กรอบวิธีคิดในการทำงาน ความสุข และความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา

Mindset, Happiness, and Job Dedication of Personals in the Tertiary Education Sector

จรัมพร โห้ลำยอง[*1], วิภาพร จารุเรืองไพศาล[2] และประไพศรี โห้ลำยอง[3]
Charamporn Holumyong[*1], Wipaporn Jaruruengpaisan[2] and Prapaisri Holumyong
[1,2]สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, [3]สถาบันภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[1,2]Institute for Population and Social Research, Mahidol University, [3]Foreign Language Institute, Bangkok Thonburi University
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: charamporn.hol@mahidol.ac.th

Received: November 07, 2019
Revised: December 02, 2019
Accepted: December 06, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิด ความทุ่มเทในการทำงาน และความสุขของบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยจำแนกกรอบวิธีคิดเป็น 2 ประเภท คือ กรอบวิธีคิดติดฝังแน่น (fixed mindset) และ กรอบวิธีคิดแบบเติบโต (growth mindset) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัย จำนวน 39,861 คน จาก 27 มหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพัน และ สมดุลแห่งชีวิตการทำงานของบุคลากรในช่วงปี 2561-2562 เก็บข้อมูลโดยโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ผลการศึกษา พบว่า (1) ลักษณะของกรอบวิธีคิดของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งมีกรอบวิธีคิดที่เอื้อไปสู่กรอบวิธีคิดแบบเติบโต โดยบุคลากรสายวิชาการมีสัดส่วนของผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมากกว่าสายสนับสนุน (2) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิด ความทุ่มเทในการทำงาน และ ความสุข พบว่าบุคลากรที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมีความทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่น และผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมีความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิดและความสุขในภาพรวมมีทิศทางไม่ชัดเจน การศึกษานี้สะท้อนความจำเป็นในการเสริมสร้างกรอบวิธีคิดแบบเติบโตให้แก่บุคลากรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

คำสำคัญ: กรอบวิธีคิดแบบเติบโต ความสุข ความทุ่มเทในการทำงาน กรอบวิธีคิดติดฝังแน่น กรอบวิธีคิด

ABSTRACT

This study focused on the relationship between mindset, job dedication, and happiness of workers in the tertiary education. Two mindsets were identified comprising of fixed mindset and growth mindset. 39,861 staff in 27 universities were sampling which were ready to join the survey of quality of life, happiness, engagement, and worklife balance in 2018-2019. Data were collected by Institute for Population and Social Research, Mahidol University and Thai Health Promotion Foundation. The findings show that (1) almost half of the sample have growth mindset. Growth mindset is over represented among academic personnel comparing to that of supporting staff. (2) Workers with a growth mindset are more dedicated to work than those with fixed mindset. Moreover, those with growth mindset are happier with their job than fixed-mindset workers. Nevertheless, unclear relationship between mindset and the overall happiness is found. This study shows the need of organizations to foster growth mindset of workers for their sustainable growth.

Keywords: Growth Mindset, Happiness, Job Dedication, Fixed Mindset, Mindset

บทนำ

องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับการแข่งขันที่เข้มข้นในโลกธุรกิจ เผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาด และความไม่แน่นอนจากภายนอก ซึ่งการจะเอาชนะความท้าทายภายนอกเหล่านี้ได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้องค์กรจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากไม่สามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่ และจูงใจพนักงานให้ทุ่มเทการทำงานแก่องค์กร (Eversole, Venneberg, & Crowder, 2012) เนื่องจากกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและก้าวเดินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องนั้นต้องอาศัยการขับเคลื่อนของบุคลากร การขยายตัวของสถานประกอบการจำเป็นต้องพึ่งความสามารถรอบด้านของพนักงานทั้งความสามารถด้านการผลิต และความสามารถในการบริการครบวงจรตั้งแต่ออกแบบจนถึงการส่งสินค้าแก่ลูกค้า (Nakwiboonwong, 2016) เมื่อองค์กรได้คัดเลือกผู้ที่มีความสามารถเข้ามาแล้ว การพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คงไว้ซึ่งทักษะการทำงาน และ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งที่องค์กรต้องดูแล ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรจึงเป็นเรื่องท้าทายขององค์กร (Davenport, Thomas, & Cantrell, 2002) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการขยายตัวและความยั่งยืนขององค์กร

