

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการวิจัยศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ จริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. เหตุผลในการตั้งสมมติฐาน

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ความหมายของจริยธรรม

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1969) กล่าวว่า จริยธรรม คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติ โดยบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนกระทั่งพฤติกรรมเป็นของตนเอง โดยสังคมจะเป็นผู้ตัดสินว่าผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการกระทำนั้นผิดหรือถูก

เรสต์ (Rest, 1974) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับหลักความยุติธรรม การมีปฏิสัมพันธ์กันในสังคม โดยไม่เกี่ยวข้องกับคุณค่า หรือความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละบุคคล

พอจแมน (Pojman, 1993, p.4) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นความพยายามที่จะสร้างหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม

แมคคินนอน (Mackinnon, 2001, p.4) กล่าวว่า จริยธรรมเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตที่ดี สามารถแยกแยะสิ่งที่ดีหรือไม่ดี สิ่งที่ถูกหรือผิดได้

เบอร์โควิตซ์ (Berkowitz, 1986) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในเชิงสังคมวิทยาไว้ว่า จริยธรรม เป็นการประเมินความเชื่อ จากการกระทำของสมาชิกที่สังคมมองว่าถูกต้อง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

อาภรณ์ พุกกะมาน (2528) ได้ให้ความหมายว่า เป็นทั้งระบบกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกการกระทำที่ดีและการกระทำที่ชั่ว การกระทำที่ควรและการกระทำที่ไม่ควร และเป็นทั้งแนวทางการประพฤติปฏิบัติ ทั้งกาย วาจา ใจที่ดีงาม เพื่อบรรลุถึงสภาพการดำเนินชีวิตที่ดีงาม เป็นประโยชน์สุขต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

ชัยพร วิชาวุธ (2531) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์การตัดสินความถูกผิดของพฤติกรรม หลักเกณฑ์การประเมินผลดีผลเสียของพฤติกรรม และปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมทางบวกหรือพฤติกรรมทางลบ

ดวงเดือน พันธุมาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันก (2520) ได้อธิบายลักษณะทางจริยธรรมว่าเป็นลักษณะต่างๆของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม แบ่งออกได้เป็นดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้ว่าการกระทำชนิดใดดีควรกระทำ หรือการกระทำใดควรงดเว้น ค่านิยมของสังคมเป็นอย่างไร ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมขึ้นอยู่กับ อายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางปัญญา

2. ทศนคติทางจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะ พฤติกรรม จริยธรรมต่างๆว่าชอบหรือไม่ชอบบลักษณะนั้นๆเพียงใด ส่วนมากแล้ว ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมักจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคม และอาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การอ้างเหตุผลในการเลือกที่จะทำ หรือไม่ทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมในสังคมนั้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความฉลาดทางจริยธรรม (Moral Quotient หรือ MQ) หมายถึง การรับรู้และเข้าใจ รู้จักผิดชอบชั่วดี แยกแยะได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูกต้อง และเลือกประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความถูกต้องนั้น ด้วยความตั้งใจและเจตนาที่ดีงามในทุกสถานการณ์ รวมถึง การปฏิบัติดีต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ มีความเมตตากรุณา รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เคารพให้เกียรติและมีความยุติธรรม ให้สอดคล้องกับมาตรฐานความดีงามของสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดจริยธรรมมีหลากหลาย สามารถจัดเป็นกลุ่มตามสาระสำคัญ ได้ 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นอิทธิพลของสังคม กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มทฤษฎีที่เน้นพัฒนาการรู้คิด (อ้างถึงสำเนา, มุกดา ศรียงค์, 2550)

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นอิทธิพลของสังคม

ทฤษฎีกลุ่มนี้เริ่มจากความคิดและประสบการณ์ของนักสังคมจิตวิทยา ซึ่งเชื่อว่าสังคมมีส่วนในการปั้นมนุษย์ให้มีลักษณะต่างๆ กันตามแต่ว่ามนุษย์นั้นจะอยู่ในสังคมลักษณะใด และนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวัยเด็ก เล็งเห็นว่าเด็กเล็กๆ จะเรียนรู้ว่าจะไร้อะไรชั่วจากพ่อแม่และผู้อื่นที่ใกล้ชิด จึงมีอิทธิพลในการเสริมสร้างลักษณะทางจริยธรรม

ทฤษฎีสังคมวิเคราะห์ (Socioanalytic Theory: Hogan, Johnson, Emler, 1987)

Hogan (Kurtines, 1990, pp.283-295) ได้พัฒนาทฤษฎีซึ่งชี้ให้เห็นความสำคัญของอิทธิพลของสังคมที่มีต่อการเกิดจริยธรรม โดยเชื่อว่าเนื้อหาของสาระของพัฒนาการของบุคลิกภาพทางจริยธรรมเกิดขึ้นและวิวัฒนาการมาพร้อมกับสังคมและเผ่าพันธุ์แห่งมนุษยชาติ เป็นผลจากการพัฒนาการต่อสู้เพื่อการอยู่รอดของเผ่าพันธุ์ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างกลุ่มของมนุษย์ว่าเกิดจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม กฎเกณฑ์ ค่านิยม ผสมผสานกันเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล ผ่านกระบวนการอบรมถ่ายทอดทางสังคมวัฒนธรรมจากชนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์

การรับรู้จริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็นสองทัศนะ คือ ทัศนะแรกมองว่าจริยธรรมเป็นสิ่งปรากฏภายนอก เป็นข้อตกลงที่ถูกสร้างขึ้นอันประกอบด้วยสิทธิ ความรับผิดชอบ พร้อมข้อห้าม พฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ ทัศนะที่สอง มองจริยธรรมว่าเป็นความรู้ความเข้าใจอยู่ในจิตของแต่ละบุคคล ที่มีผลต่อกฎเกณฑ์ ค่านิยม และวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ ลักษณะการแสดงออกทางจริยธรรมของแต่ละบุคคล จึงเป็นผลอันเนื่องมาจากการพัฒนาทางสังคมที่สัมพันธ์กับพื้นฐานโครงสร้างบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั่นเอง มีหลักฐานการค้นคว้าวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นจำนวนมากอย่างเช่น

Hoffman (1970) ได้รวบรวมการวิจัยที่ศึกษาการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรักกับลักษณะที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม 4 ประการ คือ การยึดหลักภายในตน การมีความรู้สึกผิด การ

ด้านทานสิ่งที่ยั่วยวนใจ การยอมรับและการสภาวะภาพผิด ปรากฏว่าเด็กที่ถูกเลี้ยงดูแบบให้ความสำคัญรักมากจะเป็นเด็กที่มีจริยธรรมทั้ง 4 ประการสูงกว่าเด็กที่ถูกเลี้ยงดูแบบรักน้อย โดยเฉพาะเด็กที่อายุ 4-13 ปี

Bandura และ Ross (1963) สนใจศึกษาอิทธิพลสังคมด้านสื่อมวลชน ได้ทำการวิจัยโดยให้เด็กพบกับตัวแบบที่ต่างกัน 3 ลักษณะ พบว่าเด็กที่ดูภาพยนตร์ซึ่งเป็นตัวแบบก้าวร้าว มีพฤติกรรมก้าวร้าวมากกว่าเด็กที่ได้พบกับตัวแบบมีชีวิตจริง และตัวแบบที่เป็นการแสดงบทบาท

การวิจัยของ Friclrich และ Stein (1973) วิจัยพบว่าเด็กทุกคนที่ดูรายการโทรทัศน์ที่ก้าวร้าว มีความตั้งใจในการควบคุมตนเองลดลง มีความอดทนรอคอยเพื่อสิ่งพึงพอใจน้อยลง และยังมีหลักฐานการวิจัยอีกหลายเรื่องที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมก้าวร้าวของเด็กกับความรุนแรงในรายการโทรทัศน์ที่เด็กได้ชม ผลงานวิจัยในปัจจุบัน ยังชี้ให้เห็นว่านอกเหนือจากความรุนแรงในเนื้อหาของโทรทัศน์แล้วยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและสามารถเพิ่มพฤติกรรมก้าวร้าวได้ เช่น ลำดับของพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนมุมมองบ่อยๆ การตัดต่อภาพ เป็นต้น

โดยสรุป ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมเชื่อว่า สังคมโดยส่วนรวมและตัวแทนทางสังคมอันได้แก่ พ่อ แม่ ครู สื่อมวลชน เพื่อน มีอิทธิพลต่อการเกิดและการพัฒนาจริยธรรมของบุคคล โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การอบรมเลี้ยงดู การเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคม การเห็นตัวแบบ และสถานการณ์ของสังคม คุณลักษณะทางจริยธรรมที่ได้รับอิทธิพลหรือที่ได้รับการพัฒนา นอกจากจะเป็นลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลโดยภาพรวมแล้ว ยังงานวิจัยอีกมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศที่พบลักษณะที่เด่นชัดหลายประการ อันได้แก่ การยึดหลักภายในตน ความรู้สึกผิด การรู้จักอดทนอดกลั้น การมุ่งอนาคต ควบคุมตน ทศนคติ ค่านิยมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความรู้ความคิดและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตใจ ส่วนด้านพฤติกรรมกระทำต่างๆ ได้แก่ ความก้าวร้าว ความเชื่อเพื่อ การมีวินัยทางสังคม และความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการประพฤติที่เหมาะสมกับอาชีพ และการเป็นพลเมืองดี เป็นต้น

2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการเรียนรู้ของบุคคล

ทฤษฎีกลุ่มนี้อธิบายวิธีการและกระบวนการที่บุคคลรับรู้เข้าใจและยอมรับค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม กฎเกณฑ์ต่างๆ ทางสังคมมาเป็นของตน ผ่านหลักเรียนรู้โดยเชื่อมโยงการแสดงพฤติกรรมกับการได้รับรางวัลและการถูกลงโทษ การให้สิ่งเสริมแรงกับการวางเงื่อนไขผลการกระทำพฤติกรรม มาอธิบายประสบการณ์การเกิดพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของ Pavlow ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการ

เสริมแรงผลการกระทำของ Skinner และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (มุกดา ศรีรงค์ และคณะ, 2549) สาระของทฤษฎีต่างๆ กล่าวโดยย่อได้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก

แนวคิดนี้เกิดจากการทดลองของ Pavlov นักสรีรวิทยาชาวรัสเซีย การเรียนรู้แบบนี้เกิดจากการที่นำเอาสิ่งเร้าที่ต้องการวางเงื่อนไขมาคู่กับสิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไข ทำให้สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไข มีผลเชื่อมโยงให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองตามที่ต้องการ มักจะเป็นการตอบสนองที่เป็นธรรมชาติ เช่นเดียวกับที่เคยตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไข ในชีวิตประจำวันการเรียนรู้ด้วยการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกเกิดขึ้นได้เสมอ คนขับรถเห็นตำรวจแล้วเกิดความกลัวไม่กล้าขับผ่านเข้าใกล้ เป็นเพราะเกิดความเชื่อมโยงระหว่างตำรวจกับการจับกุมและการลงโทษ หรือเด็กร้องไห้ไม่ยอมไปหาหมอ เพราะเชื่อมโยงหมอกับการฉีดยาและความเจ็บปวด เป็นต้น การฝึกนิสัยและมารยาทต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรมสามารถใช้การเรียนรู้แบบนี้

2.2 การวางเงื่อนไขแบบการเสริมแรงผลการกระทำ

แนวคิดนี้เกิดจากการทดลองของ B.F. Skinner นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือ เมื่ออินทรีย์แสดงพฤติกรรมใดแล้วได้รับสิ่งเสริมแรงอินทรีย์ก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นอีก ถ้าการกระทำใดที่ไม่ได้รับการเสริมแรง การกระทำนั้นจะค่อยๆ หดหายไป จนในที่สุดไม่เกิดพฤติกรรมนั้นขึ้นอีก การปลูกฝังจริยธรรมทางสังคมโดยทั่วไป มีจำนวนมากที่ใช้หลักการดังกล่าวนี้ เช่น การที่บุคคลทำดีแล้วเกิดความพอใจ การได้รับรางวัลเป็นเพียงสิ่งเสริมแรงให้กระทำพฤติกรรมเช่นนั้นอีก การหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยการให้สิ่งเสริมแรงเพื่อทำให้เขารู้สึกพอใจเมื่อเขาไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้นอีก

2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

แนวความคิดของการเรียนรู้ทางสังคมพัฒนาจากการตระหนักว่าการเรียนรู้จำนวนมากของบุคคลมิได้เกิดจากการได้รางวัลหรือการถูกลงโทษใดๆ โดยตรง แต่เกิดจากการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมของคนอื่นที่บุคคลรักและนับถือเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาทุกสิ่งที่ได้เกิดอายุ 4 ขวบ สามารถทำและพูดได้จะเห็นได้ว่าพ่อแม่ไม่สามารถสอนสิ่งเหล่านี้ได้ทั้งหมดเขาต้องเรียนรู้จากสิ่งอื่นบ้าง ผู้ใหญ่ในสังคมเป็นแบบอย่างในหลายสิ่งทั้งการกระทำ การแสดงอารมณ์ การแสดงเจตคติ และการยืนยันค่านิยมทางจริยธรรม พ่อแม่ และครู ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญสำหรับเด็ก ที่จะเอาอย่างและเลียนแบบโดยไม่ตั้งใจ การศึกษาวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่าถ้าเด็กฯ ได้สังเกตตัวแบบที่ดี ใจกว้าง และรู้จักแบ่งปันให้ผู้อื่นเพิ่มมากขึ้นในการศึกษาเรื่องหนึ่ง เด็กอายุ 7 และ 11 ปี ดูตัวแบบซึ่งแบ่งปันของรางวัลที่ได้จากการเล่นเกม (โดยผู้ทดลองและเกมที่ต่างจากเดิม) มีพฤติกรรมแบ่งปัน ยิ่งกว่ากลุ่มที่ควบคุมซึ่งไม่เคยเห็นตัวแบบ (Rushton, 1976)

หลักสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมคือ พฤติกรรมค่านิยม และความเชื่อทาง จริยธรรมต่างๆ เกิดขึ้นกับเด็กๆ และบุคคลต่างๆ ได้อย่างง่ายดาย โดยการเลียนแบบจากตัวแบบ โดยเฉพาะกลุ่มแบบที่คุ้นเคยมีชื่อเสียง มีอำนาจ เป็นที่น่าเลื่อมใสในสายตาของผู้เลียนแบบ แล้ว ยังอาจเกิดจากกระบวนการที่ซับซ้อนกว่า ซึ่งเรียกว่าการเทียบเคียง หมายถึงการที่บุคคลหนึ่ง พยายามแสดงตนให้เป็นคนมีลักษณะประเภทเดียวกับผู้ที่เป็นตัวแบบ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม สรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะทางจริยธรรม (เกิดการเรียนรู้) ได้แก่ ความรู้ ความคิดเกี่ยวกับคุณธรรม ค่านิยม กฎเกณฑ์ในสังคม อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมทางกาย ได้ โดยอาศัยหลักการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกัน เช่น หลักการเสริมแรง หลักการเชื่อมโยง หลักการ เลียนแบบพฤติกรรม และหลักการหยั่งเห็น

3. ทฤษฎีที่เน้นพัฒนาการรู้คิด

Piaget และ Kohlberg เป็นผู้นำแนวคิดทฤษฎีการรู้คิดและการใช้เหตุผลว่าเป็น พื้นฐานในการพัฒนาจริยธรรมของบุคคล ทั้งสองท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบที่ จำเป็นต่อการพัฒนาการทางจริยธรรมในเด็กให้สูงขึ้นได้ คือ ระดับสติปัญญาและประสบการณ์ จากสภาวะแวดล้อมทางสังคมต่างๆ อันเกี่ยวเนื่องจากจริยธรรม นั่นคือ เมื่อเด็กอายุยังน้อย สติปัญญาและความสามารถในการรู้คิดยังอยู่ในระดับต่ำ ความสามารถที่จะรับรู้เกี่ยวกับ จริยธรรมจึงต่ำ เมื่อเด็กเจริญเติบโตสูงส่งมองมีการพัฒนาการสูงขึ้น ความสามารถในสติปัญญา และการรู้คิดก็สูงขึ้นตาม ทำให้เด็กสามารถที่จะจดจำเข้าใจ และรับรู้จริยธรรมที่สูงขึ้น และมีความ ซับซ้อนหลายมิติได้ ทฤษฎีในกลุ่มพัฒนาการรู้คิด ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมของ Piaget ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์กและทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยของดวง เตือน พันธมนาวิน

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะทำการศึกษาตามแนวทฤษฎีพัฒนาการรู้คิด เนื่องจาก เป็นทฤษฎีที่ยอมรับว่ามีความเป็นสากล และมีงานวิจัยยืนยันในหลายชนชาติ หลายวัฒนธรรม รวมถึงงานวิจัยในประเทศไทยเองก็ได้ใช้ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมของKohlberg เช่นกัน โดยสาระ ของทฤษฎีต่างๆ กล่าวโดยย่อได้ดังนี้

3.1 ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมของ Piaget

Piaget เป็นนักจิตวิทยาพัฒนาการทางการรู้คิดและสติปัญญา และได้ใช้แนวคิดการ พัฒนามาเป็นพื้นฐานในการอธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านการใช้เหตุผลทางจริยธรรมโดย แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ พัฒนาการด้านการใช้เหตุผลทางจริยธรรมเชิงวัตถุวิสัย (objective moral

reasoning) และพัฒนาการด้านการใช้เหตุผลทางจริยธรรมเชิงจิตวิสัย (subjective moral reasoning)

เด็กเล็กๆจนกระทั่งอายุ 10 ขวบ จะมีการพัฒนาการด้านการใช้เหตุผลเชิงจิตวิสัย ในการพิจารณาว่า การกระทำนั้นถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดผลในทางรูปธรรม มากน้อยเพียงใด โดยไม่สนใจมูลเหตุจูงใจเบื้องหลังการกระทำ หรือความตั้งใจที่จะกระทำ ดังนั้น ความผิดของทัศนคติของผู้มีพัฒนาการเชิงจิตวิสัยจะไม่ได้อยู่ที่ความตั้งใจกระทำ แต่อยู่ที่เหตุผล ของการกระทำที่เป็นรูปธรรมมากกว่า เช่น ถูกตี ถูกทำโทษ หรือถูกจับผิด และพออายุราว 10-11 ปี เด็กจะเลื่อนจากการใช้เหตุผลทางจริยธรรมจากขั้นจิตวิสัยไปสู่ขั้นจิตวิสัย ดังนั้นเมื่อเด็กอายุมากขึ้นจึงสามารถรับรู้และเข้าใจทัศนคติของผู้อื่นในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องได้ จึงรู้จักพิจารณาเจตนา ของผู้อื่น ความสามารถเช่นนี้เกิดจากผลของปฏิสัมพันธ์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการรู้คิดทำ ให้เด็กคิดได้สลับซับซ้อนมากขึ้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของเด็ก จากสังคม ครอบครัวยุคที่มีพ่อแม่เป็นผู้ที่มีอำนาจไปสู่สังคมกลุ่มเพื่อนซึ่งเด็กจะต้องมีการปรับตัวมากขึ้น ดังนั้น เด็กที่อยู่ในขั้นพัฒนาการเชิงจิตวิสัยที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ กติกาต่างๆว่าเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะปรับเปลี่ยนไปอยู่ขั้นพัฒนาการเชิงจิตวิสัย ซึ่งจะเข้าใจว่า กฎ กติกาต่างๆ ไม่ได้มาจากภายนอก ตน แต่เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคคลที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และกฎ กติกาจะเป็นประโยชน์ ในฐานะที่ช่วยรักษาระเบียบของสังคม (สุดใจ บุญอารีย์, 2541, น.32-35) การพัฒนาการทางด้าน สติปัญญาหรือการรู้คิด จะพัฒนาเป็นขั้นๆ แต่ละขั้นใช้เวลาหลายปีโดยสัมพันธ์กับอายุ แต่ละขั้น จะมีคุณภาพทางความคิดที่แตกต่างกัน และแต่เดิมจากขั้นที่ผ่านมา การพัฒนาจะเป็นไป ตามลำดับขั้นจะไม่มีลักษณะย้อนกลับ แต่พัฒนาการด้านจริยธรรมจะไม่นำหน้าการพัฒนาการ ทั่วไป ทั้งนี้เพราะความสามารถในการใช้เหตุผลในลักษณะทั่วไป เป็นพื้นฐานของการสร้าง ลักษณะที่จำเป็นทางจริยธรรมแต่ไม่เพียงพอสำหรับพัฒนาการทางจริยธรรมได้ทั้งหมด

จากผลการวิจัยหลายร้อยชิ้นในหลายประเทศ Piagetสรุปว่าลำดับขั้นของพัฒนาการ ของเด็กจะเหมือนกันทุกคนในทุกวัฒนธรรม แม้ว่าอายุที่จะเข้าสู่ขั้นต่างๆ จะแตกต่างกันไปตาม สภาพท้องถิ่นสังคม และสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการรู้คิดที่สูงขึ้นตามวัยจึงเป็นองค์ประกอบ สำคัญของพัฒนาการทางจริยธรรม (สุดใจ บุญอารีย์, 2541, น.35)

สรุปการแบ่งขั้นพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์ของเพียเจท์ 3 ขั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ประจวบปัจจนึก, 2524) ดังนี้

1.ขั้นก่อนจริยธรรม เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงสองขวบ เด็กในขั้นนี้ยังไม่มีความสามารถ ในการรับรู้สิ่งแวดล้อมอย่างละเอียด มีแต่ความต้องการทางร่างกายซึ่งต้องการที่จะได้รับการ

บำบัด โดยไม่คำนึงถึงกาลเทศะใดๆทั้งสิ้น เมื่อเด็กมีความสามารถในการพูดก็จะเริ่มรับรู้สภาพแวดล้อมและบทบาทของตนต่อบุคคลอื่นๆ

2. ขั้นยึดคำสั่ง อายุ2-8ปี โดยเด็กจะมีความเกรงกลัวผู้ใหญ่ และเห็นว่าคำสั่งของผู้ใหญ่ คือ ประกาศิตที่ตนต้องกระทำตาม

3. ขั้นยึดหลักแห่งตน จะอยู่ในช่วง 8 - 10ปี เพียเจท์เชื่อว่า เกิดขึ้นจากการพัฒนาทางสติปัญญาและประสบการณ์ในการมีบทบาทในกลุ่มเพื่อนด้วยกัน ความเกรงกลัวอำนาจภายนอกจะกลายเป็นหลักภายในจิตใจของเด็กเกี่ยวกับความยุติธรรม ซึ่งหมายถึง การแลกเปลี่ยนกันและความเท่าเทียมกันของบุคคล ในช่วงอายุ8-10ปี เด็กที่อยู่ในสภาพสังคมปกติจะบรรลุถึงขั้นที่สาม แต่อาจมีเด็กบางคนที่พัฒนาการอาจหยุดชะงักอยู่ในขั้นที่สอง เนื่องจากการบีบบังคับอย่างผิดปกติของผู้เลี้ยงดูหรือสังคมหรืออาจเกิดจากการขาดประสบการณ์ในกลุ่มเพื่อนก็ได้

3.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1969) ได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวคิดทฤษฎีของเพียเจท์และพบว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ มิได้บรรลุถึงจุดสมบูรณ์ในบุคคลอายุ10ปีเป็นส่วนมาก แต่มนุษย์ในสภาพปกติ จะมีพัฒนาการอีกหลายขั้นตอนจากอายุ 11 ปีถึง 25 ปี โคลเบอร์กเชื่อว่าการพัฒนาการทางจริยธรรมนั้นมิใช่การรับรู้ความรู้จากการพร่ำสอนของผู้อื่นโดยตรง แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น และบทบาทของผู้อื่นด้วย รวมทั้งข้อเรียกร้องและกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่างๆ เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงได้มาจากการพัฒนาการทางการรับรู้ ในขณะที่เด็กมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้ากลุ่มทางสังคมประเภทต่างๆได้เรียนรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น จะช่วยให้เขามีพัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นไปอย่างรวดเร็ว

โคลเบอร์กเชื่อว่า การบรรลุวุฒิภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น จะแสดงออกในทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเด่นชัดที่สุดโดยศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของเยาวชนอเมริกัน อายุ10-16ปี เกี่ยวกับเหตุผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม โดยแบ่งขั้นการพัฒนาจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ (Levels) แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น (Stages) ดังนั้น พัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์กมีทั้งหมด 6 ขั้น คำอธิบายของระดับและขั้นต่าง ๆ ของพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก มีดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre-Conventional) หมายถึง ระดับนี้บุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ซึ่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนเองกำหนดขึ้น บุคคลจะตัดสินใจเลือกการกระทำในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ระดับนี้พบได้ในเด็กอายุ 2-10 ปี แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษทางกาย (The Punishment and Obedience Orientation) เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ และยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่ เด็กอายุต่ำกว่า 7 ปี ชอบใช้หลักการนี้

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (The Instrumental Relativist Orientation) เมื่อเด็กอายุมากขึ้น คือ ระหว่าง 7-10 ปี จะมีความรู้สึกว่าเป็นธรรมดาสำหรับการถูกผู้ใหญ่ดูว่าหรือเสียเงินดี เพื่อให้เขาทำถูกหรือกระทำตนเป็นคนดี เด็กในวัยนี้จะค่อยๆ เห็นความสำคัญของการได้รับรางวัลหรือคำชมเชย การสัญญาจะให้รางวัลจึงเป็นแรงจูงใจให้เขากระทำดีมากกว่าการด่าหรือขู่ว่าจะลงโทษ

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional) พัฒนาการจริยธรรมระดับนี้ บุคคลถือว่าการประพฤติตนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง บิดา มารดา กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกหรือของชาติ เป็นสิ่งที่ควรจะทำหรือทำความผิดเพราะกลัวว่าตนจะไม่ใช่ที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้แสดงพฤติกรรมจะไม่คำนึงถึงผลตามที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ถือว่าความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี เป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนมีหน้าที่จะรักษามาตรฐานทางจริยธรรมพบมากในวัยรุ่นอายุ 10-16 ปี ระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (The Interpersonal Concordance of Good boy- nice girl Orientation) เด็กที่เข้าสู่วัยรุ่นจะให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนมาก เด็กในวัย 10-13 ปี ส่วนมากทำในสิ่งที่ตนคิดว่าคนอื่นจะเห็นด้วย เพื่อให้เห็นท่าชอบพอของเพื่อนฝูงและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน

ขั้นที่ 4 หลักทำตามหน้าที่ของสังคม (The Law and Order Orientation) ในเด็กอายุ 13-16 ปี เป็นผู้มีความรู้มีประสบการณ์มากพอที่จะทราบว่าสังคมประกอบด้วยกลุ่มต่างๆ แต่ละกลุ่มมีกฎเกณฑ์ให้สมาชิกยึดถือ และมีความเข้าใจหน้าที่ของตนในกลุ่มต่างๆ และมีศรัทธาต่อกฎเกณฑ์ของกลุ่มมากพอสมควร

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจาร์ณญาณ (Autonomous or Principle Level) หรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post-conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้ เป็นหลักจริยธรรมของผู้มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ระดับนี้บุคคลหรือผู้แสดงพฤติกรรมได้พยายามที่จะตีความหมายของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยวิจาร์ณญาณ ก่อนที่จะยึดถือเป็นหลักฐานของความประพฤติที่จะปฏิบัติตาม การตัดสิน ถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควร จะมาจากวิจาร์ณญาณของตนเอง ปราศจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 หลักทำตามคำมั่นสัญญาและข้อตกลงของสังคม (The Social Contract Legalistic Orientation) บุคคลเมื่อมีอายุ 16 ขึ้นไป จะมีเหตุผลในการเลือกกระทำโดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนหมู่มาก เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถควบคุมตนเองได้ มีความละเอียดใจตนเองในการที่จะกระทำชั่วและมีความภาคภูมิใจตนเองเมื่อทำดี

