

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 130 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการทดสอบและมีผู้เข้าร่วมทดสอบทั้งสิ้นจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 85.38 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน
2. แบบสอบถามวัดความสามารถในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตามแนวคิดความฉลาดทางจริยธรรมของมิเชล (Michele Borba; 2001) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความสามารถในการควบคุมตนเองความนับถือในตนเอง การมีเมตตากรุณา ความอดทน และความยุติธรรม
3. แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ (Torrance Test of Creative Thinking) ซึ่งใช้แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อแบบ ก (Thinking Creativity Figural Form A) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดคล่องตัว ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดริเริ่ม และด้านความคิดละเอียดลออ

4. แบบทดสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ซึ่งพัฒนามาจากแบบประเมิน The Adversity Response Profile (ARP) ตามกรอบแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบและด้านความอดทน

5. แบบทดสอบวัดความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของ Gattiker & Larwood แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่ง

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ผู้วิจัยได้ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความฉลาดทางจริยธรรม ระดับความคิดสร้างสรรค์ ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และระดับความสำเร็จในอาชีพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อระดับความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความฉลาดทางจริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสำเร็จในอาชีพ สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยผลการศึกษสามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 และมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

2. การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .40 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความอดทน ความนับถือในตนเอง และความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 5.01 4.78 4.63 4.60 และ 4.51 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51 .60 .52 .63 และ .58 ตามลำดับ สำหรับความสามารถในการควบคุมตนเอง และการมีเมตตากรุณา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.08 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80 และ .55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมและรายด้านเฉลี่ย จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่า พนักงานมีความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง 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

พนักงานมีระดับความฉลาดทางจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 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

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

3. การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์

จากการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ พบว่า พนักงานมีระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.82 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 22.67 ค่าคะแนนมีช่วงคะแนนตั้งแต่ 19 – 139 เมื่อพิจารณาคะแนนแยกตามองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.12 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.43 ค่าคะแนน มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 6 – 40

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.24 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.35 ค่าคะแนน มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 5 – 29

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.04 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.83 ค่าคะแนน มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 0 – 57

คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.41 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.67 ค่าคะแนน มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 8 – 15

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านเฉลี่ย จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และมีพนักงานจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ที่มีคะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์แต่ละด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องตัวอยู่ในระดับสูง 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

4. การวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

จากการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค พบว่า พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ใน

ระดับสูงเช่นกันโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความอดทน ด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านผลกระทบ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 4.15 3.99 และ 3.88 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53 .48 .48 และ .55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมและรายด้านเฉลี่ย จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่า พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับสูง 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

พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง 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

พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบและด้านความอดทน มีจำนวนเท่ากัน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมทุกด้าน มีพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับสูง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 ระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระดับต่ำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

5. การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในอาชีพ

จากการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในอาชีพ พบว่า พนักงานมีระดับความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .39 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 3.58 3.18 และ 3.02 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .45 เท่ากันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการเงิน ตามด้วย .55 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และ .63 ด้านการเงิน

เมื่อพิจารณาความสำเร็จในอาชีพโดยรวมและรายด้านเฉลี่ย จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ 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

