

การศึกษาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพล
กองทัพบกเพื่อการพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืน

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย
พันเอก ปัญญา สุนาวา
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายอดิศร
วิทยาลัยการทัพบก
กันยายน 2563

เอกสารวิจัยเรื่อง การศึกษาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพล
กองทัพบกเพื่อการพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืน
โดย พันเอก ปัญญา สุนทรวา
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ปองภพ พุ่มพวง

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2563 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก
(มหศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก ประธานกรรมการ
(นิพนธ์ บุญศิริ)

พันเอกหญิง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา
(ชาศรียา ธีระเนตร)

พันเอก กรรมการ
(ปองภพ พุ่มพวง)

พันเอกหญิง กรรมการ
(ธัญญช สิงห์พันธุ์)

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พันเอก ปัญญา สุนทรวา
เรื่อง	การศึกษาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลกองทัพบก เพื่อการพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืน
วันที่	กันยายน 2563 จำนวนคำ : 6,990 จำนวนหน้า : 19
คำสำคัญ	ความเชื่อด้านความสามารถ (Mindset), ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (Growth mindset), ความเชื่อด้านความสามารถแบบติดกับ (Fixed mindset), การพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืน
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลกองทัพบก เพื่อการพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถหาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลของกองทัพบก เพื่อศึกษาความน่าเชื่อถือของการวัดความเชื่อด้านความสามารถนั้นมีความน่าเชื่อถือได้เพียงใด และเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลกองทัพบกได้ ผลการวิจัยสรุปว่า การศึกษาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลกองทัพบกเพื่อการพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืนนั้น กรอบความเชื่อแบบก้าวหน้า มีประโยชน์ต่อกำลังพลในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญของการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และกองทัพ เพราะกำลังพลที่มีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้าจะเชื่อว่า ตนเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ เมื่อใช้ความพยายามอย่างเพียงพอ ดังนั้น เมื่อกำลังพลมีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้า จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ของตนเองได้อย่างหลากหลาย จนประสบความสำเร็จในที่สุด เมื่อกำลังพลมีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้าแล้ว จะเป็นจุดตั้งต้นของกองทัพบกที่จะพัฒนากำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน เพราะเมื่อกำลังพลมีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้าแล้ว จะพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดยั้ง พร้อมยอมรับความท้าทายใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาของตนเอง และหน่วยงานได้ จะลดโอกาสซิงติซิงเด่นในกองทัพ ทำให้กองทัพบกมีการพัฒนา และบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างสมภาคภูมิ และสุดท้ายจะทำให้บรรลุยุทธศาสตร์ของชาติได้ต่อไป

ABSTRACT

AUTHOR : Colonel Panya Sudnawa

TITLE : A Study of Methods of Measuring Personnel Competency Beliefs for Sustainable Personnel Development.

DATE : September, 2020 **WORD COUNT** : 6,990 **PAGES** : 19

KEY TERMS : Mindset, Growth mindset, Fixed mindset, Sustainable personnel development.

CLASSIFICATION : Unclassified

Research subject A Study of Methods of Measuring Belief in Competency of the Army Personnel For sustainable personnel development the objective is to be able to find a way to measure beliefs. The capability of the army's personnel to examine the reliability of the ability beliefs measure and to use the results of the study as a guideline for army personnel development. The results of the research concluded that the study of methods of measuring the capability beliefs of the Army personnel for sustainable personnel development is Progressive belief framework there is a benefit to the military as an important factor in the success of operations and the army. Because the people with progressive beliefs believe that they can learn things when they use sufficient effort. Therefore, when people have a progressive belief framework, Will use the effort to perform duties in a variety of duties until finally succeeded. When the armed forces already have progressive frameworks Will be the starting point for the army to develop personnel efficiently and sustainably because when the personnel has a progressive belief framework Will develop yourself ceaselessly Ready to accept new challenges and seek solutions to their problems. And agencies will reduce the chances of rivalry in the army causing the Army to develop and achieving the vision set proudly and finally will achieve the national strategy.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพล กองทัพบกเพื่อการพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืน สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากการสนับสนุน จาก วิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาจัดการให้นักศึกษาได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้น งานวิจัยในครั้งนี้ขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ปองภพ พุ่มพวง ที่ได้แนะนำ ให้คำปรึกษา และ เอื้อเฟื้อสิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำโครงการวิจัยนี้ และสิ่งสำคัญยิ่งต้องขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล สำคัญที่ได้เสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ ระดมพลังสมองตอบแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นพลัง ในการขับเคลื่อนที่สำคัญของงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเปิดโอกาสให้นักศึกษา วิทยาลัยการทัพบก ได้แสดงศักยภาพในการวิจัยครั้งนี้

การศึกษาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลกองทัพบกเพื่อการพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืน

ในห้วงที่ผ่านมาประเทศไทยยังไม่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะยาวที่ชัดเจน ทำให้ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายที่สำคัญ และขาดการบูรณาการทั้งระดับนโยบาย และการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยรัฐธรรมนูญ ปี 2560 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นด้านพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ และทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ ในส่วนของกองทัพบกได้กำหนดแผนการพัฒนากองทัพบก 5 ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลในทุกระดับ การศึกษากรอบความคิดกำลังพลส่วนใหญ่ของกองทัพบก คือ ทหารกองประจำการจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากองทัพบก และเมื่อทหารเหล่านี้ปลดประจำการไปแล้วจะเป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ความสำเร็จในด้านการศึกษา การพัฒนาของบุคคล ต้องอาศัยปัจจัยหลายปัจจัยประกอบกัน เช่น ความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) ทักษะความจำที่นำมาใช้งาน (working memory) การควบคุม และจัดการตนเอง (self-regulation) และความมานะพากเพียร (grit) จึงจะก่อให้เกิดความสำเร็จในด้านการเรียนของบุคคลหนึ่งๆ ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น ล้วนถูกพัฒนามาจากด้านความเชื่อด้านความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งความเชื่อด้านความสามารถประกอบไปด้วยสองลักษณะหลัก ๆ ได้แก่ 1. ความเชื่อแบบติดกับ (fixed mindset) และ 2. ความเชื่อแบบก้าวหน้า (Growth mindset) หากกองทัพบกทราบลักษณะความเชื่อ ก็สามารถจัดรูปแบบการพัฒนากำลังพลที่เหมาะสมเพื่อพัฒนากำลังพลของกองทัพบก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลของกองทัพบก

กองทัพบก เป็นส่วนราชการด้านความมั่นคง มีหน้าที่เตรียมกำลัง และใช้กำลัง จึงต้องดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ด้วยการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ ผ่านกลไกการบริหารจัดการ

ความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานไปตามทิศทาง และเป้าหมาย ท่ามกลางสถานการณ์ด้านความมั่นคงของโลก มีการขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างประเทศ อภิมหาอำนาจ การแข่งขันการสะสมอาวุธ การแพร่ขยายของอาวุธทำลายล้างสูง รวมถึงภัยคุกคามจากการก่อการร้าย แนวโน้มความตึงเครียดระหว่างประเทศยังคงปรากฏรวมถึงภัยคุกคามแบบผสม (Hybrid Threat) ที่มีความสลับซับซ้อน กองทัพบกในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกองกำลังบูรรวม และเหล่าทัพ อาจจำเป็นต้องปฏิบัติการสู้รบในทุกมิติ (Multi Domain Battle)

ดังนั้น กองทัพบก¹ จึงมุ่งพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี ให้พร้อมรับมือกับภัยคุกคามได้ทุกรูปแบบ เพื่อเอาชนะสงครามแบบผสมที่อาจเกิดขึ้น โดยใช้กำลังในรูปแบบยืดหยุ่น คล่องตัว การผสมผสานทุกขีดความสามารถในทุกมิติ เพื่อความได้เปรียบในการดำเนินกลยุทธ์ โดยมีแผนปฏิรูปกองทัพบก สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ กับแนวทางการพัฒนา กองทัพบกกระยะ 20 ปี เพื่อไปให้ถึงวิสัยทัศน์กองทัพบก พุทธศักราช 2580 ในการเป็นกองทัพที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพชั้นนำของภูมิภาค (Capable, Modern, Reliable and One of the Leading Army in the Region) การมุ่งพัฒนาขีดความสามารถกองทัพบก ด้วยการนำไปสู่การเป็นทหารมืออาชีพ โดยการพัฒนาด้านกำลังพล ยุทธโศปกรณ์ รวมถึงการฝึก ศึกษาทางทหาร และการปฏิบัติการให้มีขีดความสามารถทัดเทียมกับกองทัพอารยะประเทศ (Modernized Army) มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเป็นทหารอาชีพ (Professional Military) โดยพัฒนาระบบการศึกษาทางทหารทั้งหลักสูตรอย่างครบวงจร เพียงพอ และตรงกับความต้องการ เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกำลังพลให้มีหลักคิดที่ถูกต้อง รวมถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่อุปการเป็นกองทัพที่มีทักษะสูง

กองทัพบกได้บูรณาการงานด้านการศึกษาของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ การเตรียมกำลังให้มีความพร้อมรบ หรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบ โดยทำให้กำลังพลมีทักษะ มีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณลักษณะเหมาะสมกับสมรรถนะ (Competency) มีประสิทธิภาพตามระบบการฝึก ศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ ตามแผนป้องกันประเทศได้ นับเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาให้หน่วยงานมีความก้าวหน้า

อย่างยั่งยืน เป็นไปตามนโยบายการศึกษาของกองทัพบก พ.ศ. 2560 - 2564 รวมถึงนโยบายของ ผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับความต้องการของกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 2563 เป็นปีแห่ง การพัฒนาความรู้ความสามารถทางทหารของกำลังพลกองทัพบกในทุกๆ ระดับ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายด้านการพัฒนาคนในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และ ในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัชยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ สอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพบกในเรื่องมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเป็น ทหารอาชีพ (Professional Military) พัฒนาระบบการศึกษาทางทหารที่หลักสุตรอย่าง ครบวงจร เพียงพอ และตรงกับความต้องการ เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกำลังพลให้มีหลักคิดที่ถูกต้อง รวมถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง ที่มุ่งพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี ให้พร้อมรับมือกับภัยคุกคามได้ทุกรูปแบบ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจำเป็นต้องเข้าใจกรอบความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพล ของกองทัพ หากกำลังพลมีความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดหวังชีวิต ของตนเอง กำลังพลเหล่านี้จะสามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ชาติ และกองทัพบกได้ ในทางตรงกันข้ามหากกำลังพลของกองทัพบกมีความเชื่อว่าตนเอง มีความสามารถเท่าเดิม ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยการเลี้ยงดู สิ่งแวดล้อมที่กำลังพลปฏิบัติหน้าที่อยู่ ก็จะเป็นการยากที่กองทัพจะสามารถพัฒนากำลังพล เหล่านี้ได้ แต่ถ้าหากกำลังพลเหล่านี้ได้รับการปรับความเชื่อด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือ หลายวิธีร่วมกัน จนทำให้สามารถเปลี่ยนความเชื่อดั้งเดิมให้เป็นความเชื่อใหม่ให้สอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาคน พัฒนากองทัพ ที่จะเป็นปัจจัยหลักทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติได้ ดังนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความเชื่อความด้านความสามารถก่อนเป็นลำดับแรก โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อด้านความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันรวมถึง หาแนวทางเพื่อให้ได้ทราบถึงกรอบความเชื่อด้านความสามารถที่เหมาะสม และสามารถใช้งาน ได้จริง ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ¹ แผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบแนวทาง

การพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนทำตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” หรือตามคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีระยะเวลาบังคับ 20 ปี ตั้งแต่ปี 2560 - 2579

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เผยแพร่ต่อกำลังพลในกองทัพบก มีแบ่งเป็นยุทธศาสตร์ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) มี 6 ยุทธศาสตร์ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศ ทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ ตามทิศทาง และเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่