บุคลากรสร้างผลงานที่แตกต่างหลากหลายให้แก่องค์กร การทำงานของเขามีฐานรากอยู่บนบุคลิกภาพ ค่านิยม ความคิด มโนทัศน์ ความเชื่อและทัศนคติที่หลากหลาย ซึ่งมีผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน (Awadh & Wan Ismail, 2012). ภายใต้ความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อ

ทัศนคติ และมโนทัศน์ มาสู่ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น Carol S. Dweck นักจิตวิทยาได้นำเสนอกรอบวิธีคิด (mindset) ซึ่งเป็นกระบวนการคิดของบุคคลที่มีฐานรากมาจากทัศนคติ ความเชื่อ และมโนทัศน์ อันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกและการตัดสินใจของบุคคล (Dweck, 2016) โดยได้แบ่งกรอบวิธีคิดเกี่ยวกับความเก่งและความสามารถของตนเองออกเป็น 2 ประเภท คือ กรอบวิธีคิดติดฝังแน่น (fixed mindset) และกรอบวิธีคิดแบบเติบโต (growth mindset) ซึ่งผู้ที่มีกรอบวิธีคิดที่แตกต่างกันย่อมมีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันด้วย

ในทางธุรกิจและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรอบวิธีคิดแบบเติบโต ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลังขับเคลื่อนการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน ทั้งในแง่ของการสร้างแรงบันดาลใจ ความผูกพัน และความทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโต จะเชื่อว่าความสามารถของเขาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ อาจจะด้วยการทำงานหนัก การมีกลยุทธ์ที่ดี หรือ การได้รับคำแนะนำของผู้อื่น ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะผลักดันให้เขาพยายาม พร้อมที่จะเรียนรู้ และ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา ผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตจึงมักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่น ซึ่งคนเหล่านี้เชื่อว่าความสามารถของคนขึ้นอยู่กับพรสวรรค์ที่มีมาอยู่แล้ว ความสามารถเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้นผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่นจึงเป็นผู้ที่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ เปลี่ยนแปลงยาก ไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ และไม่ชอบเผชิญหน้ากับปัญหา (Dweck, 2009) อย่างไรก็ตามพนักงานในองค์กรมีความหลากหลายในกรอบวิธีคิด พนักงานบางคนมีความสุดโต่งในวิธีคิดที่มุ่งไปที่กรอบวิธีคิดแบบเติบโต บางคนมีความสุดโต่งในวิธีคิดที่มุ่งไปในทิศทางตรงข้ามสู่กรอบวิธีคิดติดฝังแน่น ในขณะที่พนักงานอีกจำนวนมากมีจุดยืนของความคิดในพื้นที่ส่วนกลางระหว่างกรอบวิธีคิดติดฝังแน่นและเติบโต ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจในการทำงานที่แตกต่างกันไป แม้ว่าความสำเร็จของคนจะขึ้นอยู่กับทั้งพรสวรรค์และการฝึกฝน แต่นักบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่างมุ่งให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างกรอบวิธีคิดแบบเติบโตให้กับพนักงานของตนเองเป็นหลัก (Chan, 2012; O'Brien & Lomas, 2017)

"มหาวิทยาลัย" เป็นแหล่งสร้างเสริมทางปัญญาและอารมณ์ที่สำคัญของนักศึกษา เป็นทั้งองค์กรผลิตคน พร้อมกับเป็นแหล่งรวมของปัญญาชนของประเทศ ทั้งนี้ครู อาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้สร้างความรู้ นวัตกรรม และเป็นผู้บ่มเพาะกำลังแรงงานในอนาคต ต้องเป็น "คนที่มีคุณภาพ ทรงคุณค่า มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี" เพื่อให้สามารถผลิตคนเก่งที่มีคุณภาพและมีความสุขสู่ภาคการทำงานของประเทศได้ดีสืบต่อไป ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วครูเป็นกลุ่มบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (Thongmeesri, & Patpimpakom, 2016) อย่างไรก็ตาม บรรยากาศการแข่งขันในภาคการศึกษาในตลาดโลกผลักดันให้มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ เพื่อให้สามารถก้าวผ่านมาตรฐานมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) และติดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (University Global Ranking) เพื่อเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติได้สำเร็จ (Masron, Ahmad, & Rahim, 2012) มหาวิทยาลัยไทยจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการ

เรียนการสอน ควบคู่กับการวิจัย และตีพิมพ์บทความระดับสากล ทั้งนี้ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ที่ต้องมีทั้งศักยภาพในการผลิตองค์ความรู้ และความร่วมมือร่วมใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

วัตถุประสงค์

บทความวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับกรอบวิธีคิดของบุคลากรทีอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่ง***ศึกษาลักษณะของกรอบวิธีคิด และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิดและความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิดกับความสุขของบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา*** โดยมีคำถามวิจัยหลักคือ กรอบวิธีคิดของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีลักษณะอย่างไร และ มีความสัมพันธ์อย่างไรต่อความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และความสุขของบุคลากร เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการออกแบบกลยุทธ์ในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร พัฒนาความสามารถของบุคลากร และเพิ่มผลิตภาพให้แก่องค์กรได้ต่อไป

กรอบแนวคิด

วิธีคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ความฉลาด และความสามารถของเรามีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของเรา และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้า และความสามารถในการเรียนและการทำงาน การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิดเรื่อง กรอบวิธีคิด (mindset) ของ ศาสตราจารย์ ดร. Carol S. Dweck (2008) ซึ่งแบ่งกรอบวิธีคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ กรอบวิธีคิดติดฝังแน่น (fixed mindset) และ กรอบวิธีคิดแบบเติบโต (growth mindset) ซึ่งกรอบวิธีคิดที่แตกต่างจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้ารอบตัวแตกต่างกันด้วย (ภาพที่ 1) บุคคลที่เชื่อว่าความสามารถของพวกเขาสามารถพัฒนาได้โดยการทำงานหนัก การวางกลยุทธ์ที่ดี และ การเรียนรู้จากคำแนะนำของคนรอบข้าง จัดเป็นบุคคลที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโต ซึ่งมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่น ที่เชื่อว่าพรสวรรค์ของพวกเขาคือของขวัญที่มีมา แต่กำเนิด ไม่จำเป็นต้องพัฒนา หรือพยายามไขว่คว้า (Dweck, 2016)

ภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงของกรอบวิธีคิด (ดัดแปลงจาก Nigel Holmes (2017))

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลทุติยภูมิจากฐานข้อมูลโครงการ“การสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแบบยั่งยืน: จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขไปสู่องค์กรสุขภาวะ” ซึ่งสำรวจในช่วงปี 2561-2562* โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งดำเนินการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพัน และ สมดุลแห่งชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเครือข่าย 41 แห่ง ซึ่งร่วมลงนามใน MOUมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยในช่วงปี 2561-2562 มีมหาวิทยาลัยที่พร้อมสำรวจฯทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ทั้งสิ้น 27 แห่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและ บุคคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยภายใต้เครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข จำนวน 39,861 คน จาก 26 มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ที่ร่วมการสำรวจฯ ในปี 2561 - 2562 โดยใช้เครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER)

การศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยการทดสอบไคสแควร์ และการทดสอบ ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์

---

*หมายเหตุ: ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จาก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (โครงการวิจัย) http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/th/ResearchProjectDetail.aspx?ProjectId=777

ตารางที่ 1 จำนวนมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทและสถานที่ตั้ง

ประเภทมหาวิทยาลัย	จำนวน
มหาวิทยาลัยรัฐบาล	19 แห่ง
มหาวิทยาลัยเอกชน	2 แห่ง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	2 แห่ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	4 แห่ง
สถานที่ตั้ง	**จำนวน**
กรุงเทพมหานคร	10 แห่ง
ภาคกลาง	6 แห่ง
ภาคเหนือ	4 แห่ง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3 แห่ง
ภาคใต้	4 แห่ง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