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

6. การทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานการวิจัย | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|
| 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน | |
| สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน | ยอมรับสมมติฐาน พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเพศชายมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานการวิจัย | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|--|--|
| สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน |
| สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน |
| สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน |
| สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน |
| สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางจริยธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน | ยอมรับสมมติฐาน พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีความฉลาดทางจริยธรรมสูงมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| สมมติฐานที่ 3 ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน พนักงานที่มีระดับความคิดสร้างสรรค์ต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน |
| สมมติฐานที่ 4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่ต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน | ยอมรับสมมติฐาน พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย พบว่า อายุของพนักงานส่วนมากอยู่ระหว่าง 25 – 30 ปี เป็นช่วงอายุของคนที่ยังสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีสถานภาพโสด การที่บริษัทมีพนักงานกลุ่มดังกล่าวอยู่ในช่วงเริ่มต้นของวัยทำงาน ถือเป็นผลดีต่อกระบวนการทำงาน เนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวอยู่ในช่วงวัยแห่งการเรียนรู้ และแสวงหาประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อเนืองไปยังความกระตือรือร้นและความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน แต่ข้อด้อยที่สำคัญ คือ การที่พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ประสบการณ์ของพนักงานจึงน้อยตามไปด้วย อาจทำให้การทำงานขาดความละเอียดรอบคอบและขาดความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา สำหรับระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะลักษณะงานเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถพอสมควร รวมทั้งบริษัทมีนโยบายการรับพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ทั้งนี้จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขอตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการของบริษัท เนื่องจากบริษัทมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานานมีจำนวนน้อย แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีอัตราการลาออกและเปลี่ยนงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง (ดังแสดงตารางในภาคผนวก ง) ทั้งนี้อัตราการลาออกและเปลี่ยนงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทสูญเสียทรัพยากรบุคคล งบประมาณ ไปอย่างสิ้นเปลือง

2. การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจริยธรรม

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ด้านความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ด้านความอดทน ด้านความนับถือในตนเอง และด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง โดยมีความสามารถในการควบคุมตนเอง และการมีเมตตา กรุณา อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย พบว่า การที่พนักงานมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง เนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่เพิ่งจบการศึกษาและอยู่ในวัยเริ่มต้นการทำงาน ซึ่ง

ระยะดังกล่าวเป็นช่วงของการปรับตัว ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่าความฉลาดทางจริยธรรมที่เกิดขึ้น น่าจะเป็นการเรียนรู้ที่ยังคงติดตัวมาตั้งแต่สมัยกำลังศึกษาและทำกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ การทำงานในช่วงแรกนั้น พนักงานส่วนใหญ่มักต้องสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลและประสานการทำงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจำเป็นต้องใช้จริยธรรมในด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น(Empathy) ด้านความนับถือในตนเอง(Respect) ด้านความยุติธรรม(Fairness) ในการตัดสินเรื่องต่างๆ ด้านการมีเมตตาากรุณา(Kindness) และด้านความอดทน(Tolerance)ในการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆได้ ส่วนจริยธรรมในด้านการมีจิตสำนึกที่ดี ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ(Conscience) และความสามารถในการควบคุมตนเอง(Self-Control)จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี สามารถผ่านช่วงระยะเวลาของการทดลองงานไปได้ รวมไปถึงการได้รับเงินโบนัสตอนปลายปี จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอตั้งข้อสังเกตว่า การที่พนักงานมีความฉลาดทางจริยธรรมสูง อาจเป็นไปได้ว่าเนื่องจากแบบสอบถามเป็นการประเมินแบบSelf Assessment ที่ให้ตนเองเป็นผู้ประเมินและหัวข้อที่ต้องการวัด เป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนต่อความรู้สึกของผู้ตอบ แนวโน้มคำตอบของพนักงานจะอยู่ในด้านดีเพื่อรักษาภาพลักษณ์ของตนเอง ถึงแม้ผู้ตอบจะทราบว่าเป็นแบบสอบถามนั้นเก็บโดยไม่ระบุชื่อและผลที่ได้จะไม่กระทบใดๆกลับไปยังตัวผู้ตอบเองก็ตาม เพื่อให้รู้สึกว่าการประเมินนั้นอยู่ในกรอบของศีลธรรม จริยธรรมอันดี นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า บริษัทควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานและจัดกิจกรรมหรือจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความฉลาดทางจริยธรรม โดยเฉพาะในด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง เนื่องจากพนักงานมีคะแนนในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางและผู้วิจัยเห็นว่าจริยธรรมในด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานต้องมีการติดต่อประสานงานทั้งพนักงานด้วยกันเองหรือลูกค้าจากภายนอก ความสามารถในการควบคุมตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้กระบวนการทำงานสามารถดำเนินไปได้ได้อย่างเรียบร้อย

3. การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกค่าเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 39.6 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.7 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 30.6

ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องตัวอยู่ในระดับสูงสุด ตามด้วย ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความคิดละเอียดลออ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย พบว่า ถึงแม้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล จะพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีการกระจายตัวอย่างใกล้เคียงกันทั้งในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ลักษณะธรรมชาติของการทำงานในแผนกต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน โดยแผนกที่ทำงานประจำในสำนักงาน ลักษณะของงานจะเป็นงานที่มีระเบียบและกฎเกณฑ์คงที่แน่นอน เช่น งานบัญชี งานการเงินและงานฝ่ายบุคคล เป็นต้น จึงทำให้โอกาสที่พนักงานจะได้คิดสร้างสรรค์หรือออกแบบรูปแบบการทำงานด้วยตนเองมีความเป็นไปได้น้อย ต่างกับแผนกงานที่ลักษณะงานบังคับให้พนักงานต้องคิดสร้างสรรค์ ความแตกต่างของธรรมชาติของงานจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การกระจายข้อมูลความคิดสร้างสรรค์ มีการกระจายที่ใกล้เคียงกันทั้งในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ

นอกจากนี้ เมื่อนำแผนกการตลาดและแผนกขาย ซึ่งน่าจะมีลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับการความคิดสร้างสรรค์มาพิจารณา พบว่า ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ของแผนกการตลาดและแผนกขายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะแผนกการตลาดต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรม (Event) และคิดแผนการส่งเสริมการขายรูปแบบใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์จึงสูง ส่วนในแผนกขายต้องมีการคิดหารูปแบบการขาย โดยการนำเสนอสินค้าที่น่าสนใจและหาวิธีต่างๆเพื่อให้ได้ยอดขายตามเป้าที่ตั้งไว้ ส่งผลให้คะแนนความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ของทั้งสองแผนกอยู่ในระดับสูง

4. การวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกันโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความอดทน ด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านผลกระทบ

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการที่เป็นบริษัทเอกชน ซึ่งมีเป้าหมายหลัก คือ การดำเนินธุรกิจที่แสวงหาผลกำไร จึงทำให้บริษัทต้องมีการแข่งขันเพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งทางการตลาดกับองค์กรอื่นๆ ซึ่งการสร้างรายได้เปรียบของการแข่งขันในตลาด บริษัทจำเป็นต้องมีการพัฒนาและ

ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันที่ จากทิศทางและความคาดหวังดังกล่าวข้างต้นได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานทุกคนในบริษัทที่จะต้องทำงานหนักขึ้น ต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับการเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลา สิ่งนี้จึงช่วยปลุกฝังและสร้างความอดทนในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ด้วยสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น สิ่งนี้จึงเป็นปัจจัยอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้พนักงานต้องมีความอดทนเพื่อเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\bar{x} = 4.20$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานอยู่ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางการตลาดสูง และส่วนใหญ่พนักงานจะต้องเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน เนื่องจากสินค้าของบริษัทคือไม้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ควบคุมได้ยาก ทำให้มีปัญหาในเรื่องของสินค้าเช่น สีของไม้ ลวดลายของไม้ และการโก่งหรือบิดงอของไม้ ซึ่งไม่สามารถกำหนดให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าได้ พนักงานแต่ละส่วนจำเป็นต้องใช้ความพยายามและความอดทนสูงในการแก้ปัญหาในส่วนที่ตนเองสามารถทำได้เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจมากที่สุด ด้วยเหตุนี้ พนักงานจึงมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในด้านความอดทนที่สุด ทั้งนี้ การแก้ปัญหาต้องอาศัยความสามารถในเรื่องการควบคุมตนเอง เพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้โดยไม่ย่อท้อ ทำให้คะแนนเฉลี่ยความสามารถในด้านการควบคุมของพนักงานสูงรองลงมาจากความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน($\bar{x} = 4.15$)

นอกจากนี้ การมีพี่เลี้ยงและหัวหน้าคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและการอบรมเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานรู้ขอบเขตของงานและใช้ทักษะเพิ่มเติมที่ได้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ปรึกษาหารือเพื่อช่วยแก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและการรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงเช่นกัน($\bar{x} = 3.99$)

