

ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาด
ทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน กับความสุขของ
พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร

วรพรรณ คงเสรี*
สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน กับความสุขของพนักงานหลักทรัพย์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานในธุรกิจหลักทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามความฉลาดทางจิตวิญญาณ แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในงาน และแบบสอบถามความสุข โดยมีค่าความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) เท่ากับ 0.796, 0.918, 0.844 และ 0.884 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข และปัจจัยการรับรู้ความสำเร็จในงาน ความฉลาดทางจิตวิญญาณ สามารถร่วมกันทำนายความสุขได้ ร้อยละ 29.3

คำสำคัญ : การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้
ความสำเร็จในงานความสุข

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Relationships Among Perceived Self-Efficacy, Spiritual Intelligence, Perceived Work Achievement, And Happiness of Securities Company Employees in Bangkok Metropolitan

Waraphan kongseree

Sompoch lamsupasit

Abstract

The purpose of this research was to study the relationships among perceived self-efficacy, spiritual intelligence, perceived work achievement, and happiness of employees in securities company. The subjects were 140 employees in securities company in Bangkok Metropolitan. New General Self-Efficacy Scale, Spiritual Intelligence Scale, Perceived Work Achievement Scale, and CU Happiness Inventory were used to collect the data. Cronbach's Alpha Coefficient of those instruments were 0.796, 0.918, 0.844, and 0.884 respectively. Descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, and multiple regression analysis were used to analyze the data. The results showed that there are positive correlations between perceived self-efficacy, spiritual intelligence, perceived work achievement, and happiness. Perceived work achievement and spiritual intelligence were accountable for 29.3 percent of securities company employees happiness.

Keywords : Perceived self-efficacy, Spiritual intelligence, Perceived work achievement, Happiness.

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนบนโลกนี้ปรารถนา และพยายามหาทางหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ ความสุขทำให้มนุษย์มีความรู้สึกสบายกายสบายใจ รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความหวัง มีมุมมองเชิงบวก ปราศจากความเครียดและความทุกข์ มีสติปัญญาจัดการแก้ไขปัญหาได้ สามารถพัฒนาตนในทางที่ดี นำไปสู่ความสุขขององค์กร สังคม และประเทศชาติได้ แต่ละวันเราต้องอยู่ในที่ทำงานมากกว่า 1 ใน 3 ของวัน หากทุกคนในองค์กรต่างมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานจะดี มีรอยยิ้ม มีมิตรภาพที่ดี เกิดความคิดสร้างสรรค์ ผลการดำเนินงานย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้สุขภาพกายและสุขภาพจิต ได้พบความสุขในการทำงาน (Diener. 2000 : 34-43; Manion. 2003 : 652-655) ในทางกลับกัน หากทุกคนในองค์กรต่างไม่มีความสุขในการทำงาน จะเกิดความตึงเครียดในองค์กร เกิดความขัดแย้ง ทำให้คนเปื่องาน หยุตงาน หนึ่งงาน ความเครียดส่งผลทำให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม. 2557 : 696) ด้วยสภาพการแข่งขันทางธุรกิจแบบเสรีในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักทรัพย์ ต่างดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด องค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อศักยภาพให้งานบริการด้านการแนะนำการลงทุน การให้ข้อมูลข่าวสารทั้งในภาคธุรกิจ การเมือง และข่าวสารด้านอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสามารถส่งผลต่อราคาหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์ได้ โดยต้องบริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ถูกคำได้รับความประทับใจสูงสุด ส่งผลให้องค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดมากขึ้น ได้ผลกำไรสูงขึ้น การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดเฉลียว มีความสุข มีจิตใจในการให้บริการที่ดี จึงเป็นหัวใจหลักของการให้บริการในธุรกิจหลักทรัพย์ หากพนักงานขาดความสุข อาจส่งผลถึงคุณภาพงานบริการที่ต่ำลง ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสุขในการทำงานของพนักงานให้มาก ความสุขมีผลต่อความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนต้องการ (Bandura. 1989 : 361-384) และแนวคิดความฉลาดทางจิตวิญญาณ Spiritual Intelligence (SQ) หรือเชาวน์จิตอัจฉริยะนั้น เป็นผลรวมของเชาวน์ต่าง ๆ เช่น เชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient) เชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient) เชาวน์ฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ (Adversity Quotient) เชาวน์ศีลธรรมจรรยา (Moral Quotient) (Zohar and Marshall. 2000 : 3-8) โดยความฉลาดทางจิตวิญญาณนี้ เป็นความฉลาดที่มนุษย์ใช้สร้างความสุขในการดำเนินชีวิต รวมถึงความสุขในการทำงาน ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จไว้ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (achievement) ความต้องการมีอำนาจ (power) และความต้องการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) (McClelland. 1961 : 159-204) ซึ่งสอดคล้องกับ ความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow (Maslow. 1943 : 370-396) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) 5 ลำดับ และกล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการจูงใจเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้

