

กรอบแนวคิดเติบโต และกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น
รากฐานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน
GROWTH MINDSET AND OUTWARD MINDSET: THE FOUNDATION FOR DEVELOPING
INDIVIDUAL POTENTIAL FOR SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL GROWTH

สุชาติ คุ่มสุทธิ¹ และ นีรนาท จุลเนียม²

Suchart Kumsuthi¹ and Neranart Chulniam²

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี¹⁻²

Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University¹⁻²

Corresponding Author e-mail: Suchart.k@dru.ac.th

Received March 6, 2025; Revised July 31, 2025; Accepted August 12, 2025

บทคัดย่อ

แนวคิดของกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งเป็นกรอบความคิดที่เน้นย้ำถึงความเชื่อที่ว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ผ่านการอุทิศตนและการทำงานหนัก ตรงกันข้ามกับ กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ที่มองว่าความสามารถเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จากการศึกษาประเด็นดังกล่าวนี้ ได้สัมภาษณ์บุคคลจากหลากหลายสาขาอาชีพเพื่อทำความเข้าใจว่า กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ความยืดหยุ่น และความสำเร็จส่วนบุคคลอย่างไร ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการปลูกฝัง กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ส่งเสริมให้บุคคลมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต แทนที่จะเป็นอุปสรรค นำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การค้นพบนี้มีนัยยะสำคัญต่อการศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับ กรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) ซึ่งเป็นกรอบความคิดที่บุคคลให้ความสำคัญกับความต้องการ ความท้าทาย และเป้าหมายของผู้อื่นพอๆ กับของตนเอง การศึกษานี้แตกต่างจากกรอบแนวคิดมุ่งเน้นตนเอง (Inward Mindset) ที่บุคคลมักจะมองสถานการณ์จากมุมมองของตนเองเป็นหลัก ซึ่งได้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) ต่อพลวัตของทีม ประสิทธิภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสภาพแวดล้อมองค์กร ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าทีมที่มีสมาชิกที่แสดงกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) มีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น แก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสนับสนุนและความเข้าใจซึ่งกันและกัน การค้นพบนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนา กรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) ในการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและส่งเสริมความสำเร็จร่วมกันในทุกบริบทของชีวิต

คำสำคัญ: กรอบแนวคิดเติบโต; กรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น; การพัฒนาตนเอง; ทฤษฎีการเรียนรู้; จิตวิทยาพัฒนาการ

Abstract

The concept of growth mindset, a mindset that emphasizes the belief that abilities and intelligence can be developed through dedication and hard work, stands in contrast to a fixed mindset that views abilities as unchangeable. This qualitative study interviewed individuals from a variety of career paths to understand how growth mindset influences personal learning, resilience, and success. The results suggest that cultivating a growth mindset encourages individuals to view challenges as opportunities for growth, rather than obstacles, leading to continued self-development and higher performance. These findings have important implications for education, workforce development, and fostering a culture of lifelong learning. The outward mindset, a mindset in which individuals value the needs, challenges, and goals of others as much as their own, is different from the inward mindset, in which individuals tend to view situations primarily from their own perspective. This experimental study examined the impact of outward mindset on team dynamics, performance, and interpersonal relationships in an organizational setting. The results showed that teams with members who exhibit outward mindset tend to work better together, solve problems more effectively, and create environments conducive to mutual support and understanding. These findings highlight the importance of developing an Outward Mindset in building strong relationships and fostering mutual success across all life contexts.

Keywords: Growth Mindset; Outward Mindset; Self-development; Learning Theory; Developmental Psychology

บทนำ

ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การทำความเข้าใจและนำแนวคิดเรื่อง กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และ กรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) มาใช้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จส่วนบุคคลและองค์กร ทั้งสองแนวคิดนี้เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้เราพัฒนาตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับมือกับความท้าทายต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดย Carol Dweck (2006) ศาสตราจารย์จาก Stanford University โดยมีแก่นหลักคือ ความเชื่อที่ว่าสติปัญญา ความสามารถ และพรสวรรค์ของเราไม่ได้ตายตัว แต่สามารถพัฒนาได้ผ่านการอุทิศตน ความพยายาม และการเรียนรู้ ซึ่งตรงข้ามกับกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ที่เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยมี

หลักการสำคัญของกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ดังนี้

- เปิดรับความท้าทาย: มองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต ไม่ใช่สิ่งกีดขวาง
- คงความพยายามเมื่อเจออุปสรรค: ไม่ยอมแพ้เมื่อเจอกับความยากลำบาก แต่พยายามหาทางแก้ไขและเรียนรู้
- มองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้: ความผิดพลาดไม่ใช่ข้อบ่งชี้ของความสามารถ แต่เป็นข้อมูลที่มีค่าที่ช่วยให้เราพัฒนา
- เรียนรู้จากคำวิจารณ์: เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
- ได้รับแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น:ชื่นชมและเรียนรู้จากผู้อื่น ไม่ได้รู้สึกอิจฉาหรือถูกคุกคาม

ประโยชน์ของกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset)

- เสริมสร้างความมั่นใจและความยืดหยุ่น: ช่วยให้เรามีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถรับมือกับความกดดันได้ดีขึ้น
- ส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ดีขึ้น: มุ่งเน้นไปที่กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- เพิ่มความตั้งใจและแรงจูงใจ: เมื่อเชื่อว่าความพยายามนำไปสู่การพัฒนา เราก็จะยังมีแรงจูงใจในการลงมือทำ
- พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา: ไม่กลัวที่จะคิดนอกกรอบและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา
- ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานและชีวิตส่วนตัว: มีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

แนวคิดเกี่ยวกับ Outward Mindset เป็นแนวคิดที่เน้นไปที่การ มองเห็นผู้อื่นในฐานะผู้ที่มีคุณค่า เช่นเดียวกับเรา และคำนึงถึงความต้องการ ความท้าทาย และเป้าหมายของพวกเขา ซึ่งตรงกันข้ามกับ Inward Mindset (กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นตนเอง) ที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการและผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก

หลักการสำคัญของกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset)

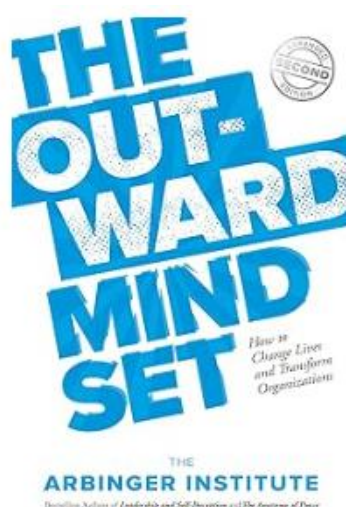
- มองเห็นความต้องการ เป้าหมาย และความท้าทายของผู้อื่น: พยายามทำความเข้าใจมุมมองและความเป็นอยู่ของผู้อื่นอย่างแท้จริง
- ปรับเปลี่ยนความพยายามเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น: เมื่อเห็นความต้องการของผู้อื่น เราก็จะปรับเปลี่ยนการกระทำของเราเพื่อเป็นประโยชน์ต่อพวกเขามากขึ้น
- วัตถุประสงค์และรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เรามีต่อผู้อื่น: ตระหนักว่าการกระทำของเราส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์นั้นๆ

ประโยชน์ของกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset)

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น: ส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน
- ปรับปรุงการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร: เมื่อทุกคนคำนึงถึงผู้อื่น การทำงานเป็นทีมก็จะราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร: ช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาภายในและบรรลุผลลัพธ์ที่ก้าวหน้าได้โดยรวม
- ส่งเสริมนวัตกรรม: เมื่อมองเห็นความต้องการของผู้อื่น เราก็จะสามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ
- ลดความขัดแย้ง: ช่วยให้เราสามารถรับมือกับความขัดแย้งด้วยการเปิดใจ ความถ่อมตน และการสนทนาที่สร้างสรรค์



ภาพที่ 1 Growth Mindset แหล่งที่มา: Dweck (2006)



ภาพที่ 2 Outward Mindset แหล่งที่มา: South East Asia Center (2022).

สรุปได้ว่า ทั้งกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และ กรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การผสมผสานทั้งสองแนวคิดนี้เข้าด้วยกันจะช่วยให้เราไม่เพียงแต่เป็นคนที่ดีขึ้น แต่ยังสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อคนรอบข้างและสังคมได้อีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานกรอบแนวคิดเติบโต: Growth Mindset (Dweck, 2006)

Dweck (2006) ได้จำแนกรอบความคิดของบุคคลออกเป็นสองประเภทหลัก ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมและการตีความประสบการณ์ Carol Dweck ได้แบ่งกรอบความคิดของบุคคลออกเป็นสองประเภทหลัก

1. Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบตายตัว) บุคคลที่มี Fixed Mindset เชื่อว่าความสามารถสติปัญญา และคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นสิ่งคงที่ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือเปลี่ยนแปลงได้น้อยมาก เมื่อเผชิญกับความท้าทาย พวกเขาอาจหลีกเลี่ยงความพยายาม เพราะกลัวความล้มเหลวที่อาจบ่งชี้ถึงความสามารถหรือไร้ความสามารถ การวิจารณ์หรือข้อผิดพลาดมักถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามต่อความภาคภูมิใจในตนเอง และอาจนำไปสู่การถอดใจได้ง่าย ซึ่งมักจะให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการเรียนรู้

ตัวอย่างลักษณะเด่นของ Fixed Mindset ได้แก่

- หลีกเลี่ยงความท้าทาย: กลัวที่จะเปิดเผยข้อบกพร่องหรือความไม่สมบูรณ์ของตนเอง
- ยอมแพ้ง่ายเมื่อเผชิญอุปสรรค: มองว่าความล้มเหลวเป็นเครื่องยืนยันถึงการขาดความสามารถ
- ไม่รับฟังคำวิจารณ์: มองว่าคำวิจารณ์เป็นภัยคุกคามต่อภาพลักษณ์ของตนเอง
- รู้สึกถูกคุกคามจากความสำเร็จของผู้อื่น: เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของผู้อื่นเป็นการลดทอนคุณค่าของตนเอง
- มองว่าความพยายามไม่มีประโยชน์: หากความสามารถเป็นสิ่งที่ตายตัว การพยายามมากเกินไปก็เป็นเรื่องที่ไร้ค่า

ผลกระทบของ Fixed Mindset คือการจำกัดการเรียนรู้ การลดทอนแรงจูงใจในการพัฒนา และอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟหรือความท้อแท้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

2. Growth Mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต) บุคคลที่มี Growth Mindset เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน พวกเขา มองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต ความล้มเหลวไม่ได้ถูกมองว่าเป็นข้อบ่งชี้ถึงความสามารถ แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และเป็นข้อมูลป้อนกลับที่สำคัญ การวิจารณ์ถูกมองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุง และมักจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่างลักษณะเด่นของกรอบแนวคิดเติบโต Growth Mindset ได้แก่

- เปิดรับความท้าทาย: มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และขยายขีดจำกัดของตนเอง

- ยืนหยัดเมื่อเผชิญอุปสรรค: มองว่าอุปสรรคเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และเป็นโอกาสในการพัฒนาความยืดหยุ่น
- รับฟังคำวิจารณ์: ใช้คำวิจารณ์เป็นข้อมูลที่มีค่าในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
- ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น: มองว่าความสำเร็จของผู้อื่นเป็นแรงบันดาลใจและเป็นบทเรียน
- มองว่าความพยายามคือกุญแจสู่ความสำเร็จ: เชื่อว่าการลงมือทำและพยายามอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ความสำเร็จ

ผลกระทบของ Growth Mindset คือการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และการบรรลุความสำเร็จในระยะยาว เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง

Satell (2017) กล่าวถึง Growth Mindset สามารถส่งเสริมการนำแนวทางนวัตกรรมต่างๆ

1. กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรมีความเปิดกว้างต่อการแสวงหาและยอมรับแนวทางนวัตกรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะในประเภทที่ปัญหาหรือทักษะยังไม่ชัดเจน (Breakthrough, Disruptive, Basic Research)
2. ผู้ที่มีกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) จะมองความล้มเหลวจากการทดลองนวัตกรรมเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานนวัตกรรมทุกประเภท
3. การมีกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ส่งเสริมความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการนำ "Innovation Matrix" ของ Satell มาใช้ในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานกรอบแนวคิดเติบโต: Growth Mindset หมายถึง ความเชื่อที่ว่าความสามารถ สติปัญญา และคุณสมบัติส่วนบุคคลของเราสามารถพัฒนาและเติบโตได้ผ่านความพยายาม การทำงานหนัก การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการอุทิศตน แนวคิดนี้แตกต่างจาก Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบตายตัว) ซึ่งเชื่อว่าความสามารถต่างๆ เป็นสิ่งคงที่และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มากนัก