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านของผลกระทบของพนักงาน ถึงแม้จะอยู่ในระดับสูง($\bar{x} = 3.88$) แต่ยังคงต่ำกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีอายุน้อยเพิ่งจบการศึกษา ประสบการณ์ทำงานยังมีน้อย เมื่อเจอกับปัญหาอาจยังไม่สามารถวัดผลกระทบของปัญหาได้ว่าจะมีความยุ่งยากมากน้อย

เพียงใดและไม่สามารถจำกัดปัญหาให้อยู่ภายในขอบเขตได้ แต่ที่สามารถผ่านไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าและรุ่นพี่ที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา คะแนนเฉลี่ยในด้านนี้จึงยังอยู่ในระดับสูง

5. การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงิน

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}=3.59$) อาจเนื่องมาจากการทำงานภายในบริษัทที่มีการประสานงานกันระหว่างฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ อีกทั้งบริษัทได้ส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีมและการทำงานข้ามสายงาน (Cross Functional) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ช่วยให้บริษัทเกิดการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบและระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้รักและสนิทสนมกับบุคคลตามฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงทำให้พนักงานมีระดับความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในปริมาณสูงที่สุดเมื่อเทียบกับความสำเร็จด้านอื่น ๆ ทั้ง 4 ด้าน คะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ ความสำเร็จในอาชีพด้านการทำงาน ($\bar{x}=3.58$) อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานเริ่มทำงานใหม่จะมีการจัดปฐมนิเทศเพื่อแจ้งให้พนักงานทราบนโยบายเบื้องต้นของบริษัทและข้อมูลเบื้องต้นของสินค้าทั้งหมดที่บริษัทจำหน่าย จากนั้นหัวหน้าแผนกจะอธิบายเกี่ยวกับขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบและมอบหมายงานให้ นอกจากนี้ยังมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยให้ทางพนักงานกำหนด KPI ของตนเอง และให้หัวหน้าพิจารณาอีกครั้งเพื่อเสนอต่อผู้บริหาร หลังจากนั้นในการประเมินผลยังให้พนักงานประเมินตนเองและค่อยให้หัวหน้าประเมินอีกครั้ง และนำผลที่ได้มาปรับใช้ในการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินต่ำที่สุด ($\bar{x}=3.02$) อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานต้องมีภาระหรือค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นจากเดิม ในขณะที่รายได้ยังคงเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เนื่องจากข้อมูลของพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งจึงยังต้องเป็นไปตามลำดับขั้น

จากปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น จึงส่งผลให้ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินอยู่ในปริมาณที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบความสำเร็จในด้านอื่น ๆ

6. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานย่อย 1.1 – 1.5 สรุปได้ว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ มีเพียงเพศของพนักงานที่แตกต่างกันเท่านั้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีเพศชายมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีเพศหญิง

จากผลการวิจัย พบว่าเพศมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ อาจเป็นเพราะนโยบายของบริษัทเน้นการมีหัวหน้าเป็นเพศชายด้วยค่านิยมของสังคมไทย จะเห็นได้ว่าหัวหน้าแต่ละแผนกจะเป็นผู้ชายเกือบทั้งหมด ส่งผลให้ความสำเร็จในอาชีพของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง โดยเมื่อวิเคราะห์หรือข้อพบความสัมพันธ์เพิ่มเติมว่า เพศชายมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าเพศหญิง (ข้อคำถามที่17) และเห็นว่าตนเองได้กล่าวมายังตำแหน่งที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนดไว้ (ข้อคำถามที่19) เนื่องจากสภาพสังคมไทยเพศชายจะถูกมองว่าเป็นผู้นำและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้มากกว่า เพศหญิง นอกจากนี้ เพศชายมีหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัว การปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายจึงมีเป้าหมายและความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพที่สูงกว่าเพศหญิง ยิ่งโดยเฉพาะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่กดดันให้พนักงานเพศชายต้องขยัน พยายาม และอดทนในการดำรงชีพเพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พนักงานเพศชายมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิณพกา พิณวานิช (2549) ที่พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