ประการที่แรก ต่อยอดอดีต โดยมองกลับไปที่เราเก่งทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถี ชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ และสังคม โลกสมัยใหม่

ประการที่สอง ปรับปัจจุบัน เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และบริการอนาคต

ประการที่สาม สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึง ปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีต และปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้ และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้า และการลงทุนใน เวทีโลก ควบคู่ไปกับ การยกระดับรายได้ และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย ไม่ความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ ภาษาท้องถิ่น

มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็น คนไทยที่มี ทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพ ตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายในการพัฒนา ที่สำคัญที่ให้ความสำคัญในการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนโดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดิน ในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง ของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียม ความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติ สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อมให้เป็น ประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้ นานที่สุดโดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการ และสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรม และ ทัวถึง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติ ด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ อย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์ และ แผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามา มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้โดยเป็นการดำเนินการ บนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเส้นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐ ที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบ เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้

มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูล ขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้ กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤตินิยมชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็นมีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการ ยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวก ตามหลักนิติธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (2560 – 2564) ²

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564 สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนาประเทศไทย ในระยะ 5 ปี ซึ่งเป็นการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อม และวางรากฐาน ในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่ พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มีหลักการที่สำคัญ คือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบ ภูมิคุ้มกัน และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ ยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพมีที่ยืน และเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ยึดหลัก คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมุ่งสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาการให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อ สังคม มีจริยธรรม และคุณธรรม พัฒนาการทุกช่วงวัย และ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์ และ

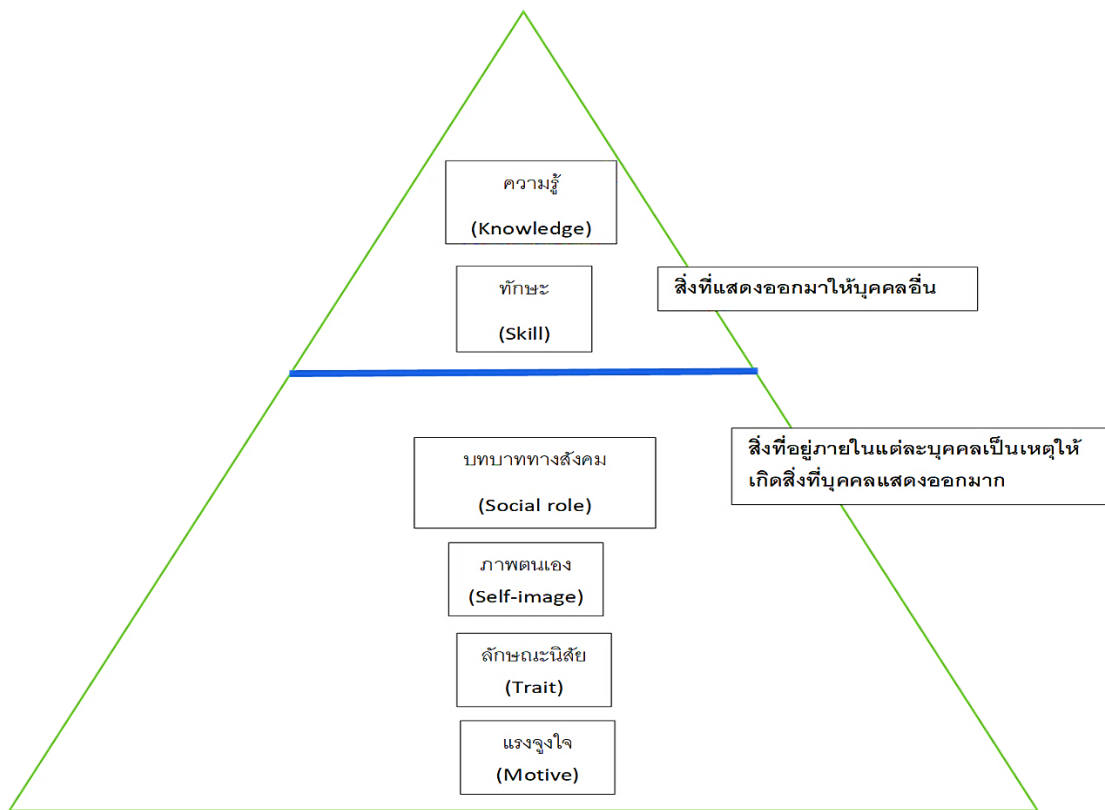
อยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ยึดหลักวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ยึดหลัก เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี 2579 ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรก และเป้าหมายในระดับย่อยลงมา ควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน ยึดหลัก หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโต จากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญา และนวัตกรรม และยึดหลัก หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี ที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว

สรุปได้ว่า จากกรอบความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลของกองทัพ หากกำลังพลมีความเชื่อว่า ตนเองสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดห่วงชีวิตของตนเอง กำลังพลเหล่านี้จะสามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ชาติ และกองทัพกันได้

การหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือการวัดความเชื่อด้านความสามารถ

ความสำเร็จในด้านการศึกษา การพัฒนาของบุคคล³ ต้องอาศัยปัจจัยหลายปัจจัยประกอบกัน เช่น ความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) ทักษะความจำที่นำมาใช้งาน (working memory) การควบคุม และจัดการตนเอง (self - regulation) และความมานะพากเพียร (grit) จึงจะก่อให้เกิดให้เกิดความสำเร็จในด้านการพัฒนาของบุคคลหนึ่ง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น ล้วนถูกพัฒนามาจากความเชื่อด้านความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งความเชื่อด้านความสามารถประกอบไปด้วยสองลักษณะหลัก ๆ ได้แก่ 1. ความเชื่อด้านความสามารถแบบติดกับ (fixed mindset) และ 2. ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (Growth mindset) หากกองทัพทราบลักษณะความเชื่อ ก็สามารถจัดรูปแบบทางการพัฒนากำลังพลที่เหมาะสม เพื่อพัฒนากำลังพลของกองทัพได้โดยมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

การศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล⁴ ซึ่งพบว่า มีปัจจัยหลัก 2 ด้าน คือ 1. ด้านวิชาการ และความเชี่ยวชาญ (technical) คือ ความรู้ และทักษะทางเทคนิคที่เราจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน และ 2. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) คือ ลักษณะที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่ใช้ในการทำงาน สามารถอธิบายในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ภูเขาน้ำแข็ง แสดงสิ่งที่อยู่ภายใน และสิ่งที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล⁵

จากภาพที่ 1 สิ่ง que แสดงอยู่ในภาพ เป็นการแสดงออกมาของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ และ ทักษะ ซึ่งต้องอาศัย ความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) ทักษะความจำที่นำมาใช้งาน (working memory) การเรียนรู้ การลงมือบ่อย ๆ จนชำนาญจนเกิดเป็นทักษะ หรือความรู้เฉพาะบุคคล บทบาททางสังคม วิธีที่บุคคลแสดงหน้าที่ และบทบาททางสังคม ซึ่งแสดงออกมาตามภาพ ภายในของตนเอง ภาพตัวเอง สิ่งที่สำคัญสำหรับบุคคล ภายในตัวเอง ภาพตัวเองได้รับอิทธิพล มาจากทัศนคติ และค่านิยมภายในของบุคคล และเกี่ยวข้องกับความรู้สึที่บุคคลมีเกี่ยวกับ ตัวเอง และสิ่งที่สำคัญในฐานะปัจเจกบุคคลตัวตนภายใน ลักษณะนิสัย วิธีการตอบสนองที่เป็น นิสัยในการตอบสนองในสถานการณ์ที่หลากหลาย แรงจูงใจ คือ รากฐานหยั่งลึกที่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมของบุคคลทั้งหมด ซึ่งได้แก่ กรอบความเชื่อด้านความสามารถ หรือ mindset เป็นต้น

ความเชื่อด้านความสามารถ (mindset)

Dweck, CS, Leggett EL ⁶ ได้ศึกษาเกี่ยวกับกรอบความเชื่อด้านความสามารถ (Mindset) คือ ลักษณะความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอันเป็นพื้นฐานสำคัญที่กำหนดลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความคิด การตัดสินใจ อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ความเชื่อด้านความสามารถ (mindset) นั้นมี 2 ลักษณะคือ ⁷ 1. ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) เชื่อว่า ทักษะความสามารถ และความฉลาดเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาได้ ด้วยการฝึกฝน และการทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีเป้าหมายหลักในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้คุณค่ากับความพยายาม คิดว่าการเรียนรู้เกิดจากการฝึกฝนทำงานหนัก และความผิดพลาดนั้น เป็นบทเรียนที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง มีการปรับตัวต่อปัญหาที่ยากได้ดี มีแรงจูงใจ และแรงผลักดันในการทำงานที่ยากเกินความสามารถ และยอมรับความผิดพลาดจากงานได้มากกว่า เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นคนกลุ่มนี้จะเรียนรู้จากความผิดพลาด และคิดว่าเกิดจากการที่ยังพยายามไม่มากพอ หรือใช้ยังวิธีการที่ไม่ถูกต้อง และ 2. ความเชื่อด้านความสามารถแบบติดกับ (fixed mindset) เชื่อว่า ทักษะความสามารถ และความฉลาดเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดไว้แล้ว ไม่สามารถฝึกฝนพัฒนาได้ มีเป้าหมายหลักในการทำงานให้ถูกต้องไม่มีข้อผิดพลาด มีการจัดการปัญหา และยอมรับความผิดพลาดได้น้อย ก้าว และกังวลกับการผิดพลาดอย่างมาก เนื่องจากคิดว่า ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นตัวบ่งชี้ว่าตนเองมีความสามารถน้อย จึงไม่ชอบ และหลีกเลี่ยงการทำงานที่ยากหรือท้าทาย และเชื่อว่าความสามารถ และความฉลาดไม่สามารถฝึกฝนได้ จึงมักขาดความพยายาม และล้มเลิกงานต่าง ๆ ได้โดยง่าย

การศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อด้านความสามารถ (mindset)

การศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อด้านความสามารถ (mindset) นั้น ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในเด็ก Mindset และผลการเรียน โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อด้านความสามารถ ดังนี้

Blackwell L, et al.⁸ ได้ทำการศึกษาในเด็กนักเรียนเกรด 7 (เทียบเท่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1) จำนวน 91 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มที่มีการสอนเรื่องความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) จำนวน 48 คน 2. กลุ่มควบคุม จำนวน 43 คน พบว่ากลุ่มที่มีการสอนเรื่องความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) สามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อด้านความสามารถเป็นแบบก้าวหน้า (growth mindset) ได้ และเด็กกลุ่มที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) นั้น มีแรงจูงใจในการเรียน และพฤติกรรมในห้องเรียนที่ดีขึ้น และมีเกรดคณิตศาสตร์ที่ดีขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม

Good C, et al.⁹ ได้ทำการศึกษาในเด็กนักเรียนเกรด 7 (เทียบเท่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1) จำนวน 138 คน ได้ทำการสุ่มแบ่งเด็กนักเรียนเป็น 4 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มที่ให้คำปรึกษาลักษณะความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset group) 2. กลุ่มที่ให้คำปรึกษาโดยให้กำลังใจ (attribution group) 3. กลุ่มที่ให้คำปรึกษาลักษณะความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า และกำลังใจ (growth mindset and attribution group) 4. กลุ่มควบคุม (control group) พบว่า กลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่มแรกมีคะแนนสอบคณิตศาสตร์ และการอ่านที่ดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ความเชื่อด้านความสามารถ (Mindset) และความสุข

Aronson J, et al.¹⁰ ได้ทำการศึกษาในนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 79 คน พบว่า โดยได้ทำการสุ่มนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มที่มีที่ปรึกษาให้คำแนะนำลักษณะความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset group) 2. กลุ่มควบคุม (control group) พบว่า นักศึกษาในกลุ่มที่มีที่ปรึกษาให้คำแนะนำลักษณะความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset group) สามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อด้านความสามารถเป็นแบบก้าวหน้า (growth mindset) ซึ่งเด็กกลุ่มที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) นั้น มีความสุขในการเรียนมากขึ้น และมีเกรดรวม (GPA) มากกว่ากลุ่มควบคุม (control group) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมา พบว่า บุคคลที่มีลักษณะความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) นั้น จะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะความเชื่อด้านความสามารถแบบติดกับ (fixed mindset) นอกจากนี้ ยังเป็นที่น่าสนใจว่าความเชื่อด้านความสามารถนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามการสอน และการฝึกฝน ดังนั้น ถ้าบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อเป็นลักษณะความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า ย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อองค์กร และประเทศชาติในที่สุด

ดังนั้น ถ้ามีเครื่องมือที่สามารถวัดความเชื่อด้านความสามารถของบุคคลได้ ย่อมส่งผลดีในการรู้เท่าทันความเชื่อด้านความสามารถของตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อด้านความสามารถก้าวหน้าที่มากขึ้นได้ การจะสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความเชื่อด้านความสามารถนั้น ต้องรู้ทฤษฎีพื้นฐานของความเชื่อด้านความสามารถ ดังนี้¹¹

ทฤษฎีพื้นฐานของความเชื่อด้านความสามารถ (mindset)

บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) มีความเชื่อพื้นฐานว่า ความรู้ และความสามารถของตนเองนั้นสามารถเติบโต และพัฒนาได้จากการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติ ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบติดกับ (fixed mindset) มีความเชื่อพื้นฐานว่า ความรู้ และความสามารถของตนเองนั้น คงที่ เท่าเดิม มีมาเท่าไรก็จะคงที่เท่าเดิม ไม่สามารถพัฒนาขึ้นได้

กรอบความคิดด้านความสามารถนั้น มีที่มาจากแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ โดยบุคคลแต่ละบุคคลนั้นจะมีการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่แตกต่างกัน โดยแบ่งเป็นลักษณะของความคิด และพฤติกรรม ดังนี้

เป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจของแต่ละบุคคลในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นกับลักษณะของความเชื่อด้านความสามารถ โดย JG Nicholls เสนอสองประเภทของเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ได้แก่ 1) เป้าหมายการมีส่วนร่วมในงาน (task involvement goal) เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง และ 2) เป้าหมายการมีส่วนร่วมของอัตตา (ego involvement goal) นั้น เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ต้องการให้ตนเอง

ดีกว่าเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ ¹² Dweck ได้ปรับแนวความคิดของ Nicholls ¹³ โดยเสนอเป็น 1) เป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ (mastery goal) นั้น เชื่อมโยงกับความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) และชักนำบุคคลลงมือทำงานเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสิ่งใหม่ 2) เป้าหมายเพื่อประสิทธิภาพ (performance goal) นั้น เชื่อมโยงกับความเชื่อด้านความสามารถแบบติดกับ (fixed mindset) และชักนำให้บุคคลลงมือทำเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนเอง และหลีกเลี่ยงการถูกตัดสินเชิงลบหรือโดนตำหนิเกี่ยวกับทักษะของตนเอง ¹⁴

การตอบสนองต่อความท้าทาย บุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ (growth mindset) บุคคลนั้นจะยินดียอมรับความท้าทายที่สามารถช่วยให้ตนเองเกิดการเรียนรู้สู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ ส่วนบุคคลที่เชื่อว่าความสามารถของตนเองนั้น คงที่เหมือนเดิม (fixed mindset) ก็จะยอมรับความท้าทายตราบใดที่บุคคลนั้นยังรู้สึกง้อ พวกเขาจะประสบความสำเร็จจากการลงมือทำ อย่างไรก็ตามเมื่อบุคคลเหล่านี้ไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง บุคคลนั้นจะหลีกเลี่ยง ฝัดวันประกันพรุ่ง หรืออาจโง่งในปัญหา หรือสถานการณ์ที่ท้าทายที่อาจทำให้พวกเขาดูไร้ความสามารถ พฤติกรรมเหล่านี้สามารถนำไปสู่ความรู้สึกหมดหวัง หรือไร้หนทางในการเรียน หรือการทำงานต่าง ๆ ¹⁵

การมองที่มาของความล้มเหลว การมองที่มาของความล้มเหลว และการจัดการกับความล้มเหลว นั้น มีความสัมพันธ์อย่างมากกับกรอบความคิด บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) จะมีมุมมองว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่ยังไม่ได้เรียนรู้บางอย่าง มองงานในมุมมองที่ยังไม่ถูกต้อง หรือยังทำงานหนักพอ ปัญหาทั้งหมดเหล่านี้ สามารถแก้ไขได้ด้วยความพยายาม ทำให้บุคคลเหล่านี้พยายามหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง พวกเขามีแนวโน้มที่จะพยายามหาข้อผิดพลาดของตนเองเพื่อปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบติด (fixed mindset) จะมองว่าความล้มเหลวเกิดเนื่องมาจากการขาดความสามารถของตัวเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) จะรับฟังความคิดเห็น และหาช่องทางที่จะเรียนรู้ และลองใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ สำหรับการแก้ปัญหา เป็นผลให้บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth

mindset) จะมีประสิทธิภาพมากกว่าในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่การคิดแผนการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) จะมีความเชื่อมั่น และนับถือตนเอง และไม่ตั้งคำถามต่อความฉลาดของตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับความล้มเหลว ในทางกลับกันพวกเขาจะกระตือรือร้น และอยากรู้ อยากรู้เห็นในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้ำ (fixed mindset)

ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้ำ (fixed mindset) ¹⁶ คือ กรอบความคิด หรือทัศนคติแบบดั้งเดิม หรือยึดติด อยู่ในกรอบเดิม ๆ เกรงกลัวความผิดพลาด ไม่กล้าเสี่ยงแม้มีปัจจัยหลาย ๆ อย่างสนับสนุนในเชิงบวก เป็นต้น จากหลาย ๆ ปัญหาเหล่านี้ ทำให้องค์กรมีอัตราการเติบโตอย่างช้า ๆ และไม่ต่อเนื่อง

