

ทัศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้า ในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา

A Growth Mindset Attitude Affecting Work Efficiency and Career Advancement of Working People in Songkhla Province

Received: January 14, 2025

Revised: April 24, 2025

Accepted: June 23, 2025

เอกอนงค์ รัตติณิตพงษ์¹ และ สมชวี ศิริโสภณา²

Akanong Ratikanitpong¹ and Somchawee Sirisopana²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลาที่มีทัศนคติแบบ Growth Mindset และ 2) ศึกษาความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลาที่มีทัศนคติแบบ Growth Mindset โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มคนวัยทำงานในช่วงอายุ 19 – 59 ปี ที่ทำงานในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นกลุ่มคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่าทัศนคติแบบ Growth Mindset ด้านประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ Growth Mindset ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเองส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลามากที่สุด และ Growth Mindset ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่นส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลาที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความคิดแบบเติบโต ประสิทธิภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน

¹ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ บริษัท ทัทวิน จำกัด อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา: Laboratory technician: TAT WIN Company Limited Sadao District Songkhla; Email: 6624104456@rumail.ru.ac.th

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University. Email: somchawee@rumail.ru.ac.th

ABSTRACT

In this research investigation, the researchers examine (1) work efficiency of the working people having a growth mindset attitude in Songkhla province; and investigate (2) career advancement of the working people under study.

The sample population consisted of 400 working people aged 19-59 years in Songkhla province using the technique of probability sampling. The members of the sample population were divided into three groups of early working age (19-29 years); mid-career (30-44 years) and late working age (45-59 years). Then, the technique of purposive sampling was employed to select the working people in Songkhla province. The research instrument was a questionnaire. Data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The technique of multiple regression analysis was also employed.

Findings showed that the growth mindset in the aspects of work efficiency and career advancement of the working people in Songkhla province overall was at a high level. Growth mindset in the aspect of the belief in one's own intellectual potential and abilities affected work efficiency of the working people in Songkhla province at the highest level. Growth mindset in the aspect of finding lessons and inspiration from others' success affected career advancement of the working people in Songkhla province at the highest level at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Growth Mindset, Work Efficiency, Career Advancement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ในโลกการทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทั้งจากเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม หรือแม้กระทั่ง COVID-19 ทำให้องค์กรกลายเป็นสิ่งที่คาดเดายาก ตำแหน่งงานนับล้านกำลังจะเลือนหายไป ขณะเดียวกันตำแหน่งงานใหม่อีกนับล้านก็กำลังจะถือกำเนิดขึ้น อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโครงสร้างทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การที่จะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่ไม่หยุดนิ่งเป็นเรื่องยาก แรงงาน พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ทักษะคนดี และกลยุทธ์ในการวางแผนการทำงานของตนเองเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ต่อไปในตลาดแรงงาน

ในชีวิตการทำงานมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้าด้วยกันทั้งนั้น แต่ในความเป็นจริง ไม่ใช่ทุกคนที่จะพบกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน อะไรคือสิ่งที่ทำให้

คนเราประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และอะไรคือสิ่งที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จล้มเหลว Dweck นักจิตวิทยาและนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ได้ศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ว่าเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวต่างกัน โดย Dweck (2016) ได้แบ่ง Mindset ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) Fixed Mindset เป็นกรอบความคิดแบบยึดติด เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาอย่างตายตัวหรือสามารถเปลี่ยนแปลงได้เล็กน้อย เกรงกลัวความผิดพลาด ไม่กล้าเสี่ยง ไม่ชอบความท้าทาย แม้มีปัจจัยหลาย ๆ อย่างสนับสนุนในเชิงบวก และเชื่อว่าสติปัญญาหรือความสามารถมีเท่าไรก็เท่านั้นเพิ่มเติมไม่ได้ให้คุณค่ากับภาพลักษณ์หรือคุณสมบัติที่ติดตัวมา เช่น เก่ง ฉลาด อาจมีเป้าหมายในการที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่ตนคิดว่าทำไม่สำเร็จ จึงไม่เลือกงานที่ท้าทาย ซึ่งต่างจาก 2) Growth Mindset เป็นกรอบความคิดแบบยืดหยุ่น เชื่อในศักยภาพของคน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้เพิ่มขึ้น และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ให้คุณค่ากับความตั้งใจ และความพยายามจนเกิดเป็นประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี จึงกล้าลงทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน เช่น เดียวกับการศึกษาของ อัลธินา สายน้ำเย็น (2563) กล่าวว่า การที่นักศึกษาไทยไปแลกเปลี่ยนยังต่างประเทศ นักศึกษาประสบกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านการสื่อสาร ปัญหาด้านการใช้ชีวิต ปัญหาการปรับตัว เป็นต้น สิ่งสำคัญที่ทำให้นักเรียนไทยที่ไปศึกษาต่อต่างประเทศ สามารถข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตได้คือการพัฒนากรอบความคิดที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดที่มีผลต่อพฤติกรรม

