

ความสำเร็จในอาชีพ เชาว์อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความ
ภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา : บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

พชร สุลักษณ์อนวัช*

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพ เชาว์อารมณ์ ความพึงพอใจในชีวิต และศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองในฐานะตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพ เชาว์อารมณ์ กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 21-40 ปี จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในอาชีพ เชาว์อารมณ์ และความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความสำเร็จในอาชีพ เชาว์อารมณ์ และความภาคภูมิใจในตนเอง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านต่างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (โดยภาพรวม : $r = .647$, $r = .679$ และ $r = .642$, $p < .01$ ตามลำดับ) และความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสำเร็จในอาชีพ เชาว์อารมณ์ กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ความสำเร็จในอาชีพ, เชาว์อารมณ์, ความพึงพอใจในชีวิต, ความภาคภูมิใจในตนเอง

Abstract

This research is to study the perception level and relationship of career success, emotional quotient and life satisfaction with self-esteem of operational level employees as a mediating variable: a case study of Telecommunication Company in Bangkok. Sample consists of 380 employees, age range of 21-40. Research instruments are questionnaires of demographic information, career success, emotional quotient, life satisfaction and self-esteem. The results of the study are as follows: Perception level of career success, emotional quotient and self-esteem are at high level, life satisfaction is at medium level. Overall and all dimensions of career success, emotional quotient and self-esteem correlate significantly with life satisfaction (Overall: $r = .647$, $r = .679$ and $r = .642$, $p < .01$ respectively). Self-esteem is partial mediator of overall career success and emotional quotient with life satisfaction.

Keywords : Career Success, Emotional Quotient, Life Satisfaction, Self-esteem

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน jim.phot@gmail.com โทร. 0924694949

1. บทนำ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2557 มีการปฏิรูปประเทศครั้งใหญ่ในทุกมิติที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กฎหมาย เศรษฐกิจและการเมืองขึ้นอย่างมากมาย หนึ่งในนั้นคือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจจากยุคประเทศไทย 3.0 ที่เดิมเน้นการเติบโตในภาคอุตสาหกรรมหนักและการส่งออกเป็นหลัก อาทิ รถยนต์ สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนหรืออะไหล่อุปกรณ์ต่างๆ ที่ต้องใช้ต้นทุนคือเทคโนโลยีนำเข้าจากต่างประเทศจำนวนมาก ทำให้ในแต่ละปีประเทศไทยต้องแบกรับภาระต้นทุนการผลิตที่สูง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี รัฐบาลจึงได้ผลักดันให้ทุกภาคส่วนของประเทศทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันพัฒนาประเทศต่อการก้าวข้ามผ่านจากยุค

ประเทศไทย 3.0 ไปสู่การเป็นยุคประเทศไทย 4.0 อันเป็นแนวความคิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” (Value-Based Economy) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตและให้บริการระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยจะนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปประเทศไทยเพื่อยกระดับให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและเป็นประเทศที่มีรายได้สูงที่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ (ไทยรัฐออนไลน์, 2560, ออนไลน์) ซึ่งจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นและพัฒนาไปสู่นวัตกรรมใหม่ของประเทศเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอนาคต

การส่งเสริมการลงทุนที่ยั่งยืนรูปแบบหนึ่ง คือการลงทุนในมนุษย์ซึ่งเป็นฟันเฟืองที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศชาติ โดยปัจจุบันประเทศไทยมีกลุ่มประชากรที่มีบทบาทในตลาดแรงงานของประเทศมากที่สุด คือ ประชากรที่มีอายุระหว่าง 20–37 ปี (ทำการสำรวจอายุ ณ ปี พ.ศ.2558) ประชากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดมาในยุคความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และยังเป็นกลุ่มประชากรที่มีสัดส่วนของผู้ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนมากที่สุด (รศรินทร์ เกรย์และคณะ, 2559) อีกทั้งในวัยนี้ยังเป็นกลุ่มคนในวัยแรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีจำนวนมาก ต่างมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี อันเป็นกลุ่มประชากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (นลินี มิ่งมณี, 2549) องค์กรที่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ก็เป็้องค์กรที่ประกอบธุรกิจด้านโทรคมนาคมมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีโดยตรงในธุรกิจโทรศัพท์มือถือ ธุรกิจอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และธุรกิจดิจิทัลคอนเทนต์ เป็นองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจของประเทศไทยเพราะในอนาคตทุกสิ่งรอบตัวเรานั้นจะเต็มไปด้วยเทคโนโลยีที่เข้ามาเกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ที่จะเข้ามาเชื่อมต่อกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่เราใช้งานอยู่ในชีวิตประจำวัน การพัฒนานี้เรียกว่า Internet of Thing (IOT) เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตกับโทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ ไฟส่องสว่างภายในบ้าน รถยนต์ ตู้เย็น โทรทัศน์ และอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยในอนาคตจะสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างครอบคลุมผ่านระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของการใช้ชีวิตได้ง่ายขึ้น (สยามรัฐออนไลน์, 2560, ออนไลน์)