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (The Universal Ethical Principle Orientation) ขั้นนี้เป็นหลักการมาตรฐานจริยธรรมสากล เป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรมเพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของมนุษย์ทุกคนในขั้นนี้สิ่งที่ถูกหรือผิดเป็นสิ่งที่มีโนธรรมของแต่ละบุคคลที่เลือกยึดถือ

สรุปแล้ว โคลเบิร์กได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น ถือว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นอย่างมีระเบียบ คือเริ่มจากขั้นที่ 1,2,3,4,5 และ 6 ตามลำดับ บุคคลทุกคนจะต้องผ่านพัฒนาการทางจริยธรรมขั้นต้น ๆ ซึ่งเป็นรากฐานของพัฒนาการทางจริยธรรมขั้นต่อไปและเมื่อผ่านแล้วก็ยากที่จะกลับไปขั้นเดิมอีก

ตารางที่ 2.1

แสดงเหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (2-7ปี)	1.ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (2-10ปี)
ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (7-10 ปี)	
ขั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (10-13 ปี)	2. ระดับตามกฎเกณฑ์ (10-16 ปี)
ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (13-16 ปี)	
ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (16 ปี ขึ้นไป)	3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (16 ปีขึ้นไป)
ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)	

(ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม , 2520, น.43)

ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์กนั้นได้รับการยอมรับและมีผลการวิจัยสนับสนุนอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม 6 ขั้นของKohlbergนี้เป็นที่ยอมรับว่ามีความเป็นสากลและมีผลการวิจัยที่ยืนยัน เช่น อเมริกัน เม็กซิโก ไต้หวัน ว่าต่างมีขั้นตอนพัฒนาการครบทั้ง 6 ขั้น แต่อาจเร็วหรือช้ากว่ากันบ้าง (Kohlberg, 1969, pp.382-385) รวมทั้งการวิจัยที่ทำในประเทศไทยก็ใช้ทฤษฎีพัฒนาทางจริยธรรมของKohlberg เช่นกัน

3.3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมีเนื้อหาความว่า ถ้าเปรียบเทียบพฤติกรรมต่างๆ ของคนดี และคนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น เช่น ผลมะม่วง การที่จะได้มะม่วงดกผลใหญ่หวานอร่อยบนต้นนี้ ลำต้น และรากจะต้องสมบูรณ์ ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการเปรียบเหมือนส่วนลำต้นของต้นไม้จริยธรรม ซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรม ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการนี้ คือ

1. ทศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่กำลังพิจารณาอยู่นั้น
2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ผู้อื่นส่วนรวม และหลักสากลมากกว่าเห็นแก่ตัว
3. ลักษณะมุ่งอนาคตสามารถคาดการณ์ไกล และสามารถควบคุมตนให้รอดได้รอดได้อย่างเหมาะสม
4. ความเชื่ออำนาจในตนว่าทำดีได้ดี ทำชั่วต้องได้รับโทษ
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ลักษณะทางจิตใจทั้ง 5 ประการนี้ถ้ามีมากในบุคคลใดบุคคลนั้นจะเป็นผู้มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งอย่างสม่าเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีและคนเก่งได้ นอกจากลักษณะทางจิต 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้จริยธรรมแล้วพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานของจิตใจ 3 ประการ คือ

- 1) สติปัญญา คือความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้
- 2) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึงความเข้าใจมนุษย์และสังคม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 3) มีสุขภาพจิตดี ซึ่งหมายถึง การมีความวิตกกังวลน้อย หรือปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

ลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานนี้ เปรียบเสมือนรากสำคัญของต้นไม้ที่จะชอนไชหาอาหารมาเลี้ยงลำต้น ซึ่งจะต้องมีความสมบูรณ์ ลักษณะพื้นฐานทางจิต 3 ประการนี้ เป็นสาเหตุสำคัญของการพัฒนาลักษณะทางจิต 5 ประการที่ลำต้น และพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งซึ่งเป็นผลไม้บนต้นบุคคลที่มีลักษณะพื้นฐานทางจิตสามประการนี้สูงเหมาะสมกับอายุ เปรียบเสมือนคนที่เป็นบัวเหนือน้ำในพุทธศาสนา เหมาะสมที่จะรับกาพัฒนาลักษณะทางจิตที่ลำต้น และพฤติกรรมที่เปรียบเสมือนผลไม้บนต้นต่อไป ส่วนผู้ที่มีลักษณะพื้นฐานทางจิตสูงเพียง 2 ประการ

ประการเดียว หรือต่ำทั้งสามประการจะเป็นคนประเภทบัวใต้น้ำ ไปจนถึงประเภทจมโคลนอยู่ก้นบึง ฉะนั้นถ้านักพัฒนาจริยธรรมจะนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้ ก็จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าตนได้พัฒนาจิตใจของเยาวชนที่จะนำไปสู่การเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้อย่างจริงจัง และในปริมาณสูง

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จะช่วยให้ทราบว่า ควรพัฒนาจิตลักษณะใดก่อนตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนั้น จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคนให้เป็นคนดีและคนเก่ง คือการเริ่มที่รากของต้นไม้จริยธรรม ซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานทางจิตใจเป็นเบื้องต้น ผลการวิจัยที่แสดงว่าจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการนี้ สำคัญต่อการมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงของเยาวชนไทย คืองานวิจัยของศิริพร แยมนิล (2530) ที่พบว่า ถ้าคนไทยมีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการต่ำ จะเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำกว่า ผู้ที่มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการนี้สูงทั้งๆ ที่มีอายุ ฐานและระดับการศึกษาเท่ากัน บุคคลมีจริยธรรมสูง จะต้องเริ่มที่การพัฒนาเขาให้มีความเฉลียวฉลาด มีสุขภาพจิตดี และมีประสบการณ์ทางสังคมสูงเสียก่อน การพัฒนาจริยธรรมในขั้นต่อไปก็จะง่ายขึ้นด้วย

ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนั้น มีทั้งลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่จะต้องเสริมสร้างในวัยเด็กตั้งแต่ 2 ขวบขึ้นมา ควรพัฒนาด้วยการฝึกให้กระทำพฤติกรรมที่ดีงามจนติดเป็นนิสัย เช่น ฝึกเข้าแถว ฝึกเดินเรียงแถว เพื่อสร้างความมีระเบียบ ฝึกให้ใส่บาตร ฝึกให้สวดมนต์ก่อนนอน เพื่อให้เกิดความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาให้มาก ส่วนการฝึกจิตใจโดยตรงนั้น ควรทำบ้างเล็กน้อย ประมาณ 20% ของการพัฒนาเด็กเล็กแล้วค่อยๆ เพิ่มขึ้นดังในภาพ 2 เมื่ออายุ 12 ปี จึงควรพัฒนาจิตใจในปริมาณเท่าเทียมกับการฝึกพฤติกรรม เมื่ออายุมากขึ้นจนเป็นผู้ใหญ่ควรพัฒนาจิตใจ 80% และฝึกกระทำเพียง 20% ในผู้ใหญ่ถ้าจิตใจเปลี่ยนแปลงไป เช่น เกิดความศรัทธาในศาสนาอย่างแรงกล้า จะทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนในหลายด้านอย่างพร้อมเพียงกันได้ ในบุคคลนั้น

จิตลักษณะที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นตามอายุของบุคคล ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมี 3 ด้าน คือ สติปัญญาการรู้การคิด เหตุผลเชิงจริยธรรม และความสามารถในการหยั่งลึกทางสังคมส่วนทางด้านคุณธรรมและค่านิยม ก็อาจจะมีพัฒนาการตามอายุได้ด้วย การที่ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตให้ได้ยึดอายุเป็นดัชนีชี้บ่งพัฒนาการทางพัฒนาการทางด้านจิตใจนั้น เพราะจิตวิทยาพบว่าลักษณะทางจิตใจ จะเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลได้รับ และตามความเจริญของสมอง และระบบประสาทของบุคคลไปพร้อมกันด้วย

ทฤษฎีพัฒนาการทางจิต จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทาง และขั้นตอนของการพัฒนาจิตใจของบุคคลในเรื่องหนึ่งๆ ดังผลจากการศึกษาวิจัยของจิตวิทยาอเมริกัน คือ Kohlberg

(1969) และได้มีการนำมาตรวจสอบและใช้ในประเทศไทยอย่างกว้างขวางด้วย ตามทฤษฎีนี้ นักจิตวิทยาได้พบว่ามนุษย์ในวัฒนธรรมต่างๆ ซึ่งได้ศึกษาแล้วกว่า 30 วัฒนธรรม

รวมทั้งวัฒนธรรมไทยด้วยกัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2525, Snarey, 1985) มนุษย์เหล่านี้มีขั้นตอนของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือเจตนาก่อนกระทำจากขั้นต่ำสุดเมื่อเป็นเด็กเล็กไปจนถึงสูงสุด คือ ขั้น 6 เมื่อเป็นผู้ใหญ่ตอนกลาง ในกรณีที่มีความเจริญทางจิตนี้มีได้หยุดชะงักในขั้นต่ำๆ เสียก่อน ขั้นทั้ง 6 ที่ควรเกิดตามอายุที่เพิ่มขึ้นของบุคคล มีดังต่อไปนี้

ภาพที่ 1

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ขั้น 1 อายุ 0 - 7 ขวบ เจตนาที่จะหลีกเลี่ยงการโดนลงโทษ ทางกาย เช่น กลัวโดนตี กลัวติดคุก กลัวไฟนรกเผา เป็นต้น

ขั้น 2 อายุ 10 ขวบ เจตนาที่จะแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ เช่น ปัจจัยสี่และเงิน

ขั้น 3 อายุ 13 ปี เจตนาที่จะทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (อับอายผู้อื่นที่จะรู้เห็นความชั่วของตน)

ขั้น 4 อายุ 16 ปี เจตนาที่จะทำตามกฎระเบียบ กฎหมาย และหลักศาสนา

ขั้น 5 ผู้ใหญ่ตอนต้น เจตนาที่จะทำในสิ่งที่ตนเห็นว่าถูกต้องควรเพื่อส่วนรวม เป็นตัวของตัวเอง ละอายใจตัวเองเมื่อทำชั่ว ภูมิใจในตนเองเมื่อทำดี เช่น มีหิริ

ขั้น 6 ผู้ใหญ่ตอนกลาง เจตนาที่จะยึดหลักอุดมคติสากลเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น โอดตปปะ มนุษยธรรม และความเสมอภาค

จากการวิจัยหลายเรื่องในประเทศไทยพบว่า เด็กไทยอายุ 10 ขวบ ส่วนใหญ่จะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมถึงขั้น 2 และ ขั้น 3 แล้ว แต่ที่สำคัญคือ การพบว่า จิตใจของวัยรุ่นและผู้ใหญ่ไทยยุคชะงักอยู่ในขั้น 3 เท่านั้น ปัญหาโดยการสร้างปัญหาใหม่ๆ เพิ่มขึ้น และมักปรากฏมากในคนที่เป็นอาชญากรและติดคุก (Jurkovic, 1980)

การสร้างตัวชี้วัดลักษณะทางคุณธรรมพื้นฐานที่พึงประสงค์ในคนไทย

Likona (1991) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “การให้การศึกษาเพื่อสร้างอัตลักษณ์” ถึงคุณค่าเชิงจริยธรรมที่ยิ่งใหญ่สองประการที่โรงเรียนพึงอบรมสั่งสอนให้เป็นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบต่อสังคม คือ ความเคารพนับถือ เป็นการแสดงถึงการเห็นคุณค่าของคน คือการนับถือต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนชีวิต และความรับผิดชอบต่อซึ่งกันและกันเป็นส่วนขยายของความเคารพนับถือ คือ เน้นภาระหน้าที่ที่จะต้องสนองตอบความต้องการของเขาในการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้แล้ว โรงเรียนจะต้องสอนคุณค่าเชิงจริยธรรมด้านอื่นๆ อีก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม ความอดทน ความสุ่มรอบคอบ ช่วยผู้อื่น ความเมตตา ความร่วมมือ ความกล้าหาญ รวมทั้งคุณค่าเชิงประชาธิปไตย ซึ่งคุณค่าเหล่านี้เป็นรูปแบบของความเคารพนับถือหรือความรับผิดชอบต่อตนเอง (สวัสดี ปทุมราช, 2545, น.45-48)

Borba (2001) เห็นความสำคัญของความสามารถเชิงจริยธรรมในเยาวชนคนรุ่นใหม่ที่จะเรียนรู้ แยกความถูกต้อง และความผิด เพื่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในสังคมที่กำลังเสื่อมโทรม ได้เขียนถึงวิธีการสร้างคุณค่าเชิงจริยธรรมที่สำคัญแก่เด็ก อายุ 3-15 ปี มี 7 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ จิตสำนึกที่ดีต่อหน้าความรับผิดชอบต่อ การควบคุมตนเอง การเคารพนับถือ ความเมตตา ความอดทน ความเที่ยงธรรม

ในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน จึงได้กำหนดคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ คือ

1. ซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในเรื่องที่ถูกที่ควร มีความพยายามไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตนเอง คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ รู้จักทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

3. ซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงจังปลอดจากความรู้สึกลำเอียง หรืออคติ ไม่ใช่เล่นให้กลโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง

4. มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน องค์การ สังคมและประเทศ โดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ ยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติ รวมถึงการมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคม

5. สุขภาพ คือ ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะเรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจข่มขู่ผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง เป็นผู้ที่มีมารยาทดีงามวางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

6. สะอาด คือ ผู้ที่รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องตามสุขลักษณะฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอ ปราศจากความหมองทั้งกายใจ และสภาพแวดล้อมมีความโปร่งใสเป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น

7. สามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้บทบาทของตนเอง ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การสำเร็จลุล่วง สามารถแก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้ที่มีเหตุผล ยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ และสมานฉันท์

8. มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้ให้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปันเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ และเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ และผู้ที่มีความเดือดร้อน มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกายและสติปัญญา ลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

ดังนั้น การสร้างตัวชี้วัดคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ คือ เก่ง ดี มีสุข ตามมาตรฐาน ซึ่งก็คือ การเป็นคนดี รู้จักใช้สติปัญญา ในการตัดสินใจ อะไรถูก อะไรผิด อะไรควรทำ

อะไรไม่ควรทำ ในกรอบของวัฒนธรรมไทย และสังคมส่วนใหญ่ โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางรู้คิดและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg และดวงเดือน พันธุมนาวิน และสร้างแบบทดสอบตามแนวคิดของ Borba เนื่องจากเป็นเกณฑ์ในการสอบวัดจริยธรรมที่ครอบคลุมทั้งจริยธรรมทางด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม ที่จะสามารถสรุปได้ว่าบุคคลผู้นั้นมีความฉลาดทางจริยธรรมหรือไม่ อย่างไร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ทอร์เรนซ์ (Torrance, 1962, p.16) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลไวต่อปัญหาข้อบกพร่อง ช่องว่างในด้านความรู้ สิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ไม่ประสานกันและไวต่อการแยกแยะสิ่งต่างๆ ไวต่อการค้นหาวิธีแก้ปัญหา ไวต่อการเดาหรือตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับข้อบกพร่อง ทดสอบและทดสอบอีกครั้งเกี่ยวกับสมมติฐาน จนในที่สุดสามารถนำเอาผลที่ได้ไปแสดงให้เห็นปรากฏแก่ผู้อื่นได้

กิลฟอร์ด (Guilford, 1950 อ้างถึงใน สมาน ถาวรรัตนวิช, 2541, น.5) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์ก็คือ การคิดริเริ่ม นอกจากนี้ กิลฟอร์ดเชื่อว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์พิเศษที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากันและบุคคลสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ออกมาในระดับที่แตกต่างกัน

แอนเดอร์สัน (Anderson, 1959, p.7) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า คือความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง ที่นอกเหนือไปจากการคิดจากปกติธรรมดา เป็นลักษณะภายในตัวบุคคลที่จะสามารถคิดได้หลายแง่หลายมุมผสมผสานจนได้ผลิตผลใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์กว่า

บาร์ทเลทท์ กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความคิดใหม่ๆ คือ การที่บุคคลสามารถแยกแนวความคิดออกจากความคิดหลัก แล้วนำความคิดนั้นมาแตกเป็นแนวความคิดย่อยๆ จากความคิดย่อยๆ นี้จะเลือกความคิดย่อยที่ดีที่สุดเป็นแนวทางในการ

แก้ปัญหาและการที่บุคคลสามารถเลือกแนวทางที่ดีที่สุดได้นั้น จะต้องอาศัยประสบการณ์ใหม่ที่
ได้รับมาช่วยในกระบวนการคิด

รอสมแมน กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาของ
บุคคล โดยการแก้ปัญหานั้นมีขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจความต้องการและแก้ปัญหาต่างๆ
2. กำหนดปัญหา
3. สำรวจข้อมูลต่างๆ เพื่อจะใช้ในการแก้ปัญหา
4. สร้างและค้นหาวิธีการแก้ปัญหา
5. สำรวจวิธีการแก้ปัญหาที่คิดว่าดีที่สุด หรือเป็นวิธีแปลกใหม่ที่สุด
6. พยายามสร้างแนวความคิดใหม่ๆขึ้นมาอีก
7. ทดสอบแนวความคิดใหม่แล้วใช้แนวความคิดนั้นในการแก้ปัญหาบุคลิกภาพของ

บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง

บารอนและเมย์ (Baron and May, 1960) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความคิดสร้างสรรค์
เป็นความสามารถของมนุษย์ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ เกิดผลผลิตใหม่ๆทางเทคโนโลยี รวมทั้ง
ความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่

เวสคอตต์และสมิท (Wescott and Smith, 1963) ได้อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์
เป็นกระบวนการทางสมองที่รวมการดึงประสบการณ์เดิมของแต่ละคนออกมา แล้วนำมาจัดให้อยู่
ในรูปแบบใหม่ การจัดรูปแบบใหม่ของความคิดนี้เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคน ไม่จำเป็นต้อง
เป็นสิ่งใหม่ระดับโลกก็ได้

อารี รังสินันท์ (2540) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดจินตนาการ
ประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์ คิดค้นพบใหม่ๆทางเทคโนโลยี เป็นความคิดในลักษณะที่
คนอื่นคาดไม่ถึงหรือมองข้าม เป็นความคิดหลากหลาย กว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ
อาจเกิดจากการคิดผสมผสาน เชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่ๆกับประสบการณ์เดิมให้เกิดสิ่งใหม่
ที่แก้ปัญหาได้เอื้อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ชนะ ณะสาร (2546, น.12) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการ
การคิดที่แตกต่างจากแนวคิดธรรมดาหรือแนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้ว ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็น
คุณสมบัติที่มีในแต่ละบุคคลและมีมากน้อยไม่เท่ากัน และบุคคลสามารถแสดงความคิด
สร้างสรรค์ออกมาในระดับที่แตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความอิสระในการคิด
ความสนใจของแต่ละบุคคล ความไวในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ นอกจากนี้ ความคิด
สร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งประกอบด้วยความสามารถใน

การคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นความคิดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเหมาะสม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Quotient หรือ CQ) หมายถึง ความสามารถในการคิดของบุคคล ในการคิดสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวคนทุกคนแต่จะมีระดับมากน้อยแตกต่างกัน และสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาให้สูงขึ้นได้ โดยสิ่งที่เกิดขึ้นมาใหม่นั้นอาจจะออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น วัตถุ สิ่งของ หรือเป็นนามธรรม เช่น กระบวนการหรือวิธีการเท่านั้นก็ได้

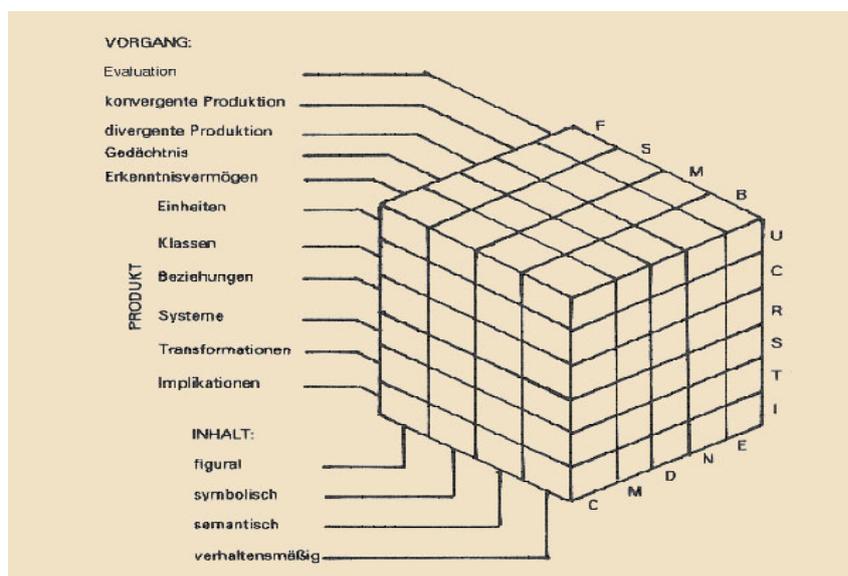
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

1. ทฤษฎีและความคิดสร้างสรรค์ตามแนวของกิลฟอร์ด

เจ พี กิลฟอร์ด (J.P. Guilford) เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่ได้รับริเริ่มการให้นิยามปฏิบัติการและการวัดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเขาเป็นแนวทางให้นักจิตวิทยาคนอื่น ๆ อาทิ ทอเรนซ์ วอลลาสและโคแกน โดยเสนอโครงสร้างทางปัญญา (The Structure of intellect model : SOI) ครั้งแรกในปีค.ศ.1959 และได้มีการปรับปรุงอีก 2 ครั้ง ในปี 1977 และปี 1988 ซึ่งในครั้งล่าสุดนี้ได้จัดกลุ่มความสามารถทางปัญญาเป็นลักษณะสามมิติ ดังแสดงในภาพที่ 2

ภาพที่ 2

แบบจำลองโครงสร้างทางปัญญาของกิลฟอร์ด



จากแผนภาพแสดงให้เห็นถึงแบบจำลองโครงสร้างทางปัญญาซึ่งมี 3 มิติ ได้แก่ มิติของกระบวนการคิด มิติของเนื้อหา และมิติผลจากการคิด โดยแต่ละมิติมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

มิติของกระบวนการคิด (Operation) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. การรู้จัก (cognition) คือ การค้นพบ ความเข้าใจและการสรุปความในสิ่งต่างๆของข้อมูลที่ได้รับ
2. การจำระยะยาว (memory retention) คือ ความสามารถในการเก็บข้อมูลที่สามารถใช้การระลึกคืนกลับได้
3. การจำระยะสั้น (memory recording) คือ ความสามารถในการเก็บข้อมูลระยะสั้น
4. การคิดออกเนกนัย (divergent thinking) คือ ความสามารถในการคิดแตกต่างหลากหลายโดยข้อมูลที่ดึงได้จากหน่วยความจำ
5. การคิดเอกนัย (convergent thinking) คือ ความสามารถในการหาคำตอบที่เฉพาะเจาะจงของการแก้ปัญหาเพียงคำตอบเดียว
6. การประเมิน (evaluation) คือ ความสามารถในการตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี หรืออย่างไรที่ดีกว่าด้วยเหตุผล

มิติของเนื้อหา (content) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ภาพที่รับรู้ทางตา (visual) คือ ข้อมูลที่ปรากฏขึ้นโดยตรงจากการเร้าที่เรตินาหรือทางอ้อมจากภาพในใจ
2. เสียงที่รับรู้ทางหู (auditory) คือ ข้อมูลที่ปรากฏขึ้นโดยตรงจากการรับรู้ในคลอเคลียของหูชั้นในหรือทางอ้อมจากเสียงในใจ
3. สัญลักษณ์ (symbolic) คือ ข้อมูลที่อยู่ในลักษณะเครื่องหมายต่างๆ เช่น ตัวเลข ตัวอักษรและรวมไปถึงเครื่องหมายทางภาษาและทางคณิตศาสตร์
4. ความหมาย (semantic) คือ ข้อมูลที่มีความหมายในการสื่อสารซึ่งอาจไม่ได้อยู่ในรูปของคำหรือภาษาเขียน
5. พฤติกรรม (behavioral) คือ ข้อมูลที่เป็นการแสดงออกทางภาษากาย เป็นการแสดงถึงสภาพทางอารมณ์

มิติด้านผลจากการคิด (product) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. หน่วย (units) คือ สิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างกันไปจากสิ่งอื่น
2. จำพวก (classes) คือ ประเภท หรือ กลุ่มลักษณะร่วมกัน

3. ความสัมพันธ์ (relations) คือ ผลการเชื่อมโยงของข้อมูลประเภทเดียวกันหรือหลายประเภทเข้าด้วยกัน

4. ระบบ (systems) คือ การเชื่อมโยงกลุ่มของสิ่งเร้าโดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือระเบียบแบบแผน

5. การแปลงรูป (transformations) คือ การปรับปรุง ดัดแปลง ความหรือขยายความ

6. การประยุกต์ (implications) คือ การคาดคะเนหรือทำนายจากข้อมูล

เนื่องจากกิลฟอร์ดเป็นนักจิตวิทยากลุ่มจิตมิติ (Psychometric Psychologist) เขาจึงสนใจที่จะอธิบายโครงสร้างทางสติปัญญาว่าความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบทางสติปัญญามิติใดบ้างมากกว่าการพยายามอธิบายถึงกระบวนการเกิดและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นเท่าที่ผู้วิจัยค้นคว้าเอกสารงานวิจัยเป็นจำนวนมาก จึงยังไม่พบชุดการสอนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามแนวทฤษฎีของกิลฟอร์ด แต่ทฤษฎีนี้ก็เป็แนวทางให้ทอแรนซ์พัฒนาทฤษฎีขึ้นมาในลักษณะที่เป็นการสร้างแบบวัด สร้างชุดการสอน ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวของการ์ดเนอร์

ศาสตราจารย์โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner, 1983 อ้างถึงใน รัชชชัย เพ็งพิณิจ, 2551) นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาทฤษฎีความฉลาดพหุมิติ (Theory of Multiple Intelligences) โดยเสนอแนวคิดว่า สติปัญญาของมนุษย์มีหลายด้านที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับว่าจะโดดเด่นในด้านใด และผสมผสานกันออกมาเป็นความสามารถในเรื่องใดในแต่ละบุคคล

การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) กล่าวว่า ความฉลาดทางเชาว์ปัญญาไม่ใช่คำตอบสุดท้ายของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตแบบพหุมิติ มนุษยชีวิตที่เชื่อมโยงอยู่ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ความฉลาดทางสติปัญญาเป็นเพียงมิติหนึ่ง แต่ยังมีอีกหลายคิว (Q) ที่พิสูจน์ความเป็นมนุษย์ของผู้คน หนึ่งในนั้น คือ CQ ย่อมาจาก Creativity Quotient หมายถึง มาตรฐานวัดระดับความคิดริเริ่ม หรือ ความคิดสร้างสรรค์เทคโนโลยี เป็นความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิด จินตนาการหรือแนวคิดใหม่ๆ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การเล่นเกม งานศิลปะ การประดิษฐ์สิ่งของ เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2526 การ์ดเนอร์ ได้เสนอว่าปัญญาของมนุษย์มีอยู่อย่างน้อย 7 ด้าน คือ ด้านภาษา ด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ ด้านมิติสัมพันธ์ ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ด้านดนตรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเข้าใจตนเอง และต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้เพิ่มเติมอีก

