

Effectiveness of growth mindset development program for non-governmental organization staff in Bangkok¹

Jarusri Jiravisitkul²
Saran Pimthong³

Received: March 19, 2023 Revised: April 28, 2023 Accepted: June 7, 2023

Abstract

The objective of this study was to study the effectiveness of the growth-mindset development program. This research employed a quasi-experimental design. The sample comprised 40 non-governmental organization staff in Bangkok, equally divided into experimental and control groups. The instrument included 1) the growth-mindset development program and 2) the growth-mindset assessment tool. Data analyses used MANCOVA and repeated measure ANOVA. The post-test and 1-month follow-up results revealed that non-governmental organization staff who received the growth-mindset development program had a higher growth mindset than staff who did not receive the program. Moreover, staff who received the program in the post-test had a higher growth mindset than the pre-test, and were stable in the 1-month follow-up. The implication of this study reflects that the growth-mindset development program is sufficiently effective to improve the growth mindset of non-governmental organization staff. Therefore, non-governmental organizations can apply for this program in the human resource development (HRD) department.

Keywords: Growth mindset, non-governmental organization, staff

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Doctor of Philosophy Degree in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Email: jarusrimee@gmail.com

³ Associate Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

ประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร¹

จารุศรี จิรวินิจกุล²
ศรัณย์ พิมพ์ทอง³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) โปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต และ 2) แบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโต วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมหลายตัวแปรและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ ผลการวิจัยพบว่าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตมีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมฯ และพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมฯ ในระยะหลังการทดลองมีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าก่อนการทดลอง และมีความคงที่ในระยะติดตามผล 1 เดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลเพียงพอในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชน ดังนั้น องค์การพัฒนาเอกชนสามารถนำโปรแกรมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

คำสำคัญ: กรอบความคิดแบบเติบโต องค์การพัฒนาเอกชน พนักงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: jarusrimee@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

องค์การพัฒนาเอกชนในประเทศไทยเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการของคนในสังคมที่ต้องการการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม หรือต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การภาครัฐแต่เพียงอย่างเดียว โดยบทบาทขององค์การพัฒนาเอกชนในประเทศไทยเป็นบทบาทในการทำงานภาคประชาชนหรือประชาสังคมในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยเคียงคู่ไปกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อตรวจสอบ เฝ้าระวังและสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการร่วมมือกับทั้งบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มต่าง ๆ ในการทำงานในหลากหลายบทบาท (Chanya, 2007) แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์การพัฒนาเอกชนต้องทำหน้าที่ที่ค่อนข้างหลากหลาย เป็นผู้เชี่ยวชาญรอบด้าน เป็นมืออาชีพ สามารถทำงานประสานงานร่วมกันเชิงสมานฉันท์กับองค์กรต่าง ๆ ได้ อย่างลงตัว

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในการปฏิบัติงานในด้านการศึกษา สุขภาวะ เศรษฐกิจและสังคม ได้พบเห็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือการยึดติดกับกรอบแนวคิดการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาแบบเดิม ๆ หรือเรียกว่ากรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) กล่าวคือ ด้วยความเป็นพลวัตของโลกสมัยใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องราวต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา แต่พนักงานกลับใช้แนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแบบเดิม ๆ โดยไม่ได้สนใจถึงบริบทหรือสภาพการณ์ของปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น วิธีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแบบเดิมจึงไม่ได้ผล ยกตัวอย่างเช่น สถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) รูปแบบพฤติกรรมควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำเนินชีวิตด้วยการพึ่งพาเทคโนโลยีออนไลน์มากยิ่งขึ้น เช่น พบแพทย์ผ่านทางออนไลน์ ทำงานที่บ้าน การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Phonpakdee, 2020; Sangwongdee, 2020) จะเห็นได้ว่า หากพนักงานขององค์การพัฒนาเอกชนไม่มีการปรับตัว หรือปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

กรอบความคิด (Mindset) เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสติปัญญาและความสามารถของตนเอง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed mindset) คุณลักษณะที่ยึดติด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มักคิดเกี่ยวกับสิ่งที่จะกระทำ (what they do) เท่านั้น ซึ่งต่างจากกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) คุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม มักจะเรียนรู้วิธีที่จะทำสิ่งนั้น (what they learn) (Dweck, 2006) ซึ่งแนวคิดนี้มุ่งเน้นความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของบุคคลว่ามีผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ การบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาศักยภาพ นอกจากนี้ กรอบความคิดสร้างแนวคิดสำหรับการตีความและตอบสนองต่อเหตุการณ์ของบุคคล เช่น เมื่อบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดมองว่า สติปัญญา มีความคงที่ ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีอธิบายได้จากการขาดความสามารถทางสติปัญญาและมีการรับรู้ความสำเร็จในอนาคตระดับต่ำ ในทางกลับกัน บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมองผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีว่าเป็นสัญญาณของความต้องการที่จะต้องพยายามให้มากขึ้น พัฒนากลยุทธ์ให้ดียิ่งขึ้น และมีความหวังถึงศักยภาพของความสำเร็จในอนาคตสูง (Dweck & Leggett, 1988)

กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน ช่วยให้มีอุปสรรคเป็นความท้าทาย และมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความพร้อมในการรับมือกับโลกที่มีความผันผวน

(volatility) ความไม่แน่นอน (uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) หรือเรียกว่า VUCA (Visessuvanapoom & Tangpornpaiboon, 2023) โดยในงานวิจัยต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตในกลุ่มนักเรียนนักศึกษา (Zhang, 2022) และสำหรับงานวิจัยในประเทศไทย ยังไม่มีนักวิชาการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตในกลุ่มพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตในกลุ่มนักเรียนนักศึกษา (Onjai-Uea, 2019; Thanapiyawanich et al., 2020) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Han & Stieha, 2020) พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม การโค้ช การพัฒนาภาวะผู้นำ การสรรหาคัดเลือก การฝึกฝนทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถเน้นการพัฒนาและปรับเปลี่ยนกรอบความคิดแบบเติบโตทั้งในตัวบุคคล ทีม และองค์การได้ รวมทั้งการศึกษาของ Burgoyne et al. (2018) พบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้รับโปรแกรมกรอบความคิดจะเป็นผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเพิ่มมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นควรว่าประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมาก เพื่อช่วยทำให้เกิดความยั่งยืนในการทำงานของตัวบุคคลและองค์การ รวมทั้งยังช่วยให้เห็นแนวทางสำหรับองค์การพัฒนาเอกชนในการวางแผนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสมกับบริบทในสังคมไทย โดยสามารถเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตให้กับพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