กรอบความคิดแบบ Fixed Mindset และ Growth Mindset ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในวงการศึกษา แต่ในบริบทขององค์กรหรือบริบทการทำงานถูกกล่าวถึงอยู่น้อยมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบความคิดแบบ Growth Mindset มาศึกษาในบริบทการทำงาน ในช่วงเวลาเกือบ 3 ปีที่ทั้งโลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในแทบทุกมิติ เนื่องมาจากการระบาดของ COVID-19 โดยเฉพาะโลกของการทำงาน ทำให้คนเปลี่ยนพฤติกรรมมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น การปรับเปลี่ยนของเศรษฐกิจเหล่านี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของงานที่เกิดขึ้นหลายงาน ในโลกใหม่ต้องการทักษะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีความหลากหลาย และซับซ้อนมากขึ้น (เสาวรัช รัตนคำฟู, 2564)

จากสถานการณ์เศรษฐกิจดังกล่าวองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งด้านโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ วิธีการจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไป ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้เดินต่อไปพร้อมกับองค์กรได้ การที่บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย และจากการศึกษาของ Tatiana et al. (2024) พบว่า พนักงานที่มี Growth Mindset มีส่วนร่วมในการทำงานและประสิทธิภาพที่สูงกว่า และพนักงานที่มองความต้องการของงานเป็น

ความท้าทาย มีส่วนร่วมในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพดีขึ้น และรายงานจาก TalentLMS (2024) พบว่า Growth Mindset ของพนักงานมีส่วนช่วยเพิ่มรายได้ขององค์กรโดยตรง

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ ของภาคใต้ และมีประชากรจำนวนมากที่อยู่ในวัยทำงานทั้งในองค์กรเอกชน รัฐบาล และด้วยการปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษา Growth Mindset ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา

นิยามศัพท์

1. Growth Mindset หมายถึง วิธีคิดที่เชื่อว่าทักษะและความรู้ความสามารถของเราสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการพยายามฝึกฝน ไม่มีอะไรที่อยู่เหนือความพยายามและความตั้งใจ
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลของสิ่งทีกระทำของแต่ละบุคคลที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความทันต่อเหตุการณ์พร้อมสำหรับทุกสถานการณ์ ความทุ่มเทในการทำงาน เกิดความตั้งใจเต็มใจทำให้การทำงานได้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ตลอดจนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้นหรือมีโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
4. คนวัยทำงาน หมายถึง บุคคลที่อยู่ในช่วงอายุที่สามารถทำงานและสร้างรายได้เพื่อตนเองและสังคมได้ โดยกลุ่มคนวัยทำงานแบ่งออกเป็นวัยทำงานตอนต้น (19 - 29 ปี) ตอนกลาง (30 - 44 ปี) และตอนปลาย (45 - 59 ปี)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ตัวแปรทัศนคติแบบ Growth Mindset ประกอบด้วย ด้านการต้อนรับ ความท้าทาย ด้านความเพียรพยายาม ด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง และด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านความมั่นคงในสายอาชีพ