1) กรอบวิธีคิด (mindset) คือ ตัวแปรที่สะท้อนชุดความคิด ความเชื่อ ความยึดติด และมโนทัศน์ของมนุษย์ ที่มีต่อคุณลักษณะของตนเอง เช่น ความฉลาด และความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของมนุษย์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ กรอบวิธีคิดติดฝังแน่น (fixed mindset) และ กรอบวิธีคิดแบบเติบโต (growth mindset)

ตัวแปรกรอบวิธีคิด เป็นการรวมข้อคำถาม 4 คำถาม (ตารางที่ 2) ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Carol S. Dweck (Dweck, 2009) โดยวิธีการ factor analytic procedure ผู้วิจัยได้ปรับค่าคะแนนในแต่ละข้อคำถามให้เป็นค่ามาตรฐาน (standardized) และให้ค่าน้ำหนักแต่ละข้อคำถามจากค่าเมตริกของ factor loading ค่า KMO เท่ากับ 0.691 และการทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติ Bartlett (Bartlett's test of sphericity) ให้ค่า P-value < 0.01 ซึ่งชี้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และการวิเคราะห์ปัจจัยเหมาะสมกับข้อมูล กลุ่มปัจจัยภายใต้กลุ่มตัวอย่างนี้สามารถควบรวมปัจจัยได้ (sample was factorable) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกรอบวิธีคิด จึงประกอบด้วย ปัจจัยกรอบวิธีคิด

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์คะแนนปัจจัย (Component Score Coefficient Matrix)

ตัวแปร		Component 1
X_1	โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่ ☐1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด ☐2. น้อย ☐3. ปานกลาง ☐4. มาก ☐5. มากที่สุด	0.333
X_2	โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่ ☐1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด ☐2. น้อย ☐3. ปานกลาง ☐4. มาก ☐5. มากที่สุด	0.337
X_3	ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านระดับใด ☐1. ไม่/น้อยทีสุด ☐2. น้อย ☐3. ปานกลาง ☐4. มาก ☐5. มากทีสุด	0.319
X_4	ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายหรือไม่ ☐1. ไม่/น้อยทีสุด ☐2. น้อย ☐3. ปานกลาง ☐4. มาก ☐5. มากทีสุด	0.290

Extraction Method: Principal Component Analysis.

คะแนนปัจจัยเพื่อใช้แทนน้ำหนักของแต่ละตัวแปรในองค์ประกอบ ทำให้ได้สมการเชิงเส้นขององค์ประกอบ “กรอบวิธีคิด” ดังนี้

กรอบวิธีคิด = $0.333\ X_1 + 0.337\ X_2 + 0.319\ X_3 + 0.290\ X_4$

i) กรอบวิธีคิดแบบเติบโต (growth mindset) สกัดจากคะแนนของตัวแปร “กรอบวิธีคิด” ที่สูงกว่าคะแนนระดับเฉลี่ย ซึ่งสะท้อนกรอบวิธีคิดที่สะท้อนมโนทัศน์ของคนที่พร้อมจะเรียนรู้ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

ii) กรอบวิธีคิดติดฝังแน่น (fixed mindset) สกัดจากคะแนนของตัวแปร “กรอบวิธีคิด” ที่เท่ากับหรือต่ำกว่าคะแนนระดับเฉลี่ย ซึ่งสะท้อนกรอบวิธีคิดที่สะท้อนมโนทัศน์ของผู้ที่แสดงภาพลักษณ์ที่เก่ง ฉลาดด้วยตนเองอยู่แล้ว โดยไม่ต้องไขว่คว้าความรู้ใหม่ๆ ไม่ชอบเผชิญหน้ากับปัญหาและความท้าทาย และไม่มุ่งเน้นการทำงานหนัก ความพยายาม และการฝึกฝน

1) ความทุ่มเทในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ผู้ให้ข้อมูลประเมินตนเองเกี่ยวกับระดับความทุ่มเทในการทำงานของตนเอง จากข้อคำถาม “ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่านระดับใด” มีตัวเลือกคำตอบทั้งหมด 5 ตัวเลือกคือ 1. ไม่/น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

2) ความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ผู้ให้ข้อมูลประเมินตนเองเกี่ยวกับระดับความสุขใน

การทำงาน ของตนเอง จากข้อคำถาม “โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุขหรือไม่” มีตัวเลือกคำตอบทั้งหมด 5 ตัวเลือกคือ 1. ไม่มี/น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

ความสุข เป็นตัวแปรที่ผู้ให้ข้อมูลประเมินระดับความสุขในภาพรวมของตนเอง จากข้อคำถาม “ปัจจุบัน ความสุข ของท่านอยู่ในระดับใด” ซึ่งตัวแปรความสุข เป็นข้อมูลประเภทมาตรวัดอัตราส่วน (Ratio Scale) ในลักษณะข้อมูลเชิงปริมาณแบบต่อเนื่อง (Continues Data) หมายถึงข้อมูลความสุขที่เป็นจำนวนจริงซึ่งสามารถบอกหรือระบุได้ทุกค่าที่กำหนด เช่น 5.219 3.482 เป็นต้น โดยมีค่าระหว่าง 0-10 เริ่มจาก 0 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย ไปจนถึง 10 หมายถึงมีความสุขที่สุด

ผลการวิจัย

ลักษณะทางประชากรและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในการศึกษาระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 73.9 และเป็นพนักงานสายสนับสนุนคิดเป็นร้อยละ 75 (ตารางที่3) แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยกลางคน โดยร้อยละ 61.8 เป็นบุคลากรอายุ 25- 44 ปี หรือเป็นรุ่นประชากรกลุ่มสหัสวรรษ (Millennium หรือ Generation Y) และ กลุ่ม X (Generation X) อายุเฉลี่ยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 39.3 ปี เมื่อพิจารณาสถานที่ทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางและกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 62.5) และส่วนใหญ่อยู่ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐบาล (ร้อยละ 89.6)

ตารางที่ 3 ร้อยละของบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำแนกตามคุณลักษณะของบุคลากร (n=39,861)

คุณลักษณะของบุคลากร	ร้อยละ	
1. สายงาน		
สายวิชาการ	25.0	
สายสนับสนุน	75.0	
รวม		100.0
2. เพศ		
ชาย	25.4	
หญิง	73.9	
เพศทางเลือก	0.6	
รวม		100.0

คุณลักษณะของบุคลากร	ร้อยละ
3. อายุ	
กลุ่มอายุ 18-24 ปี	6.3
กลุ่มอายุ 25-34 ปี	31.1
กลุ่มอายุ 35-44 ปี	30.7
กลุ่มอายุ 45-54 ปี	19.6
กลุ่มอายุ 55-60 ปี	10.9
กลุ่มอายุ 61 ปีขึ้นไป	0.7
รวม	100.0
อายุเฉลี่ย= 39.3	
4. สถานที่ทำงาน	
กรุงเทพมหานคร	22.7
ภาคกลาง (ไม่รวม กทม.)	39.8
ภาคเหนือ	17.8
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5.3
ภาคใต้	14.3
รวม	100.0
5. ประเภทมหาวิทยาลัย	
มหาวิทยาลัยรัฐบาล	89.6
มหาวิทยาลัยเอกชน	2.4
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	7.0
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	1.1