กรอบความคิดแบบเติบโต

Dweck (2006) ได้กล่าวว่าบุคคลมีลักษณะที่มีความต่อเนื่องจากมุมมองภายในเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ซึ่งมาจากทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคล (Implicit Theory) ที่ให้ความสำคัญกับความเชื่อที่บุคคลยึดถือเกี่ยวกับความสามารถในการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของบุคคล โดยบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จมาจากความสามารถตั้งแต่เกิดเป็นคนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ส่วนบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จมาจากการทำงานหนัก การเรียนรู้และการฝึกฝน เป็นคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ดังนั้น จึงให้นิยามกรอบความคิดแบบเติบโต ว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าระบบความคิดของบุคคลที่ตนเองยึดถือ นั้นสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ด้วยความพยายาม การเรียนรู้ รวมทั้งการฝึกฝน

องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตมีหลากหลายแนวคิดที่แตกต่างกันไป โดยแนวคิดของ Chen et al. (2021) พัฒนางค์ประกอบและตัวบ่งชี้กรอบความคิดแบบเติบโตในบริบทการทำงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงปรารถนาและความต้องการจากภายในที่จะเรียนรู้และทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่งแรงขับเคลื่อนในการเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น รางวัล การเลื่อนขั้นค่าขึ้นชม 2) เจตคติ (Attitude) เป็นการให้คุณค่ากับความพยายามในการเรียนรู้และการทำงานอย่างแข็งขัน มีแนวโน้มที่จะพยายามเรียนรู้และทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) ความท้าทาย (Challenge) เป็นความสนใจเรียนรู้ ทดลองและปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความล้มเหลวและเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้ 4) ความเพียร (Grit) เป็นความขยันและความพยายามที่จะลงมือดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ 5) การเอาชนะอุปสรรค (Adversity) เป็นการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ทางลบที่เกิดขึ้นกับตน พร้อมจะรับฟังและแก้ไข ไม่เสียกำลังใจเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์ และ 6) กรอบความคิดเชิงบวก (Positive Mindset) เป็นการมองความสำเร็จของตนเองและผู้อื่นในทางบวก โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบกรอบความคิดแบบเติบโตของ Chen et al. (2021) เนื่องจากเป็นกรอบความคิดแบบเติบโตที่ตรวจสอบในบริบทการทำงาน และเป็นองค์ประกอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติทางารวัดเป็นอย่างดี

การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต

จากการทบทวนเอกสาร พบว่า การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตนำมาใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน การฝึกอบรมและพัฒนาและการพัฒนาองค์กร (Han & Stieha, 2020) โดยบุคคลที่ต้องการพัฒนาและรักษากรอบความคิดแบบเติบโตจำเป็นต้องอาศัยวิธีการดำเนินการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Keating & Heslin, 2015) ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้วิจัยนำมาใช้ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นศักยภาพเติบโตทางสมอง 2) การกระตุ้นการสะท้อนพูดโต้ตอบทางเจตคติ 3) การกระตุ้นการสนับสนุนพูดโต้ตอบทางเจตคติ 4) การชักชวนให้เกิดความโต้แย้งทางความคิด 5) การแสดงบทบาทสมมติที่แทนที่กรอบความคิดแบบยึดติดด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต และ 6) การริเริ่มสร้างและรักษากรอบความคิดแบบเติบโต ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าเมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตตามแนวทางนี้แล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดแบบเติบโตที่ดีขึ้น

ทฤษฎีที่ช่วยเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต

มีแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่ช่วยให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

Mezirow (2003) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) เป็นแนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง โดยนำบุคคลไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีคิด โดยใช้กระบวนการทางปัญญาจนนำไปสู่พฤติกรรมหรือการกระทำใหม่ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองเป็นการเรียนรู้ที่บุคคลรับรู้ปัญหาหรือความต้องการของตน ผ่านการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า และการสื่อสารประสบการณ์เพื่อหาข้อสรุปที่ทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดความเชื่อเดิมที่บิดเบือนไป

เมื่อบุคคลเผชิญกับวิกฤติการณ์จะทำให้บุคคลเริ่มตระหนักในปัญหาและแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหา บุคคลจะอยู่ในสภาวะความไม่แน่ใจ ลังเลใจในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรม ส่งผลให้บุคคลอยู่ในสภาวะที่ต้องตัดสินใจภายใต้บริบทที่มีข้อจำกัด ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่จนกระทั่งบุคคลเกิดความสมดุล (Mezirow, 2000) จึงเป็นจุดเริ่มที่สำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง นั่นคือเมื่อพนักงานองค์การเอกชนเกิดความลังเลในพฤติกรรมเดิมที่เคยชิน เช่น พฤติกรรมการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ก็จะทำให้พนักงานทบทวนตัวเองภายใต้บริบทที่เป็นอยู่ และนำไปสู่การประเมินความคิดความเชื่อหรือกรอบการอ้างอิงเดิมของตนเอง

2. แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

Kolb (1984) ให้นิยามว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นกระบวนการที่สร้างความรู้จากการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ ความรู้เป็นผลลัพธ์อันเกิดมาจากการผสมผสานความเข้าใจและการเปลี่ยนรูปประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน ดังนี้ 1) การปฏิบัติเพื่อสังสมประสบการณ์ เป็นขั้นที่บุคคลเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ที่มีประสบการณ์โดยตรง บุคคลจะได้รับประสบการณ์จากการลงมือทำหรือปฏิบัติกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ 2) การสะท้อนคิดจากการสังเกต เป็นขั้นที่บุคคลมุ่งเน้นทำความเข้าใจในความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับและมีการนำมาพิจารณาอย่างรอบคอบ 3) การสร้างความคิดรวบยอด เป็นขั้นที่บุคคลนำประสบการณ์ที่ได้จากการสังเกตที่ผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว มาสรุปรวมหลักการต่าง ๆ เป็นของตนเอง และ 4) การทดลองใช้ความรู้ เป็นขั้นที่บุคคลนำแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่สรุปได้แล้วไปใช้ในการทดลองหรือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหา เกิดเป็นการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ต่อไป