1 ด้าน คือ ด้านธรรมชาติวิทยา เพื่อให้สามารถอธิบายได้ครอบคลุมมากขึ้น ดังนั้น สรุปได้ว่า พหุปัญญา ตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ ในปัจจุบันมีปัญญาอยู่อย่างน้อย 8 ด้าน ดังนี้

1. ปัญญาด้านภาษา (Linguistic Intelligence)
2. ปัญญาด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ (Logical-Mathematical Intelligence)
3. ปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ (Visual-Spatial Intelligence)
4. ปัญญาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว (Bodily Kinesthetic Intelligence)
5. ปัญญาด้านดนตรี (Musical Intelligence)
6. ปัญญาด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Intelligence)
7. ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง (Intrapersonal Intelligence)
8. ปัญญาด้านธรรมชาติวิทยา (Naturalist Intelligence)

ทฤษฎีนี้ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นความสำคัญใน 3 เรื่อง ดังนี้

1. การส่งเสริมให้ใช้ปัญญาในด้านที่ถนัดของแต่ละบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ควรมีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญญาที่มีอยู่หลายด้าน
3. การประเมินการเรียนรู้ควรวัดจากเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้สามารถครอบคลุมปัญญาในแต่ละด้าน

ทฤษฎีพหุปัญญา ของการ์ดเนอร์ ซึ่งให้เห็นถึงความหลากหลายทางปัญญาของมนุษย์ ซึ่งมีหลายด้าน หลายมุม โดยแต่ละด้านมีความอิสระในการพัฒนาตัวเอง ในขณะเดียวกัน ได้มีการบูรณาการเข้าด้วยกัน แสดงออกเป็นเอกลักษณ์ทางปัญญาของแต่ละบุคคล โดยบุคคลหนึ่งอาจเก่งเพียงด้านเดียวหรือหลายด้าน แต่ที่ชัดเจน คือ แต่ละบุคคลมักมีปัญญาด้านใดด้านหนึ่งโดดเด่นกว่าเสมอ ไม่มีใครที่มีปัญญาทุกด้านเท่ากันหมด หรือไม่มีเลยสักด้านเดียว ทฤษฎีนี้ นับเป็นทฤษฎีที่ช่วยจุดประกายความหวัง เปิดกระบวนทัศน์ใหม่ในการศึกษาด้านสติปัญญาของมนุษย์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งในกลุ่มเด็กปกติ เด็กที่มีความบกพร่อง และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์

อี พอล ทอร์เรนซ์ (E.Paul Torrance) นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไปแล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานขึ้น

ต่อจากนั้น ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้นกระบวนการนี้เรียกว่า กระบวนการปัญหาอย่างสร้างสรรค์

กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของทอร์เรนซ์ สามารถแบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้ (Torrance, 1995 และ Torrance and Myers, 1972 อ้างจากศิริพร เกาว์โท, 2545)

ขั้นที่ 1 การค้นหาความจริง (Fact-Finding) เริ่มจาก ความรู้สึกกังวล สับสนวุ่นวาย แต่ยังไม่สามารถหาปัญหาได้ว่าเกิดจากอะไร ต้องคิดว่าสิ่งทำให้เกิดความเครียดคืออะไร

ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (Problem-Finding) เมื่อคิดค้นจนเข้าใจจะสามารถบอกได้ว่าปัญหาต้นตอคืออะไร

ขั้นที่ 3 การค้นพบแนวคิด (Idea-Finding) คิดและตั้งสมมติฐาน ตลอดจนรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบความคิด

ขั้นที่ 4 การค้นพบคำตอบ (Solution-Finding) ทดสอบสมมติฐาน

ขั้นที่ 5 การยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance-Finding) ยอมรับคำตอบที่ค้นพบ และคิดต่อว่าการค้นพบจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ต่อไป ที่เรียกว่า การท้าทายในทิศทางใหม่(New Challenges)

นิยามและกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์คล้ายการคิดแก้ปัญหา แบบวัดค่อนข้างเป็นการคิดออกเนกนัย (divergent thinking) แต่มุ่งแก้ปัญหามากกว่าของกิลฟอร์ด แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ (Torrance test of creative thinking) ทอร์เรนซ์ (Torrance 1964, pp.125-144) ได้สร้างแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ใช้ชื่อว่า MTCT (Minnesota Test of Creative Thinking) และชุดต่อมาใช้ชื่อว่า TTCT (Torrance Test of Creative Thinking) ใช้วัดความคิดสร้างสรรค์ได้หลายระดับอายุ

3.1 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของทอร์เรนซ์

จากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีโครงสร้างทางปัญญาของกิลฟอร์ด ซึ่งได้อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายทิศทางหรือเรียกว่าการคิดออกเนกนัย (divergent thinking) ทอร์เรนซ์ได้นำมาศึกษาต่อและสรุปองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ได้ดังนี้ (Torrance, 1964, pp.125-144)

1. ความคิดคล่องตัว (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและมีปริมาณการตอบสนองได้มากในเวลาจำกัด

2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายทิศทางเป็นลักษณะของความคิดที่ชี้ให้เห็นถึงการคิดหลายมุมมอง

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

4. ความละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดที่นำมาตกแต่งความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ แล้วทำให้ได้ภาพชัดเจนและได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2 แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์

ศาสตราจารย์ ดร.อี พอล ทอร์เรนซ์ แห่งมหาวิทยาลัยจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้พัฒนาเครื่องมือวัดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีทั้งแบบสำรวจและแบบทดสอบหลายรูปแบบ สำหรับแบบทดสอบนั้น ทอร์เรนซ์ได้พัฒนาขึ้นภายในขอบเขตและเนื้อหาทางการศึกษา ซึ่งเป็นโปรแกรมการวิจัยระยะยาวที่สามารถนำไปใช้กับประสบการณ์ในห้องเรียน ที่จะสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์และกับบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย

แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ (Torrance Test of Creativity Thinking) ใช้ชื่อว่า TTCT สามารถใช้วัดความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคคลในทุกระดับอายุและการศึกษา กรณีที่ผู้ทดสอบเป็นเด็กเล็กที่ยังไม่มีความพร้อมในด้านการเขียน จะใช้วิธีการเล่าเรื่องถาม-ตอบแทนการเขียน

ทอร์เรนซ์เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์มาเป็นเวลานาน ดังนั้น แบบทดสอบที่เป็นมาตรฐานและชุดการสอนของเขาได้รับความนิยมอย่างมาก และมีผู้นำไปใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์อย่างแพร่หลาย แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ จะเน้นการวัดในด้านการเชื่อมโยงความคิด ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนจะพิจารณาจากความแปลกใหม่เมื่อเทียบกับผู้ทดสอบรายอื่นๆ ที่เข้าทดสอบด้วยกัน

แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ มีดังต่อไปนี้

1. แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อ (Thinking Creativity with Figural) มี 2 แบบ คือ แบบ ก และแบบ ข
2. แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยภาษาเป็นสื่อ (Thinking Creativity with Word) มี 2 แบบ คือ แบบ ก และแบบ ข
3. แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยเสียงและภาษาเป็นสื่อ (Thinking Creativity with Sounds and Words : Sounds and Images) มี 2 แบบ คือ แบบ ก และแบบ ข
4. แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ โดยอาศัยการปฏิบัติและการเคลื่อนไหว (Thinking Creativity in Action and Movement) มี 2 แบบ คือ แบบ ก และแบบ ข

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จะใช้แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อ (ข้อที่1) ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของกิจกรรม ดังนี้

3.3 แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อ

แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อมี 2 แบบ คือ แบบ ก และแบบ ข ซึ่งเป็นแบบทดสอบคู่ขนาน กล่าวคือ เป็นแบบทดสอบที่เลือกใช้เพียงแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งทั้ง 2 แบบ มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและข้อสรุปที่เหมือนกัน ซึ่งทอร์เรนซ์ได้กำหนดให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ต่างกันเพียงสิ่งเร้าที่กำหนดให้ แบบทดสอบทั้ง แบบ ก และ แบบ ข ใช้ได้กับผู้ทดสอบที่มีการศึกษาดังแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับอุดมศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพแบบ ก ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพแบบ ก ประกอบด้วยแบบทดสอบย่อย 3 ชุด ซึ่งทอร์เรนซ์เรียกแบบทดสอบย่อยนี้ว่า กิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมชุดที่ 1 การวาดภาพ (Picture Construction) โดยให้ผู้ทดสอบต่อเติมภาพจากสิ่งเร้าที่กำหนด เป็นกระดาษสติ๊กเกอร์สีเขียวรูปไข่ โดยผู้ทดสอบจะต้องต่อเติมภาพให้แปลกใหม่และน่าสนใจที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ พร้อมกับตั้งชื่อภาพที่วาดแล้วให้แปลกและน่าสนใจ

กิจกรรมชุดที่ 2 การต่อเติมภาพให้สมบูรณ์ (Picture Completion) โดยให้ผู้ทดสอบต่อเติมภาพจากสิ่งเร้าที่กำหนดเป็นเส้นในลักษณะต่างๆมีจำนวน 10 ภาพ เป็นการต่อเติมภาพให้แปลกใหม่ น่าสนใจ และน่าตื่นเต้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ พร้อมกับตั้งชื่อภาพที่ต่อเติมเสร็จแล้วให้แปลกและน่าสนใจ

กิจกรรมชุดที่ 3 การใช้เส้นคู่ขนาน (Paralleled Line) โดยให้ผู้ทดสอบต่อเติมภาพจากเส้นคู่ขนาน จำนวน 30 คู่ เน้นการประกอบภาพโดยใช้เส้นคู่ขนานเป็นส่วนสำคัญของภาพและต่อเติมภาพให้แปลก แตกต่างและไม่ซ้ำกัน พร้อมกับตั้งชื่อภาพที่ต่อเติมเสร็จแล้วให้แปลกและน่าสนใจ

การทำแบบทดสอบทั้ง 3 กิจกรรม เน้นการวาดภาพให้แปลก น่าตื่นเต้น น่าสนใจและวาดจากความคิดของผู้ทดสอบเอง หรือแสดงเอกลักษณ์ของภาพ กิจกรรมทั้ง 3 ชุดใช้เวลาทดสอบกิจกรรมชุดละ 10 นาที เมื่อหมดเวลาก็ต้องเริ่มทำกิจกรรมชุดถัดไปทันที กิจกรรมทั้ง 3 ชุด จึงใช้เวลารวม 30 นาที

สำหรับแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อแบบ ข นั้น เป็นแบบทดสอบที่เป็นแบบทดสอบคู่ขนานกับแบบ ก จะแตกต่างกันเฉพาะสิ่งเร้าที่กำหนด ดังนั้น ในการทดสอบจึงเลือกทำเฉพาะแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ กิจกรรมชุดที่ 1 ซึ่งเป็นการวาด

ภาพ จะให้ผู้ทดสอบต่อเติมจากกระดาษสติ๊กเกอร์สีส้มรูปคล้ายไส้กรอก กิจกรรมชุดที่ 2 การวาดภาพให้สมบูรณ์ โดยให้ผู้ทดสอบต่อเติมจากเส้นลักษณะต่างๆซึ่งต่างกับแบบ ก และกิจกรรมชุดที่ 3 การใช้วงกลม (Circles) โดยให้ผู้ทดสอบต่อเติมภาพจากสิ่งเร้าที่เป็นวงกลมขนาดเดียวกัน จำนวน 30 รูป

3.4 การตรวจให้คะแนน

การตรวจให้คะแนนความคิดสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดคล่องตัว(Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและมีปริมาณการตอบสนองได้มากในเวลาจำกัด คะแนนความคิดคล่องตัวคือ คะแนนที่ได้จากการวาดภาพที่ชัดเจน สื่อความหมายได้ในแต่ละกิจกรรม เช่น กิจกรรมชุดที่ 2 คะแนนความคิดคล่องตัวสูงสุด 10 คะแนนและกิจกรรมชุดที่ 3 คะแนนความคิดคล่องตัวสูงสุด 30 คะแนน

2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายทิศทางเป็นลักษณะของความคิดที่ชี้ให้เห็นถึงการคิดหลายมุมมอง คะแนนความยืดหยุ่น คือ คะแนนที่ได้จากการจัดประเภทของผลงานที่ผู้ทดสอบทำได้ในแต่ละกิจกรรม ว่ามีประเภทของผลงานที่ซ้ำกันเท่าไร โดยจะให้คะแนนเฉพาะประเภทของผลงาน

3. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดสิ่งแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับผู้อื่น โดยใช้เกณฑ์คำตอบของกลุ่มตั้งแต่ 1-5 เปอร์เซนต์ การให้คะแนนในส่วนนี้จัดว่าเป็นการให้คะแนนที่มากที่สุด

4. ความละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดที่นำมาตกแต่งความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ แล้วทำให้ได้ภาพชัดเจนและได้ความหมายสมบูรณ์ ดังในภาพที่มีรายละเอียดแต่ละส่วน ให้คะแนนส่วนละ 1คะแนน การคิดคะแนนความคิดละเอียดลออใช้ช่วงคะแนน เช่น จาก1-5 = 1คะแนน เป็นต้น

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ) เป็นศัพท์ใหม่ที่เพิ่งจะรู้จักกันอย่างแพร่หลายเมื่อไม่นานนี้เอง โดยผู้ที่ทำการศึกษาเรื่องนี้ และเป็นผู้เผยแพร่แนวความคิดนี้ คือ ดร.พอล สตอลทซ์ (Dr.Paul Stoltz, 1997) ซึ่งเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจที่มีชื่อเสียงระดับโลก ได้อาศัยแนวคิดจากกระแสหลักของศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับจิตประสาท ภูมิคุ้มกัน (Psychoneuroimmunology) ประสาทสรีรวิทยา (Neurophysiology) และจิตวิทยาการ