ผลการศึกษาด้านกรอบวิธีคิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีกรอบวิธีคิดที่เอื้อไปสู่กรอบวิธีคิดแบบเติบโต โดยร้อยละ 47.2 ถูกจัดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโต และประมาณสองในสาม (ร้อยละ 64.2) มีความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆในระดับมากถึงมากที่สุด และสามในสี่ของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 74.3) มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตในระดับมากถึงมากที่สุด นอกจากนี้พบว่า มากกว่าครึ่งประเมินว่าตนเองเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร (ร้อยละ 57.3) และร้อยละ 69.3 ประเมินว่าตนเองทำงานอย่างมีเป้าหมาย (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ร้อยละของบุคลากรในการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำแนกตามองค์ประกอบด้านกรอบวิธีคิด (n=39,861)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ร้อยละ	
1. กรอบวิธีคิด (mindset)		
กรอบวิธีคิดแบบเติบโต (growth mindset)	47.2	
กรอบวิธีคิดติดฝังแน่น (fixed mindset)	52.8	
รวม		100.0
2. ความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ		
ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด	0.4	
น้อย	2.9	
ปานกลาง	32.5	
มาก	46.4	
มากที่สุด	17.8	
รวม		100.0
3. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต		
ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด	0.3	
น้อย	1.8	
ปานกลาง	23.6	
มาก	50.7	
มากที่สุด	23.6	
รวม		100.0
4. การเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร		
ไม่/น้อยที่สุด	0.6	
น้อย	3.3	
ปานกลาง	38.7	
มาก	42.7	
มากที่สุด	14.6	
รวม		100.0
5. การทำงานอย่างมีเป้าหมาย		
ไม่/น้อยที่สุด	0.9	
น้อย	2.5	
ปานกลาง	27.3	
มาก	53.5	
มากที่สุด	15.8	
รวม		100.0

กรอบวิธีคิดและความทุ่มเทในการทำงาน

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิด และ ระดับความทุ่มเทในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในการศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมีความทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่น โดยการทดสอบไคสแควร์ ชี้ว่าประเภทกรอบวิธีคิดมีความสัมพันธ์กับระดับความทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 5) ร้อยละ 94.9 ของผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมากกว่าสัดส่วนของผู้ที่ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับมากถึงมากที่สุดของกลุ่มผู้มีกรอบวิธีคิดแบบติดฝังแน่น (ร้อยละ 68.8) ในทางกลับกันสัดส่วนของ ผู้ที่ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับน้อยที่สุดถึงปานกลางของกลุ่มผู้มีกรอบวิธีคิดแบบติดฝังแน่นสูงกว่ากลุ่มผู้มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตถึง 6 เท่า (ร้อยละ 31.2 และร้อยละ 5.1 ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ร้อยละบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำแนกตามประเภทกรอบวิธีคิด และ ระดับความทุ่มเทในการทำงาน

	กรอบวิธีคิด	
ความทุ่มเทในการทำงาน	**ติดฝังแน่น**	**เติบโต**
ไม่/ทุ่มเทน้อยที่สุด	0.7	0.1
น้อย	1.7	0.2
ปานกลาง	28.8	4.8
มาก	58.3	51.8
มากที่สุด	10.5	43.1
รวม (n= 39,861)	100.0	100.0

Pearson Chi-Square 7722.653

P-value < 0.01

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสายงานและ กรอบวิธีคิด พบว่าภาระกิจรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบกรอบวิธีคิดของบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 6) โดยสายวิชาการมีสัดส่วนของผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมากกว่าสายสนับสนุน (ร้อยละ 61 และร้อยละ 42.6 ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ร้อยละบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำแนกตามประเภทสายงาน และ กรอบวิธีคิด

สายงาน	กรอบวิธีคิด		รวม
	ติดฝังแน่น	เติบโต	(n= 39,861)
สายวิชาการ	39.0	61.0%	100.0
สายสนับสนุน	57.4	42.6%	100.0

Pearson Chi-Square 999.658

P-value < 0.01

กรอบวิธีคิดและความสุข

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิด และ ความสุขของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า ประเภทของกรอบวิธีคิดมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตภาพรวม โดยการทดสอบไคสแควร์ ชี้ว่าประเภทกรอบวิธีคิดมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 7) มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.4) ของผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตทำงานอย่างมีความสุขในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมากกว่าสัดส่วนของผู้ที่ทำงานอย่างมีความสุขในระดับมากถึงมากที่สุดของกลุ่มผู้มีกรอบวิธีคิดแบบติดฝังแน่น (ร้อยละ 36.9) อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบ ANOVA (ตารางที่ 8) ชี้ว่าประเภทของกรอบวิธีคิดไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในภาพรวม โดยค่าเฉลี่ยความสุขของผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตเท่ากับ7.591 จากการให้คะแนนความสุขในช่วง 0 -10 คะแนน ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยความสุขของผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบติดฝังแน่น (ค่าเฉลี่ยความสุข = 7.496) เพียงเล็กน้อย ในขณะที่สายงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสุขในภาพรวม โดยค่าเฉลี่ยความสุขของสายสนับสนุนสูงกว่าสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าเฉลี่ยความสุข = 7.655 และ 7.226 ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ร้อยละบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำแนกตามประเภทกรอบวิธีคิด และ ระดับความสุขในการทำงาน