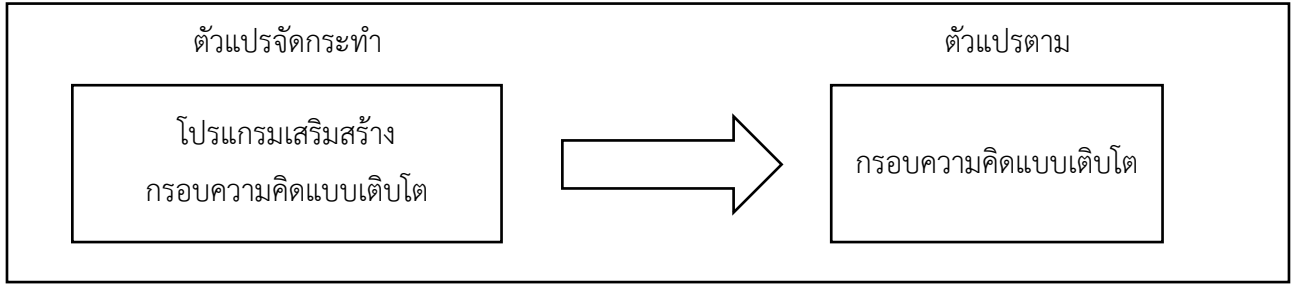
3. แนวคิดความไม่สอดคล้องทางปัญญา

Festinger (1957) มีแนวคิดเบื้องต้นว่าบุคคลมีแรงจูงใจในการพยายามที่จะสร้างความสอดคล้อง ความกลมกลืน หรือความคงเส้นคงวาภายในจิตใจระหว่างการเรียนรู้คิดส่วนต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้อง เป็นสภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกที่ไม่สบายใจ จะจูงใจให้บุคคลพยายามลดความไม่สอดคล้องและแสวงหาความสอดคล้อง และเมื่อเกิดความไม่สอดคล้องขึ้นมา นอกจากบุคคลจะพยายามลดความไม่สอดคล้องแล้ว บุคคลจะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์หรือข่าวสารที่จะทำให้เกิดความไม่สอดคล้องเพิ่มมากขึ้น โดย McGrath (2017) ได้เสนอวิธีการลดความไม่สอดคล้องทางปัญญา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงเจตคติ 2) การหันเหความสนใจและการลืม 3) การลดความสำคัญและการตอกย้ำยืนยันตนเอง 4) การปฏิเสธความรับผิดชอบ 5) การเพิ่มการเรียนรู้ที่สอดคล้องกลมกลืน 6) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ 7) การกระทำด้วยเหตุผล

ในงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ด้วยแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Benson et al., 2022) แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Janssen & van Atteveldt, 2022) และแนวคิดความไม่สอดคล้องทางปัญญา (Yeager et al., 2016) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการลังเลในพฤติกรรมที่เคยชิน ได้ทบทวนและประเมินกรอบความคิดเดิม ส่วนแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ จะได้ใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานโดยตรง และแนวคิดความไม่สอดคล้องทางปัญญา จะใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อลดความไม่สอดคล้อง เช่น การโต้แย้งความคิด มาเป็นโครงสร้างหลักในกิจกรรมสำหรับการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต
2. พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตที่แตกต่างกัน จำแนกตามช่วงเวลาชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรองเลขที่ SWUEC/E/G-509/2564

ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ ได้แก่ ความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัย การถอนตัวจากการเข้าร่วมงานวิจัยเมื่อไรก็ได้ รวมทั้งข้อมูลจะไม่ถูกเปิดเผยและเป็นความลับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานจากมูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการซึ่งเป็นองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power analysis) จากค่าเฉลี่ยของงานวิจัยด้วยสูตรของ Cohen (1988) จากงานวิจัยของ Zhou et al. (2020) พบว่า พนักงานที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมีผลต่อความมุ่งมั่นพยายามในการทำงาน คำนวณได้ค่า $d = 1.14$ เมื่อเปิดตารางอำนาจการทดสอบ (Power Table) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05 ค่า Power เท่ากับ .80 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 17 คน จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหาย จึงได้กลุ่มทดลองและกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 20 คน คัดเลือกโดยใช้การจับคู่รายบุคคล (Matching subject) ทั้งหมด 20 คู่ ระหว่างระดับคะแนนกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อควบคุมระดับคะแนนกรอบความคิดแบบเติบโตที่วัดก่อนการทดลองซึ่งอาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในการทดลอง จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ในแต่ละคู่ เพื่อเข้ากลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จะได้กลุ่มละ จำนวน 20 คน โดยเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. โปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมโดยใช้แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของ Keating and Heslin (2015) ประกอบด้วยกิจกรรมการเสริมสร้างกรอบความคิด

แบบเติบโต จำนวน 6 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมการมุ่งเน้นศักยภาพเติบโตทางสมอง เช่น การบรรยายผลการวิจัยเกี่ยวกับสรีรจิตวิทยา 2) กิจกรรมการกระตุ้นการสะท้อนพุดโต้ตอบทางเจตคติ เช่น การสะท้อนตัวเองเกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ 3) กิจกรรมการกระตุ้นการสนับสนุนพุดโต้ตอบทางเจตคติ เช่น การเขียนข้อความถึงบุคคลที่เราหวังใย 4) กิจกรรมการชักชวนให้เกิดความโต้แย้งทางความคิด เช่น การนำเสนอความคิดที่ไม่ควรทำ 5) กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติที่แทนที่กรอบความคิดแบบยึดติดด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต เช่น การพุดคุยกับตนเอง การชี้แนะจากเพื่อน และ 6) กิจกรรมการริเริ่มสร้างและรักษากรอบความคิดแบบเติบโต เช่น การฝึกกระบวนการคิด เป็นต้น (ดังตาราง 1) โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านโปรแกรมการทดลอง และผู้ปฏิบัติงานในองค์การพัฒนาเอกชน จำนวน 3 คน ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และได้นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 5 คน จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