มีรายงานการศึกษาถึงความก้าวหน้าทางสังคมกับระดับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรในประเทศ พบว่า ดัชนีความก้าวหน้าทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในชีวิต นั่นคือ ประเทศที่มีค่าดัชนีความก้าวหน้าทางสังคมที่สูง ประชากรในประเทศนั้นจะให้คะแนนความพึงพอใจในชีวิตของตนสูงเช่นเดียวกัน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2558) แต่กว่าที่จะเกิดนวัตกรรมสิ่งอำนวยความสะดวกสบายเหล่านั้นล้วนเกิดจากการทำงานหนักของพนักงานในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงาน จนอาจทำให้เกิดความไม่สบายใจต่าง ๆ สะสมเป็นภาวะความเครียดที่อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพทางกายและจิต อันเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่นำไปสู่ความเจ็บป่วยและอาจนำไปสู่การสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน (หฤทัยทิพย์ ดัชนีเทศ และคณะ, 2557)

ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หรือความสุข (Happiness) ทั้งสองคำนี้มักเป็นคำที่ใช้แทนกันได้และมักถูกใช้เป็นตัวชี้วัดของความผาสุกทางใจ (Subjective well-being) โดยพบว่าความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กันสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Yang, 2008 และ Easterline, 2006 อ้างถึงใน รศรินทร์ เกรย์และคณะ, 2559) และยังเป็นความรู้สึกอึมเอมใจภายในชีวิตของแต่ละบุคคล ถึงกระนั้นแนวคิดเรื่องความสุข และความพึงพอใจในชีวิตยังคงมีความแตกต่างกันอยู่เล็กน้อยตรงที่ความสุขนั้นเป็นความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายหากมีเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าใดมากระทบ ส่วนความพึงพอใจในชีวิตเป็นความรู้สึกที่มีความคงที่มากกว่าเพราะเป็นการประเมินตนเองในทุกด้านของชีวิตก่อนแล้วจึงตัดสินใจว่าตนมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับใด (Nettle, 2006) ความพึงพอใจในชีวิตเป็นความรู้สึกพอใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความอึมเอมใจ มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานสามารถทำใจรับต่อความล้มเหลวและความสำเร็จที่ผ่านมาได้ดี มีมุมมองต่อชีวิตมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคมในทางบวก (Neugarten, et al. 1961) อันเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ที่จะก่อให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง การเป็นบุคคลที่มีอารมณ์และทัศนคติที่ดี ทั้งยังสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคลนั้น ๆ เออร์โดกัน และคณะ (Erdogan et al., 2012) ทำการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับมิติต่าง ๆ ในด้านการทำงานค่อนข้างมาก เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ ผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออก และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะความสุขมีผลกระทบต่อการทำงานและความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปรหนึ่งที่ทำให้มนุษย์เรามีความพึงพอใจในชีวิตได้นั้นคือเรื่องของอาชีพการงาน หากมนุษย์ประสบความสำเร็จในอาชีพมีความพึงพอใจในงานที่ทำย่อมทำให้มนุษย์มีความพึงพอใจในชีวิต (Zhang et al., 2015) เพราะอาชีพการงานเป็นเรื่องที่หล่อเลี้ยงชีวิตให้ดำเนินไปได้ มนุษย์เราทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพที่ตนได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจลงไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลแห่งความสำเร็จในรูปของชื่อเสียง เกียรติยศ หน้าที่การงาน รายได้ ผลกำไร รวมทั้งความสุขความพึงพอใจในชีวิต ตามที่เกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ได้ให้ความหมายส่วนหนึ่งไว้ว่าความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) คือการรับรู้ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน กฤษวรรณ หนองมา (2554) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานเอกขนองค์การข้ามชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมไฟฟ้าโดยมีสาขาในประเทศไทย พบว่าการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่สูง ย่อมมีผลให้สุขภาวะทางจิตของพนักงานโดยรวมสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธนิตา สมบูรณ์ (2553) ที่ทำพบว่าการศึกษาที่บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนในระดับสูงย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในชีวิตสูง นั่นแสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพที่ตนทำย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในชีวิตขึ้นมาได้