ปัญหาของบุคคลากรแบบ fixed Mindset

สิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือกระบวนการผลิต นั่นก็คือ บุคลากรไม่กล้าออกความคิดเห็น เพราะคิดว่า ตัวเองไม่เก่ง กลัวหน้าแตก กลัวผิดพลาด และคิดไม่เป็นระบบ บุคลากรไม่กล้านำเสนอสิ่งใหม่ ๆ เพราะไม่แน่ใจในความคิดที่นำเสนอ หากหลักการ หรือหาวิธีการมาสนับสนุนแนวคิดใหม่ได้ หรือไม่มีวิธีการในการคิดอย่างระบบ หรือไม่มีความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเอง และเพื่อนร่วมงาน เพราะความคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ที่ไม่ดีในอดีต และบุคลากรไม่อยากเติบโต หรือเลื่อนตำแหน่ง เพราะกลัวว่าจะทำไม่ได้ดี กลัวเหนื่อยแล้วไม่คุ้มกับงาน

จากสาเหตุดังกล่าวของ บุคลากรแบบก้ำ (fixed Mindset) เหล่านี้ จะทำให้องค์กรมีอัตราการเติบโตอย่างช้า ๆ และไม่ต่อเนื่อง และสิ่งที่แปลกแต่จริงอีกอย่าง คือ เกือบทุกองค์กรจะมีการนำเครื่องมือต่าง ๆ ใหม่ ๆ ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ ผลิต เช่น Lean, TPM, 5ส. ในกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง แต่เครื่องมือเหล่านั้นจะไม่มีประสิทธิผล หากบุคลากร

ที่ทำงานอยู่ ขาดทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบ และการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด จะไม่สามารถนำเครื่องมือต่าง ๆ เหล่านั้น เข้าไปใช้แก้ปัญหาให้ตรงจุดได้

หลายองค์กรละเลยการพัฒนาบุคลากรทำงานทั่วไป ไม่มีการนำเครื่องมือ และวิธีการใหม่ไปพัฒนากระบวนการคิด เพื่อสร้างทักษะการคิดให้กับบุคลากรเลย หรือบางครั้งมีการพัฒนา แต่เลือกที่จะพัฒนาเฉพาะกลุ่มดาวเด่น หรือคนที่มีผลงานดีอยู่แล้ว แต่สำหรับบุคลากรทำงานทั่วไปที่อยู่หน้างาน ซึ่งบางครั้งสัมผัสกับกระบวนการผลิตอย่างใกล้ชิด แต่กลับไม่มีการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา และการคิดอย่างต่อเนื่อง ต้องรอให้หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาเข้ามาแก้ไขปัญหา ทั้ง ๆ ที่คนที่อยู่หน้างานจะเป็นคนรู้รายละเอียดได้เป็นอย่างดี

เพราะฉะนั้น บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบกับ (fixed mindset) จะไม่ประสบความสำเร็จในงานเลย เพราะบุคคลเหล่านั้นจะเลี่ยงการทำงานที่คล้ายกัน หรือเลิกคิดเรื่องการสร้างความพยายามในการทำงาน พวกเขาเชื่อว่าการใช้ความพยายามในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงขีดความสามารถ เพราะถ้าพวกเขาฉลาดพอตั้งแต่เริ่มต้น พวกเขาก็ไม่จำเป็นต้องใช้พยายาม บุคคลเหล่านี้จะจำกัดตัวเองในสถานการณ์ที่พวกเขาเชื่อว่า พวกเขาจะสามารถทำได้ และประสบความสำเร็จ หลีกเลี่ยงการได้รับข้อเสนอแนะเชิงลบ ซึ่งพวกเขาอาจตีความว่า เป็นการถูกโจมตีความสามารถของพวกเขา ความภาคภูมิใจในตนเองรวมถึงความเพลิดเพลินในการทำงานของบุคคลเหล่านี้ จะได้รับผลกระทบเมื่อพวกเขาประสบกับความล้มเหลว หรือเมื่อรู้สึกหมดหนทาง มีงานวิจัยในระยะยาวแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบติดกับ (fixed mindset) ในระยะเวลาการทำงานที่นานขึ้น ความเชื่อมั่น และนับถือตนเองจะยิ่งลดลง ในขณะที่บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) จะมีความเชื่อมั่น และนับถือตนเองมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบกับ (fixed mindset) จะมีทัศนคติแบบดั้งเดิม หรือยึดติด อยู่ในกรอบเดิม ๆ หลาย ๆ ปัญหาเหล่านี้ ทำให้องค์กรมีอัตราการเติบโตอย่างช้า ๆ และไม่ต่อเนื่อง เพราะกลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวความล้มเหลว ไม่กล้าคิดสิ่งใหม่ ๆ หรือไม่กล้าออกจาก comfort zone เป็นต้น ในส่วนของบุคคลที่มีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) จะมีทัศนคติ และแนวคิดแบบยืดหยุ่น และเติบโต พัฒนา

ต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดี โดยใช้วิธี “การคิดเชิงบวก ความล้มเหลวคือการเรียนรู้”

แนวทางการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลกองทัพบก

การจัดการเรียนรู้ที่สามารถเสริมสร้างให้กำลังพลมี กรอบความเชื่อแบบก้าวหน้า จะทำให้กำลังพลมีความมุ่งมั่น และความพยายามในการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง มีวิธีการสืบเสาะแสวงหาความรู้¹⁶ ซึ่งสามารถดำเนินการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ และบริบทอื่น ๆ โดยการออกแบบการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนาความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า ในลักษณะของการบูรณาการ หรืออาจจะมีกิจกรรมเสริม เพื่อให้กำลังพลมีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า ที่ก้าวหน้ามากขึ้นก็ได้¹⁷

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) ของกำลังพลนั้น จะต้องทำให้จริงจัง และถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื่องจาก ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะความหลากหลายของกำลังพลรายบุคคลที่มีรูปแบบการคิด รูปแบบการเรียนรู้ และระดับความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการพัฒนาความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) แตกต่างกัน¹⁸ สำหรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) ในลักษณะของการบูรณาการกับการปฏิบัติงาน มีดังนี้