ตาราง 1

รายละเอียดกิจกรรมในโปรแกรม

กิจกรรม	กรอบความคิดที่ต้องการพัฒนา	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
การอบรมครั้งที่ 1		
กิจกรรมที่ 1 มุ่งเน้นศักยภาพเติบโตทางสมอง (Highlight the brain's growth potential)	กรอบความคิดแบบเติบโตด้าน แรงจูงใจ	2
กิจกรรมที่ 2 กระตุ้นการสะท้อนพุดโต้ตอบทางเจตคติ (Elicit counter-attitudinal reflection)	กรอบความคิดแบบเติบโตด้านเจต คติและด้านความท้าทาย	2
กิจกรรมที่ 3 กระตุ้นการสนับสนุนพุดโต้ตอบทางเจตคติ (Elicit counter-attitudinal advocacy)	กรอบความคิดแบบเติบโตด้านการ เอาชนะอุปสรรค	2
การอบรมครั้งที่ 2		
กิจกรรมที่ 4 ชักชวนให้เกิดความโต้แย้งทางความคิด (Induce cognitive dissonance)	กรอบความคิดแบบเติบโตด้าน ความเพียร	2
กิจกรรมที่ 5 แสดงบทบาทสมมติแทนที่กรอบความคิด แบบยึดติดด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต (Role play replacing fixed with growth mindsets)	กรอบความคิดแบบเติบโตด้าน กรอบความคิดเชิงบวก	2
กิจกรรมที่ 6 ริเริ่มสร้างและรักษากรอบความคิดแบบ เติบโต (Initiatives for creating and sustaining a growth mindset)	การรักษากรอบความคิดแบบเติบโต	2

2. แบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโต ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโต ตามการวัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกรอบความคิดแบบเติบโตของ Chen et al. (2021) และปรับให้เข้ากับบริบทการทำงาน โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” โดยวัดกรอบความคิดแบบเติบโต จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติ ความท้าทาย ความเพียร การเอาชนะอุปสรรค และกรอบความคิดเชิงบวก โดยแบบวัดที่พัฒนาขึ้นได้นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การพัฒนาเอกชน จำนวน 3 คน พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด IOC (Index of Item-Objective Congruence) ที่มากกว่า 0.50 (Rovinelli & Hambleton, 1977) และนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่า 0.30 (Nunnally & Bernstein, 1994) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.981

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการ/ผู้บริหารขององค์การพัฒนาเอกชน เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์และลักษณะของการวิจัย รวมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำแบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโตก่อนเข้าร่วมโปรแกรม แล้วจึงดำเนินการเริ่มโปรแกรม และให้พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนทำแบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโตหลังเข้าร่วมโปรแกรม และในระยะติดตามผล 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมหลายตัวแปร (MANCOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANOVA)

ผลการวิจัย

จากตาราง 2 ผู้วิจัยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 20 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 20 คน เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ได้ทำการจัดกลุ่มเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ให้มีลักษณะใกล้เคียงกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตาราง 2

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มทดลอง (n = 20)		กลุ่มควบคุม (n = 20)		รวม (n = 40)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	1. เพศ					
ชาย	12	60.0	12	60.0	24	60.0
หญิง	4	20.0	3	15.0	7	17.5
คนที่มีความหลากหลายทางเพศ	4	20.0	5	25.0	9	22.5
2. อายุ						
ต่ำกว่า 30 ปี	4	20.0	5	25.0	9	22.5
30 - 40 ปี	11	55.0	9	45.0	20	50.0
41 - 50 ปี	4	20.0	6	30.0	10	25.0
51 ขึ้นไป	1	5.0	-	-	1	2.5
3. ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	55.0	9	45.0	20	50.0
ปริญญาตรี	9	45.0	11	55.0	20	50.0
4. ลักษณะงาน						
งานโครงการ	16	80.0	15	75.0	31	77.5
งานสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ	4	20.0	5	25.0	9	22.5
5. ตำแหน่งงาน						
ระดับปฏิบัติการ	11	55.0	11	55.0	22	55.0
ระดับหัวหน้างาน	9	45.0	9	45.0	18	45.0
6. ประสบการณ์การทำงาน						
น้อยกว่า 2 ปี	4	20.0	2	10.0	6	15.0
2-5 ปี	7	35.0	7	35.0	14	35.0
5-10 ปี	7	35.0	5	25.0	12	30.0
10-15 ปี	2	10.0	5	25.0	7	17.5
15-20 ปี	-	-	1	5.0	1	2.5

ในการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรเป็นปกติ ว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และ

ค่าสถิติ Shapiro-Wilk ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับตัวอย่างขนาดเล็กกว่า 50 (Mishra et al., 2019) และพบว่า ตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และบางตัวแปรพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงพิจารณาร่วมกับค่าความเบ้และความโด่ง พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีค่าความเบ้เกิน 2 หรือความโด่งเกิน 7 (West et al., 1995) จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การทดสอบความแตกต่างของกรอบความคิดแบบเติบโตในระลอกก่อนการทดลอง เพื่อตรวจสอบความเท่าเทียมกันของตัวแปรจัดกระทำทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมหลายตัวแปร (MANCOVA) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wilk's lambda = .565, $F = 4.236$, $p = .003$) แสดงว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีกรอบความคิดแบบเติบโตก่อนการทดลองที่ต่างกัน จึงพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต ด้านกรอบความคิดเชิงบวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 16.995$, $p = .000$) แสดงว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านกรอบความคิดเชิงบวกก่อนการทดลองที่ต่างกัน จึงได้นำกรอบความคิดแบบเติบโต ด้านกรอบความคิดเชิงบวกในระลอกก่อนการทดลอง มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต

ในระลอกหลังการทดลอง พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต จากตาราง 3 พบว่า ผลของกลุ่มการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Wilk's lambda = .176, $F = 24.960$, $p = .000$) แสดงว่า กรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ในระลอกหลังการทดลอง ระหว่างพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับและไม่ได้รับโปรแกรมฯ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 ตัวแปร