การที่พนักงานมีอายุต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะคนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อย เมื่อเริ่มทำงานจะมีพลังในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าคนที่มีอายุมาก รวมทั้ง เมื่อองค์กรมีการพัฒนาปรับปรุงระบบและโครงสร้าง โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ เช่น โปรแกรมระบบคอมพิวเตอร์ ขณะที่พนักงานที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะเคยชินกับระบบเดิมและใช้เวลาในการเรียนรู้และปรับตัวนานกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (พิณผกา พิณวานิช, 2549) นอกจากนี้ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปี และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่พบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสำเร็จในอาชีพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อายุที่ต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี และการศึกษาในเรื่องระดับการศึกษาของแคนนิงส์ (1991) ที่ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในองค์กรขนาดใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

การที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการศึกษาจะมีผลในระยะเริ่มต้นของการเข้าสู่สายอาชีพ แต่ในระยะยาวการศึกษาจะมีความสำคัญลดน้อยลงไป โดยมีประสบการณ์ในสายอาชีพเข้ามามีบทบาทสำคัญมากกว่า (แคนนิงส์, 1991) นอกจากนี้ ในปัจจุบันบริษัทมีนโยบายและแนวทางการส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ซึ่งสามารถกระทำได้หลายทาง ทั้งการอบรมของบริษัท การศึกษาดูด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต คู่มือการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จึงได้ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ความแตกต่างของระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพการทำงานของพนักงาน

ทั้งนี้ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 70.3 ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้ ไม่พบความแตกต่างของความสำเร็จในอาชีพจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอารี จริยานุรักษ์กุล (2528) ที่ศึกษาเรื่องสถานภาพของกลุ่มแพทย์สตรี และพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

การที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจากในอดีต ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ได้ส่งผลโดยตรงต่อการดำรงชีพของพนักงาน ทั้งพนักงานที่มีสถานภาพโสด สถานภาพสมรส สถานภาพหย่าหรือหย่าร้างที่ต่างก็ต้องประสบกับปัญหาค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน จึงทำให้สถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

นอกจากนี้พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดถึงร้อยละ 70.3 ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การวิจัยในครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างของความสำเร็จในอาชีพจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ความแตกต่างของสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิณผกา พิณวานิช (2549) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะขั้นตอนการทำงานมีการระบุอย่างชัดเจนเป็นมาตรฐาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ ได้ทันที รวมถึงการจัดอบรมเป็นระยะๆ ทำให้พนักงานมีการเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ และมีความรู้ ความเข้าใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ ความสำเร็จทางด้านการเงินและการเลื่อนตำแหน่ง จะแปรเปลี่ยนไปตามลำดับ ขั้นตอนหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทางบริษัทได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน พนักงานที่มีอายุงานน้อยแต่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง จะมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนและมีแนวโน้มในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าผู้ที่มีอายุงานมากแต่ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำหรือปานกลาง

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1-3 ปีรวมกันมากถึงร้อยละ 76.5 ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การวิจัยใน

ครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างของความสำเร็จในอาชีพจากพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน นอกจากนี้อาจมีปัจจัยด้านอื่นๆที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น บุคลิกภาพความต้องการบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น (พิณผกา พิณวานิช, 2549)

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางจริยธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมสูงมีระดับความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของไนลส์ (Niles, 1994) ในองค์การ คริสเตียนว่าการที่สมาชิกขององค์การมีจริยธรรมในระดับสูงจะมีความสามารถในการประเมินว่าสิ่งใดดีและควรปฏิบัติ สิ่งใดไม่ดีและควรละเว้น รวมถึงการเห็นคุณค่าในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต เช่นเดียวกับการศึกษาของแฮสกินส์ ไลด์ทก้าและโรเซนบลูม (Haskins, Liedtka, and Rosenblum, 1998) ที่ชี้ว่าลักษณะทางจริยธรรมของบุคลากร สามารถบ่งชี้การแสดงความร่วมมือในการทำงาน การกระตือรือร้น และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้

การที่ระดับความฉลาดทางจริยธรรมต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้ที่มีความฉลาดทางจริยธรรมสูง จะมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ รู้จักผิดชอบชั่วดี แยกแยะได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูกต้อง และเลือกประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความต้องการ ด้วยความตั้งใจและเจตนาดีงามในทุกสถานการณ์ รวมถึงการปฏิบัติดีต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ มีความเมตตากรุณา รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เคารพให้เกียรติและมีความยุติธรรม (อาภรณ์, 2528) ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ให้ประพฤติตนได้ถูกต้องตามรูปแบบ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทด้วยความซื่อสัตย์จริงใจและถูกต้องตามหลักจริยธรรม นอกจากนี้ ความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ จะช่วยเพิ่มระดับความรับผิดชอบและช่วยให้ทำงานภายใต้ความกดดันได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าให้ความไว้วางใจและเชื่อใจในการทำงาน รวมไปถึงการมอบหมายงานสำคัญให้ทำ ซึ่งผลลัพธ์จากประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าวย่อมสะท้อนและส่งผลต่อการประเมินหรือการเลื่อนระดับของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานที่มีความฉลาดทางจริยธรรมสูงมีความสำเร็จในอาชีพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางจริยธรรมต่ำ

เมื่อวิเคราะห์รายชื่อ พบว่าความฉลาดทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพนั้น มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ข้อคำถามที่ 5, 8, 11,

20) ว่าสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ดี ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า และได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการปฏิบัติงาน การทำงานจึงเป็นไปได้อย่างราบรื่น และเมื่อผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมส่งผลให้โอกาสในการประสบความสำเร็จในอาชีพเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3 ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ Taylor and Holland (1986) ที่ได้เสนอว่าบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะมีแรงขับที่จะนำไปสู่ความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จดังเป้าหมาย มีความสนใจและกระตือรือร้นในการหาทางแก้ไขปัญหา ขัดแย้งกับการศึกษาของแจคสันและฮิสริช (Jackson and Hisrich, 1996) ที่กล่าวถึงผู้ประสบความสำเร็จในการขายว่าจะต้องเข้าใจผู้อื่น มีความมุ่งมั่น มีหลักการ ฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ มีแรงจูงใจในตนเอง อดทน มีทักษะในการสื่อสาร อีกทั้งยังขัดแย้งกับการศึกษาของธราทิพย์ เสรีนทวัฒน์ (2531) ที่ได้ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบอาชีพงานนิเทศศิลป์ พบว่า กลุ่มที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและได้รับรางวัลมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นและความคิดละเอียดลออสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ

การที่พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากขั้นตอนการทำงานในบริษัทมีกระบวนการการทำงานที่ชัดเจนแน่นอนเป็นรูปธรรม อีกทั้งกระบวนการทำงานยังมีกฎระเบียบและข้อบังคับควบคุมและกำกับอยู่ ส่งผลให้พนักงานต้องทำงานตามระบบหรือกฎระเบียบที่บริษัทได้กำหนดไว้ ซึ่งงานรูปแบบดังกล่าวไม่ส่งผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของนภดล คำเต็ม (2545) เรื่องความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของ

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของเว็ค (Dweck, cited in Zoltz, 1997) พบว่า ผู้ที่มี AQ สูงจะเป็นผู้ที่อดทนและพยายามจนกระทั่งพบกับความสำเร็จตามที่ปรารถนา ดังนั้นหากบุคคลมี AQ สูงย่อมอดทนและพยายามในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในอาชีพได้

การที่พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน เนื่องจากความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความอดทนพากเพียร มีพลังในการฝ่าฟัน ทำให้เกิดผลงานและสามารถเอาชนะอุปสรรคได้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและในการทำงาน นอกจากนี้ลักษณะธรรมชาติของบริษัทในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับภาวะ การแข่งขันจากองค์กรต่าง ๆ อย่างรุนแรง ส่งผลให้บริษัทต้องวางนโยบายหรือออกมาตรการเพื่อกระตุ้นให้แก่พนักงานในบริษัทได้เกิดความมุ่งมั่น ความขยัน และความอดทนในการฟื้นฟ้อุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน หรือติดต่อกฎคำ โดยแนวทางที่บริษัทได้นำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น ขยัน และอดทน คือระบบการเลื่อนตำแหน่ง ระบบการประเมินและเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอาชีพที่จะช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจแก่การทำงานของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการของบริษัท จึงส่งผลให้พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงมีความสำเร็จในอาชีพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่ำ