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ กลุ่มคนวัยทำงานในช่วงอายุ 19 – 59 ปี ที่ทำงานในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่จัดเก็บข้อมูล เฉพาะพื้นที่จังหวัดสงขลา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Dweck (2016) กล่าวว่า Mindset คือ ความเชื่อ ทัศนคติ หรือมุมมองของมนุษย์ที่มาจากประสบการณ์ในอดีต เช่น การเลี้ยงดู สังคม ครอบครัว การศึกษา ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของชีวิตได้ Dweck (2016) พบว่า Mindset แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ Fixed Mindset และ Growth Mindset โดย Fixed Mindset คือ กรอบความคิดแบบยึดติด ที่มีคุณลักษณะที่ตายตัวเหมือนกับการแกะสลักด้วยหิน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีลักษณะดังนี้ ให้คุณค่ากับภาพลักษณ์หรือคุณสมบัติที่ติดตัวมา เช่น ความฉลาด ความเก่ง มองความพยายามว่าไม่มีประโยชน์หรือแะ สติปัญญามีเท่าไรก็เท่านั้น เพิ่มเติมไม่ได้ ปฏิเสธความยุ่งยาก ไม่ชอบความท้าทาย รู้สึกแะเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์ และไม่สนใจคำวิจารณ์ที่มีประโยชน์ มองว่าความผิดพลาดคือความล้มเหลว และเลิกล้มความตั้งใจง่าย ซึ่งตรงข้ามกับ Growth Mindset คือ กรอบความคิดแบบยืดหยุ่น ที่มีความเชื่อว่าคนเราสามารถฝึกฝน เรียนรู้ พัฒนา และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต ลักษณะของบุคคลที่มี Growth Mindset มีดังนี้ เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้ สามารถเรียนรู้เพิ่มขึ้น และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ให้คุณค่ากับความตั้งใจ ความพยายาม และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มองอุปสรรค และความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ชอบความท้าทาย และกล้าเสี่ยง เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จะนำคำวิจารณ์เหล่านั้นมาเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้ ปรับปรุง พัฒนา และพยายามแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อรุณชัยพร (2567) พบว่า ถ้าพนักงานมี Growth Mindset มากขึ้น ทำให้ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานเพิ่มขึ้นด้วย การอบรมและพัฒนา Growth

Mindset ภายในองค์กร และการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ช่วยส่งเสริมให้องค์กรก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิสันต์ ตินะคัต (2562) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการปรับทัศนคติในการทำงานนอกเหนือจากความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ และการปรับทัศนคติที่ดีช่วยให้มีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ รวมไปถึงมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานอีกด้วย และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการปฏิบัติงานอันจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี Growth Mindset ของ Dweck (2016) เป็นหลักเพราะเป็นผู้เริ่มต้นในการค้นพบศักยภาพและอิทธิพลของ Mindset ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการต้อนรับความท้าทาย หมายถึง การยอมรับความเสี่ยง รับรู้ว่าการท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 2) ด้านความเพียรพยายาม หมายถึง การมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นว่าการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ 3) ด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว หมายถึง พยายามแก้ปัญหาวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลวและมุ่งแก้ไขความผิดพลาด 4) ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ หมายถึง รับฟังการวิพากษ์วิจารณ์และนำไปปรับปรุง พัฒนา 5) ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น หมายถึง แสวงหาและเรียนรู้ความสำเร็จของผู้อื่น 6) ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จได้ โดยใช้ความพยายามและความสามารถเป็นหลัก และ 7) ด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ หมายถึง การแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีการหลากหลาย ให้ความสำคัญที่กระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ของความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลของสิ่งที่กระทำของแต่ละบุคคลที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและความทันต่อเหตุการณ์สำหรับทุกสถานการณ์ ความทุ่มเทในการทำงาน เกิดความตั้งใจ เต็มใจ ทำให้การทำงานได้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรกำหนด ตลอดจนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด (กรรณก ดลโสภณ และคณะ, 2567) สำหรับบทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1989) มาเป็นหลักในการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพ หมายถึง งานที่มีคุณภาพสูง ทั้งผู้ผลิตผลงานและผู้ใช้ประโยชน์จากงานได้รับความคุ้มค่า และมีความพึงพอใจ เกิดจากขั้นตอนต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานนั้นมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นไปตามข้อกำหนดที่ตั้งเป้าหมายไว้ 2) ปริมาณ หมายถึง งานที่เกิดขึ้นมีจำนวนมากน้อยเป็นไปตามเป้าหมาย และความคาดหวังขององค์กร เป็นข้อมูลที่สามารถกำหนดเป็นตัวเลข 3)

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น และ 4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด

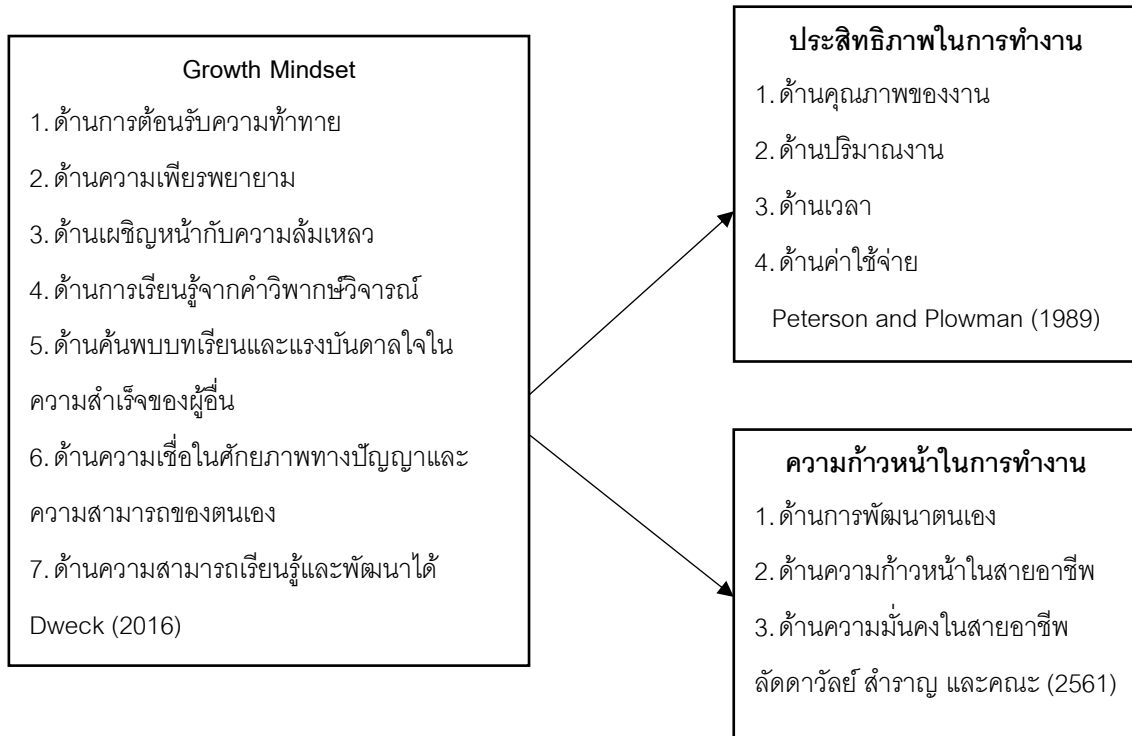
ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าจากการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีของ ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2561) มาเป็นหลักในการวัดความก้าวหน้า เนื่องจากได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความคิด จิตใจ พฤติกรรมที่แสดงออกหรือทัศนคติจะทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน หรือมีโอกาสนที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน และ 3) ความมั่นคงในสายอาชีพ หมายถึง ความมั่นใจในอาชีพการทำงานว่า คุณภาพชีวิตจะยังคงสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จนเกษียณอายุการทำงาน

ดังนั้นองค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันที่ต้องการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนานวัตกรรม จึงให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนา Growth Mindset ของบุคลากรในองค์กรเพราะจะพัฒนาสินค้าและบริการได้ก็ต้องเริ่มต้นจากพื้นฐานคือการพัฒนาทัศนคติของบุคลากรในองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทัศนคติแบบ Growth Mindset ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา
2. ทัศนคติแบบ Growth Mindset ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มคนวัยทำงาน ในช่วงอายุ 19 - 59 ปี ในจังหวัดสงขลา คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1977) และประมาณขนาดตัวอย่างใช้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 0.05 และมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ชุด สุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม (Stratified Sampling) คือ วัยทำงานตอนต้น (19 - 29 ปี) ตอนกลาง (30 - 44 ปี) และตอนปลาย (45 - 59 ปี) (Health Data Center, 2567) ซึ่งเป็นกลุ่มวัยทำงานพนักงานในองค์กรที่ทำงานในจังหวัดสงขลา จากนั้นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นกลุ่มคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา

เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 2 คำถามแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามมาตรวัด (Likert Scale) และให้คะแนนแบบ (Rating Scale) เกี่ยวกับทัศนคติแบบ Growth Mindset ประกอบด้วย ด้านการต้อนรับความท้าทาย ด้านความเพียรพยายาม ด้านเผชิญหน้ากับ