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมหลายตัวแปรของกรอบความคิดแบบเติบโตในระลอกหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เมื่อใช้กรอบความคิดเชิงบวกในระลอกก่อนการทดลองเป็นตัวแปรร่วม

แหล่งความแปรปรวน	Wilk's Lambda	F	df	p-value
ตัวแปรร่วม				
ด้านกรอบความคิดเชิงบวก	.814	1.216	6	.324
กลุ่มการทดลอง	.176	24.960***	6	.000

*** $p < .001$

จากตาราง 4 พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต ในระลอกหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ($F = 129.503$, $p = .000$)

ด้านเจตคติ ($F = 21.427, p = .000$) ด้านความท้าทาย ($F = 33.857, p = .000$) ด้านความเพียร ($F = 6.633, p = .014$) ด้านการเอาชนะอุปสรรค ($F = 65.376, p = .000$) และด้านกรอบความคิดเชิงบวก ($F = 13.436, p = .001$) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของกรอบความคิดแบบเติบโตทั้ง 6 ด้าน ในระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านแรงจูงใจ	กลุ่มการทดลอง	17.332	1	17.33	129.503***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	4.952	37	0.134		
ด้านเจตคติ	กลุ่มการทดลอง	4.061	1	4.061	21.427***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	7.012	37	0.190		
ด้านความท้าทาย	กลุ่มการทดลอง	7.550	1	7.550	33.857***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	8.251	37	0.223		
ด้านความเพียร	กลุ่มการทดลอง	1.871	1	1.871	6.633*	.014
	ความคลาดเคลื่อน	10.436	37	0.282		
ด้านการเอาชนะอุปสรรค	กลุ่มการทดลอง	15.662	1	15.66	65.376***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	8.864	37	0.240		
ด้านกรอบความคิดเชิงบวก	กลุ่มการทดลอง	3.354	1	3.354	13.436**	.001
	ความคลาดเคลื่อน	9.235	37	0.250		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มทดลองมีกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ ด้านความท้าทาย ด้านความเพียร ด้านการเอาชนะอุปสรรค และด้านกรอบความคิดเชิงบวก สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 4.038, 1.629, 2.045, 0.911, 2.854 และ 1.288 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าความแตกต่างของกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของโปรแกรมฯ เป็นการยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 5

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ของกรอบความคิดแบบเติบโต ในระยะหลังการทดลอง

ตัวแปร	ช่วงเวลา	กลุ่ม	M	Mean difference	ES
ด้านแรงจูงใจ	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.746	1.584*	4.038
		ควบคุม	4.162		
ด้านเจตคติ	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.600	0.767*	1.629
		ควบคุม	4.833		
ด้านความท้าทาย	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.327	1.045*	2.045
		ควบคุม	4.284		
ด้านความเพียร	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.414	0.520*	0.911
		ควบคุม	4.894		
ด้านการเอาชนะอุปสรรค	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.436	1.506*	2.854
		ควบคุม	3.931		
ด้านกรอบความคิดเชิงบวก	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.473	0.697*	1.288
		ควบคุม	4.777		

* $p < .05$

ในระยะติดตามผล พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต จากตาราง 6 พบว่า ผลของกลุ่มการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Wilk's lambda = .167, $F = 26.606$, $p = .000$) แสดงว่า กรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ในระยะติดตามผล ระหว่างพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับและไม่ได้รับฯ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 ตัวแปร

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมหลายตัวแปรของกรอบความคิดแบบเติบโตในระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เมื่อใช้กรอบความคิดเชิงบวกในระยะก่อนการทดลองเป็นตัวแปรร่วม

แหล่งความแปรปรวน	Wilk's Lambda	F	df	p-value
ตัวแปรร่วม				
ด้านกรอบความคิดเชิงบวก	.793	1.392	6	.248
กลุ่มการทดลอง	.176	24.960***	6	.000

*** $p < .001$

จากตาราง 7 พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต ในระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ($F = 137.230, p = .000$) ด้านเจตคติ ($F = 28.691, p = .000$) ด้านความท้าทาย ($F = 38.229, p = .000$) ด้านความเพียร ($F = 5.020, p = .031$) ด้านการเอาชนะอุปสรรค ($F = 71.939, p = .000$) และด้านกรอบความคิดเชิงบวก ($F = 14.882, p = .000$) เมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni

ตาราง 7

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของกรอบความคิดแบบเติบโตทั้ง 6 ด้าน ในระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านแรงจูงใจ	กลุ่มการทดลอง	17.049	1	17.049	137.230***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	4.597	37	0.124		
ด้านเจตคติ	กลุ่มการทดลอง	4.541	1	4.541	28.691***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	5.857	37	0.158		
ด้านความท้าทาย	กลุ่มการทดลอง	7.902	1	7.902	38.229***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	7.648	37	0.207		
ด้านความเพียร	กลุ่มการทดลอง	1.260	1	1.260	5.020*	.031
	ความคลาดเคลื่อน	9.291	37	0.251		
ด้านการเอาชนะอุปสรรค	กลุ่มการทดลอง	15.656	1	15.656	71.939***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	8.052	37	0.218		
ด้านกรอบความคิดเชิงบวก	กลุ่มการทดลอง	3.268	1	3.268	14.882**	.001
	ความคลาดเคลื่อน	8.126	37	0.220		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มทดลองมีกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ ด้านความท้าทาย ด้านความเพียร ด้านการเอาชนะอุปสรรค และด้านกรอบความคิดเชิงบวก สูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 4.143, 1.899, 2.192, 0.790, 2.891 และ 1.361 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าความแตกต่างของกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของโปรแกรมฯ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 8

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ของกรอบความคิดแบบเติบโต ในระยะติดตามผล

ตัวแปร	ช่วงเวลา	กลุ่ม	M	Mean difference	ES
ด้านแรงจูงใจ	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.644	1.571*	4.143
		ควบคุม	4.073		
ด้านเจตคติ	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.510	0.811*	1.899
		ควบคุม	4.699		
ด้านความท้าทาย	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.256	1.069*	2.192
		ควบคุม	4.186		
ด้านความเพียร	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.322	0.427*	0.790
		ควบคุม	4.895		
ด้านการเอาชนะอุปสรรค	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.344	1.505*	2.891
		ควบคุม	3.895		
ด้านกรอบความคิดเชิงบวก	หลังการทดลอง	ทดลอง	5.344	0.688*	1.361
		ควบคุม	4.656		