รู้คิดและการเข้าใจ(Cognitive Psychology) และยังได้จากรายงานการวิจัยที่ศึกษาจากผู้เข้าร่วมสัมมนาที่เขาเป็นผู้จัดเองอีกจำนวนหลายร้อยเรื่อง รวมทั้งจากผลการทดสอบบวกกับข้อมูลที่มีปรากฏอยู่จริง

ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สตอลท์ (Stoltz, 1997) ได้กล่าวไว้ว่า AQ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการผ่านพ้นความยากลำบาก โดยบอกถึงความพากเพียร เป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จ

วิทยา นาควัชระ(2544) ได้ให้ความหมายAQ หมายถึง ความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค เป็นความอดทนเมื่อมีอุปสรรคและสามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้อย่างคนมีกำลังใจและมีความหวังอยู่เสมอ ส่วนจะเป็นผู้ชนะหรือแพ้นั้นไม่เป็นไร เพราะถือว่าได้ลงมือทำสิ่งที่ควรทำแล้ว

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) ได้กล่าวว่า AQ คือความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคในชีวิตโดยที่รูปแบบการตอบสนองดังกล่าว จะเป็นกลไกของสมองที่เกิดจากใยประสาทที่ถูกสร้างและฝึกฝนขึ้น

นภดล คำเต็ม (2545) ได้ให้ความหมาย AQ ว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะเผชิญหน้าและข้ามพ้นหรือเอาชนะความยากลำบากที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมุ่งมั่น มีความอดทนและพากเพียรในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

วรวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2548) ให้ความหมาย AQ ว่าหมายถึง ความทนต่อปัญหาและอุปสรรคและความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น และใช้ความอดทนในการฟื้นฝ่าอุปสรรคและความยากลำบากต่างๆนั้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือความสำเร็จที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ตามแนวคิดของสตอลท์ (Stoltz, 1997) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ หลักการที่สามารถพิสูจน์ได้ทางวิทยาศาสตร์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโลกความเป็นจริง AQ นั้นมีพื้นฐานมาจากหลักการทางวิทยาศาสตร์ 3 สาขาหลักๆ ได้แก่ จิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology) จิตเวช

ประสาทและภูมิคุ้มกันวิทยา (Psychoneuroimmunology) รวมถึงสรีระวิทยาประสาทวิทยา (Neuro-physiology) AQ สามารถทำนายได้ว่า

1. บุคคลใดอดทนต่อความยากลำบาก อุปสรรคและมีความสามารถในการฝ่าฟันสิ่งเหล่านั้นได้ดีเพียงใด

2. บุคคลใดสามารถเป็นผู้เอาชนะหรือพ่ายแพ้ต่ออุปสรรค

3. บุคคลใดสามารถมีศักยภาพในการทำงานที่เหนือกว่าความคาดหวังได้

4. บุคคลใดจะล้มเลิกการทำงานและบุคคลใดจะพยายามฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ คุณสมบัติของAQ ยังแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

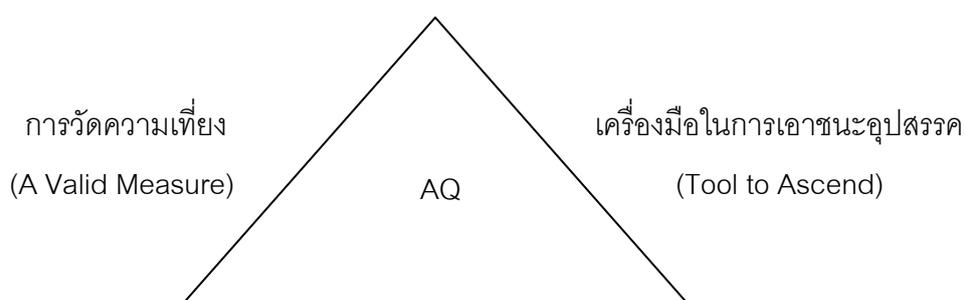
ประการแรก AQ เป็นแนวคิดใหม่ที่ทำให้เข้าใจและส่งเสริมเรื่องความสำเร็จโดยพัฒนาขึ้นจากพื้นฐานงานวิจัยของLandmark และการฝึกหัดเป็นการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ ทำให้ทราบว่าสิ่งใดที่จะทำให้คนสามารถพบกับความสำเร็จได้

ประการที่ 2 AQ เป็นสิ่งที่วัดค่าคนแต่ละคนว่าจะตอบสนองต่ออุปสรรคและปัญหาอย่างไรและเป็นครั้งแรกที่เราสามารถวัดสิ่งนี้ได้ และทำให้เกิดความเข้าใจว่าAQนั้นสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้

ประการที่ 3 AQ มาจากพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ เป็นเครื่องมือสำหรับการวัดการตอบสนองต่ออุปสรรคที่บุคคลมีต่อความยากลำบากซึ่งผลของAQจะเป็นตัวเพิ่มประสิทธิภาพในด้านส่วนตัวงานอาชีพ และในองค์กรได้ ซึ่งสามารถแสดงการเชื่อมโยงของทั้ง 3 ส่วนข้างต้นได้ดังแผนภาพที่ 3

ภาพที่ 3

แสดงความเชื่อมโยง AQ กับคุณสมบัติทั้ง 3 ประการ



ทฤษฎีใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพ (New Theory of Effectiveness)

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน วัฒนธรรม และสังคมได้ดียิ่งขึ้น และยังสามารถนำมาใช้ทำนายการประสบความสำเร็จได้ถึง 17 อย่าง (Stoltz, 1997) คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
2. แรงจูงใจ (Motivation)
3. การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment)
4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
5. การเพิ่มผลผลิต (Productivity)
6. การเรียนรู้ (Learning)
7. พลังงาน (Energy)
8. ความหวัง (Hope)
9. ความสุข ความสดชื่น และความสนุกสนาน (Happiness, Vitality and Joy)
10. สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional Health)
11. สุขภาพทางกาย (Physical Health)
12. ความมั่นคง (Persistence)
13. ความยืดหยุ่น (Resilience)
14. การพัฒนาตนเอง (Improvement over time)
15. ทักษะ (Attitude)
16. การมีอายุยืน (Longevity)
17. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Response to Change)

องค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

สโตลท์ได้แบ่ง AQ ออกเป็นองค์ประกอบย่อยที่สามารถใช้ในการประเมินระดับ AQ ของบุคคลว่าอยู่ในระดับ สูง ปานกลางหรือต่ำ โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ที่เรียกละเอียดว่า CO2RE ดังนี้

มิติที่ 1 C = Control (การควบคุม) หมายถึง ระดับในการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรือเหตุการณ์ที่คับขัน หรือเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมสถานการณ์ ลักษณะของคนที่มีการควบคุมสูง จะเป็นคน

ที่แก้ปัญหาในเชิงรุก หนักแน่น ตั้งใจอย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง คิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยคิดว่าสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีอะไรที่เป็นความเสี่ยง

ลักษณะของคนที่มิมิติAQนี้สูง ได้แก่ คนที่มีความคิดและมองโลกในแง่บวก ควบคุมแก้ปัญหาได้ดี และสามารถอยู่กับปัญหาในการทำงานได้เป็นระยะเวลาในทางกลับกัน

ลักษณะของคนที่มิมิติAQนี้ต่ำ ได้แก่ คนที่มีการควบคุมน้อย มักจะไม่ต่อสู้และไม่ดิ้นรน ไม่กระตือรือร้นต่อปัญหา โยปล่องยให้ปัญหาเป็นสิ่งที่กำหนดชะตาชีวิตแทน

มิติที่ 2 O2 = Origin and Ownership (สาเหตุและความรับผิดชอบ) หมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุของปัญหาและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค โดยการพิจารณาประสบการณ์ของตนเองก่อน เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดพลาดมาในอดีตและนำมาปรับปรุงแก้ไข ถือเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังหากนำมาใช้อย่างเหมาะสมจะนำมาซึ่งการปรับปรุงแก้ไข การพิจารณาการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาของตนเองนั้นมักพิจารณาจากคำถามสองข้อ คือ

1. ใครหรืออะไรเป็นจุดเริ่มต้นของปัญหาและอุปสรรค
2. เราเป็นเจ้าของปัญหาหรือภาระต้องรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาของปัญหาและอุปสรรคที่ระดับแค่ไหน

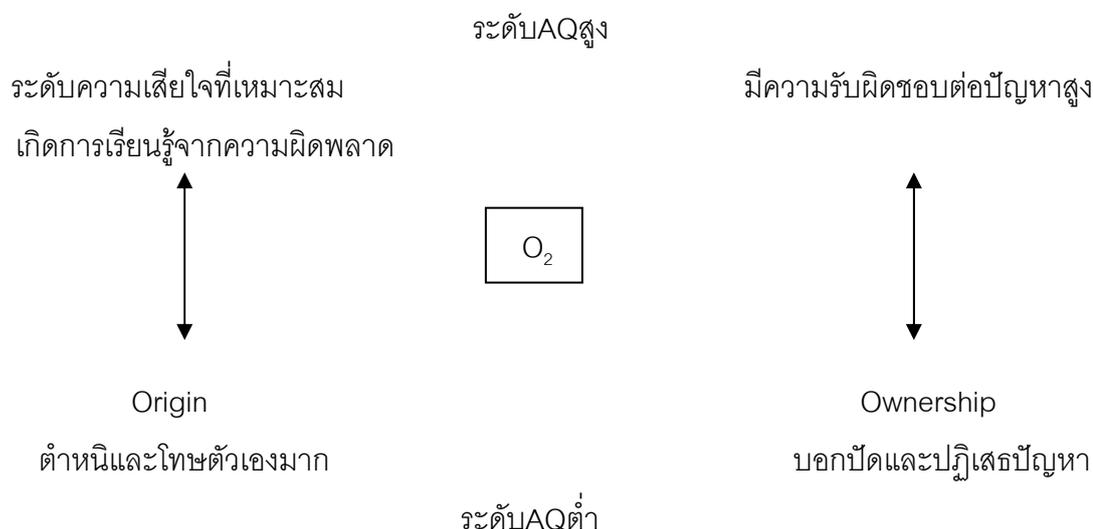
ลักษณะของคนที่มิมิติAQนี้สูง ได้แก่ ผู้ที่มีแนวคิดในการค้นหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ว่ามาจากสาเหตุใด จะวิเคราะห์ทั้งตนเองและสิ่งแวดล้อมภายนอกและกำหนดบทบาทตนเองให้เป็นเจ้าของปัญหา เรียนรู้จนสามารถแก้ปัญหาได้ดี

ลักษณะของคนที่มิมิติAQนี้ต่ำ ได้แก่ ผู้ที่เห็นว่าอุปสรรคมาจากความรับผิดชอบของตนเอง ชอบตำหนิหรือโทษตนเองเกินควร หากสะสมเป็นเวลานานจะทำให้เสียใจ อ่อนเปลี้ยหมดกำลังใจ ซึมเศร้าและยอมแพ้ไปในที่สุดจากแนวคิดในมิตินี้ สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังแผนภาพที่ 4

มิติที่ 3 R = Reach (การกำจัดปัญหา) หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหาความยุ่งยากที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใด พร้อมระวางและมีสติอยู่เสมอ

ลักษณะของคนที่มิมิติAQนี้สูง ได้แก่ คนที่สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ผลกระทบและความเสียหายต่อการดำเนินชีวิต เมื่อมีปัญหาหรือความยุ่งยากเกิดขึ้น ไม่คิดมากหรือจมอยู่กับความทุกข์แต่คิดว่าอุปสรรคเป็นเพียงเหตุการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาและจะผ่านไป คนกลุ่มนี้จะตอบสนองปัญหาอย่างชาญฉลาด มองเห็นหนทางในการจัดการกับปัญหา

ภาพที่ 4
มิติ O2 กับระดับAQ



ที่มา : Stoltz , P.G (1997). Adversity Quotient : Turning obstacles into opportunities.
New York John Wiley & Son, p.115

ลักษณะของคนที่มีมิติAQนี้ต่ำ จะมองว่าปัญหาหรืออุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลายชีวิต เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดวิกฤตกับวิชาชีพอของตนเอง ทำลายผลการทำงานให้ล้มเหลว ทำให้สูญเสียเงินทอง เสียขวัญ นอนไม่หลับ การตัดสินใจต่างๆไม่ดี

มิติที่ 4 E = Endurance (ความอดทน) หมายถึง การรับรู้ถึงความคงอยู่ของอุปสรรคและความสามารถในการจัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหา และความพยายามที่จะขจัดปัญหาให้หมดไปอย่างถูกต้องวิธี มิตินี้จะประเมินว่าปัญหาอุปสรรคและสาเหตุนั้นจะคงทนถาวรอยู่นานแค่ไหน

ลักษณะของคนที่มีมิติAQนี้สูง ได้แก่ ผู้ที่รับรู้ที่อุปสรรคจะคงทนชั่วคราวเท่านั้น เราสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกฝนทักษะและความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิต พยายามที่จะหาหนทางแก้ไขอุปสรรคให้ออกไปโดยเร็ว และพยายามทำให้สำเร็จ

ลักษณะของคนที่มีมิติAQนี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่รับรู้ที่อุปสรรคจะคงทนอยู่ยาวนาน ทำให้เป็นคนที่ไม่หวังในชีวิต คิดเสมอว่าปัญหายังคงเป็นปัญหาและอยู่กับตนตลอดไป

ลักษณะของบุคคลประเภทต่างๆตามแนวคิดของสตอลทซ์

สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ได้เปรียบเทียบชีวิตคนเหมือนการไต่เขา การจะพิชิตยอดเขาได้ ต้องอาศัยจิตใจที่มุ่งมั่น อดทนและอดทน ซึ่งสามารถนำมาใช้เปรียบเทียบกับทีมงาน และองค์การ ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภทดังนี้