นอกเหนือไปจากความสำเร็จในอาชีพ จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตแล้ว (Extremera & Rey, 2016) จากการศึกษาของ Goleman (1998) ยังพบว่า เมื่อมนุษย์เรามีประสบการณ์ในชีวิตมากขึ้นย่อมมีโอกาสที่จะปรับปรุงความสามารถในการบริหารจัดการแรงกระตุ้นต่อสิ่งเร้าทางอารมณ์ของเราได้มากขึ้น การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและการมีทักษะทางสังคมที่มากขึ้น ในขณะที่ชาวปัญญาเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของบุคคลได้เพียงร้อยละ 20 เท่านั้น โดยส่วนที่เหลือเป็นความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient) นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษามากมายที่สนับสนุนว่าเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต เช่น งานวิจัยของ ปอร์ และคณะ (Por et al., 2011) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับการรับรู้ความเครียด การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความผาสุกทางใจ การรับรู้สมรรถนะของตน และประสิทธิภาพในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าเชาวน์อารมณ์เป็นตัวแปรสำคัญทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ เชาวน์อารมณ์จึงสามารถจัดการกับความเครียดให้ลดน้อยลงได้เป็นอย่างดีถือเป็นการเสริมสร้างสุขภาวะและประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งเชาวน์อารมณ์ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกับความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับ ลุนคาน และลวู (Runcan & Lovu, 2013) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศโรมาเนีย โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองและการสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อ พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองและการสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างเชาวน์อารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต และเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

ภาคภูมิใจในตนเองและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่เชาวน์อารมณ์เป็นตัวแปรที่บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้นเช่นกัน

เชาวน์อารมณ์เป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง รู้จักแสดงอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ออกมาในรูปแบบและเวลาที่เหมาะสมได้ ตลอดจนมีความสามารถที่จะเข้าใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ ทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เซลิกันแมน (Seligman, 2004) ให้ความเห็นว่ามนุษย์ล้วนมี ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นนั้นคือส่วนที่สำคัญของความสุขของบุคคลแต่ละคน ดังนั้น การที่เราแสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถบริหารจัดการควบคุมอารมณ์ได้ดีจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้ระดับเชาวน์อารมณ์พัฒนาขึ้นมาได้จากการเรียนรู้ (มาฆะรัตน์ อัมพรเกียรติพล, 2555) องค์การต่าง ๆ จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรของตนได้มีโอกาสในการฝึกฝนพัฒนาทักษะด้านเชาวน์อารมณ์ให้สูงขึ้นเพราะพนักงานที่มีระดับเชาวน์อารมณ์ที่สูงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (อคัมย์สิริ ลีญาชัย, 2555) และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (อรธณพ นิยมเดชา, 2557) ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์การจะได้บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมาด้วย

จากผลการศึกษาในข้างต้นจะพบว่า ความสำเร็จในอาชีพ และเขาวนอารมณ์ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนั้นความภาคภูมิใจในตนเอง (Self - Esteem) ยังมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้น โดยปกติเมื่อบุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วมักจะส่งผลให้บุคคลนั้นมองตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวกต่อตนเองและผู้อื่น แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมองตนเองว่าด้อยคุณค่าหรือลดความภาคภูมิใจในตนเองด้านใดด้านหนึ่งลงความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมจะลดต่ำลงด้วยและส่งผลต่อพฤติกรรมทางลบได้ด้วย (Rosenberg, 1979) ถ้าบุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงบุคคลนั้นย่อมจะรู้สึกดีต่อตนเองทำให้มีทัศนคติเกี่ยวกับตนเองดีตามไปด้วย อันจะเป็นรากฐานสำคัญให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตและทัศนคติที่ดีต่อตนเองในด้านต่าง ๆ ถ้าวินิจฉัยกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต อันจะก่อให้เกิดผลรวมแห่งประสบการณ์ที่พึงใจเพิ่มมากยิ่งขึ้น และนั่นจะทำให้สติปัญญา ความคิด ความรู้ และความเข้าใจในสิ่งอื่นเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้บุคคลนั้นมีความสุขความพึงพอใจในชีวิต (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546) กล่าวได้ว่าเมื่อบุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองที่ดีแล้วย่อมทำให้บุคคลผู้นั้นมีความพึงพอใจในชีวิตที่ดี (Du et al., 2015) จึงน่าจะเป็นไปได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเองนั้นอาจจะเป็นตัวแปรสื่อของความสำเร็จในอาชีพ และเขาวนอารมณ์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตได้ โดยมีการศึกษาที่พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างเขาวนอารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต และความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเขาวนอารมณ์ (Runcan & Iovu, 2013; พิมลรัตน์ สุทธิบริหารกุล, 2554) ซึ่งพนักงานที่มีเขาวนอารมณ์สูงย่อมเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพจากการศึกษากับบุรุษพยาบาลที่เป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลที่มีคุณภาพสูงแห่งหนึ่งของสาธารณรัฐประชาชนจีน (Liu Jing-ying et al., 2015)

