บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพนักงานที่ทำงานในสำนักงานจำนวน 130 คน โดยมีผู้เข้าร่วมทำการทดสอบและทำแบบสอบวัดทั้งสิ้นจำนวน 111คน คิดเป็นร้อยละ 85.38 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจริยธรรม

1.3 การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์

1.4 การวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

1.5 การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในอาชีพ

<u>ส่วนที่ 2</u> การทดสอบสมมติฐาน

<u>ส่วนที่ 3</u> การวิเคราะห์เพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	78	70.3
ชาย	33	29.7
รวม	111	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	12	10.8
25 – 30 ปี	52	46.8
31 – 35 ปี	37	33.3
36 – 40 ปี	8	7.3
40 ปีขึ้นไป	2	1.8
รวม	111	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	18.9
ปริญญาตรี	78	70.3
สูงกว่าปริญญาตรี	12	10.8
รวม	111	100.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	78	70.3
สมรส	28	25.2
หม้ายหรือหย่าร้าง	5	4.5
รวม	111	100
5. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	44	39.6
1 - 3 ปี	41	36.9
4 - 6 ปี	16	14.5
6 ปีขึ้นไป	10	9.0
รวม	111	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

<u>เพศ</u> พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ในขณะที่พนักงานที่เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7

<u>อายุ</u> พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และอายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

<u>ระดับการศึกษา</u> พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

<u>สถานภาพสมรส</u> พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ในขณะที่สถานภาพสมรส จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

<u>อายุงาน</u> พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และอายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และอายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

<u>1.2 การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจริยธรรม</u>

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความฉลาดทางจริยธรรม

ความฉลาดทางจริยธรรม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น	5.01	.51	สูง
2. ด้านความรู้สึกผิดชอบชั่วดี	4.78	.60	สูง
3. ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง	4.25	.80	ปานกลาง
4. ด้านความนับถือในตนเอง	4.60	.63	สูง
5. ด้านการมีเมตตากรุณา	4.08	.55	ปานกลาง
6. ด้านความอดทน	4.63	.52	สูง
7. ด้านความยุติธรรม	4.51	.58	สูง
ความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวม	4.55	.40	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .40 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นมีค่าเฉลี่ย 5.01 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.51 ด้านความรู้สึกผิดชอบชั่วดีมีค่าเฉลี่ย 4.78 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60 ด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ย 4.63 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52 ด้านความนับถือในตนเองมีค่าเฉลี่ย 4.60 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.63 และด้านความยุติธรรมอยู่มีค่าเฉลี่ย 4.51 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58 ตามลำดับ สำหรับด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง และด้านการมีเมตตากรุณาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.08 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80 และ .55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความฉลาดทางจริยธรรม และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ สามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของค่าเฉลี่ยความฉลาดทางจริยธรรม จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ

ความฉลาดทางจริยธรรม	ระดับคะแนนเฉลี่ย					
	ต่ำ (ค่าเฉลี่ย1.00-2.66)		ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย2.67-4.33)		สูง (ค่าเฉลี่ย4.34-6.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น	0	0	6	5.4	105	94.6
2. ด้านความรู้สึกผิดชอบชั่วดี	1	0.9	16	14.4	94	84.7
3.ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง	3	2.7	61	55.5	47	42.3
4. ด้านความนับถือในตนเอง	0	0	37	33.3	74	66.7
5. ด้านการมีเมตตากรุณา	1	0.9	83	74.8	27	24.3
6. ด้านความอดทน	0	0	36	32.4	75	67.6
7. ด้านความยุติธรรม	0	0	48	43.2	63	56.8
ความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวม	0	0	35	31.5	76	68.5

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 94.6 ด้านความรู้สึกผิดชอบชั่วดี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 84.7 ด้านความอดทน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 ด้านความนับถือในตนเอง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ด้านความยุติธรรม จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และด้านการมีเมตตากรุณา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

พนักงานมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีเมตตากรุณา จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ด้านความยุติธรรม จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ด้านความนับถือในตนเอง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ด้านความอดทน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ด้านความรู้สึกผิดชอบชั่วดี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

พนักงานมีระดับความฉลาดทางจริยธรรม อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ด้านความรู้สึกผิดชอบชั่วดี และด้านการมีเมตตากรุณา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมทุกด้าน พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 ระดับปานกลาง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 โดยไม่มีพนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับต่ำ

1.3 การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.4

แสดงข้อมูลคะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์

ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	$\bar{x}$	SD
ด้านความคิดคล่องตัว	6	40	25.12	7.43
ด้านความคิดยืดหยุ่น	5	29	17.24	4.35
ด้านความคิดริเริ่ม	0	57	29.04	11.83
ด้านความคิดละเอียดลออ	8	15	13.41	1.67
ความคิดสร้างสรรค์โดยรวม	19	139	84.82	22.67

จากตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลคะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ พิจารณาคะแนนแยกตามองค์ประกอบแต่ละด้านและคะแนนรวม พบว่า

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.12 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.43 ค่าคะแนน มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 6 – 40 ดังนั้นพิสัยของค่าคะแนนรวมความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องตัว คือ 34

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.24 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.35 ค่าคะแนน มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 5 – 29 ดังนั้นพิสัยของค่าคะแนนรวมความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่น คือ 24

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.04 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.83 ค่าคะแนน มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 0 – 57 ดังนั้นพิสัยของค่าคะแนนรวมความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม คือ 57

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.41 คะแนนและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.67 ค่าคะแนนมีช่วงคะแนนตั้งแต่ 8-15 ดังนั้นพิสัยของค่าคะแนนรวมความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออ คือ 7

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.82 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 22.67 ค่าคะแนนมีช่วงคะแนนตั้งแต่ 19 – 139 ดังนั้นพิสัยของค่าคะแนนรวมความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์โดยรวม คือ 120

เมื่อนำคะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์แต่ละด้านมาแบ่งระดับ โดยผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์พิจารณาออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยพิจารณาช่วงคะแนนจากค่าอันตรภาคชั้น จะได้ระดับของความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์แต่ละด้านดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

แสดงระดับคะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์แต่ละด้าน

ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง	
	คะแนน	คน (ร้อยละ)	คะแนน	คน (ร้อยละ)	คะแนน	คน (ร้อยละ)
ด้านความคิดคล่องตัว	6-21	37 (33.4)	22-26	31 (27.9)	27-40	43 (38.7)
ด้านความคิดยืดหยุ่น	5-15	41 (36.9)	16-18	26 (23.4)	19-29	44 (39.6)
ด้านความคิดริเริ่ม	0-22	34 (30.6)	23-31	35 (31.6)	32-57	42 (37.8)
ด้านความคิดละเอียดลออ	8-12	30 (27.0)	13-14	40 (36.1)	15	41 (36.9)
ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์โดยรวม	19-71	34 (30.6)	72-89	33 (29.7)	90-139	44 (39.6)

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมา คือ มีพนักงานจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ที่มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ และมีพนักงานจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ที่มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความคิดสร้างสรรค์แต่ละด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องตัวอยู่ในระดับสูง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ด้านความคิดยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับสูง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับสูง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

1.4 การวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านการควบคุม	4.15	.48	สูง
2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	3.99	.48	สูง
3. ด้านผลกระทบ	3.88	.55	สูง
4. ด้านความอดทน	4.20	.53	สูง
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม	4.06	.44	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความอดทน มีค่าเฉลี่ย 4.20 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53 ด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ย 4.15 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .48 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.99 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.48 และด้านผลกระทบมีค่าเฉลี่ย 3.88 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ สามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	ระดับคะแนนเฉลี่ย					
	ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33)		ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66)		สูง (ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านการควบคุม	0	0	16	14.4	95	85.6
2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	1	0.9	26	23.4	84	75.7
3. ด้านผลกระทบ	1	0.9	40	36.0	70	63.1
4. ด้านความอดทน	1	0.9	10	9.0	100	90.1
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม	1	0.9	12	10.8	98	88.3

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความอดทน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 ด้านการควบคุม จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 และด้านผลกระทบ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1

พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลกระทบ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ด้านการควบคุม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และด้านความอดทน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน มีจำนวนเท่ากัน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.9

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมทุกด้าน มีพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 ระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระดับต่ำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

1.5 การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในอาชีพ

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพ

ความสำเร็จในอาชีพ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ความสำเร็จด้านการทำงาน	3.58	.45	ปานกลาง
2. ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.59	.45	ปานกลาง
3. ความสำเร็จด้านการเงิน	3.02	.63	ปานกลาง
4. ความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.18	.55	ปานกลาง
ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม	3.39	.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีระดับความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .39 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .45 ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.45 ด้านการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 3.18 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.55 และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ย 3.02 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.63 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการอาชีพ และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ สามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9
แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของค่าเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพ
จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ

ความสำเร็จในอาชีพ	ระดับคะแนนเฉลี่ย					
	ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33)		ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67)		สูง (ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความสำเร็จด้านการทำงาน	0	0	52	46.8	59	53.2
2. ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2	1.8	52	46.8	57	51.4
3. ความสำเร็จด้านการเงิน	16	14.4	78	70.3	17	15.3
4. ความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่ง	6	5.4	91	82.0	14	12.6
ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม	1	0.9	91	82.0	19	17.1

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานที่มีระดับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ความสำเร็จด้านการเงิน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

พนักงานที่มีระดับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 ความสำเร็จด้านการเงิน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ความสำเร็จด้านการทำงาน และความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน เท่ากัน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8