1. กลุ่มผู้ยอมแพ้ (The Quitter) เป็นกลุ่มที่ปฏิเสธและหลีกเลี่ยงการปีนเขา คนกลุ่มนี้จะขาดวิสัยทัศน์ ไม่กล้าเสี่ยง แทบจะไม่มีความคิดสร้างสรรค์ The Quitter เป็นพวกที่เริ่มปีนเขาก็บ่นว่าเหนื่อยและยอมแพ้ ดังนั้นชีวิตของ The Quitter จึงไม่มีความกระตือรือร้น ชอบความสบาย เรียบง่าย ใช้ชีวิตให้ผ่านไปแต่ละวันโดยไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ดังนั้น กล่าวได้ว่า The Quitter คือ ตัวถ่วงความก้าวหน้าขององค์การ

2. กลุ่มผู้พักแรม (The Camper) เป็นกลุ่มที่จำกัดการปีนเขา และพยายามหาทาง ง่ายๆและสะดวกสบายกว่า The Camper ต่างจาก The Quitter ตรงที่ได้ลงมือกระทำแล้ว แต่เมื่อทำได้ถึงจุดๆหนึ่ง ก็จะหยุดและบอกกับตัวเองว่าสามารถทำได้เท่านี้ ซึ่งเปรียบเสมือนการ ประสบความสำเร็จในวงจำกัด The Camper จะขาดความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟัน อุปสรรค เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายหรืออุปสรรคใหม่ เป็นคน que เลือกจะหยุดตรงกลางทางและใช้ ชีวิตที่เหลืออย่างเรียบง่าย

3. กลุ่มนักปีนเขา (The Climber) เป็นลักษณะของนักปีนเขาโดยแท้ นั่นคือ เป็นที่มีความ อดทน มุ่งมั่น มุ่งหน้า เพื่อไปสู่จุดหมายอย่างไม่ยอมแพ้โดยง่าย แม้ว่าจะมีอุปสรรคเข้ามา ท้าทายตัวเขา แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหาจะทำให้กลุ่มคนกลุ่มนี้เลิกล้มแต่ประการใด ยิ่งมีความ ยากลำบากมาก ก็ยิ่งตื่นเต้น และขึ้นชื่อว่าเป็น ยอดนักสู้แห่งขุนเขา (Energizer Bunnies of The Mountain) ชีวิตจึงมีผลงานมากประสบความสำเร็จสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่ดี

โดยสตอลทซ์ได้กำหนด บันไดในการก้าวไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ได้ มี 3 ขั้น คือ

ขั้นแรก Dream the Dream คือ การทำตัวเป็นคนช่างฝัน ฝันอยากทำได้ อย่างนั้น สามารถทำได้ อย่างนี้ เป็นลักษณะ "การรู้จักจินตนาการความเป็นไปได้ที่ชีวิตเราจะต้องดีกว่านี้ เพราะมันเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นในอนาคต"

ขั้นที่สอง Making the Dream the Vision คือ การคิดทำสิ่งที่ฝันนั้นให้เป็น จริง สามารถเห็นภาพการขับเคลื่อนของความฝันนั้นอย่างต่อเนื่อง ชัดเจน ที่ว่าวิสัยทัศน์ มิใช่ได้ แต่คิดแต่เพื่อฝันลมๆ แล้งๆ ไม่เริ่มทำ

ขั้นที่สาม Sustaining the Vision คือ การสร้างวิสัยทัศน์นั้นให้คงอยู่ว่าเราทำได้ ให้ กำลังใจในการก้าวไปสู่สิ่งซึ่งตั้งใจ หนักแน่น มั่นคงได้เสมอ และมีทัศนคติทางบวกที่ฝรั่งว่า Can

Do Attitude เป็นลักษณะ "รู้จักคงสภาพวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สูง นี้ได้อย่างต่อเนื่อง มั่นคง ชัดเจน จนกว่าจะก้าวเข้าไปบรรลุถึงซึ่งเป้าหมาย"

ประเภทของอุปสรรคและวิกฤตในชีวิต

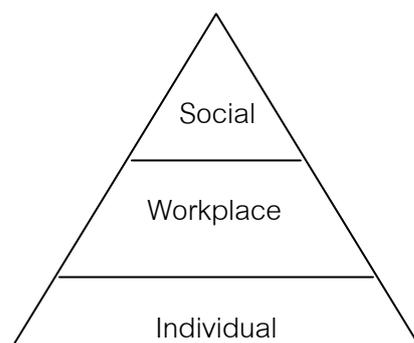
สตอลท์ (Stoltz, 1997) ได้นำเสนอแนวคิดว่าอุปสรรค ความทุกข์และความยากลำบากในชีวิตของบุคคลนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้ คือ

1. วิกฤตทางสังคม (Social Adversity) เป็นความทุกข์ที่เกิดขึ้นจากสังคมที่อยู่อาศัย เช่น กลัวความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ กลัวอาชญากรรม ปัญหาครอบครัว การศึกษา การเสื่อมทางด้านศีลธรรมของคนในสังคม

2. วิกฤตที่ทำงาน (Workplace Adversity) เป็นความทุกข์ยากในชีวิตการทำงาน กลัวความไม่มั่นคงในงาน กลัวการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อลดต้นทุนขององค์กรและเพื่อให้เกิดผลกำไรมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการจัดระบบการจัดการใหม่ (Re-Engineering), การปรับระบบโครงสร้างองค์กรใหม่ (Restructuring), การปรับขนาดให้เล็กลง (Downsizing) เป็นต้น

ภาพที่ 5

ระดับอุปสรรคความยากลำบาก



ที่มา : Stoltz , P.G (1997).Adversity Quotient : Turning obstacles into opportunities.New York John Wiley & Son,p.39

3. วิกฤตระดับปัจเจกบุคคล (Individual Adversity) เป็นส่วนที่ได้รับต่อเนื่องมาจากระดับสังคมและชีวิตงาน เป็นอุปสรรคที่บุคคลต้องเปลี่ยนจากวิกฤตให้เป็นโอกาส ต้องฟันฝ่าอุปสรรคโดยพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ

เทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

สตอลท์ (Stoltz, 1997) ได้เสนอวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ที่เรียกว่า The LEAD Sequence ดังนี้ คือ

L = Listen to your adversity response การฟังการโต้ตอบต่อภาวะวิกฤต เป็นการพูดหรือบอกให้ตนเองได้รู้ว่า ขณะนี้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดขึ้นกับตนเองแล้วต้องตอบสนองต่ออุปสรรคนั้นด้วยความเข้มข้นระดับใดจึงจะแก้ไขได้

E = Explore all origins and your ownership of the result สำรวจสาเหตุของภาวะวิกฤตและความรับผิดชอบต่อปัญหา เป็นการค้นหาว่าสิ่งใดคือจุดเริ่มต้นและสาเหตุของอุปสรรคที่เกิดขึ้นระบุให้ชัดเจนว่าตนเองต้องทำอะไรที่เฉพาะเจาะจงลงไปเพื่อให้สถานการณ์ดีขึ้น ตัดสินลงไปว่าสิ่งใดที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือการตัดสินใจของเรา

A = Analyze the evidence การวิเคราะห์เหตุการณ์เพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยการค้นหาหลักฐานหรือภาวะแวดล้อมมาสนับสนุนว่าสิ่งที่ยูนอกเหนือการควบคุมมีอะไรบ้าง อุปสรรคจะเข้ามาสู่ชีวิตอีกนานเท่าใด ทำอย่างไรจึงจะไม่ทำให้อุปสรรคหรือปัญหาอยู่ในชีวิตนานจนเกินไป พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาด้วยศักยภาพของตนเอง

D = Do something ลงมือกระทำ เป็นการเลือกวิธีการและลงมือดำเนินการเพื่อให้อุปสรรคอยู่กับเราให้น้อยที่สุด ด้วยการหาข้อมูลที่เป็นและวิธีที่จะสามารถควบคุมไม่ให้อุปสรรคเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตของเราเพิ่มเติม

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เป็นสิ่งที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล ทำให้บุคคลทุ่มเท เกิดแรงจูงใจ ทำให้มีเป้าหมายและความตั้งใจ มุ่งมั่น เพียรพยายามในการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล การรับรู้ถึงความสำเร็จจากภายนอกเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรมที่จับต้องและสัมผัสได้ เช่น การได้รับค่าตอบแทน รางวัล หรือ การเลื่อนตำแหน่งงาน การได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ ส่วนการรับรู้ถึงความสำเร็จจากภายใน เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ได้ด้วยตนเอง จับต้องไม่ได้ เป็นการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบตัว

ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์และลาวูดส์ (Gattiker and Lawood, 1986) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้โครงสร้างภายนอก และความรู้สึกภายในของบุคคลมีความสำคัญในการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาถึงความสำเร็จและความพึงพอใจของบุคคล ตลอดจนความพึงพอใจในการก้าวหน้าขององค์กร

ดูบริน (Dubrin, 1994) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การเริ่มต้นโดยมีวัตถุประสงค์และค่านิยมส่วนบุคคลเป็นความเชื่อที่ทำให้บุคคลเกิดการดำเนินงานรวมทั้งมีการฝึกฝนตามลำดับขั้น

เมลเลมด์ (Melamed, 1995) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง จำนวนครั้งในการได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการขึ้นเงินเดือน ระหว่างช่วงการทำงาน รวมทั้งการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบและบริหาร

จัตส์ (Judge, et al, 1995) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง ผลบวกทางจิตใจและผลลัพธ์กับงาน ประสบการณ์ที่สะสมจากการทำงาน ทำให้เกิดความสำเร็จ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ให้ความหมายถึงความสำเร็จในอาชีพว่า เป็นผลบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผล ซึ่งบุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตน

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลทางบวกทางจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล การก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นที่สูงขึ้น มีการพัฒนาอาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งภายในภายนอกองค์กร

นภดล คำเต็ม(2545) ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง การรับรู้ที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนความสำคัญของผลลัพธ์กับงานที่รับรู้จากรางวัล ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าที่ได้รับ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความมุ่งมั่นทางด้านจิตใจ การงานและการเงิน

ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หมายถึง การรับรู้ทางด้านจิตใจของบุคคลว่าตนเองประสบความสำเร็จ จากการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการยอมรับจากหัวหน้า ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

วอลตัน(Walton, 1975)กล่าวว่า ในการทำงาน พนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนา และขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเดิมตลอดไป
2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะใหม่ๆ และปรารถนาที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้นั้นไปปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร
3. ปรารถนาที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม อันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นในสังคม
4. ความปรารถนาที่จะมีรายได้มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติ

แกตติเกอร์และลาวูดส์ (Gattiker and Lawood, 1986) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่มีมากกว่าจะตามมาเป็นลำดับขั้น ความต้องการความสำเร็จในอาชีพก็เช่นเดียวกัน และได้จำแนกความสำเร็จในอาชีพไว้ 2 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จทางด้านวัตถุหรือการรับรู้โครงสร้างภายนอก เช่น เงินเดือน วัตถุสิ่งของ การเลื่อนตำแหน่ง
2. ความสำเร็จทางด้านความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับ ตลอดจนความพึงพอใจในความก้าวหน้าขององค์กร

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ได้ทำการสรุปตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคลออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษาแรงจูงใจ และความทะเยอทะยาน
2. ปัจจัยด้านการทำงาน เช่น ประสบการณ์ ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน
3. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นายจ้าง หัวหน้างาน
4. ปัจจัยด้านครอบครัว และการดำเนินชีวิต เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตรที่ต้องดูแล สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต

องค์ประกอบความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์และลาวูดส์ (Gattiker and Lawood, 1986) ได้เสนอความคิดขององค์ประกอบความสำเร็จในอาชีพที่น่าสนใจว่า สามารถพิจารณาได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน (Work role success) เป็นการรับรู้ภายใน การรวบรวมพฤติกรรมที่สำเร็จในงาน หรือการบรรลุจุดประสงค์ของผู้บริหาร จากการรับรู้แนวคิดอาชีพของตนเอง (Occupational self concept) มีการรับรู้บทบาทการทำงานของตนเอง เช่น การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ความชำนาญในอาชีพ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) เป็นการรับรู้ภายในว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ

3. ด้านการเงิน (Financial success) เป็นการรับรู้ถึงผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับพึงพอใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนด เริ่มจากผู้บริหารระดับล่างไปสู่ผู้บริหารระดับสูงสุด โดยการเตรียมความรู้ ความสามารถ และทักษะ จนประสบความสำเร็จในหน้าที่ และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

การวัดความสำเร็จในอาชีพ

เมลแลมด์ (Melamed, 1995) นำเสนอเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในอาชีพว่าจะผันแปรไปตามช่วงของการทำการศึกษา และธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในระยะยาวจะวัดโดยใช้จำนวนครั้งการเลื่อนตำแหน่ง (Number of Promotion) หรือปริมาณเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่ศึกษา หากศึกษาในภาคตัดขวางจะวัดจากตำแหน่งเงินเดือน หรือทำการวัดเชิงอัตนัย (Subjective career success) นั่นคือ วัดความสำเร็จเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในงาน หากศึกษาภายในองค์กรเดียวกัน มักใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งวัดได้ เพราะมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ถ้าในกรณีนี้มักใช้เงินเดือนและกลุ่มอาชีพเป็นตัววัด

จัดส์(Judge,et al., 1995)ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพไว้2ประการ คือ

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย เป็นความสำเร็จที่สามารถวัดได้อย่างปรนัย เป็นเกณฑ์ภายนอกที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพของตนเอง

แม้ว่านักวิจัยจะมีการวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้เกณฑ์การวัดที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามเกณฑ์การวัดก็ยังคงแบ่งได้เป็น 2 ประเภทเท่านั้น คือ การวัดเชิงอัตนัยและเชิงปรนัย เกณฑ์ที่นักวิจัยเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอาชีพคือ เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง (Frobes and Piery, 1991) และยังมี การใช้เกณฑ์วัดที่เป็นอัตนัยมากขึ้นในการวิจัย (Gattiker & Larwood, 1986; Peluchette, 1993) เพราะความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต และจิตใจที่ดีต่อบุคคล ซึ่งองค์กรควรต้องให้ความสนใจด้วยเช่นเดียวกัน