การให้กำลังพลเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง การให้กำลังพลเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (learning ownership) นั้น เป็นหลักการพื้นฐานของการเสริมสร้าง ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจภายใน เมื่อกำลังพลมีแรงจูงใจภายในแล้ว กำลังพลจะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อการประสบความสำเร็จ และเมื่อประสบความสำเร็จ กำลังพลจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการสะท้อนคิดว่า ความสำเร็จต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้จริง เมื่อใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ สิ่งนี้คือ ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) ดังนั้น

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้กำลังพลกำหนดเป้าหมาย และวิธีการเรียนรู้ของกำลังพลเอง ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้¹⁹

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) นั้น ผู้บังคับบัญชาควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ และความสนใจของกำลังพล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สามารถกระตุ้นความรู้สึกร้าวก้าวหน้าในการเรียนรู้ของกำลังพล (challenging to learn) และเป็นความท้าทายที่กำลังพลแต่ละคนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด นั่นหมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้จะต้องเหมาะสมกับระดับความสามารถของกำลังพลแต่ละคน²⁰

การจัดการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) ของกำลังพล มีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานที่กำลังพลได้เรียนรู้ อย่างมีสติ และสมาธิ (mindfulness) การมีสติ และสมาธิจะนำไปสู่ปัญญา คือ การตระหนักรู้ว่า ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ จะต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง²¹

นอกจากนี้แล้ว ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ²² ไม่มุ่งแต่เฉพาะผลลัพธ์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียว มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบรู้จริง (mastery learning) ผู้บังคับบัญชาควรสร้างสรรคระบบการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย และให้กำลังพลมีทางเลือกในการปฏิบัติงานเหมาะสมตามที่กำลังพลถนัด²³ เมื่อผู้บังคับบัญชาออกแบบการปฏิบัติงานอย่างหลากหลายแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสกำลังพลปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำลังพลต้องการ²⁴ โดยผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม และสนับสนุนให้กำลังพลได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานของตน ให้เวลาแก่กำลังพลในการใช้การปฏิบัติงานตามที่กำลังพลวางแผนไว้ ไม่ใจร้อนพากำลังพลลัดขั้นตอน²⁵ เปิดพื้นที่ให้กำลังพลคิด และตัดสินใจเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง สนับสนุนให้กำลังพลนำความคิดสร้างสรรค์ของตนไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง เพื่อเป็นการพิสูจน์ตรวจสอบความคิดเหล่านั้น และกระตุ้นให้กำลังพลมีความมุ่งมั่นพยายามไปสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนให้กำลังพลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การใช้ความมุ่งมั่นพยายามของตนเองกับกำลังพลในหน่วยตนเอง หรือหน่วยอื่น ส่งเสริม และสนับสนุนให้กำลังพลสามารถพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรมีทางเลือกแห่งความสำเร็จที่หลากหลาย ตามระดับความสามารถของกำลังพล เพื่อให้กำลังพลทุกคนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ ภายใต้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานเดียวกัน

การประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) นั้น ใช้แนวทางการประเมินตามสภาพจริง เป็นเครื่องมือสำหรับการเสริมสร้าง ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) ใช้สารสนเทศจากการประเมินมาเป็นฐานข้อมูลสำหรับประคับประคอง (scaffold) ให้กำลังพลสามารถเรียนรู้ต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ²⁶ โดยใช้วิธีการประเมินจะเน้นไปที่การประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นพยายามของกำลังพล มากกว่าการประเมินที่ผลผลิตของการปฏิบัติงานเท่านั้น การประเมินที่จะช่วยเสริมสร้างให้กำลังพลมีความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) มีจุดเน้นที่ ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือ Assessment for Learning มากกว่าการประเมิน เพื่อตัดสิน (Assessment of Learning)

นอกจากการประเมินเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานแล้ว ยังสามารถใช้การประเมินตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตามแนวทาง Assessment as Learning ได้ด้วยเช่นกัน โดยผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้กำลังพลประเมินตนเอง และนำไปสะท้อนคิด (self-reflection) ให้เห็นว่า ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น เกิดขึ้นมาจากการมีการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบกับความมุ่งมั่นพยายาม หรือนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองต่อไป ตลอดจนการให้กำลังพลทำสุนทรียสนทนากับตนเอง เพื่อให้เห็นประโยชน์ และความสำคัญของ ความเชื่อด้านความสามารถแบบก้าวหน้า (growth mindset) อย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถเสริมสร้าง กรอบความเชื่อแบบก้าวหน้าได้เช่นกัน

บทสรุป

การศึกษาวิธีการวัดความเชื่อด้านความสามารถของกำลังพลกองทัพบกเพื่อการพัฒนากำลังพลอย่างยั่งยืนนั้น กรอบความเชื่อแบบก้าวหน้า มีประโยชน์ต่อกำลังพลในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญของการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และกองทัพ เพราะกำลังพลที่มีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้า จะเชื่อว่า ตนเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ เมื่อใช้ความพยายามอย่างเพียงพอ ดังนั้น เมื่อกำลังพลมีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้า จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ของตนเองได้อย่างหลากหลาย จนประสบความสำเร็จในที่สุด

นอกจากนี้แล้ว กรอบความเชื่อแบบก้าวหน้า ยังช่วยทำให้กำลังพลมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยการใช้ความสามารถของตนเอง พึ่งพาตนเองในการปฏิบัติงานมากกว่าการพึ่งพาบุคคลอื่น อีกทั้งยังสามารถจัดการความเครียด หรือความวิตกกังวลที่เกิดจากการติดขัดในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกำลังพลหน่วยอื่น อีกทั้งกำลังพลที่มีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้าแล้ว จะมีแรงจูงใจภายในที่ไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจจากภายนอกใด ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่พึงปรารถนาสำหรับกำลังพล หากกำลังพลมีแรงจูงใจภายในที่ดี จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองมากขึ้น รวมทั้งมีความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย ตลอดจนมีวินัยในตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง กำกับตนเอง และควบคุมตนเอง ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์ที่สำคัญที่สุดของการมีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้าในยุคปัจจุบัน คือ ทำให้กำลังพลมีความต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เรียนรู้ในสิ่งที่ยังไม่เคยเรียนรู้ และไม่กลัวความล้มเหลว เพราะมีแนวคิดที่ ความล้มเหลวนำมาซึ่งการเรียนรู้ และพัฒนาเสมอ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