ในสิ่งที่ต้องการ การแสดงพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จในงาน ความสำเร็จในชีวิต ที่ส่งผลต่อความสุข จากความสำคัญที่กล่าวมาแล้วชี้ให้เห็นว่า ความสุข คือ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการ และพร้อมทำทุกอย่างเพื่อได้มาซึ่งความสุข ธุรกิจหลักทรัพย์เป็นเสมือนธุรกิจการให้บริการทางการเงินแก่ลูกค้า ให้บริการด้านแนะนำการลงทุนในหลักทรัพย์ เพื่อให้ลูกค้าได้รับผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งพนักงานขององค์กรเป็นผู้มีส่วนสำคัญในงานบริการอย่างยิ่ง หากพนักงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานบริการ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพ มีรายได้เพิ่มมากขึ้นทั้งในส่วนของตนและในส่วนขององค์กรทำให้องค์กรเจริญเติบโต สามารถแข่งขันกับบริษัทหลักทรัพย์อื่น ๆ ในอุตสาหกรรมหลักทรัพย์ได้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน กับความสุขของพนักงานหลักทรัพย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความฉลาดทางจิตวิญญาณ ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขของพนักงานหลักทรัพย์ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นพนักงานระดับต้นถึงระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการ อยู่ในสำนักงานใหญ่และสาขาในเขตกรุงเทพฯ รวมจำนวน 293 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4 ตัวแปร ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรต่ำกว่า 80 คน แต่เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 140 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมด โดยมีตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-efficacy) ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Intelligence) การรับรู้ความสำเร็จในงาน (Perceived Work Achievement) และตัวแปรตามคือ ความสุข (Happiness)

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ใช้แบบสอบถามพัฒนาจากแบบประเมินการรับรู้ความสามารถทั่วไป (New General Self-Efficacy Scale) (Chen, et al. 2001 : 62-83 ; อ้างอิงจาก นาฏวดี จำปาดี. 2554 : 63) ตามแนวคิดทฤษฎีองค์ความรู้ทางปัญญาสังคม (Social cognitive learning theory) (Bandura. 1989 : 361-384) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

1.2 แบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดย King และปรับปรุงโดยธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (King. 2008 : 206 ; ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. 2552; อ้างอิงจากพัชรพรรณ ชื่นสงวน. 2554 : 47) โดยมีข้อคำถามรวมเป็นจำนวน 31 ข้อ

1.3 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในงาน ใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Childs and Klimoski (Childs and Klimoski. 1986 : 3-8 ; อ้างอิงจาก อภิวัฒน์ จันกัน. 2545 : 25) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

1.4 แบบสอบถามความสุข ใช้มาตรวัดความสุขจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU Happiness Inventory) ในส่วน CU-State Happiness Index แบบสั้น (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต และคณะ. 2555 : 73) มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ คือ ตรงมาก ตรง ไม่แน่ใจ ไม่ตรง ไม่ตรงเลย ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานบริษัทอื่น ที่มีคุณสมบัติเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน พบว่า แบบสอบถามในแต่ละตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ดังนี้ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.796 แบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ เท่ากับ 0.918 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในงาน เท่ากับ 0.844 แบบสอบถามความสุข เท่ากับ 0.884