โดยรวมแล้ว ท่านทำงานอย่างมีความสุขหรือไม่	กรอบวิธีคิด	
	ติดฝังแน่น	เติบโต
ไม่/มีน้อยที่สุด	2.6	4.3
น้อย	7.8	7.4
ปานกลาง	52.7	28.8
มาก	33.3	44.7
มากที่สุด	3.6	14.7
รวม (N= 39,861)	100.0	100.0

Pearson Chi-Square 3167.699

P-value < 0.01

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวม จำแนกตามประเภทสายงาน และ กรอบวิธีคิด

	Mindset			
สายงาน	Fix	Growth	**รวม**	$F_{Mindset}$=3.405
สายวิชาการ	7.625	6.976	7.226	
สายสนับสนุน	7.465	7.903	7.655	
รวม	**7.496**	**7.591**		
$F_{สายงาน}$=5.133** (N= 39,861)				
[ANOVA Test of Model] F= 4.365**				

หมายเหตุ: * P-value <0.05
** P-value <0.01

อย่างไรก็ตามกรอบวิธีคิด ความสุข และสายงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับบุคลากรในสายวิชาการ นักวิชาการที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่นมีระดับความสุขภาพรวมสูงกว่านักวิชาการที่กรอบวิธีคิดแบบเติบโต ซึ่งนักวิชาการที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่นเป็นผู้ที่ตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเชื่อว่าความพยายาม อุตสาหะจะช่วยนำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้คาดหวังจากตนเองสูงในระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความวิตกกังวล หรือความเครียดได้ ในทางกลับกันบุคลากรสายสนับสนุนที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมีความสุขในภาพรวมสูงกว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่น ซึ่งผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโต เป็นผู้ที่เปิดรับความคิดใหม่ และมุ่งมั่นพัฒนา ซึ่งการเป็นคนคิดก้าวหน้าอาจมีผลให้เขามีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทางกว่าปกติ และไม่เกิดความจำเจในการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

"คน" เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ วิธีคิด ทัศนคติและมโนทัศน์ของคนย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน บทความนี้ศึกษาลักษณะของกรอบวิธีคิดของบุคลากรในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิดและความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิดและความสุข

ผลการศึกษาชี้ว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งมีกรอบวิธีคิดที่เอื้อไปสู่กรอบวิธีคิดแบบเติบโต และมีความสนใจในระดับสูงในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง ประเมินว่าตนเองเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ หรือประเมินว่าตนเองทำงานอย่างมีเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการมีสัดส่วนของผู้ที่มีกรอบคิดแบบเติบโตมากกว่าสายสนับสนุน

และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิดและความทุ่มเทในการทำงาน ชี้ว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมีความทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่น สอดคล้องกับ Dweck (2009) ที่พบว่า ผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมีความเชื่อว่าความพยายามเป็นกุญแจที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผลพวงของความเชื่อนี้จึงสะท้อนสู่พฤติกรรมในการทำงาน โดยจะมีแรงบันดาลใจในการทำงานและทุ่มเทการทำงาน

และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิดและความสุข ชี้ว่า ผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตมีความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีกรอบวิธีคิดติดฝังแน่น เนื่องจากความพร้อมในการเรียนรู้ และความพยายามเป็นแรงผลักดันสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้ที่มีกรอบวิธีคิดแบบเติบโตจึงมีโอกาสก้าวหน้าในงานสูง และโอกาสในความก้าวหน้าของงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน (Bellou, 2010) อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างกรอบวิธีคิดและความสุขในภาพรวมมีทิศทางไม่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสุขในภาพรวมแตกต่างจากความสุขในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานเป็นเพียงหนึ่งในหลายมิติของความสุขของมนุษย์ที่เป็นองค์ประกอบของความสุขภาพรวม ความสุขในการทำงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับกรอบวิธีคิดที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดและความสามารถของคน แต่ความสุขในภาพรวมมีความเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกรอบวิธีคิดในระดับที่เบาบาง กล่าวคือ อารมณ์ของคน มีผลต่อระดับความมั่นใจในตนเองของบุคคล (Briñol, Petty, & Barden, 2007) อย่างไรก็ตาม อารมณ์เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความสุข เช่นเดียวกับความมั่นใจที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกรอบวิธีคิดเท่านั้น ดังนั้นภาพความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและกรอบวิธีคิดจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่หลากหลาย

อนึ่งความทุ่มเทในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมองค์กรให้ก้าวหน้าและยั่งยืนได้ ซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์กับกรอบวิธีคิดของบุคลากร ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรจึงจำเป็นต้องมุ่งเสริมสร้างกรอบวิธีคิดแบบเติบโตให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถทำได้โดยการปรับทัศนคติบุคลากรเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การปรับเปลี่ยนระบบการประเมินบุคลากรที่มุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าผลงาน หรือ กระตุ้นให้บุคลากรยอมรับคำวิจารณ์จากคนอื่น เป็นต้น (Dweck, 2008)

References

Awadh, A. M., & Wan Ismail, W. (2012). The Impact of Personality Traits and Employee Work-Related Attitudes on Employee Performance with the Moderating Effect of Organizational Culture: the Case of Saudi Arabia. **Asian Journal of Business and Management Sciences**, 1(10), 108-127.

Bellou, V. (2010). Organizational Culture as A Predictor of Job Satisfaction: The Role of Gender and Age. **Career Development International**, 15(1), 4-19.

Briñol, P., Petty, R. E., & Barden, J. (2007). Happiness Versus Sadness as A Determinant of Thought Confidence in Persuasion: A self-Validation Analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, 93(5), 711-727.

Chan, D. W. (2012). Life Satisfaction, Happiness, And The Growth Mindset of Healthy And Unhealthy Perfectionists Among Hong Kong Chinese Gifted Students. **Roeper Review**, 34(4), 224-233.

Davenport, T. H., Thomas, R. J., & Cantrell, S. (2002). The Mysterious Art and Sciences of Knowledge-Worker Performance. **MIT Sloan Management Review**, 39(2), 23-30.

Dweck, C. S. (2008). **Mindset: The New Psychology of Success**. New York: Random House.

Dweck, C. S. (2009). Developing Talent Through a Growth Mindset. **Olympic Coach**, 21(1) , 4–7.

Dweck, C. (2016). What Having A “Growth Mindset” Actually Means. **Harvard Business Review**, 13, 213-226.

Eversole, B. A., Venneberg, D. L., & Crowder, C. L. (2012). Creating a Flexible Organizational Culture to Attract and Retain Talented Workers Across Generations. **Advances in Developing Human Resources**, 14(4), 607-625.

Holmes, N. (2017). Two Mindset [Graphic]. Mindsetworks. Retrieved from https://www.mindsetworks.com/science/Impact

Masron, T. A., Ahmad, Z., & Rahim, N. B. (2012). Key Performance Indicators VS Key Intangible Performance among Academic Staff: A Case Study of A Public University in Malaysia. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 56, 494-503.

Nakwiboonwong, S. (2016). Preferable Functional Competency of Textile and Garment Industrial Technicians as Needed by Enterprises in Bangkok Metropolis. **Academic Journal Bangkokthonburi University**, 5(1), 59-67.

O’Brien, K., & Lomas, T. (2017). Developing a Growth Mindset through Outdoor Personal Development: Can an Intervention Underpinned by Psychology Increase the Impact of an Outdoor Learning Course for Young People?. **Journal of Adventure Education and Outdoor Learning**, 17(2), 133-147.

Thongmeesri, S. & Patpimpakom, P. (2016). Factors Affecting Private School Teachers’ in Working Performance in Bangkok Metropolitan. **Academic Journal Bangkokthonburi University**, 5(2), 84-91.