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพ ระดับเขาวนอารมณ์ ระดับความภาคภูมิใจในตนเอง และระดับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพ เขาวนอารมณ์ ความภาคภูมิใจในตนเอง กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองในฐานะตัวแปรสื่อของความสัมพันธระหว่างความสำเร็จในอาชีพ เขาวนอารมณ์ กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.3 คำจำกัดความ แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

1.3.1 ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success)

จากการศึกษานิยาม แนวคิด และทฤษฎีเรื่องความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงสรุปความได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการทำงานในอาชีพนั้น ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเรื่องความสำเร็จในอาชีพของผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของแกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ในการศึกษาเรื่องความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีการวัดอย่างครอบคลุม คือเป็นทั้งรูปธรรม และนามธรรมในการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน แกตติเกอร์และลาร์วูดได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่าสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน (Job Success), ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success), ด้านการเงิน (Financial Success) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษานี้

1.3.2 เขาวนอารมณ์ (Emotional Quotient)

จากการศึกษานิยาม แนวคิด และทฤษฎีเรื่องเขาวนอารมณ์ ผู้วิจัยจึงสรุปความได้ว่าเขาวนอารมณ์ หมายถึง พัฒนาการของการบริหารจัดการอารมณ์อย่างมีสติ รู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้น ทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาทางอารมณ์ที่ประสบอยู่ได้อย่างสร้างสรรค์ และแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเรื่องเขาวนอารมณ์ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย มีโครงสร้างการสอบวัดที่ครอบคลุมต่อการศึกษา โดยได้นำเสนอไว้ว่าเขาวนอารมณ์ที่ดีมาจากหลักการทั้ง 5 หลัก คือ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness), การจัด

ระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation), การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation), การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) และทักษะทางสังคม (Social Skills) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษานี้

1.3.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self – Esteem)

จากการศึกษานิยาม แนวคิด และทฤษฎีเรื่องความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้วิจัยจึงสรุปความได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ทศนคติแห่งตนที่มองกลับมาที่ตนเองในปัจจุบัน ซึ่งเป็นได้ทั้งความรู้สึกทางบวกหรือลบ และอาจเป็นได้ทั้งบวกและลบในเวลาเดียวกัน ความภาคภูมิใจในตนเองนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความสุข ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อความสำเร็จของชีวิตในแง่ต่าง ๆ จากการศึกษานี้แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความภาคภูมิใจในตนเองผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1979) ในการศึกษาเนื่องจากเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ตนเองจากการเปรียบเทียบตนเองในสิ่งที่มุ่งหวัง และเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินความภาคภูมิใจในตนเอง การมีความภาคภูมิใจในตนเองที่สูงย่อมส่งผลต่อทัศนคติทางบวกในการทำงานและเกิดเป็นความพึงพอใจในชีวิตได้ จากหลักการการอุปความภาคภูมิใจในตนเองตามทัศนะของโรเซนเบิร์กทำให้สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าระดับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลที่มีระดับต่างกันเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษานี้

1.3.4 ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

จากการศึกษานิยาม แนวคิด และทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยจึงสรุปความได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ทศนคติในมุมมองของตนเองที่มองกลับมาที่ตน โดยอาศัยประสบการณ์ที่สั่งสมมาตลอดทั้งชีวิตในทุกช่วงวัยและในปัจจุบัน ขณะที่บุคคลนั้นมีทัศนคติความรู้สึกต่อตนเอง ว่าเป็นไปตามที่คาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด เกิดความพึงพอใจในตนเองเท่าไร รู้ซึ่งถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่ตามแต่ที่บุคคลนั้นจะสัมผัสได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งด้านบวกและลบ จากการศึกษานี้แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของนิวการ์เทนและคณะ (Neugarten, et al. 1961) ในการศึกษาเนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีความครอบคลุมในด้าน ร่างกาย จิตใจ ทัศนคติ อารมณ์ และสังคมอันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษานี้

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการศึกษาตัวแปรความสำเร็จในอาชีพ เชาวน์อารมณ์ ความพึงพอใจในชีวิต และความภาคภูมิใจในตนเอง กับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จำนวนประชากรในวัย 21-40 ปี มีทั้งหมด 6,000 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2560) ดำเนินการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยระหว่างเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน 2560 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ($\alpha = .915$), แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ($\alpha = .944$), แบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ ($\alpha = .915$), แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต ($\alpha = .841$) และแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง ($\alpha = .865$) ซึ่งผ่านกระบวนการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

2.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentile) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เชาวน์อารมณ์ ความพึงพอใจในชีวิต และความ

ภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentile) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ทำการทดสอบตัวแปรสื่อ โดยใช้สถิติ Z (Z-test) ตามวิธีการทดสอบของ โซเบล (Sobel, 1982, quote in Preacher & Leonardelli, 2017) และทำการทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อตามแนวคิดของบารอนและเคนนี (Baron & Kenny, 1986)

3. ผลการวิจัย

3.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.1 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 47.9 โดยส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 ส่วนมากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.0 ส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.30 ส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 58.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากไม่มีปัญหาสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 77.6 ทั้งหมดเป็นพนักงานสัญญาจ้างมีประสบการณ์ทำงานส่วนมากอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 สายงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่นั้น มีสายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สายงานด้านสนับสนุนงานบริหาร สายงานด้านปฏิบัติการทางวิศวกรรม และสายงานด้านการตลาด คิดเป็นร้อยละ 30.8, 27.6, 24.7 และ 16.8 ตามลำดับ ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านบทบาทการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยในระดับกลางตามลำดับ เขavnอารมณ์โดยรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง และความพึงพอใจในชีวิตมีค่าเฉลี่ยในระดับกลาง

3.2 จากการวิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมและในแต่ละมิติกับความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมตลอดจนด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .647, r = .613, r = .531, r = .514$ และ $r = .411$ ตามลำดับ)

3.3 จากการวิเคราะห์เขavnอารมณ์โดยรวมและในแต่ละมิติกับความพึงพอใจในชีวิต พบว่า เขavnอารมณ์โดยรวมตลอดจนด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .679, r = .611, r = .554, r = .532, r = .524$ และ $r = .492$ ตามลำดับ)

3.4 จากการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .642$)

3.5 จากการทดสอบความภาคภูมิใจในตนเองในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสำเร็จในอาชีพโดยรวมกับความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองในการเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความสำเร็จในอาชีพโดยรวมกับความพึงพอใจในชีวิต ($Z = 7.687, p < .01$)

3.6 จากการทดสอบความภาคภูมิใจในตนเองในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่างเขavnอารมณ์โดยรวมกับความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองในการเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างเขavnอารมณ์โดยรวมกับความพึงพอใจในชีวิต ($Z = 6.029, p < .01$)

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติ Z และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	M	SD	Z	r
1. ความสำเร็จในอาชีพ	3.74	.435	7.687	.647
1.1 ด้านบทบาทการทำงาน	3.92	.441	8.456	.531
1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.12	.473	8.639	.514

1.3 ด้านการเงิน	3.28	.716	4.115	.411
1.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	3.41	.640	7.561	.613
2. เซาว์นอารมณ์	3.90	.413	6.029	.679
2.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	3.85	.613	7.612	.611
2.2 ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	3.77	.463	8.444	.524
2.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4.01	.523	8.507	.532
2.4 ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	4.01	.470	8.056	.492
2.5 ด้านทักษะทางสังคม	3.91	.484	8.195	.554
3. ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.14	.470	-	.642
4. ความพึงพอใจในชีวิต	3.62	.469	-	-

หมายเหตุ : M = ค่าเฉลี่ย, SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Z = ค่าสถิติ Z และ r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรกับความพึงพอใจในชีวิต โดยที่ p-value คือ Sig (2 - tailed) เมื่อ $p < .01$

4. สรุปผลและอภิปรายผล

4.1 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เพราะโดยบริบทขององค์การเป็นธุรกิจโทรคมนาคมที่อาศัยทักษะทางช่างและการซ่อมบำรุง มีลักษณะงานที่ต้องออกนอกพื้นที่จึงจำเป็นต้องรับพนักงานเพศชายมาปฏิบัติงานลักษณะนี้ซึ่งเพศหญิงส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานภายในสำนักงานมีลักษณะงานให้การสนับสนุนต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีความชัดเจนในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงอาชีพที่ทำแล้วจึงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนงานหรือย้ายองค์การ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีสูงที่สุดเนื่องด้วยความเป็นองค์การด้านโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ มีทักษะเฉพาะทางในสายวิชาชีพต่าง ๆ มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ ด้วยสภาวะสังคมในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทำงาน บทบาทหน้าที่ทางสังคม การมีอิสระในการใช้ชีวิตส่วนตัว จึงมักครองโสดเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะแต่งงานช้าลง (รศรินทร์ เกรย์และคณะ, 2559) มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลเป็นจำนวนมากที่สุด ด้วยเหตุที่องค์การมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร พนักงานส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่โดยรอบกรุงเทพฯ และปริมณฑล พนักงานส่วนมากมีสุขภาพที่แข็งแรงดีส่วนหนึ่งมาจากการที่องค์การให้การส่งเสริมกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นพนักงานสัญญาจ้างประจำ ด้วยเหตุที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องของกระบวนการทำงานจึงจำเป็นต้องทำสัญญาจ้างงานประจำไว้เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงานและต่อตัวองค์การ

ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงนั้น อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาอยู่ในช่วงวัยทำงาน (อายุ 21-40 ปี) เป็นวัยที่กำลังสร้างเนื้อสร้างตัวและสร้างครอบครัว และโดยมากต่างมีประสบการณ์ทำงานเกินกว่า 10 ปี ถึงร้อยละ 38.7 ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในระดับนี้มักจะมีชัดเจนในอาชีพการงานที่ทำ มีความเชี่ยวชาญความถนัดในด้านที่ตนสนใจ และทราบถึงวิธีการบรรลุเป้าหมายในการทำงานของตน จึงทำให้การเจริญเติบโตในอาชีพการงานที่ทำได้เป็นผลตามมา เซาว์นอารมณ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงนั้น อธิบายได้ว่า พนักงานในองค์การทุกคนก่อนได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้ามาทำงานต่างต้องผ่านการทดสอบทางจิตวิทยาโดยมีเซาว์นอารมณ์เป็นหนึ่งในเกณฑ์การพิจารณาเข้ารับการทำงานจึงทำให้พนักงานส่วนมากมีระดับเซาว์นอารมณ์ที่สูง ประกอบกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่หล่อหลอมพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกันให้ความรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัว ทำให้พนักงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง สามารถร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้จึงเกิดเป็นผลบวกทางเซาว์นอารมณ์ความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงนั้น สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติต่างรับรู้ได้ว่าตนเป็นผู้ที่มีคุณค่าต่อองค์การเป็นผู้ทำประโยชน์ให้แก่องค์การ มีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับเกิดเป็นการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองมากขึ้นความพึงพอใจในชีวิต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับกลางนั้น สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ยังรอการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น คาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพตลอดจนสิทธิประโยชน์

ที่ตนพึงได้รับในอนาคต และส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยของการสร้างตัวสร้างครอบครัวและความมั่นคงในชีวิต พนักงานระดับปฏิบัติการจึงมีความคาดหวังต่ออนาคตที่จะมาอยู่เสมอ

4.2 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม ตลอดจนด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามทฤษฎีของนิวการ์เทน และคณะ (Neugarten, et al. 1961) ที่ว่าการเปรียบเทียบเป้าหมายที่ตั้งไว้กับสภาพการณ์ในปัจจุบันว่าเป็นไปตามความคาดหวังที่ตั้งไว้หรือไม่ ถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะเกิดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา อินทร์ปรง (2554) พบว่าความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และงานวิจัยของ ธนิตา สมบูรณ์ (2553) ที่พบว่าความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิอาสาสมัครสมอง กล่าวคือ หากพนักงานระดับปฏิบัติการประสบความสำเร็จในอาชีพโดยมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนที่สูงย่อมที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มสูงขึ้น

4.3 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เขาวนอารมณ์โดยรวม ตลอดจนด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอิกนาท และคลิปปาร์ (Ignat & Clipa, 2012) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิต และเขาวนอารมณ์ ของครูชาวโรมาเนีย อีกทั้งงานวิจัยของเอ็กซ์เตรเมรา และเรย์ (Extremera & Rey, 2016) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบเป็นตัวแปรสื่อ ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยทางภาคใต้ของประเทศสเปน ต่างพบว่าเขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปแนวคิดของดาเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, 1998) ที่ว่าเขาวนอารมณ์เป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง รู้ที่จะแสดงอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ออกมาในรูปแบบและเวลาที่เหมาะสมได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีความสามารถที่จะเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจ ทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าทักษะเหล่านี้เป็นประสบการณ์ที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการฝึกฝนอยู่ตลอดเวลาผ่านระบบการทำงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการมีใจรักในการบริการ (Service-Mind) อันเป็นค่านิยมที่สำคัญตัวหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนจะต้องมีจิตสำนึกในการบริการ เพื่อส่งมอบประสบการณ์ทางบวกให้แก่ทุกคน อีกทั้งการศึกษาของ ปอร์ และคณะ (Por et al., 2011) สามารถยืนยันได้ว่าเขาวนอารมณ์เป็นตัวแปรสำคัญทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถจัดการกับความเครียดให้ลดน้อยลงได้เป็นอย่างดีถือเป็นการเสริมสร้างสุขภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

4.4 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ สอดคล้องกับทฤษฎีของ มอร์ริส โรเซนเบิร์ก (Morris Rosenberg, 1979) ที่ว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านบวกหรือด้านลบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่างในต่างวาระกัน โดยเปรียบเทียบความรู้สึกนั้นจากทัศนคติที่มีต่อผู้อื่น และที่ผู้อื่นมีต่อตน ดังนั้นการที่บุคคลมีการตระหนักในคุณค่าตนเองอยู่ในระดับสูงจะเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเองและบุคคลนั้นย่อมมีความพึงพอใจในชีวิตตน อีกทั้ง มูธา วิวัฒน์พาณิชย์ (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุม กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ และการศึกษาของ เรย์ และคณะ (Rey et al., 2011) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เขาวนอารมณ์ ความภาคภูมิใจในตนเองและความพึงพอใจในชีวิตของชาวสเปนในเมืองมาลากา โดยทั้งสองการศึกษาต่างพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อสุขภาพจิตโดยรวมที่ทำให้ชีวิตมีความสุข พนักงานระดับปฏิบัติการจะได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งการแข่งขันกับตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามเกณฑ์การประเมินผลงาน และการแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงมักจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง มีทัศนคติต่อตนเองในทิศทางที่ดี อันเป็นแรงขับให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้พนักงานย่อมได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงานด้วยกัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นผู้ทำประโยชน์แก่

องค์กร ในทุก ๆ ปี ของวันครบรอบการก่อตั้งองค์กรจะมีพิธีมอบรางวัลเพื่อเป็นการเชิดชูพนักงานที่ทำประโยชน์ต่อองค์กร นอกเหนือจากการผลการทำงาน พนักงานเหล่านี้จะได้รับมอบของที่ระลึกและการประกาศเชิดชูเกียรติจากคณะผู้บริหารและเพื่อน พนักงานด้วยกัน ซึ่งทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองและมีความพึงพอใจในชีวิตของตนตามมา

4.5 ผลการวิจัยพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความสำเร็จในอาชีพโดยรวมกับความพึงพอใจในชีวิต แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยตรง และส่งผลผ่านความภาคภูมิใจในตนเองไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการด้วย เท่าที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ายังไม่พบว่ามีงานวิจัยใดที่มีการศึกษาในตัวแปรเช่นเดียวกับที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่นี้ จึงขอนำเสนอผลงานวิจัยที่ตัวแปรในการศึกษามีความใกล้เคียงและสอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้น ด้วยการศึกษากองคณิณ กมลสุนทร (2553) ที่ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการได้ให้ความสำคัญกับพนักงานด้วยการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ให้ความใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ย่อมทำให้พนักงานมีกำลังใจมีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ความตั้งใจในการทำงานของพนักงานย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และพนักงานก็จะได้รับประโยชน์ตอบแทนงานผลงานนั้น เหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานได้ อีกทั้งมีการศึกษาของ ลุย จิงหยิง และคณะ (Liu Jing-ying et al., 2015) พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพอีกด้วย แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ดี มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และประสบความสำเร็จในอาชีพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สิ่งเหล่านี้ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่การมีความพึงพอใจในชีวิต และเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถตระหนักได้ถึงคุณค่าในตนเองที่ตนสามารถประสบความสำเร็จในอาชีพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้และมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองนั้น จะเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเองขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลให้ระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานเพิ่มขึ้นทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตตามมา

4.6 ผลการวิจัยพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างเขาวนอารมณ์ไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับ แสดงว่าเขาวนอารมณ์ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยตรง และส่งผ่านความภาคภูมิใจในตนเองไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ รุนคาน และยอวูย (Runcan & Iovu, 2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรสื่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลแห่งหนึ่งในประเทศโรมาเนีย พบว่าเขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของเขาวนอารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต อีกทั้งยังมีการศึกษาของ กง และคณะ (Kong et al., 2012) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีการสนับสนุนจากสังคมและความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของนักศึกษาชาวจีน พบว่า การสนับสนุนจากสังคมและความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อโดยสมบูรณ์ของเขาวนอารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต และเขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างเขาวนอารมณ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เขาวนอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในชีวิต และส่งผ่านความภาคภูมิใจในตนเองไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ด้วย แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานระดับปฏิบัติเป็นผู้มีอารมณ์ที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง และแสดงอารมณ์เหล่านั้นออกมาได้อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้ได้รับการสนับสนุนเชิงสังคม ให้การยอมรับชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรและในวิถีชีวิต ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในตนเองนำไปสู่การมีความพึงพอใจในชีวิตที่ดี และเมื่อพนักงานระดับ

ปฏิบัติการสามารถตระหนักได้ถึงคุณค่าในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองนั้น จะเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเองขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลให้ระดับเขาวนอารมณ์เพิ่มขึ้นทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตตามมา

5. เอกสารอ้างอิง

- [1] กฤษวรรณ หน่องมา, 2554, "ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง," สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [2] ไทยรัฐออนไลน์, 2560, "ไชนส์ประเทศไทย 4.0 สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง," www.thairath.co.th/content/613903 [20 มกราคม 2560]
- [3] ธนิตา สมบูรณ์, 2553, "การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาธนาคารสมอง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล," สาขาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [4] นลินี มิ่งมณี, 2549, "ปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของผู้ใหญ่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและตอนกลาง," บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [5] พิมพ์รัตน์ สุทธิบริหารกุล, 2554, "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกคุณค่าในตนเอง เขาวนอารมณ์ และความเกี่ยวพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง," สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [6] ภาณิน กมลสุนทร, 2553, "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ," สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [7] มาฆะรัตน์ อัมพรเกียรติพล, 2555, "เขาวนอารมณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง," สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [8] มุรธา วิวัฒน์พาณิชย์, 2554, "การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุม กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร," สาขาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [9] รศรินทร์ เกรย์, อุมารณ ภัทรพาณิชย์, อักษรภักดิ์ หลักทอง และเจตพล แสงกล้า, 2559, คุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้มีงานทำ, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [10] รุ่งทิวา อินทร์ปรุง, 2554, "การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ตำบลท่าดอกคำ อำเภอบึงโขงหลงจังหวัดบึงกาฬ," สาขาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [11] สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2558, สุขภาพคนไทย 2558 : อูบายชายสุขภาพ: เมื่อสุขภาพเป็นสินค้า ยาคือเครื่องมือหากำไร, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [12] สยามรัฐออนไลน์, 2560, "กสทช. ขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 พัฒนาโทรคมนาคมครอบคลุมทุกพื้นที่," www.siamrath.co.th/n/4386 [5 มกราคม 2560].
- [13] สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546, จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์, ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- [14] หลุ่ยทิพย์ ตัณตเทศ, สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์, วิชัย มั่นศิริวิทยา, 2557, "การพัฒนาแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาในคนไทยวัยทำงาน," วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 59(1), 73-83.

- [15] อคัมย์สิริ ลียาชัย, 2555, "บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร," สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [16] อรรถนพ นิยมเดชา, 2557, "การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง โดยมีการสื่อสารในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ," สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [17] Baron, R.M., Kenny, D.A., 1986, "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- [18] Du, H., Bernardo, A.B.I., Yeung, S.S., 2015, "Locus-of-hope and life satisfaction: The mediating roles of personal self-esteem and relational self-esteem," *Personality and Individual Differences*, 83, 228-233.
- [19] Erdogan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M., Mansfield, L.R., 2012, "Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature," *Journal of management*, 38(4), 1038-1083.
- [20] Extremera, N., Rey, L., 2016, "Ability emotional intelligence and life satisfaction: Positive and negative affect as mediators," *Personality and Individual Differences*, 102, 98-101.
- [21] Gattiker, U.E., Larwood, L., 1986, "Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel," *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- [22] Goleman, D., 1998, *Working with emotional intelligence*, Bantam Books.
- [23] Ignat, A.A., Clipa, O., 2012, "Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 498-502.
- [24] Kong, F., Zhao, J., You, X., 2012, "Emotional intelligence and life satisfaction in Chinese university students: The mediating role of self-esteem and social support," *Personality and Individual Differences*, 53(8), 1039-1043.
- [25] Liu, J.-y., Yang, J.-p., Yang, Y., Liu, Y.-h., 2015, "The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses," *International Journal of Nursing Sciences*, 2(4), 389-393.
- [26] Nettle, D., 2006, *Happiness: The science behind your smile*, Oxford University Press.
- [27] Neugarten, B.L., Havighurst, R.J., Tobin, S.S., 1961, "The measurement of life satisfaction," *Journal of gerontology*, 16, 134-143.
- [28] Por, J., Barriball, L., Fitzpatrick, J., Roberts, J., 2011, "Emotional intelligence: Its relationship to stress, coping, well-being and professional performance in nursing students," *Nurse education today*, 31(8), 855-860.
- [29] Preacher, K., Leonardelli, G., 2017, "Calculation for the Sobel Test: An interactive calculation tool for mediation tests, <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> [June 2017].
- [30] Rey, L., Extremera, N., Pena, M., 2011, "Perceived Emotional Intelligence, Self-Esteem and Life Satisfaction in Adolescents," *Psychosocial Intervention*, 20(2), 227-234.
- [31] Rosenberg, M., 1979, *Conceiving the self*, Basic Books, (6th ed), international student version.

- [32] Runcan, P. L., Iovu, M.B., 2013, "Emotional intelligence and life satisfaction in Romanian university students: The mediating role of self-esteem and social support," *Revista de cercetare și intervenție socială*, (40), 137-148.
- [33] Seligman, M.E.P., 2004, "Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment," *Adolescence*, (156), 838.
- [34] Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., Zhang, J., 2015, "Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees," *Career Development International*, 20(7), 703-716.