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นจึงวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน กับความสุขของพนักงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสุดท้ายจึงทำการวิเคราะห์เชิงทำนายว่าตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขของพนักงานได้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

ผลการวิจัย

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จำนวน 140 คน มีเพศชายและเพศหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน คือเพศชายจำนวน 64 คน (ร้อยละ 45.7) และเพศหญิงจำนวน 76 คน (ร้อยละ 54.3) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นพนักงานสายงานการตลาดจำนวน 78 คน (ร้อยละ 55.7) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 44.3) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 69.3) และส่วนใหญ่มีอายุงานสูงกว่า 10 ปีมีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 51 คน (ร้อยละ 36.4) และพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีการรับรู้

ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีการรับรู้ความสำเร็จในงานเป็นลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ลำดับที่สามคือความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และค่าเฉลี่ยในระดับที่ต่ำสุด คือ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ปัจจัย	Mean	Standard deviation
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.96	0.422
ความฉลาดทางจิตวิญญาณ	3.83	0.423
การรับรู้ความสำเร็จในงาน	3.91	0.404
ความสุข	3.88	0.527

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในงาน มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุดกับความสุข ($r = .475, p < .01$) รองลงมา คือ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ($r = .466, p < .01$) และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกที่ต่ำสุดกับความสุข ที่ระดับ ($r = .388, p < .01$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงานกับความสุข

ปัจจัย	H	SE	SQ	PWA
1. ความสุข (H)	–	.388**	.466**	.475**
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE)		–	.397**	.625**
3. ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (SQ)			–	.514**
4. การรับรู้ความสำเร็จในงาน (PWA)				–

** $p < .01$, * $p < .05$

ผลการวิเคราะห์สมการเชิงทำนายความสุขของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ พบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพที่สามารถทำนายความสุข มี 2 ปัจจัย คือการรับรู้ความสำเร็จในงาน และ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ซึ่งปัจจัยทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายความสุขได้ร้อยละ 29.3 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงรูปแบบสมการทำนายความสุข

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta (β)	t
ค่าคงที่	0.810	0.410		1.976*
การรับรู้ความสำเร็จในงาน (PWA)	0.417	0.109	0.320	3.823**
ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (SQ)	0.375	0.104	0.301	3.597**
R = .541, $R^2 = .293$, F = 12.938**				

** $p < .01$, * $p < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานหลักทรัพย์ ในธุรกิจหลักทรัพย์ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อระบบความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล ในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้ผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการ และเกิดความสุข (Bandura. 1989 : 361-384) บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะพยายามทำพฤติกรรมที่มีลักษณะท้าทาย มีความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้ว่าในบางครั้งอาจจะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม แต่จะนำความล้มเหลวนั้นมาใช้เป็นแรงกระตุ้น สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ (สมโภชน์. 2556 : 57) ซึ่งความสำเร็จจะทำให้บุคคลเกิดความสุข (McClelland. 1961 : 159-204) สอดคล้องกับผลการวิจัย (ศุภมณี สงวนแสง. 2554 : 78) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม

พนักงานหลักทรัพย์ในธุรกิจหลักทรัพย์ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณ จะเป็นผู้ที่มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี และมีความยืดหยุ่นสูง มีความสามารถในการเผชิญปัญหา มีความคิดแบบมีเหตุผล มีความสุขกับความสำเร็จในงานมากกว่ารางวัลที่จะได้รับ (Zohar and Marshall. 2000 : 3-8) ความฉลาดทางจิตวิญญาณนั้นเป็นความสามารถทางจิตในการปรับตัวของมนุษย์ในการดำเนินชีวิต การเข้าใจถึงเหตุผล การปรับตัวตามความเป็นไปของโลก เกิดปัญญาในการแก้ไขปัญหา และพบความสุขในชีวิต (King. 2008 : Online) ตรงกับแนวคิดในพุทธศาสนา คือบุคคลควรฝึกเรียนรู้สรรพสิ่งตามความเป็นจริง รู้ถึงความไม่เที่ยง เป็นทุกข์ ไม่มีตัวตน ไม่ควรยึดมั่น เห็นกิเลสของตน จนเกิดปัญญา ลดละตัณหาของกู ได้ซึ่งจะนำไปสู่ความสุข เพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้เท่าทันกิเลสที่ทำให้เกิดทุกข์ (ประเวศ วะสี. 2553) สอดคล้องกับผลการวิจัย (พัชรพรรณ ชื่นสงวน. 2554 : 76) ที่พบว่า เขาวนจิตวิญญาณ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

พนักงานหลักทรัพย์ในธุรกิจหลักทรัพย์ มีความสุขเมื่อรับรู้ความสำเร็จในงานที่ตนทำ ภายใต้งานที่ความรับผิดชอบของตน และทำสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด บุคคลมีความสุขเมื่อได้พบความสำเร็จ (McClelland. 1961 : 159-204) มนุษย์แต่ละบุคคลมีความต้องการในชีวิตระดับพื้นฐานเพียง 2 ชนิด คือ ต้องการมีความสุขความสบาย และต้องการความปลอดภัย ส่วนความต้องการในระดับอื่น ๆ นั้น จะเกิดขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (Maslow. 1943 : 370-396) และบุคคลที่มีความสุขจะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จสูง ความสุขสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ โดยบุคคลที่มีความสุขสูงจะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในอาชีพสูงด้วย (ปฐมาภรณ์ ให้อวยชัย และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2555 : 76)

งานวิจัยยังพบว่า มีตัวแปรเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้นที่สามารถทำนายความสุขได้ คือ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และการรับรู้ความสำเร็จในงาน ที่มีประสิทธิภาพร่วมกันในการทำนายความสุข ได้ร้อยละ 29.3 ซึ่งสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานหลักทรัพย์ที่มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน มีความฉลาดทางจิตวิญญาณ มีแนวโน้มที่จะมีความสุข บุคคลมีความสุขเมื่อได้พบความสำเร็จ (McClelland. 1961 : 159-204) ซึ่งตรงกับงานวิจัยที่พบว่า บุคลากรการประสานนครหลวงสายงานบริการ มีความสุขในการทำงานเมื่องานที่ตนทำเสร็จตามกำหนด และสำเร็จตามที่คาดหวัง (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม. 2557 : 711) สอดคล้องผลการศึกษาที่พบว่า ชาวไร่จิตวิญญาณเป็นตัวทำนายความสุขได้ดีที่สุด (Zohar and Marsall. 2000 : 3-8) สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558 : 58) ศึกษาปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace spiritual) จะเป็นเครื่องหมายแสดงอีกอย่างหนึ่งที่จะบอกว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัยนี้ยังได้พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ไม่สามารถร่วมกันทำนายความสุขของพนักงานหลักทรัพย์ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความคาดหวังในผลที่เกิดขึ้น แล้วจึงส่งผลถึงความสุขของพนักงานหลักทรัพย์ (Schyns and Moldzio. 2009 : 2) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และความสำเร็จ ซึ่งสรุปได้ว่า รับรู้ความสามารถของตนเองมิได้ส่งผลโดยตรงต่อความสุข แต่มีตัวแปรความสำเร็จในงาน เป็นตัวแปรส่งผลถึงความสุขอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย (นัยนัน บุญมี. 2555 : 67) ที่พบว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด มีความต้องการพัฒนาด้านตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อบริการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ งานที่ทำสำเร็จ ส่งผลถึงรายได้มากขึ้น ทำให้เกิดความสุข นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่จะมีผลต่อความสุขของพนักงาน โดยกำหนดแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานและเกิดความสุข โดยเฉพาะงานบริการที่ต้องทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความฉลาดทางจิตวิญญาณเพื่อให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความสุข มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และวางแผนด้านกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร เช่น กิจกรรมเพื่อสังคมที่จะสามารถสร้างเสริมความมีส่วนร่วมในความสำเร็จให้กับพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 อาจทำการศึกษาย้ายผลไปศึกษาในธุรกิจอื่น เช่น พนักงานธนาคาร พนักงานในธุรกิจการให้บริการด้านการสื่อสาร ธุรกิจการให้บริการโรงแรม หรือธุรกิจด้านโรงงานการผลิตผลิตภัณฑ์ เป็นต้น เพราะมนุษย์ทุกคนทุกองค์กรต่างต้องการความสุขด้วยกันทั้งสิ้น