ความล้มเหลว ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง และด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ จำนวน 21 ข้อ (Dweck, 2016)

ส่วนที่ 4 คำถามมาตรวัด (Likert Scale) และให้คะแนนแบบ (Rating Scale) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 12 ข้อ (Peterson & Plowman, 1989)

ส่วนที่ 5 คำถามมาตรวัด (Likert Scale) และให้คะแนนแบบ (Rating Scale) เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านความมั่นคงในสายอาชีพ จำนวน 9 ข้อ (ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ, 2561)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 ท่าน เพื่อหาค่า IOC ผลประเมินค่า IOC มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.75 – 1.00 ซึ่งถือว่าคำถามทุกข้อในแบบสอบถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับประชากร จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าถามแต่ละคำถามต้องมีค่า Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กฤตพล ณ พัทลุง และ ปิยะมาศ สือสวัสดิ์ดิษฐ์, 2566) ค่าถามได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.838 – 0.926 จากนั้นแจกแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูลตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติแบบ Growth Mindset ประสิทธิภาพในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ และโดยภาพรวม
3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 และ 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 300 คน ร้อยละ 75.00 อายุ 30 - 44 ปี จำนวน 305 คน ร้อยละ 76.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 217 คน ร้อยละ 54.25 อาชีพ พนักงานบริษัท จำนวน 255 คน ร้อยละ 63.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 235 คน ร้อยละ 58.75 และระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 219 คน ร้อยละ 54.75 กลุ่มตัวอย่างมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติแบบ Growth Mindset โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.75) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือด้านเวลา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือด้านความมั่นคงในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.85)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติแบบ Growth Mindset ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของคน วัยทำงานในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) พบว่า ตัว แปรอิสระ คือ Growth Mindset ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ทัศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.215	0.167		7.263	0.000		
ด้านการต้อนรับความท้าทาย	0.075	0.033	0.096	2.254	0.025*	0.770	1.299
ด้านความเพียรพยายาม	0.025	0.034	0.037	0.730	0.466	0.548	1.825
ด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว	0.063	0.037	0.084	1.722	0.086	0.585	1.710
ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์	0.122	0.036	0.157	3.367	0.001**	0.633	1.579
ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจ	0.072	0.028	0.112	2.601	0.010**	0.749	1.336
ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง	0.213	0.038	0.272	5.665	0.000**	0.601	1.663
ด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้	0.133	0.038	0.176	3.472	0.001**	0.535	1.868
R = 0.678, R ² = 0.459, Adj. R ² = 0.450, F = 47.463, S.E _{est} = 0.299, Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.535 – 0.770 ซึ่งมากกว่า 0.10 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.299 – 1.868 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการทดสอบ พบว่า Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา มากที่สุดคือ ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง (Beta = 0.272, Sig. = 0.000) รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ (Beta = 0.176, Sig. = 0.001) ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ (Beta = 0.157, Sig. = 0.001) ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น (Beta = 0.112, Sig. = 0.010) และด้านการต้อนรับความท้าทาย (Beta = 0.096, Sig. = 0.025) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.678 ตัวแปร Growth Mindset ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 45.0 (Adj. R² = 0.450) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามตัวแปรด้านความเพียรพยายาม และด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ทศนคติแบบ Growth Mindset ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมดพบว่า ตัวแปรอิสระคือ Growth Mindset ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ทศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.062	0.197		5.385	0.000**		
ด้านการต้อนรับความท้าทาย	0.220	0.039	0.250	5.570	0.000**	0.770	1.299
ด้านความเพียรพยายาม	-0.035	0.040	-0.046	-0.870	0.385	0.548	1.825
ด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว	0.071	0.043	0.084	1.634	0.103	0.585	1.710
ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์	0.098	0.043	0.114	2.300	0.022*	0.634	1.578
ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น	0.187	0.033	0.261	5.741	0.000**	0.751	1.332
ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง	0.140	0.044	0.160	3.157	0.002**	0.601	1.663
ด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้	0.042	0.045	0.050	0.932	0.352	0.537	1.864
R = 0.626, R ² = 0.392, Adj. R ² = 0.381, F = 36.046, S.E _{est} = 0.353 Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.537 – 0.770 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.299 – 1.864 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการทดสอบ พบว่า Growth Mindset ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น (Beta = 0.261) ด้านการต้อนรับความท้าทาย (Beta = 0.250) ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง (Beta = 0.160) และด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ (Beta = 0.114) ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.626 ตัวแปร Growth Mindset ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 38.1 (Adj. R² = 0.381) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน อย่างไรก็ตามตัวแปรด้านความเพียรพยายาม ด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว และด้าน

ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องทัศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 จากการศึกษ พบว่า ทัศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง ด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ด้านค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น และด้านการต้อนรับความท้าทาย ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าทัศนคติแบบ Growth Mindset เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง เมื่อพบกับอุปสรรคต่าง ๆ จะมีความเชื่อมั่นว่า “ฉันทำได้” เสมอ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้ แม้ไม่มีความรู้มาก่อน ยินดีรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ และมักนำคำเหล่านั้นมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำบทเรียนความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งทัศนคติแบบ Growth Mindset เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลในวัยทำงานพัฒนาต่อไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นประสิทธิภาพเป็นอย่างดี ช่วยสร้างทัศนคติที่สนับสนุนการพัฒนาและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ และช่วยให้บุคคลในวัยทำงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในอุตสาหกรรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2016) ที่กล่าวว่า Growth Mindset เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้เพิ่มขึ้น และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ให้คุณค่ากับความตั้งใจ และความพยายามจนเกิดเป็นประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี จึงกล้าลงทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และ พิทยา ตั้งพรไพบูลย์ (2566) ศึกษาเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโต : ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน พบว่า การมี Growth Mindset มีความสำคัญมากสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยให้ผู้เรียนมองอุปสรรคเป็นความท้าทาย และพยายามพัฒนาตนเองรวมทั้งการปรับตัวในการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Murphy and Reeves (2019) ศึกษาเรื่องกรอบความคิดส่วนบุคคลและองค์กรที่ทำงาน พบว่า องค์กรควรสร้าง Growth Mindset ไว้ในนโยบายและแนวปฏิบัติที่สามารถพัฒนาแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น ตลอดจนผู้นำควรสร้างปฏิสัมพันธ์ที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ ความมุ่งมั่น ความเท่าเทียม และความสำเร็จขององค์กร ทัศนคติแบบ Growth Mindset ด้านความเพียรพยายาม และด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา อาจเนื่องมาจากจำเป็นต้องอาศัย

ทักษะที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งโครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์การร่วมด้วย

สมมติฐานที่ 2 จากการศึกษา พบว่า ทักษะคิดแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านค้นพบ บทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น ด้านการต้อนรับความท้าทาย ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญา และด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ตามลำดับ เนื่องจาก Growth Mindset มีผลต่อวิธีการมองปัญหา ทำให้เราเห็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากปัญหานั้น การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ การนำบทเรียนความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง และการรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ บุคคลที่มี Growth Mindset จะมองอุปสรรค และความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต เปิดรับคำติชมมาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีความเชื่อว่าความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นไม่หยุดที่จะเรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวหน้าของอาชีพ รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีเมื่อต้องพบกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด พร้อมใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาทางแก้ไข ทำให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wijenayake et al. (2021) ที่พบว่า แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับความสำเร็จในอาชีพ และพบว่า ทักษะคิดแบบ Growth Mindset ด้านความเพียรพยายาม ด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว อย่างไรก็ดีตามทฤษฎีคิดแบบ Growth Mindset ด้านความเพียรพยายาม ด้านความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ และด้านเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดสงขลา อาจเนื่องจากบางครั้งความเพียรพยายามไม่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ปัญหาอาจอยู่ที่การมุ่งไปในทิศทางที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร รวมทั้งขาดการสนับสนุนจากองค์กร ขาดโอกาสในการใช้ทักษะที่เรียนรู้ การไม่ได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่มีประโยชน์ และความล้มเหลวที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1. ผู้บริหารหรือฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมพนักงานในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้ตรงกับทักษะที่มีอยู่ จนเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารหรือฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะเพิ่มเติมหรือทักษะใหม่ที่ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเปิดรับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่สร้างสรรค์จากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ประเมินเป้าหมายให้ชัดเจนว่าเป้าหมายที่กำลังทำอยู่นั้นนำไปสู่การพัฒนา ทักษะ และความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กรหรือไม่ รวมทั้งจัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างการทำงาน การพักผ่อน และการพัฒนาตนเอง เพื่อไม่ให้พนักงานเหนื่อยล้าจนขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ผู้บริหารหรือฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะที่หลากหลายให้แก่พนักงาน เช่น จัดฝึกอบรมในเรื่องใหม่ ส่งบุคลากรไปอบรมนอกสถานที่ร่วมกับองค์กรอื่น หรือมีการหมุนเวียนตำแหน่งงานกันภายใน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ลักษณะงานที่แปลกใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ร่วมกันในองค์กร รวมทั้งมีแผนเส้นทางการเติบโต (career path) ให้พนักงานเห็นได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม

4. ผู้บริหารหรือฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เช่น ให้คำชมเชยสำหรับความพยายามโดยมุ่งเน้นเฉพาะผลลัพธ์ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สนับสนุนให้มีการทดลอง และการเรียนรู้จากการกระทำ เปิดให้มีการใช้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงสร้างสรรค์ และแบ่งปันเรื่องราวเกี่ยวกับความล้มเหลว ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรมีการศึกษาทัศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงาน เปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เนื่องจากบริบท สภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ทัศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงาน มีความเป็นไปได้ที่จะแตกต่างกันด้วย

2. การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาทัศนคติแบบ Growth Mindset ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการทำงานของคนวัยทำงาน ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติแบบ Growth Mindset ในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ อรุณชัยพร. (2567). *กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ*

*ฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความผาสุกทางด้านอาชีพการงานของพนักงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*

กรรณก ดลโสมณ, สุกัญญา ดวงอุปมา, และ เพ็ญสิริ ภูวกริจ. (2567). กรอบแนวคิดนวัตกรรมบุคคล การแบ่งปัน
ความรู้ และประสิทธิภาพในการทำงานของ SMEs. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ*, 5(2), 144-
157.

- ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, และ พิทยะ ตั้งพรไพฑูริย์. (2566). กรอบความคิดแบบเติบโต: ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน. *วารสารเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 51(1), 1-12.
- ภิสันต์ ดินะคัต. (2562). การเรียนรู้เพื่อปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานโรงแรมระบบเครือข่ายนานาชาติ จังหวัดภูเก็ต (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ, สุรัชย์ เอมอักษร, ศศินันท์ ศาสตร์สาระ, และ ไสริยา สุภาพล. (2561). การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(29), 119-134.
- เสาวรจ รัตนคำฟู. (09 พฤศจิกายน 2564). งานและทักษะสำหรับโลกใหม่, *ANNUAL PUBLIC VIRTUAL CONFERENCE 2021* [Symposium]. ความท้าทายและจินตนาการแห่งโลกใหม่: โมเดลใหม่ในการพัฒนาประเทศหลังโควิด-19, Facebook และ Youtube.
- อัครนิภา สายน้ำเย็น. (2563). ปัญหาการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและการปรับตัวของนักศึกษาแลกเปลี่ยนยังประเทศญี่ปุ่นของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. *วารสารสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น: บริหารธุรกิจและภาษา*, 8(2), 32-47. .
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: The new psychology of success*. (UPDATED EDITION).
<https://advantage.com/wp-content/uploads/2023/02/Mindset-The-New-Psychology-of-Success-Dweck.pdf>
- Health Data Center. (2567). *ระบบคลังข้อมูลการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข*.
<https://hdc.moph.go.th/center/public/standard-report-detail/f83d0cd8b830706dab4cd3cb09afa584>
- Murphy, M. C., & Reeves, S. L. (2019). Personal and organizational mindsets at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100121. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100121>
- Talentlms. (2024). *Growth mindset in the workplace*. Talentlms.
<https://www.talentlms.com/research/growth-mindset-workplace-report>
- Wijenayake, R. W. A. V. A., Fernando, P. M. R. N., Nilesh, S., Diddeniya, M. D. G. M. S., Weligodapola, M., & Shamila, P. (2021). Impact of lifelong-learning mindset on career success of professionals in the field of accounting. *Asian Journal of Economics, Business, and Accounting*, 21(17), 54-74. <http://research.sdpublishers.net/id/eprint/1825/1/602-Article%20Text-1040-1-10-20221003.pdf>.