การวัดเชิงอัตนัยนี้ ยังสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของ Steer (1991) ที่ว่า การตัดสินใจความสำเร็จในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุด คือ การทำให้บุคคลที่ทำในอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองด้วย ซึ่งการวัด จะพิจารณาบทบาทในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ตามแนวคิดความสำเร็จในอาชีพของ(Gattiker & Larwood, 1986)

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจริยธรรม

ฮิลล์ (Hill, 1992) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ของพนักงานกรูมมอนโรว์ รัฐเทนเนสซี ใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานใน158องค์การ จำนวน1,201คน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะของอาชีพ ระดับการศึกษา อายุ เพศ อายุการทำงาน และการให้อำนาจในการตัดสินใจ

เอ็ดเวิร์ดส์ (Edwards, 1974 อ้างในจารุวรรณ ทองวิเศษ, 2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็ก โดยได้ทำการศึกษากับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาถึงระดับมหาวิทยาลัยในเคนยา เพื่อหาพัฒนาการทางจริยธรรมโดยใช้

แบบสอบถามวิธีการของโคลเบิร์ต พบว่า นักเรียนที่อยู่ในวัฒนธรรมร่วมสมัยมีระดับจรรยาบรรณสูงกว่านักเรียนที่เคร่งครัดในศีลธรรม

สุมิตร งามชัด (2538) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างและความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณและลักษณะมุ่งอนาคต กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกันและหาปริมาณการทำนายการใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณและลักษณะมุ่งอนาคต ที่มีต่อความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยอนามัย ของ Herzberg กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 479 คน พบว่า ความแตกต่างของอายุราชการไม่มีผลต่อระดับการใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณและลักษณะมุ่งอนาคต และการใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณและลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้าน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย อย่างมีนัยสำคัญ

ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจรรยาบรรณ พฤติกรรมจรรยาบรรณและความเครียดในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยการทำงาน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน และด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์การ กรณีศึกษา บริษัท อีโตซู (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณ ระดับพฤติกรรมจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ และระดับความเครียดในการทำงาน ระหว่างพนักงานระดับหัวหน้ากับพนักงานระดับปฏิบัติการ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์การมีบรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานมีจรรยาบรรณในการทำงานในระดับสูง แต่ก็พบว่าพนักงานมีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

โชคดี จันทวงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจรรยาบรรณ และจรรยาบรรณในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 309 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานระดับสูง มีเหตุผลเชิงจรรยาบรรณในขั้นที่ 4 คือ ขั้นปฏิบัติ ตามหน้าที่ทางสังคม และมีจรรยาบรรณในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์

ไอเซนค (Hans J. Eysenck, 1993) ได้พยายามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบทดสอบบุคลิกภาพ PENของเขาและพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความคิดสร้างสรรค์ทางศิลปะกับความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) ความแข็งแกร่งทนทานของจิตใจ (Psychoticism) และการเก็บตัวสงวนท่าที (Introversion) และเฟิร์มแนม (Furnham, 1999) ได้ทำ งานวิจัยซ้ำแบบเดียวกับที่ไอเซนคได้ทำในปี 1983 พบว่าความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความแข็งแกร่งทนทานของจิตใจเท่านั้น

เจอร์ราด (Gerrard, 1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการให้รางวัล และการฝึกการให้แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation training) ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ และการรับรู้คุณค่าของตนเอง (self-esteem) ในกลุ่มอายุ 7-10 ปี จำนวน 103 คน พบว่า การฝึกให้มีแรงจูงใจภายในมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้คุณค่าตนเอง ในขณะที่การให้รางวัลไม่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์

ชนะ ธาร (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทไดอิจิ-คิคาคุ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความคิดคล่องตัว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความละเอียดลออ กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ แบบอาศัยรูปภาพเป็นสื่อแบบ ก โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 93 คน โดยศึกษาพนักงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทั้งหมด 7 ฝ่าย พบว่า องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลการประเมินปฏิบัติงาน และสามารถทำนายผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

วินัย คำสุวรรณ (2528) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์กับความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการแก้ปัญหา

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (Malakul, 1974) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างนิสิตคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย โดยใช้แบบทดสอบทั้งที่เป็นภาษาและรูปภาพวัดบุคลิกลักษณะของนิสิตซึ่งมีผลงานสร้างสรรค์แตกต่างกันจากการประเมินของอาจารย์ คณะนอ ออกแบบของนิสิตและกิจกรรมที่นิสิตทำในเวลาว่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงว่านิสิต

สถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่มีผลงานสร้างสรรค์ในระดับสูงมีกลุ่มบุคลิกลักษณะที่เด่นใน 4 กลุ่มลักษณะ คือ

กลุ่มลักษณะที่ 1 ได้แก่ การประเมินตนเองสูงทางด้านความคิดสร้างสรรค์ มีประวัติการทำงานและงานอดิเรกที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีพลังความกระตือรือร้นสูง

กลุ่มลักษณะที่ 2 ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น การเปิดรับประสบการณ์ ความต้องการสิ่งแปลกใหม่ ชอบสำรวจ กล้าเสี่ยง

กลุ่มลักษณะที่ 3 ได้แก่ ความไวต่อความรู้สึก มีอารมณ์ต่อสิ่งต่างๆ มีอารมณ์ขัน

กลุ่มลักษณะที่ 4 ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความเป็นธรรมชาติในการแสดงออก ชอบใช้จินตนาการ มั่นใจในตนเอง

อุบลรัตน์ ธนรุจิวงศ์ (2538) ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมการคิดแบบอเนกนัยที่มีผลต่อพัฒนาการในด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กอายุ 5-6 ปี โดยศึกษากับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2

จำนวน 60 คน โดยใช้แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อแบบ ก ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับกิจกรรมการคิดอเนกนัยมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นและสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

ธารทิพย์ เสรินทวัฒน์ (2531) ได้ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบอาชีพงานนิเทศศิลป์จำนวน 126 คน พบว่า กลุ่มที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและได้รับรางวัล มีความคิดสร้างสรรค์ทางด้านความยืดหยุ่นและความละเอียดลออ สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

บริษัทดี&ที ได้ทำการวิจัยเพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานและให้พนักงานไม่ลาออกจากองค์กรและเพื่อตัดสินใจว่า พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง จะมีแนวโน้มได้เลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้นหรือไม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานใหม่ 124 คน ผลปรากฏว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและการได้เลื่อนตำแหน่งด้วย พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง มีแนวโน้มจะได้เลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคต่ำ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Deloitte&Touche, LLP, GreatLakesRegion: D&T,

<http://www.peaklearning.com>)

พีคเลิร์นนิ่ง (PEAK Learning, Inc.) ได้ศึกษากรณีเฉพาะกับบริษัทต่างๆ ที่เข้ารับคำปรึกษาและเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค เช่น การศึกษาในบริษัทดีลอยด์เต แอนด์ ทัช แอล แอล พี (Deloitte and Touche LLP) พบว่าระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ชวนจิตร ธุระทอง (2544) ศึกษาเรื่องเชาว์ปัญญา เชาว์อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายในธุรกิจสรรพสินค้า พบว่าองค์ประกอบทุกด้านของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย

อรพินท์ ตราโต (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 455 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทนุช ตั้งเสถียร (2546) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพMBTI ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความเครียดในการทำงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคระหว่างกลุ่มวิศวกรที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าสถานภาพการสมรสและหน่วยที่ทำงานมีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทิยา วชิรลาภไพฑูรย์ (2547) ศึกษาเรื่องการเพิ่มระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยการเรียนรู้พฤติกรรมกรรมการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค : กรณีศึกษาเยาวชนทำผิดชาย พบว่าโปรแกรมการเรียนรู้ได้ผลดี กลุ่มทดลองมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในทุกมิติและโดยรวมสูงขึ้นหลังการทดลอง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

วรวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2548) ศึกษาเรื่องเชาว์อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและการรับรู้รูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานในโรงงานผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง พบว่าองค์ประกอบของเชาว์อารมณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิณผกา พิณวานิช (2549) ศึกษาเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท อเมริกันอินเตอร์

เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด พบว่า องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

แล็บ (Lab, et al., 1998 cited in Stoltz, 1998) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในบริษัท Deloitte & Touche LLP, Minnesota Power, ADV Telecommunications and U.S. West พบว่า ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการให้บริการ เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์มีสุขภาพที่ดี สร้างรายได้ ได้มากกว่าผู้ที่ AQ ต่ำ ซึ่งความพึงพอใจในการสร้างรายได้ก็คือ ความสำเร็จในอาชีพอย่างหนึ่ง

วันวิสาข์ ฤทธิธาดา ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขาย : กรณีศึกษา พนักงานขายเครื่องถ่ายเอกสารบริษัทไทย พูจีซีร็อกซ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 8 สาขา จำนวน 115 คน พบว่ามีความสอดคล้องกันในเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพนักงานขายทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

อุษณีย์ สุนทรโรทก (2539, น.1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนขายประกันชีวิต โดยศึกษาเฉพาะตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด จำนวน 273 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของตัวแทนประกันชีวิต อันได้แก่ เพศ การศึกษา และสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพคือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และปัจจัยด้านครอบครัวตามลำดับ

อนันต์ รุ่งฟ่องศรีกุล (2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา พบว่า อายุสาขาวิชาการศึกษา และอายุงานมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

นภดล คำเต็ม(2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้

คันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารด้านอายุ สถานภาพการสมรส และอายุงานมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญจันทร์ เมตุลา(2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกรุงเทพฯ พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงและสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

6. เหตุผลในการตั้งสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยของนภาพร อัครกาญจน์(2546)เรื่องความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด(มหาชน) พบว่า เพศต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน และความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพศน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากงานวิจัยของอนันต์ รุ่ง่องศรีกุล (2541) เรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา พบว่าอายุมีผลต่อความสำเร็จในงาน พนักงานชายที่มีอายุมากจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานชายที่มีอายุน้อย และสามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานและแนวโน้มที่จะลาออก

จากองค์การได้และจากงานวิจัยของวรรณภา ธีรบรรณรัตน์ (2540) พบว่าพนักงานชายที่อยู่ในกลุ่มอายุสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานชายที่อยู่ในกลุ่มอายุกลางและต่ำ และพนักงานชายที่อยู่ในกลุ่มอายุกลางจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานชายที่อยู่ในกลุ่มอายุต่ำ ดังนั้น อายุ น่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการศึกษาของจัดจ์และคณะ (Judge et.al., 1995) พบว่า ระดับการศึกษา คุณภาพ การศึกษา สถาบันที่มีชื่อเสียง และประเภทของปริญญาสามารถทำนายความสำเร็จทางด้านการเงินของผู้บริหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับเมลามัด (Melamed,1995) ที่พบว่าการศึกษาที่สูงกว่าเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจหรือพิจารณาการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนและโอกาสที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้น ระดับการศึกษาน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการศึกษาของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดสอดคล้องกับการศึกษาของแมคกินนิสและมอร์โร (McGinnis & Morrow, 1960) ที่พบว่าสถานภาพแต่งงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานมากกว่าสถานภาพอื่นๆ ดังนั้น สถานภาพสมรสน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการวิจัยของอนันต์ รุ่ง่องศรีกุล (2541) เรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา พบว่า อายุงานมีผลต่อความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่พบว่าอายุการทำงานเป็นตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันทาง

อาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น อายุงานน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรมของไนลส์ (Niles, 1994) เรื่องจริยธรรมในการทำงานในประเทศออสเตรเลียและศรีลังกากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชาวออสเตรเลียและศรีลังกา พบว่า เมื่อนิยามจริยธรรมในการทำงานว่าเป็นการเห็นคุณค่าการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต พบว่าคะแนนเฉลี่ยของจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งสองชาติ เช่นเดียวกับการศึกษาของแฮสกินส์ ไลด์ทก้าและโรเซนบลูม(Haskins, Liedtka, and Rosenblum, 1998) ที่ชี้ว่าลักษณะทางจริยธรรมของบุคลากร สามารถบ่งชี้การแสดงความร่วมมือในการทำงาน การกระตือรือร้นและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้ ดังนั้น ความฉลาดทางจริยธรรมน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางจริยธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดเรื่องผลของรางวัลและแรงจูงใจที่มีต่อการแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์(Taylor and Holland, 1986; Guildford, 1971)ที่ได้เสนอว่าบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะมีแรงจูงใจที่จะนำไปสู่ความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จดังเป้าหมาย มีความสนใจและกระตือรือร้นในการหาทางแก้ไขปัญหา จึงมีความเป็นไปได้ที่ความคิดสร้างสรรค์จะสามารถทำนายความสำเร็จของพนักงานได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของแจคสันและฮิสริช (Jackson and Hisrich, 1996, pp286-290) พูดถึงผู้ประสบความสำเร็จในการขายว่าจะต้องเข้าใจผู้อื่น มีความมุ่งมั่น มีหลักการ ฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ มีแรงจูงใจในตนเอง อดทน มีทักษะในการสื่อสาร การวิเคราะห์ การจัดการและการบริหารเวลา จากการศึกษาของธารทิพย์ เสรินวัฒน์ (2531) ได้ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบอาชีพงานนิเทศศิลป์ พบว่า กลุ่มที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและได้รับรางวัล มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นและความคิดละเอียดลออสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งของผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์น่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาของนภดล คำเต็ม(2545) เรื่องความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ จากการศึกษาของเว็ค(Dweck,cited in Stoltz,1997) พบว่าผู้ที่มีAQสูงจะเป็นผู้ที่อดทนและพยายามจนกระทั่งพบกับความสำเร็จตามที่ปรารถนา ดังนั้นหากบุคคลมีAQสูงย่อมอดทนและพยายามในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในอาชีพได้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

7.กรอบแนวคิดในการวิจัย