เมื่อกำลังพลมีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้าแล้ว จะเป็นจุดตั้งต้นของกองทัพบกที่จะพัฒนา กำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน เพราะเมื่อกำลังพลมีกรอบความเชื่อแบบก้าวหน้า แล้วนั้น จะพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดยั้ง พร้อมยอมรับความท้าทายใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาของตนเอง และหน่วยงานได้ จะลดโอกาสซิงดีซิงเด่นในกองทัพ ทำให้กองทัพบก มีการพัฒนา และบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างสมภาคภูมิ และสุดท้ายจะทำให้บรรลุยุทธศาสตร์ ของชาติได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- 1 ราชกิจจานุเบกษา, เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580), หน้า 8 – 10, 13 ตุลาคม 2561.
- 2 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 - 2564), หน้า 4 – 6, 29 ธันวาคม 2559.
- 3 Dweck CS. Mindset the new psychology of success. New York : Ballantine book ; 2008.
- 4 เรื่องเดียวกัน.
- 5 เรื่องเดียวกัน.
- 6 Dweck CS. Self- theories: their role in motivation, personality, and development. New york: Psychology press; 2000.
- 7 Dweck C, Yeager D. Mindsets: A View From Two Eras. Perspectives on Psychological Science. 14 : 174569161880416 : 2019.
- 8 Blackwell LS, Trzesniewski KH, Dweck CS. Implicit theories of intelligence predict achievement across and adolescent transition: a longitudinal study and an intervention child Dev. 78 : 246 - 63. 2007.
- 9 Good C, Aronson J, Inzlicht M. Improving adolescents' standardized test performance: An intervention to reduce the effects of stereotype threat. J Appl Dev Psychol. 24 (6) : 645 - 62. 2003.
- 10 Aronson J, Fried CB, Good C. Reducing the Effects of Stereotype Threat on African American College Students by Shaping Theories of Intelligence. J Exp Soc Psychol. 38 (2) : 113 – 25 : 2001.
- 12 Dweck C, Yeager D. Mindsets : A View From Two Eras. Perspectives on Psychological Science. 14 : 174569161880416 : 2019.

-
- ¹³ Nicholls JG. The Development of the Concepts of Effort and Ability, Perception of Academic Attainment, and the Understanding That Difficult Tasks Require More Ability. *Child development*. 49 (3) : 800 - 14. 1978.
- ¹⁴ Dweck CS. *Mindset the new psychology of success*. New York : Ballantine book ; 2008.
- ¹⁵ ศศิมา สุขสว่าง, Fixed Mindset กับ Growth Mindset กับการเติบโตขององค์กร, [ออนไลน์], สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2563, สืบค้นได้จาก <https://www.sasimasuk.com/16655109/fixed-mindsetกับgrowth-mindset-กับการเติบโตขององค์กร>
- ¹⁶ Weber, J. 2018. *Growth Mindset Interventions: Lessons from Across Domains*. Netherlands : University of Groningen.
- ¹⁷ Education Week Research Center. 2016. *Mindset in the Classroom: A National Study of K-12 Teachers*. Bethesda, MD: Editorial Projects in Education Inc.
- ¹⁸ Bence, P., and Wilkins, B. 2014. *Efficacy of a Growth Mindset Intervention to Increase Student Achievement*. Education Theses, Dissertations and Projects. Paper 24.
- ¹⁹ Dweck, C., Walton, G. and Cohen, G. 2014. *Academic Tenacity: Mindset and Skills that Promote Long – Term Learning*. Seattle, WA : Bill & Melinda Gates Foundation.
- ²⁰ Dockterman, D. and Blackwell, L. 2014. *Growth Mindset in Context Content and Culture Matter Too*. International Center for Leadership in Education.
- ²¹ Cottrell, S. 2018. *Mindfulness for Students*. London : Palgrave.
- ²² Dweck, C., Walton, G. and Cohen, G. 2014. *Academic Tenacity : Mindset and Skills that Promote Long – Term Learning*. Seattle, WA : Bill & Melinda Gates Foundation.
- ²³ Anderson, M. 2016. *Learning to Choose Choosing to Learn : The Key to Student Motivate & Achievement*. Alexandria, VA : ASCD.

-
- ²⁴ Illinois Center for School Improvement. 2016. Habits of Mind – Developing a Growth Mindset. Material for the Illinois Center for School Improvement, a Partnership between the Illinois State Board of Educational and American Institute for Research, are Federally Funded Unless Otherwise Noted.
- ²⁵ Fogarty, R. 2016. Invite Excite Ignite : 13 Principles for Teaching, Learning, and Leading, K –12. New York, NY: Teachers College Press.
- ²⁶ Silver, D. and Stafford, D. 2017. Teaching Kids to Thrive: Essential Skills for Success. Thousand Oaks, CA : A SAGE Company.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก ปัญญา สุนทรวา
วัน เดือน ปีเกิด	4 กุมภาพันธ์ 2517
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ. 2543	แพทยศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า
พ.ศ. 2550	วุฒิปัตร์ ฯ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
พ.ศ. 2554	หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 89

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2550 - 2553	หัวหน้าแผนกศัลยกรรม โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
พ.ศ. 2554 - 2555	หัวหน้าแผนกแผน กอญยุทธการและการข่าว กรมแพทย์ทหารบก
พ.ศ. 2555 - 2557	ผู้บังคับกองพันเสนารักษ์ที่ 13 กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน
พ.ศ. 2557 - 2560	หัวหน้ากองตรวจโรคผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายอดิศร มณฑลทหารบกที่ 18