2.2 ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสุข ในตัวแปรอื่น ๆ ได้อีกมาก เช่น ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) ความมีส่วนร่วมในองค์กร (Organizational Participation) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) สภาพการทำงาน (Working conditions) ความมั่นคงปลอดภัย (Job security) เป็นต้น

บรรณานุกรม

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม. (เมษายน – มิถุนายน 2557) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ” วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 4 (2) หน้า 694–716.

นัยนัน บุญมี. (2555) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์. งานวิจัยส่วนบุคคล ร.ป.ม. (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นาฏวดี จำปาดี (2554) การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม. งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปฐมาภรณ์ ให้อวยชัย และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาภิต. (มกราคม – เมษายน 2555)

“ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ ความผูกพันกับองค์กร ความสุข และความสำเร็จในอาชีพ” **วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย**. 3 (1) หน้า 69–80.

ประเวศ วะสี. (2553) **ธรรมชาติของสรรพสิ่ง : การเข้าถึงความจริงทั้งหมด**. นนทบุรี : กรีน-ปัญญาญาณ.

พัชรพรรณ ชื่นสงวน. (2554) **ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตวิญญาณ ความรู้สึกรู้สีกู้คุณค่าในตนเองและความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด**. งานวิจัยส่วนบุคคล. ศศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ. (มกราคม – มิถุนายน 2558) “ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ” **วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ**. 9 (1) หน้า 52–62.

ศุภมณี สงวนแสง. (2554) **การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนื่อยหน่ายในงานและความสุขในการทำงานของผู้ประกอบธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร**. งานวิจัยส่วนบุคคล. ศศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาภิต. (2556) **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิวัฒน์ จันกัน. (2545) **การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Bandura, A. (1989) “Social cognitive theory of organizational management” **Academy of Management Review**. 14 (3) page 361–384.

Chen, G., Gully, S. M., and Eden, D. (2001) “Validation of a new general self-efficacy scale” **Organizational research methods**. 4 page 62–83.

Childs, A. and Klimoski, R. J. (1986) “Successfully predicting career success: An application of the biographical inventory” **Journal of Applied Psychology**. 71 page 3–8.

Diener, E. (2000) “Subjective well-being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index” **American Psychologist**. 55 page 34–43.

- King, D. B. (2008) **Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure.** Master's thesis. Canada : Trent University. [Online] Available : <http://www.devidbking.net/spiritualintelligence/thesis.pdf> (13 June 2016)
- Manion, J. (2003) "Joy at work: Creating a positive workplace" **Journal of Nursing Administration.** 33 (12) page 652–655
- Maslow, A. H. (1943) "A theory of human motivation" **Originally Published in Psychological Review,** 50(4) page 370–396.
- McClelland, D. C. (1961) **The achieving society.** Princeton, NJ : Van Nostrand.
- Schyns, B. and Moldzio, T. (2009) **The value of occupational self-efficacy in selection and development.** Im Programmband im Rahmen der Conference Proceedings der British Academy of Management in Brighton. [Online] Available : <https://pdfs.semanticscholar.org/104a/109a7064874d8b1e0e121257ad6d17fa99b6.pdf> (13 June 2016)
- Zohar, D., and Marshall, I. (2000) **SQ– Spiritual intelligence : The ultimate intelligence.** USA, New York : Bloomsbury.