* $p < .05$

สมมติฐานที่ 2 พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตที่แตกต่างกัน จำแนกตามช่วงเวลาที่วัด

เมื่อพิจารณาจากการทดสอบ Sphericity พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ ด้านความท้าทาย ด้านความเพียร ด้านการเอาชนะอุปสรรค และด้านกรอบความคิดเชิงบวก โดยค่า Mauchly's W ทั้ง 6 ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการวัดซ้ำ ดังนั้น จึงใช้การประมาณค่า Huynh-Feldt โดยวิธีการปรับแก้ที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก (Haverkamp & Beauducel, 2017)

จากตาราง 9 พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน มีค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือการวัดกรอบความคิดแบบเติบโต ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ ด้านความท้าทาย ด้านความเพียร ด้านการเอาชนะอุปสรรค และด้านกรอบความคิดเชิงบวก ในแต่ละช่วงเวลา มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากนั้น จึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Bonferroni

ตาราง 9

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ เพื่อทดสอบความแตกต่างของกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามช่วงเวลาที่ยัด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านแรงจูงใจ	ช่วงเวลาที่วัด	23.840	1.035	23.04	143.332***	.000
	ความคลาดเคลื่อน			1		
ด้านเจตคติ	ช่วงเวลาที่วัด	7.470	1.025	7.290	26.558***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	5.344	19.471	0.274		
ด้านความท้าทาย	ช่วงเวลาที่วัด	5.334	1.116	4.779	10.386**	.003
	ความคลาดเคลื่อน	9.758	21.208	0.460		
ด้านความเพียร	ช่วงเวลาที่วัด	3.629	1.026	3.535	12.576**	.002
	ความคลาดเคลื่อน	5.482	19.502	0.281		
ด้านการเอาชนะอุปสรรค	ช่วงเวลาที่วัด	28.493	1.010	28.20	40.978***	.000
	ความคลาดเคลื่อน			6		
ด้านกรอบความคิดเชิงบวก	ช่วงเวลาที่วัด	2.586	1.018	2.539	10.684***	.000
	ความคลาดเคลื่อน	4.599	19.350	0.238		

** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง 10 พบว่า ระยะเวลาหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลอง มีกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ ด้านความท้าทาย ด้านความเพียร ด้านการเอาชนะอุปสรรค และด้านกรอบความคิดเชิงบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 3.774, 1.620, 1.183, 1.079, 2.096 และ 1.149 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับสูง ส่วนระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลอง มีกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ ด้านความท้าทาย ด้านความเพียร ด้านการเอาชนะอุปสรรค และด้านกรอบความคิดเชิงบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 3.558, 1.441, 1.054, 0.947, 1.976 และ 0.872 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับสูง และระยะติดตามผลและระยะหลังการทดลอง มีกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของกรอบความคิดแบบเติบโต จากการวัด 3 ครั้ง

ตัวแปร	ช่วงเวลา	กลุ่ม	Mean difference	ES
ด้านแรงจูงใจ	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	1.392*	3.774
		ติดตามผล	1.275*	3.558
	หลังการทดลอง		-0.117	0.479
ด้านเจตคติ	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	0.800*	1.620
		ติดตามผล	0.683*	1.441
	หลังการทดลอง		-0.117	0.384
ด้านความท้าทาย	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	0.667*	1.183
		ติดตามผล	0.592*	1.054
	หลังการทดลอง		-0.075	0.152
ด้านความเพียร	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	0.558*	1.079
		ติดตามผล	0.475*	0.947
	หลังการทดลอง		-0.083	0.158
ด้านการเอาชนะอุปสรรค	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	1.517*	2.096
		ติดตามผล	1.400*	1.976
	หลังการทดลอง		-0.117	0.240
ด้านกรอบความคิดเชิงบวก	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	0.492*	1.149
		ติดตามผล	0.358*	0.872
	หลังการทดลอง		-0.133	0.271

* $p < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ดังนี้

1. สมมติฐาน “พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต”

กลุ่มทดลองมีกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ ด้านความท้าทาย ด้านความเพียร ด้านการเอาชนะอุปสรรคและด้านกรอบความคิดเชิงบวก สูงกว่ากลุ่มควบคุม สะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตที่พัฒนาขึ้นเป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดแบบเติบโตได้อย่างแท้จริง อันเป็นผลมาจากกระบวนการออกแบบ

สร้างและพัฒนาโปรแกรมฯ โดยเฉพาะการดำเนินการตามแนวทางการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของ Keating and Heslin (2015)

โปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตได้นำทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด ได้แก่ 1) แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง Mezirow (2003) กล่าวว่า แนวคิดนี้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง มีการเปลี่ยนมุมมองและชุดความเชื่อเดิม ๆ ไปสู่กรอบอ้างอิงใหม่ จนนำไปสู่พฤติกรรมใหม่ ๆ 2) แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ Kolb (1984) กล่าวว่า แนวคิดนี้มุ่งสร้างความรู้ใหม่จากการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ การได้ฝึกฝนประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดสะท้อนความคิด สร้างความคิดขึ้นมาใหม่ เปลี่ยนมุมมองการเรียนรู้ใหม่ ๆ และ 3) แนวคิดความไม่สอดคล้องทางปัญญา Festinger (1957) กล่าวว่า มีวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยลดความไม่สอดคล้องทางปัญญา เช่น เปลี่ยนแปลงเจตคติ ลดความสำคัญของสิ่งที่ไม่สอดคล้องทางปัญญา หรือเสริมสร้างเจตคติใหม่ ๆ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดใหม่ ๆ ได้ โดยแนวคิดทั้งสามรวมกันในการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดที่มีประสิทธิผลมากกว่าการใช้เพียงแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง โดยโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดแบบเติบโตและมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม (Sheffler et al., 2022) และสอดคล้องกับ Campbell et al. (2019) ที่ได้กล่าวถึงกรอบความคิดแบบยึดติดว่าเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่นำไปสู่การหลีกเลี่ยงความท้าทายและลดการเรียนรู้ลง ส่วนบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนาได้โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายทฤษฎีช่วยให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโตขึ้นได้