พนักงานที่มีระดับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ความสำเร็จด้านการเงิน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมทุกด้านมีพนักงานที่มีระดับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 ระดับสูง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และระดับต่ำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t
หญิง	78	3.3449	.345	-2.039*
ชาย	33	3.5079	.467	

*p< .05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่1.1 โดยพนักงานเพศชายมีระดับความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าเพศหญิงโดยเฉลี่ย 0.1630

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

เนื่องจากข้อมูลเดิมมีการกระจายที่ไม่เหมาะสมจะนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มตัวแปรใหม่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสะสมรวมเพื่อแบ่งกลุ่มตัวแปรใหม่ จากเดิม 5 ตัวแปรเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่หนึ่ง อายุต่ำกว่า 30 ปี และตัวแปรที่สอง อายุ 31 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t
ต่ำกว่า 30 ปี	64	3.3467	.363	-1.477
31 ปีขึ้นไป	47	3.4569	.420	

จากตารางที่ 4.11 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่1.2

<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	.312	2	.156	1.022	.363
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	16.458	108	.152		
รวม	16.770	110			

จากตารางที่ 4.12 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่1.3

<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

เนื่องจากข้อมูลเดิมมีการกระจายที่ไม่เหมาะสมจะนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มตัวแปรใหม่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสะสมรวมเพื่อแบ่งกลุ่มตัวแปรใหม่ จากเดิม 3 ตัวแปรเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่หนึ่ง สถานภาพโสด และตัวแปรที่สอง สมรส /หม้าย/หย่าร้าง

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t
โสด	78	3.3596	.366	-1.409
สมรส/ หม้าย /หย่าร้าง	33	3.4733	.437	

จากตารางที่ 4.13 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่1.4

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

เนื่องจากข้อมูลเดิมมีการกระจายที่ไม่เหมาะสมจะนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มตัวแปรใหม่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสะสมรวมเพื่อแบ่งกลุ่มตัวแปรใหม่ จากเดิม 4 ตัวแปรเป็น 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่หนึ่ง อายุงานต่ำกว่า 1 ปี ตัวแปรที่สอง 1-3 ปี และตัวแปรที่สาม 4 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.14

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	.539	2	.269	1.792	.172
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	16.231	108	.150		
รวม	16.770	110			

จากตารางที่ 4.14 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่1.5

2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางจริยธรรมที่แตกตางกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

เนื่องจากข้อมูลเดิมมีการกระจายที่ไม่เหมาะสมจะนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มตัวแปรใหม่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสะสมรวมเพื่อแบ่งกลุ่มตัวแปรใหม่ จากเดิม 3 ตัวแปรเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่หนึ่ง ระดับความฉลาดทางจริยธรรมต่ำ และตัวแปรที่สอง ระดับความฉลาดทางจริยธรรมสูง

ตารางที่ 4.15

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามระดับความฉลาดทางจริยธรรม

ระดับความฉลาดทางจริยธรรม	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t
ต่ำ	56	3.2917	.345	-2.859*
สูง	55	3.4970	.409	

*p < .05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามระดับความฉลาดทางจริยธรรม พบว่า พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมสูงมีระดับความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าความฉลาดทางจริยธรรมที่แตกตางกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

2.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

เนื่องจากข้อมูลเดิมมีการกระจายที่ไม่เหมาะสมจะนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มตัวแปรใหม่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสะสมรวมเพื่อแบ่งกลุ่มตัวแปรใหม่ จากเดิม 3 ตัวแปรเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่หนึ่ง ระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ต่ำ และตัวแปรที่สองระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์สูง

ตารางที่ 4.16

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์

ระดับ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ต่ำ	56	3.3222	.267	-.739	.461
สูง	55	3.3744	.453		

จากตารางที่ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ต่างกันมีระดับความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

2.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

เนื่องจากข้อมูลเดิมมีการกระจายที่ไม่เหมาะสมจะนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มตัวแปรใหม่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสะสมรวมเพื่อแบ่งกลุ่มตัวแปรใหม่ จากเดิม 3 ตัวแปรเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่หนึ่ง ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำ และตัวแปรที่สอง ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง

ตารางที่ 4.17
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในอาชีพ
จำแนกตามระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t
ต่ำ	55	3.3100	.349	-2.273*
สูง	56	3.4753	.414	

*p < .05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่า พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฝันฝ่าอุปสรรคสูงจะมีระดับความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฝันฝ่าอุปสรรคต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่างกันมีระดับความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันโดยเฉลี่ย 0.1654

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

สมมติฐานเพิ่มเติม พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่างกันจะมีความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความฉลาดทางจริยธรรม
จำแนกตามระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ระดับ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ต่ำ	55	1.3273	.473	-3.693	.000*
สูง	56	1.6607	.477		

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความฉลาดทางจริยธรรม จำแนกตามระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ค่าt ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ -3.693 โดยมีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ.05 ดังนั้น พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่างกันมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำ