

**ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทน ความยืดหยุ่น
และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี**

สันติ แสนกระจาย¹
ณัชชามน เปรมปลื้ม²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 085-514-3341 อีเมล : 6612672006@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี และ (3) เพื่อทำนายพฤติกรรมความสำเร็จในอาชีพ โดยมีความอดทนและความยืดหยุ่นเป็นตัวทำนาย

กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 166 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบวัดความอดทน แบบวัดความยืดหยุ่น และแบบวัดความสำเร็จในอาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง (2) ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความอดทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (3) ความอดทนและความยืดหยุ่นสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 23.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ความอดทน; ความยืดหยุ่น; ความสำเร็จในอาชีพ; พนักงานบริษัทเอกชน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชามน เปรมปลื้ม ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship between Grit, Resilience, and Career Success of Employees in a Private Company in Pathum Thani Province

Sunti saenkajhai¹
Nuchchamon Pramepluem²

¹ Corresponding Author, Tel.085-541-3314, E-mail: 6612672006@rumail.ru.ac.th

Received; Revised.....; Accepted.....

Abstracts

This study aimed to (1) study grit, resilience and career success of employees in a private company in Pathum Thani Province, (2) examine the relationship between resilience and career success of employees in a private company in Pathum Thani Province, and (3) predict career success with the grit and resilience as predictors.

The sample consisted of 166 employees selected through purposive sampling. The research instruments were; (1) demographic information, (2) grit questionnaires, (3) resilience questionnaires, and career success questionnaires. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Spearman's rank correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results showed that; (1) the employees' levels of grit, resilience, and career success were at a high level. (2) Grit showed a statistically significant positive relationship with career success at a moderate level. (3) Resilience demonstrated a statistically significant positive relationship with career success at a moderate to relatively high level, and grit was positively related to resilience at a moderate to relatively high level. (4) the results of multiple regression analysis indicated that grit and resilience jointly predicted career success, accounting for 23.3 percent of the variance. Among the predictors, resilience was found to have a statistically significant influence on career success.

Keywords: Grit; Resilience; Career Success; Private Company Employees

¹ Graduate Student, Master of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education
Ramkhamhaeng University

² Assistant Professor, Ph.D., Psychology Department, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

1. บทนำ

ในบริบทการทำงานยุคปัจจุบัน ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) มิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว เช่น ระดับการศึกษา ทักษะทางวิชาชีพ หรือโอกาสในตลาดแรงงาน หากแต่มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับคุณลักษณะทางจิตวิทยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะที่เอื้อต่อการรับมือกับความกดดัน ความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งงานวิจัยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาภายในที่ช่วยให้บุคคลสามารถรักษาแรงจูงใจ ยืนหยัดต่ออุปสรรค และพัฒนาเส้นทางอาชีพได้อย่างยั่งยืน

ความยืดหยุ่น (Resilience) มีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ด้านการงานและความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลว ความเครียด และสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน แนวคิดความอดทนหรือความมุ่งมั่นพากเพียรต่อเป้าหมายระยะยาว (Grit) ได้รับการเสนอว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญที่อธิบายความสำเร็จในระยะยาวของบุคคล แม้ในกรณีที่บุคคลไม่ได้มีความสามารถทางสติปัญญาหรือทรัพยากรภายนอกสูงที่สุด

ในบริบทขององค์กรภาคเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัญหาการลาออก ความรู้สึกหมดไฟ และการขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาอาชีพ ยังคงเป็นความท้าทายสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการทำความเข้าใจบทบาทของความอดทนและความยืดหยุ่น ในฐานะคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สนับสนุนความสำเร็จในอาชีพ จึงมีความจำเป็นทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติงานวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
- 2.3 เพื่อทำนายพฤติกรรมความสำเร็จในอาชีพ โดยมีความอดทนและความยืดหยุ่นเป็นตัวทำนาย

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความอดทน (Grit)

ความอดทน (Grit) เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สะท้อนความมุ่งมั่น และความพากเพียรต่อเป้าหมายระยะยาวโดยเน้นการยืนหยัดอย่างต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญอุปสรรค ความล้มเหลว หรือความเหน็ดเหนื่อย แนวคิดนี้ อยู่ภายใต้กรอบจิตวิทยาเชิงบวกและถูกนำมาอธิบายว่า ความสำเร็จในระยะยาวไม่จำเป็นต้องเกิดจากความสามารถเชิงสติปัญญาเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นกับความสามารถในการ “รักษาความพยายามและความสนใจต่อเป้าหมายเดิม” อย่างสม่ำเสมอ

ในบริบทภาษาไทย แนวคิด Grit มีการใช้คำแทนหลายคำ เช่น “ความอดทน” “ความทรหด” “ความพากเพียร” หรือ “ความวิริยะอุตสาหะ” แต่แก่นร่วมคือ “ความต่อเนื่องของความมุ่งมั่น” และ “การไม่ยอมแพ้ต่อเป้าหมายระยะยาว” งานวิจัยฉบับนี้เลือกใช้คำว่า “ความอดทน” เพื่อสะท้อนความหมายดังกล่าวให้สอดคล้องกับบริบทไทยและการประยุกต์ใช้ในองค์กร

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความอดทน

Duckworth และคณะ (2007) เสนอว่า Grit คือความพากเพียรและความหลงใหล ต่อเป้าหมายระยะยาว โดยประกอบด้วย 2 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

(1) ความสม่ำเสมอของความสนใจ/เป้าหมาย (Consistency of Interest หรือ Passion)

คือการรักษาความสนใจและเป้าหมายให้มั่นคง ไม่เปลี่ยนเป้าหมายบ่อย และมุ่งมั่นกับสิ่งที่ตนเห็นว่าสำคัญแม้ใช้เวลานาน

(2) ความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Perseverance of Effort) คือการลงมือทำอย่างต่อเนื่อง แม้เผชิญความยากลำบาก ความล้มเหลว หรือไม่เห็นผลในระยะสั้น และสามารถ “กลับมาพยายามใหม่” ได้อย่างสม่ำเสมอ เมื่อพิจารณาในบริบทการทำงาน แนวคิดนี้ช่วยอธิบายพฤติกรรมเชิงอาชีพที่สำคัญ เช่น การตั้งเป้าหมายในงานระยะยาว การไม่ล้มเลิกเมื่อเจองานหนัก การสะสมทักษะอย่างต่อเนื่อง และการรักษาวินัยในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นฐานสำคัญของความสำเร็จในอาชีพ

Peterson และ Seligman (2004) เสนอกรอบ “จุดแข็งด้านคุณธรรม” (Character Strengths and Virtues) ที่จัดระบบคุณลักษณะเชิงบวกของมนุษย์เป็นหมวดหมู่ โดยความอดทน ถูกจัดอยู่ในกลุ่มคุณธรรม ด้าน “ความกล้าหาญ” ซึ่งสะท้อนการยืนหยัดทำสิ่งที่ควรทำให้สำเร็จแม้เผชิญความยากลำบาก

ในมุมมองนี้ “ความอดทน” ไม่ได้เป็นเพียงความพยายามทางพฤติกรรมเท่านั้น แต่เป็น “คุณลักษณะเชิงคุณธรรม” ที่สัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบ ความกล้าเผชิญอุปสรรค และการทำหน้าที่ให้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ด้านอาชีพผ่านความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และการได้รับโอกาสเติบโตในองค์กร

นอกจากกรอบหลักของ Duckworth แล้ว ยังมีแนวคิดที่สามารถอธิบาย กลไกของความอดทน ได้เพิ่มเติม ได้แก่ แนวคิดความแกร่งทางจิตใจหรือใจแกร่ง และแนวคิดการควบคุมตนเอง โดยสามารถสรุปประเด็นเชิงทฤษฎีได้ดังนี้

(1) ความอดทนกับการควบคุมตนเอง (Self-regulation) ความอดทนสัมพันธ์กับความสามารถ ในการกำกับตนเอง เช่น การจัดการแรงล่อใจ การคงวินัย และการทำงานต่อเนื่องตามเป้าหมาย แม้ไม่มีแรงเสริมในระยะสั้น กลไกนี้ทำให้บุคคล “ไม่หลุดเป้าหมายง่าย” และพร้อมสะสมความก้าวหน้า แบบค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งเป็นหัวใจของความสำเร็จระยะยาวในอาชีพ

(2) ความอดทนกับความแกร่งทางจิตใจ/ใจแกร่ง (Mental Toughness/Hardiness) ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีแรงกดดันสูง ความอดทนมักปรากฏผ่านความทนต่อแรงกดดัน ความไม่ยอมแพ้ และการคงความพยายามในสถานการณ์ท้าทาย แนวคิดด้าน “ความแกร่ง” และ “ใจแกร่ง” ช่วยอธิบายว่าทำไมบางคนจึงรักษาประสิทธิภาพและเป้าหมายได้ แม้เผชิญความเครียดหรือข้อจำกัดในงาน

(3) ความอดทนกับความหมาย/เป้าหมายระยะยาว (Meaning and Long-term Goal Commitment) แก่นของ Grit คือการยึดมั่น “เป้าหมายที่มีความหมาย” ต่อบุคคล

เป้าหมายที่ชัดเจนและมีคุณค่าในตัวเองจะเพิ่มแรงขับเคลื่อน ทำให้บุคคลมีแนวโน้มฝึกฝน พัฒนา และอดทนต่อความล่าช้าของผลลัพธ์ ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพอย่างยั่งยืน

ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนกับความสำเร็จในอาชีพได้อธิบายได้ ดังนี้

1. การรักษาความต่อเนื่องของเป้าหมายอาชีพ ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญสะสม
2. การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ทำให้เกิดประสบการณ์ ความสำเร็จย่อย (small wins) และเพิ่มความมั่นใจในเส้นทางอาชีพ
3. วินัยและการกำกับตนเอง ทำให้การทำงานมีคุณภาพสม่ำเสมอ ส่งผลต่อการประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสเติบโต
4. การมองความล้มเหลวเป็นข้อมูลย้อนกลับ ช่วยให้ปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดอยู่กับความผิดพลาด

ดังนั้น ความอดทนจึงทำหน้าที่เป็น “ทรัพยากรภายใน” ที่สนับสนุนทั้งความก้าวหน้าเชิงวัตถุ (เช่น โอกาสเติบโต รายได้ ตำแหน่ง) และเชิงอัตวิสัย (เช่น ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ) ผ่านพฤติกรรมการทำงานที่มีความต่อเนื่องและยืนหยัดต่อเป้าหมายระยะยาว

3.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่น (Resilience)

ความยืดหยุ่น (Resilience) หมายถึงความสามารถของบุคคลในการปรับตัว พึ่งตัว และดำรงการทำหน้าที่ทางจิตใจและพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ ที่ก่อให้เกิดความเครียด ความล้มเหลว หรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

แนวคิดนี้มองว่าความยืดหยุ่นมิใช่เพียงการ “อดทน” ต่อปัญหา แต่เป็นกระบวนการเชิงรุก ที่บุคคลใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกเพื่อกลับคืนสู่สมดุลและก้าวต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในทางจิตวิทยา ความยืดหยุ่นถูกอธิบายว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพลวัต (dynamic process) ที่สามารถพัฒนาได้ตามประสบการณ์และบริบท ไม่ใช่ลักษณะตายตัว บุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูง มักสามารถจัดการอารมณ์ ควบคุมความคิดเชิงลบ และปรับกลยุทธ์การเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สามารถรักษาประสิทธิภาพการทำงานและความต่อเนื่องในเส้นทางอาชีพได้ แม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน

Grotberg (1995) ได้เสนอว่า ความยืดหยุ่นของบุคคลเกิดจากการบูรณาการทรัพยากร 3 ด้าน ได้แก่

1. ฉันมี (I Have) หมายถึงทรัพยากรภายนอก เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กร
2. ฉันเป็น (I Am) หมายถึงคุณลักษณะภายใน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และทัศนคติเชิงบวก
3. ฉันสามารถ (I Can) หมายถึงทักษะในการเผชิญปัญหา เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการควบคุมอารมณ์

กรอบแนวคิดนี้ช่วยอธิบายว่าความยืดหยุ่นไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง แต่เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบริบท ในบริบทการทำงานทรัพยากร ทั้งสามด้านนี้ช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับความกดดันจากงาน ความคาดหวังขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

3.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นถูกมองว่าเป็นความสามารถในการ “ฟื้นตัวและก้าวต่อ” โดยไม่สูญเสียแรงจูงใจหรือเป้าหมายระยะยาว โดยพนักงานที่มีความยืดหยุ่นสูง มักสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์เชิงลบ ปรับกรอบความคิด และมองปัญหา เป็นโอกาสในการพัฒนา ส่งผลให้สามารถรักษาความมุ่งมั่นในงาน รวมทั้งลดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ และเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกระบวนการเผชิญความเครียด (coping) โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูงมักเลือกใช้กลยุทธ์การเผชิญปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เช่น การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การขอความช่วยเหลือ และการปรับมุมมองทางความคิด มากกว่าการหลีกเลี่ยงหรือยอมจำนนต่อสถานการณ์

ในบริบทขององค์กรความสามารถในการปรับตัวดังกล่าวช่วยให้พนักงานสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ลดผลกระทบของความเครียดสะสม และคงประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถอธิบายบทบาทของความยืดหยุ่นต่อความสำเร็จในอาชีพได้ผ่านกลไกสำคัญ ได้แก่

1. การฟื้นตัวจากความล้มเหลว ช่วยให้ผู้ไม่หยุดชะงักในเส้นทางอาชีพ
2. การควบคุมอารมณ์และความคิด ช่วยลดผลกระทบของความเครียดต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้สามารถรับบทบาทใหม่หรือเงื่อนไขงานที่ท้าทายได้
4. การรักษาแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้การพัฒนาอาชีพมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

ดังนั้น ความยืดหยุ่นจึงทำหน้าที่เป็นทรัพยากรทางจิตวิทยาที่ช่วยประคับประคองและเสริมพลังให้ผู้สามารถเดินทางต่อไปในเส้นทางอาชีพได้ แม้ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและแรงกดดันในสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

ความสำเร็จในอาชีพ เป็นแนวคิดที่ใช้อธิบาย ผลลัพธ์ของเส้นทางการทำงานของบุคคล ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน โดยในอดีตความสำเร็จในอาชีพมักถูกพิจารณาผ่านเกณฑ์ภายนอก เช่น รายได้ ตำแหน่งงาน หรือสถานะทางวิชาชีพ

อย่างไรก็ตาม แนวคิดร่วมสมัยเสนอว่า ความสำเร็จในอาชีพควรถูกมองอย่างครอบคลุม ทั้งมิติภายนอกและมิติภายในของบุคคล โดยนักวิชาการจำนวนมากเห็นพ้องกันว่า ความสำเร็จในอาชีพไม่ใช่เพียง “ปลายทาง” แต่เป็นกระบวนการสะสมประสบการณ์ ความก้าวหน้า และการรับรู้คุณค่าของตนเองในเส้นทางอาชีพ บุคคลอาจมีความสำเร็จในอาชีพในระดับที่แตกต่างกัน แม้จะอยู่ในตำแหน่งหรือรายได้ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการประเมินตนเองและความหมายที่บุคคลให้กับอาชีพของตน

การจำแนกความสำเร็จในอาชีพออกเป็นสองมิติ ได้แก่

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุประสงค์ (Objective Career Success)

หมายถึง ผลลัพธ์ที่สามารถสังเกตและวัดได้จากภายนอก เช่น รายได้ ตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้น หรือรางวัลที่ได้รับ ซึ่งสะท้อนสถานะทางอาชีพของบุคคลในโครงสร้างองค์กรหรือสังคม

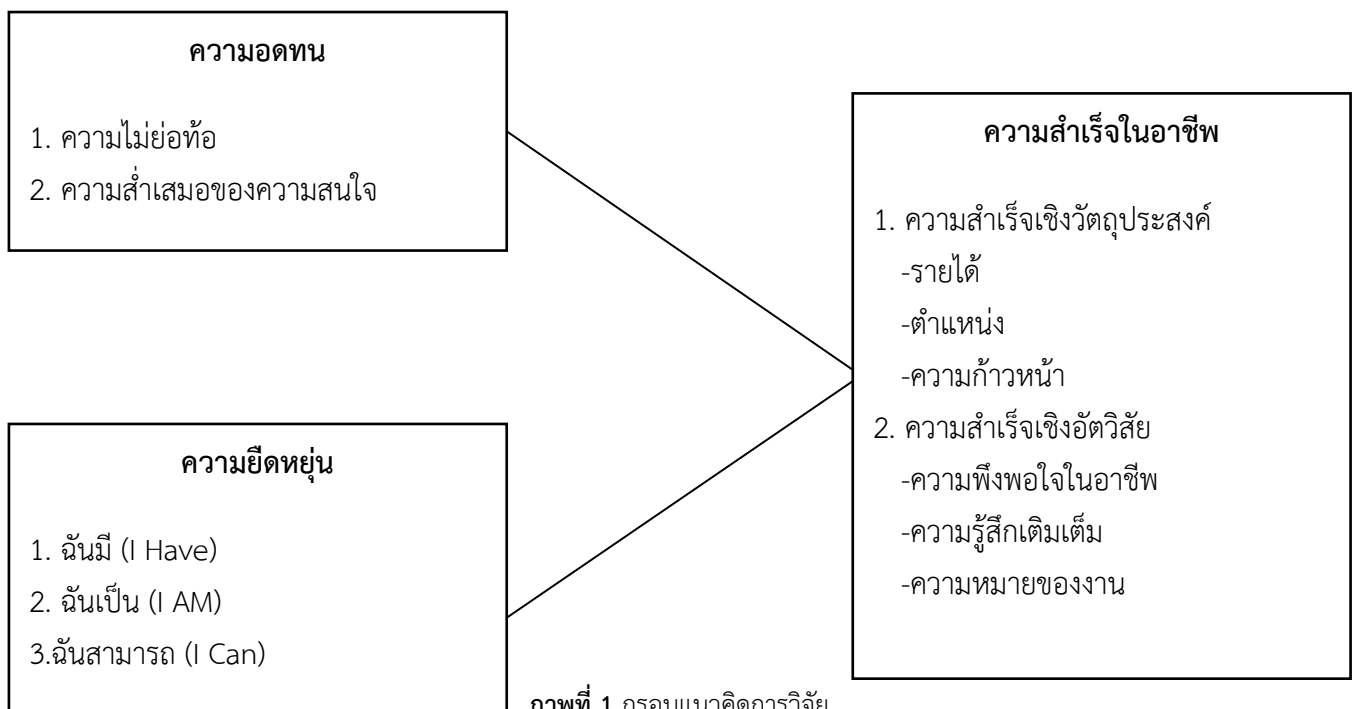
2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective Career Success)

หมายถึง การรับรู้และการประเมินของบุคคลต่อความสำเร็จในอาชีพของตนเอง เช่น ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมั่นคง ความภาคภูมิใจ และการรับรู้ถึงความก้าวหน้าในชีวิตรการทำงาน

ดังนั้น การพิจารณาความสำเร็จในอาชีพทั้งสองมิติช่วยให้เข้าใจว่า

บุคคลอาจประสบความสำเร็จในอาชีพ “จากภายใน” แม้ผลลัพธ์ภายนอกยังไม่สูงมาก และในทางกลับกัน บุคคลอาจมีความสำเร็จเชิงโครงสร้าง แต่ขาดความพึงพอใจหรือความหมายในอาชีพของตน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ความอดทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

4.2 ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

4.3 ความอดทนและความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงร่วมกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 166 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและมีความสนใจในการให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตรฐาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แบบวัดความอดทน (Grit) แบบวัดความยืดหยุ่น (Resilience) และแบบวัดความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตามเกณฑ์ทางสถิติที่ยอมรับได้ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และระดับของตัวแปร (2) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพ (3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงร่วมของความอดทนและความยืดหยุ่นที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพ

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.96 และมีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีสัดส่วนมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มี อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และมี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระดับ 15,001-25,000 บาท

6.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนกับความสำเร็จในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังแสดงใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ความสัมพันธ์	ρ (Spearman's rho)	ค่า Sig. (2-tailed)	การแปลผล
ความอดทน กับ ความสำเร็จในอาชีพ	.344	.000	เชิงบวกระดับปานกลาง

สัมพันธ์แบบสเปียร์แมน
($p < .01, n = 166$)

จากตารางที่ 2 พบว่า ความอดทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีระดับความอดทนสูงมีแนวโน้มรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนเองในระดับที่สูงขึ้น

6.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นกับความสำเร็จในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3

ความสัมพันธ์	ρ (Spearman's rho)	ค่า Sig. (2-tailed)	การแปลผล
ความอดทน กับ ความสำเร็จในอาชีพ	.462	.000	เชิงบวกระดับสูง

สัมพันธ์แบบสเปียร์แมน
($p < .01, n = 166$)

จากตารางที่ 3 พบว่า ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่สามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากอุปสรรคในการทำงานได้ดี มีแนวโน้มรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพในระดับที่สูงขึ้น

6.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงร่วมระหว่างความอดทนและความยืดหยุ่นกับความสำเร็จในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงร่วมระหว่างความอดทนและความยืดหยุ่นกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลดังแสดงใน ตารางที่ 4

ตารางที่ 4.1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	t	Sig.
ความอดทน	-	-	-	.146
ความยืดหยุ่น	-	.462	-	.000

4.2 สรุปโมเดลการถดถอย

R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.
-	.233	.-	-	.000

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ความอดทนและความยืดหยุ่นสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งสอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในอาชีพได้ ร้อยละ 23.3 ($R^2 = .233$, $p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์เป็นรายตัว พบว่า ความยืดหยุ่นเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความอดทนไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาร่วมกับความยืดหยุ่น แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการปรับตัว และฟื้นตัว มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานมากกว่าความอดทนเพียงลำพัง

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แม้ความอดทนจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับความยืดหยุ่นแล้ว ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัว มีบทบาทสำคัญมากกว่าในการอธิบายความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน

7. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความอดทน ความยืดหยุ่น และความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

7.1 ความอดทนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จากผลการวิจัยพบว่าความอดทนมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสำเร็จในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความอดทนสูง มีแนวโน้มรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนเองในระดับที่สูงขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ความอดทนสะท้อนถึงความสามารถของบุคคล ในการรักษาความมุ่งมั่นและความพยายามต่อเป้าหมายอาชีพระยะยาว แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค หรือความล้มเหลว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Duckworth และคณะ ที่อธิบายว่าความอดทน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ในบริบทของการทำงาน โดยพนักงานที่มีความอดทนย่อมมีแนวโน้มทุ่มเทเวลา และความพยายามในการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ ส่งผลให้เกิดการรับรู้ ถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ระดับความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลางสะท้อนให้เห็นว่า ความอดทนเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอในการอธิบายความสำเร็จในอาชีพทั้งหมด เนื่องจากความสำเร็จในอาชีพยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น บริบทขององค์กร โอกาสในการเติบโต และทรัพยากรทางจิตวิทยาอื่นร่วมด้วย

7.2 ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวจากอุปสรรคได้ดี มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในอาชีพในระดับที่สูงขึ้น ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่า ความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียด ความเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนในบริบทการทำงานได้อย่างเหมาะสม กล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูง จะสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์เชิงลบ ปรับวิธีการทำงาน และกลับมาดำเนินบทบาทหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Grotberg ที่มองว่าความยืดหยุ่น เป็นทรัพยากรภายใน ที่ช่วยเสริมพลังให้บุคคลสามารถดำรงอยู่และเติบโตได้ท่ามกลางสถานการณ์ที่ท้าทาย

7.3 ความอดทนและความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงร่วมกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความอดทนและความยืดหยุ่นสามารถร่วมกัน พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรายตัวแปร พบว่า ความยืดหยุ่นเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความอดทนไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาร่วมกับความยืดหยุ่น ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ความอดทนจะมีบทบาทในการสนับสนุนความสำเร็จในอาชีพ แต่เมื่อบุคคลเผชิญกับบริบทการทำงานที่มีความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนสูง ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวมีความสำคัญมากกว่าในการอธิบายความสำเร็จในอาชีพ

ผลการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่าความอดทนและความยืดหยุ่นทำหน้าที่เป็นทรัพยากรทางจิตวิทยาที่เสริมกัน โดยความอดทนช่วยรักษาความต่อเนื่องของเป้าหมายอาชีพ ขณะที่ความยืดหยุ่นช่วยระคับประคองให้บุคคลสามารถก้าวผ่านอุปสรรคและความล้มเหลวตลอดเส้นทางการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพในระยะยาวได้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับองค์กร

1. องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาความยืดหยุ่นของพนักงาน
เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความยืดหยุ่นเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการปรับตัว การจัดการความเครียด และการฟื้นตัวจากอุปสรรค
จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานสามารถรับมือกับความท้าทายในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. องค์กรควรออกแบบระบบการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากความล้มเหลว เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน
เพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน
3. แม้ความอดทนจะไม่ปรากฏอิทธิพลเชิงพยากรณ์เมื่อพิจารณาร่วมกับความยืดหยุ่น แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรควรส่งเสริมการตั้งเป้าหมายระยะยาวและการรักษาความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน
ผ่านระบบการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การติดตามผล และการให้การยอมรับในความพยายามอย่างต่อเนื่อง

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับพนักงาน

1. พนักงานควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวจากอุปสรรคในการทำงาน
โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา มองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนา และฝึกทักษะการจัดการอารมณ์และความเครียดอย่างเหมาะสม
2. พนักงานควรตั้งเป้าหมายทางอาชีพที่ชัดเจน และรักษาความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
แม้ต้องเผชิญกับความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในเส้นทางอาชีพ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรภาคเอกชนในอุตสาหกรรมหรือพื้นที่อื่น เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง
2. ควรศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาอื่นเพิ่มเติม เช่น การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่ออธิบายความสำเร็จในอาชีพได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. การวิจัยในอนาคตอาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงผสม เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และกระบวนการภายในที่เชื่อมโยงความอดทนและความยืดหยุ่นกับความสำเร็จในอาชีพได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

ชุตินา ประภาศวุฒิสาร. (2561). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภางค์ จันทวานิช. (2560). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพร เทพสิทธิธา. (2562). ความยืดหยุ่นทางจิตเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*, 13(2), 45–62.

วรารณ ศรีสุข. (2563).

ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในองค์กรเอกชน.

วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 26(1), 89–108.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). *แนวทางการจัดทำรายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

อรอุมา ศรีทอง. (2566).

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยากับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคอุตสาหกรรม.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัฐ, 18(1), 112–130.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.

Psychological Review, 84(2), 191–215.

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.

Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174.

Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. The Hague: Bernard van Leer Foundation.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.