2. สมมติฐาน “พนักงานองค์การพัฒนาเอกชนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มีกรอบความคิดแบบเติบโตที่แตกต่างกัน จำแนกตามช่วงเวลาที่ยืด” ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลกลุ่มทดลองมีกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ ด้านความท้าทาย ด้านความเพียร ด้านการเอาชนะอุปสรรคและด้านกรอบความคิดเชิงบวก สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yokchoo (2018) พบว่าในระยะติดตามผลนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตมีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Porter et al., 2022; Zeeb et al., 2020) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต พบว่า ภายหลังจากทดลองกลุ่มตัวอย่างมีกรอบความคิดแบบเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญและในระยะติดตามผลกรอบความคิดแบบเติบโตมีความคงที่

การที่กรอบความคิดแบบเติบโตของกลุ่มทดลองสูงกว่าทั้งสองระยะแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของโปรแกรมการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตยังคงมีอยู่ ความเป็นไปได้ของอิทธิพลดังกล่าวอาจเกิดจากแนวทางการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้เริ่มต้นเมื่อเผชิญกับวิกฤติ ทำให้บุคคลเริ่มตระหนักในปัญหาและแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหา บุคคลจะอยู่ในสภาวะความไม่แน่ใจ ลังเลใจในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรม ส่งผลให้บุคคลอยู่ในสภาวะที่ต้องตัดสินใจภายใต้บริบทที่มีข้อจำกัด ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่จนกระทั่งบุคคลเกิดความสมดุล (Mezirow, 2000) นั่นคือเมื่อพนักงานองค์การเอกชนเกิดความลังเลในพฤติกรรมเดิมที่เคยชิน เช่น มีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ทำให้พนักงานเกิดการทบทวนตัวเองภายใต้บริบทที่เป็นอยู่จนนำไปสู่การประเมินความคิด

ความเชื่อเดิมของตนเอง การเปลี่ยนกรอบความคิดเดิมที่เคยปฏิบัติมาสู่กรอบความคิดแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และพัฒนาจะทำให้พนักงานเชื่อว่าตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้และพัฒนาได้ เช่นเดียวกับแนวคิดความไม่ สอดคล้องทางปัญญา บุคคลจะรับรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือกรอบการทำงานใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม บุคคลจะมีความรู้สึกไม่สบายใจ ขัดแย้งในตนเอง บุคคลจะใช้วิธีการลดความไม่สอดคล้องทางปัญญา เช่น เปลี่ยนแปลงเจตคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นต้น เมื่อลดความไม่สอดคล้องทางปัญญาแล้ว นั่นคือบุคคลได้เปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่ดี เนื่องจากวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่ได้ผลอีกต่อไป ตรงกับบุคคลที่มี กรอบความคิดแบบเติบโตที่มองว่าสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ นำไปสู่ความต้องการที่จะเรียนรู้ มองความล้มเหลว ว่าเป็นความท้าทาย ให้ความสำคัญกับความพยายาม เรียนรู้จากคำวิจารณ์และหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจจาก ความสำเร็จของผู้อื่น ไม่ว่าจะเจอปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ยังคงพยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปเรื่อย (Dweck, 2006) ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญเมื่อพัฒนาพนักงานด้วยโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต บุคคลจึงจะ ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดจากกรอบความคิดแบบยึดติดเป็นกรอบความคิดแบบเติบโตและจะยังคงอยู่และใช้ กรอบความคิดแบบเติบโตในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับ Burnette et al. (2020) ที่สังเคราะห์กรอบความคิด แบบเติบโตและความทุกข์ทางใจ พบสิ่งที่น่าสนใจ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตและการ เผชิญปัญหาเชิงรุก (Active Coping) โดยยิ่งบุคคลมีกรอบความคิดแบบเติบโตจะยิ่งมีการเผชิญปัญหาเชิงรุก เช่น มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่ช่วยลดผลกระทบที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต แม้ว่าบุคคลจะพบเจอปัญหาใด ๆ ก็ตาม แต่หาก บุคคลนั้นมีกรอบความคิดแบบเติบโต บุคคลก็จะสามารถหาวิธีมองปัญหาเหล่านั้นให้เป็นการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง สามารถแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ ถ้าการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดแบบเติบโตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะมี ประโยชน์กับพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จะช่วยให้พนักงานได้ปฏิบัติจริง มีประสบการณ์ตรงจากการทำงาน สะท้อนคิดจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของตนเอง นำสิ่งที่สะท้อนคิด ได้มาใช้ทดลองหรือปฏิบัติจริงในการทำงาน อันนำไปสู่การเรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของโปรแกรมฯ ที่มีผลต่อกรอบความคิดแบบเติบโต ข้อค้นพบจากผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยองค์การพัฒนา เอกชนสามารถนำโปรแกรมดังกล่าว มาพัฒนาและเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเป็นคุณลักษณะทาง จิตวิทยาที่สำคัญของบุคคล ที่ช่วยให้บุคคลมุ่งไปสู่การเรียนรู้และพัฒนา ส่งผลทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมองค์การ ที่พึงปรารถนา

2. องค์การพัฒนาเอกชนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต เนื่องจากบริบทการทำงานของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนมีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ การยึดติดกับกรอบการ ทำงานและแก้ไขปัญหแบบเดิม ๆ ดังนั้น การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตจะช่วยให้พนักงานเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่

เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) ที่มีการติดตามประเมินผลจากการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตอย่างต่อเนื่องมากขึ้น เช่น ประเมินผล 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี โดยทำการติดตามการเปลี่ยนแปลงและความคงทนของกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้มองเห็นพัฒนาการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรออกแบบเครื่องมือวัดกรอบความคิดแบบเติบโต โดยเริ่มต้นจากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อคำถามกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีความเป็นบริบทของคนไทย หรือมุ่งเน้นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน จะทำให้ได้แบบวัดที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