7. การวิเคราะห์เพิ่มเติม

สมมติฐานเพิ่มเติม พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่างกันจะมีความฉลาดทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานเพิ่มเติม พบว่า พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่างกันมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่ำ ซึ่งยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาถึงเรื่องนี้โดยตรง

การที่พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่างกันมีความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกัน เนื่องจาก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคเป็นส่วน

ที่ทำให้มนุษย์สามารถเอาชนะอุปสรรคได้มากขึ้น เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมให้ผู้มีเชาวน์ปัญญา (IQ) เชาวน์อารมณ์ (EQ) และความฉลาดในการทำความคิด (MQ) ที่ดีอยู่แล้ว ให้สามารถคงความคิดและมีความสุขอยู่ได้นานโดยไม่ท้อแท้ต่อศัตรูหรืออุปสรรคซึ่งพบได้เสมอในชีวิต (วิทยา นาควัชระ, 2544) ดังนั้น ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง จะสามารถต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้ดี สามารถอดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ย่ำแย่ โดยมีจริยธรรมเป็นตัวยึดเหนี่ยว ส่งผลให้พนักงานสามารถเอาชนะปัญหาต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้อย่างราบรื่น และสามารถรักษาระดับจริยธรรมที่ดีของตนเองไว้ได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และอยู่ในช่วง 1-3 ปีเป็นจำนวนมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่ยังอาจมีปัญหาจึงทำให้เกิดการลาออกและการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง ทั้งการทำ Career Path ให้แก่พนักงาน การจัดสรรเงินเดือน ระบบสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อสร้างความภักดีในองค์กรของพนักงาน รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับบริษัทในอนาคต
2. จากการวิเคราะห์ความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยพบว่าพนักงานมีความสามารถในการควบคุมตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังขาดความฉลาดทางด้านนี้ โดยความฉลาดในการควบคุมตนเองถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานภายในและภายนอกบริษัท ด้านการติดต่อประสานงานระหว่างพนักงานต่างแผนกและการติดต่อกับลูกค้าเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดของบริษัทโดยตรง ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสนใจในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในด้านดังกล่าวให้แก่พนักงานอย่างจริงจัง
3. จากการวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยพบว่าพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวมกระจายในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ใกล้เคียงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในหลายๆ แผนกมีความคิดสร้างสรรค์ต่ำ ทั้งนี้อาจมาจากระบบงานของบริษัทที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือความคิดสร้างสรรค์ที่นอกเหนือจากระบบงานที่บริษัทได้กำหนดไว้ สิ่งนี้จึงอาจทำให้การทำงานของพนักงานต่อไปในอนาคตเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน จนนำไปสู่การลาออกจากบริษัท

ในที่สุด ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงควรวางแนวทางเพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้เกิดกระบวนการคิดหรือการสร้างสรรค์ผลงาน ทั้งนี้การคิดหรือสร้างสรรค์ผลงานอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่พนักงานคนนั้นรับผิดชอบอยู่ก็ได้ โดยบริษัทอาจกำหนดรางวัลความคิดสร้างสรรค์ โดยให้พนักงานมองหาปัญหาทุกอย่างที่มีในบริษัทและคิดเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อนำเสนอแก่บริษัท ซึ่งการกำหนดรางวัลดังกล่าวนอกเหนือจากบริษัทจะได้ข้อคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาก็ยังเป็นรูปธรรมที่เกิดขึ้นในบริษัทแล้ว บริษัทยังสร้างแนวทางการกระตุ้นให้พนักงานได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานในภาระงานตามปกติของพนักงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน เช่น ตำแหน่งงาน ภาระงาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยทำการวิเคราะห์ร่วมกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา อาจวิเคราะห์ดูผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปีหรือวิเคราะห์ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรแรงจูงใจและลักษณะบุคลิกภาพซึ่งจะทำให้สามารถวัดความสำเร็จอาชีพได้อย่างชัดเจนมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนและเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น
4. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเท่านั้น ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปยังบริษัทธุรกิจประเภทอื่นๆ หรือในองค์การภาครัฐและเอกชนต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น