บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในปัจจุบัน ความสำเร็จในอาชีพเป็นสิ่งที่บุคคลทำงานทุกคนพึงปรารถนาและเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความทุ่มเทมุ่งมั่น เพียรพยายามในการปฏิบัติเนื่องจากมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ความสำเร็จในอาชีพยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีของบุคคล เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการทางบวกต่อจิตใจ จากผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล การมีความสุขกับการทำงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่หรือการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (อารี พันธุ์มณี, 2543, น.87) การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพได้นั้น ไม่ได้มีเพียงแค่ความฉลาดทางสติปัญญาหรือIQ(Intelligence Quotient) และความฉลาดทางอารมณ์หรือEQ(Emotion Quotient) เท่านั้น เพราะต่อมาเราได้รู้ว่าการมีค่า IQ และEQ สูง ยังไม่เพียงพอในการชี้วัดว่าบุคคลผู้นั้นจะประสบความสำเร็จได้เสมอไป (Post Today; 18 August 50)

เนื่องจากปัจจุบันความสามารถหรือความฉลาดของมนุษย์ได้แตกแขนงออกไปอีกหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หรือ AQ (Adversity Quotient),ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ หรือ CQ (Creativity Quotient),ความฉลาดทางจริยธรรม หรือ MQ (Moral Quotient) และ"Q" อื่นๆอีกมากมาย โดยแต่ละQนั้น เป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพได้มากขึ้น โดยเฉพาะในยุคนี้กระแสของศีลธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้คนให้ความสำคัญและต้องการส่งเสริมให้ประชาชนในทุกกลุ่มของสังคมคำนึงถึงให้มากขึ้น ดังจะเห็นได้จากในวโรกาสมหามงคลที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงครองราชย์ครบ 60 ปี ชาวไทยทุกคนล้วนสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณและร่วมแสดงความจงรักภักดีในหลายรูปแบบ ทั้งการจัดงาน การร่วมงานนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ การสวมใส่เสื้อเหลือง สายรัดข้อมือ พิธีการต่างๆ ไปจนถึงการปฏิญาณตนทำความดีเพื่อในหลวง ความตั้งใจทำความดีนี้เป็นอีกกระแสหนึ่งที่สะท้อนในลักษณะพฤติกรรมของประชาชนชาวไทยในยุคนี้ ในด้านการทำงานองค์กรต่างๆได้เน้นถึงเรื่องความฉลาดทางจริยธรรมนี้ หลังจากพบว่าคนในยุคสมัยแห่งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกำลังห่างไกลจากหลักศาสนธรรม จนกลายเป็นมนุษย์เงินตรามากขึ้นทุกที (Robert Cole, 1997)

Moral Quotient หมายถึง การมีหลักธรรมประจำใจเพื่อการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบที่ดีงาม และสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องและเป็นธรรมสามารถจำแนกความถูกผิดได้ สามารถเป็นตัวแบบให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐานของพฤติกรรมที่ถูกต้องอย่างมีสติสัมปชัญญะ มีความรับผิดชอบชั่วดี ตามทำนองคลองธรรม มีอุปนิสัย ความตั้งใจและเจตนาที่ดีงามในทุกสถานการณ์ (มุกดา ศรียงค์, 2550, น.2) ดังจะเห็นได้จาก สาระสำคัญของนโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่9, พ.ศ.2545-2549) ที่มีใจความน่าตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่า ความสำเร็จทางการพัฒนาเศรษฐกิจได้สร้างปัญหาหลายประการทางด้านสังคมให้แก่ประเทศไทย เช่น ปัญหาอาชญากร ปัญหายาเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ปัญหาคอรัปชั่นและสถิติการฆ่าตัวตายเพิ่มสูงขึ้น เป็นต้น ยิ่งในยุคโลกไร้พรมแดน ยุคข้อมูลข่าวสารด้วยแล้ว ทำให้มนุษย์เราเริ่มเห็นแก่ตัวมากยิ่งขึ้น ค่านิยมของสังคมไทยเน้นวัตถุนิยมมากกว่าค่านิยมเชิงจริยธรรม มนุษย์ขาดคุณธรรม ไร้มโนธรรมมากขึ้น อีกทั้งยังไม่รู้ว่าควรจะดำเนินชีวิตอย่างไร จึงจะมีความสุขที่แท้จริง อะไรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิต บางคนมี IQ (Intelligent Quotient) หรือเชาวน์ปัญญาสูง และมี EQ (Emotional Quotient)หรือเชาวน์อารมณ์ดี แต่กลับมี MQ (Moral Quotient)หรือความฉลาดทางจริยธรรมต่ำ ทำให้ขาดความรับผิดชอบ ขาดความซื่อสัตย์ในการทำงาน คำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ จนสามารถทำร้ายผู้อื่นได้โดยไม่รู้สึกอะไร หรือที่เรียกว่า “เลวร้ายอย่างฉลาด” คือ ทำได้เก่งแต่ร้ายกาจอย่างแนบเนียน จนผู้คนไม่รู้ไม่เห็นความเลวร้ายนั้นๆ (ธวัชชัย เพ็งพินิจ, 2550)

การทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากพนักงานจะต้องมีความรู้ความสามารถตามหน้าที่รับผิดชอบแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานประสบความสำเร็จ คือ จริยธรรม หรือธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ (อเนก แสงสุก, 2549, น.1) ความคิดและการกระทำล้วนมาจากจิตใจทั้งสิ้น หากจิตใจได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถภาพและคุณภาพที่ดีแล้ว การคิด การพูดและการปฏิบัติจะออกมาในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อตนเองและส่วนรวม ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯที่พระราชทานแก่คณะบุคคลในโอกาสต่างๆ ล้วนแต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานทั้งสิ้น ว่าความสำเร็จเกิดจากผลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตัวของแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ได้ผลสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์และปฏิบัติตัวให้สุจริต เที่ยงตรง พอควรพอดีแก่ตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ จริยธรรมในการทำงานที่พึงมีเพื่อให้เกิดความสำเร็จ แบ่งได้เป็นจริยธรรมต่อ

ตนเอง เช่น เป็นผู้มีศีลธรรมและประพฤติตนเหมาะสม จริยธรรมต่อหน่วยงาน เช่น ความสุจริต ความเสมอภาค ปราศจากอคติ การดูแลและใช้ทรัพย์สินขององค์การอย่างประหยัด จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เช่น ความมีน้ำใจ แนะนำช่วยเหลือผู้อื่น และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น (เอกสารเผยแพร่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๓)

นอกจากความฉลาดทางจริยธรรมแล้ว แนวทางที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่ส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพที่น่าสนใจศึกษา คือ Creativity Quotient หรือ CQ หมายถึง ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ เป็นความฉลาดในการคิดที่แตกต่างจากแนวคิดปกติหรือแนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้ว เป็นการคิดริเริ่มหรือการมีความคิดใหม่ๆ ที่แปลกแหวกแนวไม่เหมือนใคร การมีจินตนาการที่กว้างไกล รู้จักแก้ปัญหาโดยการนำสิ่งต่างๆ มาประยุกต์ได้ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความอิสระในการคิด และความสนใจของแต่ละบุคคล (ชนะ ธนะสาร, 2547, น.6)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรสำคัญในทุกองค์การได้เปลี่ยนไปเป็นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในด้านนวัตกรรมมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยด้านนวัตกรรมและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่กลายเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การได้เปรียบทางการแข่งขัน และการประสบความสำเร็จขององค์การ (พสุ เดชะรินทร์, 2548) จากการศึกษานักคิดที่ประสบความสำเร็จพบว่าบุคคลเหล่านั้นล้วนมีทัศนคติและบุคลิกลักษณะเชิงสร้างสรรค์หลายอย่าง เช่น การมีความสามารถในการกำหนดขอบเขตของปัญหา มองปัญหาด้วยมุมมองแบบใหม่เพื่อทำให้เห็นทางแก้ปัญหาใหม่ๆที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น (ณกมล ปุญชเขตต์ทิกุล, 2546, น.41) สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากในการทำงานต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ถ้าเราสามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ โอกาสในการประสบความสำเร็จน่าจะสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานทางธุรกิจและใช้ได้ในทุกตำแหน่งหน้าที่ แม้แต่หน้าที่ที่ดูเหมือนจะไม่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ เช่น การบัญชีเองก็ตาม (Kaplan, 1998, pp.103-104)

ประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมกับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ถ้าองค์การเน้นแต่การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ แต่ขาดการส่งเสริมเรื่องจริยธรรมควบคู่กันไปแล้ว บุคลากรอาจใช้ความคิดสร้างสรรค์ไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ดังที่เราเห็นจากข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ ไม่ว่าจะเป็น

การคอรัปชั่นของนักการเมือง การปลอมแปลงเอกสาร หรือการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อค้นหาวิธีการแปลกๆใหม่ๆในการทุจริต หรือลักทรัพย์ผู้อื่นด้วยวิธีการที่หลากหลาย หรือในส่วนขององค์การเอง เราจะเห็นปัญหาของการฉ้อโกง การยักยอก หรือการนำข้อมูลของบริษัทไปบอกยังบริษัทคู่แข่ง บุคคลเหล่านี้ฉลาดในการคิดทำสิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองโดยไม่คำนึงถึงเรื่องของความถูกต้อง ผิดชอบชั่วดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการมีความคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีหลักจริยธรรมควบคู่ไปด้วย

ตัวกำหนดความสำเร็จตัวสุดท้ายที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึง คือ AQ หรือ Adversity Quotient หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กล่าวคือ ความอดทนพากเพียรของบุคคลที่มีต่อปัญหาและอุปสรรค และความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นๆ (Stoltz, 1997) ด้วยสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ทุกคนต้องเผชิญกับปัญหาสถานการณ์ที่ทำให้ต้องอดทนอดกลั้นด้วยกันทั้งสิ้น เช่น ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน หรือปัญหาส่วนตัวของแต่ละคน หากบุคคลนั้นมีความอดทน ไม่ว่าจะเผชิญกับปัญหาหรือแรงกดดันใดๆ บุคคลนั้นก็จะประสบความสำเร็จได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2548, น.91) ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ถือเป็นปัจจัยหนึ่งทีทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิตและการงานเพราะมีผลงานได้มากกว่าคนอื่นๆ (วิทยา นาควัชระ, 2544, น.91)

ทั้งนี้ การขาดความอดทนและพากเพียร เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก หรือล้มเลิกความตั้งใจในทันที อาจทำให้บุคคลที่มีความสามารถมาก มีพรสวรรค์ที่ยิ่งใหญ่และมีศักยภาพในตนเองสูง ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ควรจะเป็น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2548, น.90) แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะมีศักยภาพในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆแต่ถ้าขาดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแล้ว บุคคลนั้นอาจจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆออกมาได้ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ยังต้องอาศัยจริยธรรม เพื่อความสามารถในการรู้คิด มีสติในการไตร่ตรองปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยอาศัยจริยธรรมเป็นตัวช่วยพัฒนาจิตใจของบุคคล ในการสร้างความเพียรพยายามและความอดทนในการแก้ปัญหา(ญาณิกา สวัสดิพงศา, 2549,น.4)

จากเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การประสบความสำเร็จจะเพิ่มสูงขึ้นได้ บุคคลนั้นควรจะมีองค์ประกอบของทั้งสามตัวแปรประกอบกัน คือ ความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ตัวอย่างเช่น กรณีที่ประสบปัญหาในการทำงาน ควรเริ่มจากการมีความฉลาดทางจริยธรรม ใช้

สติหรือสำนึกในการไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้น และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นรูปแบบใหม่ๆในการแก้ไขปัญหาโดยมีจริยธรรมเป็นตัวยึดเหนี่ยว เพื่อมิให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ไปในทางที่ไม่ถูกไม่ควร สุดท้าย คือ การมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ในการอดทนต่อความยากลำบาก เนื่องจากบางปัญหาอาจต้องใช้เวลาและความเพียรพยายามอย่างมากในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เป็นต้น จากตัวอย่างที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเห็นว่า การมีองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวในการทำงาน น่าจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพสูงขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ว่าทั้งสามตัวแปรจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ อย่างไร โดยมุ่งหวังทำความเข้าใจและอธิบายความสำคัญพร้อมทั้งเหตุผลของแต่ละตัวแปรในการส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เพื่อประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์การในการกำหนดแนวทางการพัฒนาฝึกอบรม และเพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในอาชีพให้กับพนักงานและองค์การ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ
2. เพื่อศึกษาความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างบุคลากรด้านจริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคให้กับพนักงานในองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอส บี พี ทิมเบอร์กรุ๊ป จำกัด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวน 130 คน (ข้อมูล ณ.เดือนกุมภาพันธ์ 2550)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจรายการ(Check List)

2) ความฉลาดทางจริยธรรม ใช้แบบสอบถามวัดความสามารถในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากแนวความคิดความฉลาดทางจริยธรรมของมิเชล (Michele Borba;2001)

3) ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ ใช้แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์แรนซ์ (Torrance Test of Creative Thinking) โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อแบบ ก (Thinking Creativity Figural Form A)

4) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง ตามกรอบแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) จากแบบประเมิน The Adversity Response Profile (ARP)

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เพ็ญจันทร์ เมตุลา(2544) ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ (Gattiker & Larwood, 1986)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

2. เพื่อให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของบุคลากรในองค์การ

3. ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความสามารถในการทำนายความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรในองค์การ

4. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์การ ในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการจัดหลักสูตรอบรม เพื่อพัฒนาความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคให้กับบุคลากรได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ความฉลาดทางจริยธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

คำจำกัดความในการวิจัย

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในสำนักงานบริษัท เอส บี พี ทิมเบอร์กรุ๊ป จำกัด

ความฉลาดทางจริยธรรม หมายถึง การมีคุณธรรมประจำใจเพื่อการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบที่ดีงาม และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ถูกต้องและเป็นธรรม สามารถจำแนกความถูกผิดได้ สามารถเป็นตัวแบบให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐานของพฤติกรรมที่ถูกต้องอย่างมีสติสัมปชัญญะ มีความรับผิดชอบชั่วดีตามทำนองคลองทำ มีอุปนิสัย ความตั้งใจและเจตนาที่ดีงามในทุกสถานการณ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7ด้าน ตามแนวคิดของมิเชล (Michele Borba)

1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจแบบหยั่งรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น ไม่ใช่เพียงแค่อ่านความรู้สึกผู้อื่น รู้ว่าผู้อื่นคิดอย่างไร และอยากทำให้ผู้อื่นมีความสุข

2. การมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ (Conscience) คือ การรู้ว่าสิ่งใดถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง สิ่งใดที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ

3. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Control) คือ การข่มใจตนเอง รู้จักควบคุมสะกดกลั้นใจตนเอง เป็นการควบคุมความคิดและการกระทำ ซึ่งทำให้หยุดความกดดันทั้งจากภายในและภายนอก และสามารถทำในสิ่งที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

4. การเคารพนับถือ (Respect) เป็นการแสดงการเห็นถึงคุณค่าของคน คือ การนับถือตนเองและผู้อื่นโดยการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยวิธีการใส่ใจและด้วยความสุภาพ

5. ความเมตตากรุณา (Kindness) การแสดงออกถึงความใส่ใจเกี่ยวกับสวัสดิการสวัสดิภาพและความรู้สึกของบุคคลอื่น

6. ความอดทน (Tolerance) การเคารพหรือให้เกียรติผู้อื่นในการกระทำสิ่งที่ถูกต้องถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะมีความเชื่อและพฤติกรรมแตกต่างจากแบบของเราก็ตาม

7. ความยุติธรรม (Fairness) การเป็นคนใจกว้างและปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องและยุติธรรม

<u>ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์</u> หมายถึง ความฉลาดในการคิดที่แตกต่างจากแนวคิดธรรมดาหรือแนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้ว และการมีจินตนาการที่กว้างไกล รู้จักแก้ปัญหาโดยการนำสิ่งต่างๆ มาประยุกต์ได้ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความอิสระในการคิด และความสนใจของแต่ละบุคคล โดยใช้แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์แรนซ์ (Torrance Test of Creative Thinking) โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อ แบบ ก (Thinking Creativity Figural : Form A)โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ความคิดคล่องตัว (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและมีปริมาณการตอบสนองได้มากในเวลาจำกัด

2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายทิศทางเป็นลักษณะของความคิดที่ชี้ให้เห็นถึงการคิดหลายมุมมอง

3. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดสิ่งแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับผู้อื่น ลักษณะความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น

4. ความละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดที่นำมาตกแต่งความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ แล้วทำให้ได้ภาพชัดเจนและได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความอดทนความพากเพียร และความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบากโดยไม่ล้มเลิก ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ดังนี้

1. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับในการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคที่ไปได้

2. สาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุของปัญหาและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค โดยการพิจารณาประสบการณ์ของตนเองก่อน เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดพลาดมาในอดีตและนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. ผลกระทบ (Reach) หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหา ความยุ่งยากที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใด

4. ความอดทน (Endurance) หมายถึง การรับรู้ถึงความคงอยู่ของอุปสรรค และความสามารถในการจัดการกับความยืดเยื้อของปัญหา และความพยายามที่จะขจัดปัญหาให้หมดไปอย่างถูกวิธี

ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเองและการได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลทางบวกทางจิตใจ จากผลลัพธ์ที่พนักงานสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล การก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือในระดับที่สูงขึ้น มีการพัฒนาอาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพทางการเงินและตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนรวมงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของพนักงานผู้ตอบแบบสอบ ถาม ได้แก่

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส หมายถึง ภาวะการเป็นโสด การแต่งงาน การหย่าร้าง หรือการเป็นหม้าย ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน หมายถึง จำนวนปีของการทำงาน โดยนับจากวันเริ่มทำงานกับบริษัทจนถึงวันที่ พนักงานตอบแบบสอบถาม