3. หากต้องการนำโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่มาจากองค์กรในประเภทอื่น ๆ สามารถนำหลักการพัฒนาไปดำเนินการวิจัยได้ แต่ควรเปลี่ยนรูปแบบเนื้อหา หรือรูปแบบสถานการณ์ที่ใช้ในโปรแกรมเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างด้วย

เอกสารอ้างอิง

- Benson, J., Chaseling, M., Emmanuel, E., Markopoulos, C., & Paredes, J. (2022). Your success is our goal: An intervention for failing students. *Journal of University Teaching & Learning Practice, 19*, 147-164. <https://doi.org/10.53761/1.19.2.10>
- Burgoyne, A. P., Hambrick, D. Z., Moser, J. S., & Burt, S. A. (2018). Analysis of a mindset intervention. *Journal of Research in Personality, 77*, 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.09.004>
- Burnette, J. L., Knouse, L. E., Vavra, D. T., O'Boyle, E., & Brooks, M. A. (2020). Growth mindsets and psychological distress: A meta-analysis. *Clinical Psychology Review, 77*, 101816. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101816>
- Campbell, A., Craig, T., & Collier-Reed, B. (2020). A framework for using learning theories to inform 'growth mindset' activities. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology, 51*(1), 26-43. <https://doi.org/10.1080/0020739X.2018.1562118>
- Canning, E. A., Murphy, M. C., Emerson, K. T. U., Chatman, J. A., Dweck, C. S., & Kray, L. J. (2020). Cultures of genius at work: Organizational mindsets predict cultural norms, trust, and commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 46*(4), 626-642. <https://doi.org/10.1177/0146167219872473>

- Chanya, S. (2007). Developing and roles of non-governmental organizations (NGOs) of Thailand. *Journal of Environmental Management*, 3(1), 85-116. [in Thai]
- Chen, S., Ding, Y., & Liu, X. (2021). Development of the growth mindset scale: Evidence of structural validity, measurement model, direct and indirect effects in Chinese samples. *Current Psychology*, 42, 1712–1726. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01532-x>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Row, Peterson.
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3). <https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- Haverkamp, N., & Beauducel, A. (2017). Violation of the sphericity assumption and its effect on type-I error rates in repeated measures ANOVA and multi-level linear models (MLM). *Frontiers in Psychology*, 8, 1841. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01841>
- Janssen, T. W. P., & van Atteveldt, N. (2022). Explore your brain: A randomized controlled trial into the effectiveness of a growth mindset intervention with psychosocial and psychophysiological components. *British Journal of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjep.12572>
- Keating, L. A., & Heslin, P. A. (2015). The potential role of mindsets in unleashing employee engagement. *Human Resource Management Review*, 25(4), 329-341. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2015.01.008>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall.
- McGrath, A. (2017). Dealing with dissonance: A review of cognitive dissonance reduction. *Social and Personality Psychology Compass*, 12(12), e12362. <https://doi.org/10.1111/spc3.12362>
- Mezirow, J. (2000). *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress*. Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2003). Transformative learning as discourse. *Journal of Transformative Education*, 1(1), 58-63. <https://doi.org/10.1177/1541344603252172>

- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshiri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72.
https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Onjai-Uea, P. (2019). The development learning activities to promote growth mindset of pre-service teacher students. *Journal of Industrial Education*, 18(2), 21-30. [in Thai]
- Phonpakdee, R. (2020). Using social media in teaching and learning in COVID-19 situation. *Journal of Industrial Education*, 19(1), 1-5. [in Thai]
- Porter, T., Molina, D. C., Cimpian, A., Roberts, S., Fredericks, A., Blackwell, L. S., & Trzesniewski, K. (2022). Growth-mindset intervention delivered by teachers boosts achievement in early adolescence. *Psychological Science*, 33(7), 1086-1096.
<https://doi.org/10.1177/09567976211061109>
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49-60.
- Sangwongdee, P. (2020). Global crisis in the outbreak of emerging infectious disease: The role of the world health organization, a situation in Thailand and a new normal. *Journal of Social Synergy*, 11(1), 88-108. [in Thai]
- Sheffler, P., Kürüm, E., Sheen, A. M., Ditta, A. S., Ferguson, L., Bravo, D., Rebok, G. W., Strickland-Hughes, C. M., & Wu, R. (2022). Growth mindset predicts cognitive gains in an older adult multi-skill learning intervention. *International Journal of Aging & Human Development*, 96(4), 501-526. <https://doi.org/10.1177/00914150221106095>
- Thanapiyawanich, U., Polnigongit, W., & Ruksasuk, N. (2020). Digital platform intervention of the growth mindset and self-fulfilling prophecy to enhance cooperative education students' self-efficacy. *The Journal of Social Communication Innovation*, 8(1), 181-196. [in Thai]
- Visessuvanapoom, P., & Tangpornpaiboon, P. (2023). Growth mindset: An essential skill of VUCA world. *Journal of Education Studies*, 51, 1-12. [in Thai]
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues and Applications* (pp. 56-75). Sage.
- Yeager, D. S., Romero, C., Paunesku, D., Hulleman, C. S., Schneider, B., Hinojosa, C., Lee, H. Y., O'Brien, J., Flint, K., Roberts, A., Trott, J., Greene, D., Walton, G. M., & Dweck, C. S. (2016). Using design thinking to improve psychological interventions: The case of the growth mindset during the transition to high school. *Journal of Educational Psychology*, 108(3), 374-391. <https://doi.org/10.1037/edu0000098>

- Yokchoo, K. (2018). *Study and enhancement growth mindset of pre-service teachers* (Doctoral dissertation). Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Zeeb, H., Ostertag, J., & Renkl, A. (2020). Towards a growth mindset culture in the classroom: Implementation of a lesson-integrated mindset training. *Educational Research International*, 2020, 8067619. <https://doi.org/10.1155/2020/8067619>
- Zhang, J. (2022). What characterises an effective mindset intervention in enhancing students' learning A systematic literature review. *Sustainability*, 14(7), 3811. <https://doi.org/10.3390/su14073811>
- Zhou, Y., Yang, W., & Bai, X. (2020). Creative mindsets: Scale validation in the Chinese setting and generalization to the real workplace. *Frontiers in Psychology*, 11, 463. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00463>