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน Outward Mindset SEAC

South East Asia Center (2022) ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน ในฐานะผู้นำหลักสูตร “Outward Mindset” กล่าวเพิ่มเติมถึงผลลัพธ์ที่แตกต่างจากการมองโลกผ่านเลนส์ทั้งสองแบบนี้ว่า “ผลลัพธ์ที่ได้แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยการมองโลกแบบ Inward Mindset จะก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงลบที่ส่งผ่านคำพูดและภาษากายไปยังผู้คนรอบข้าง รับรู้ได้ถึงพฤติกรรมดังกล่าวในทิศทางเดียวกัน เกิดเป็นวงจรแห่งการกล่าวโทษที่ทำให้ความสัมพันธ์แย่ลงเรื่อยๆ โดยปัญหาต่างๆ เป็นสิ่งที่เราต้องเปลี่ยนแปลง เพราะเลนส์แบบ Inward Mindset ได้ผลักดันให้เราเข้าไปอยู่ในกล่องที่เห็นแต่ตัวเองและบิดเบือนจากความเป็นจริงเรียบร้อยแล้ว (Terry Warner, 2022) กล่าวว่า มนุษย์เรามีการกำหนด Mindset ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1 Inward Mindset หรือ การมองที่เป้าหมายของตนเองเป็นใหญ่ และเห็นคนอื่นแค่เป็นวัตถุสิ่งของ เป็นพาหนะสู่เป้าหมายของตนเอง เป็นอุปสรรคและสิ่งกีดกั้นการมีความสุขของตนเอง หรือแม้แต่เป็นแค่สิ่งไร้ค่า ไร้ตัวตน ไร้ซึ่งความสำคัญ

2 Outward Mindset เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับ กรอบแนวคิดที่ยึดติด (Fix Mindset) ที่เป็นการมองคนรอบข้างเป็นคนและให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าความสำคัญต่อตัวเราเอง

ปอยขวัญ เฆมา (2565) กล่าวถึง ในด้านจิตวิทยาพฤติกรรมมนุษย์และแรงจูงใจ โดยเน้นที่การเปลี่ยน "กรอบความคิด" จากการมองตนเองเป็นศูนย์กลาง (Inward Mindset) ไปสู่การมองเห็นและให้ความสำคัญกับผู้อื่น (Outward Mindset) เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันที่ดีขึ้น การแก้ปัญหา และความสำเร็จร่วมกันในองค์กรและชีวิตส่วนตัว

สรุป Outward Mindset หมายถึง แนวคิดหรือทัศนคติที่มุ่งเน้นผลลัพธ์โดยการให้ความสำคัญทั้งต่อตัวเราและต่อผู้อื่นที่เราเกี่ยวข้องกับ เป็นการคิดที่มองภาพรวม มองการทำงานเป็นทีม และคำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของผู้อื่นควบคู่ไปกับเป้าหมายของตัวเอง ไม่ใช่แค่เน้นผลประโยชน์ส่วนตนเพียงอย่างเดียว คือการเปลี่ยนจากการคิดแบบ "ฉัน" เป็นศูนย์กลาง (Inward Mindset) ไปสู่การคิดที่ใส่ใจและเข้าใจ "ผู้อื่น" อย่างลึกซึ้ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันของทั้งตัวเราและส่วนรวม เป็นต้น

การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset)

แนวคิดกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบท เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านการศึกษา การปลูกฝัง กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียน อาจารย์สามารถส่งเสริม กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ได้โดย

- เน้นย้ำความสำคัญของความพยายามและกระบวนการเรียนรู้: แทนที่จะเน้นเฉพาะผลลัพธ์หรือความฉลาดโดยกำเนิด
- การให้คำชมที่เน้นกระบวนการ (Process Praise): เช่น "เธอตั้งใจทำงานนี้มากเลยนะ" หรือ "ฉันชอบวิธีที่เธอพยายามแก้ปัญหา" แทนที่จะเป็น "เธอฉลาดมาก" ซึ่งอาจส่งเสริม Fixed Mindset
- ส่งเสริมให้นักเรียนมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้: สอนให้มองความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ไม่ใช่จุดจบ
- สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากความผิดพลาด: โดยไม่มีการลงโทษ

2. ด้านองค์กรและการทำงาน ในโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ส่งเสริม กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) จะมีความได้เปรียบในการสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่น:

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และการพัฒนา: ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาด
- การให้ Feedback ที่สร้างสรรค์และเน้นการเติบโต: มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพ แทนที่จะวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงตัดสิน
- ส่งเสริมให้พนักงานมองความท้าทายเป็นโอกาส: เช่น การได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยากขึ้น ควรถูกมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
- การลงทุนในการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง: เพื่อส่งเสริมความเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้

3. ด้านส่วนบุคคลและชีวิตประจำวัน การนำกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) มาใช้ในชีวิตประจำวัน สามารถช่วยให้บุคคลเผชิญกับความท้าทายและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ:

- ฝึกฝนตนเองให้มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้: มองทุกประสบการณ์เป็นบทเรียน
- เผชิญหน้ากับความกลัวและความล้มเหลวด้วยมุมมองที่แตกต่าง: เปลี่ยนความกลัวความผิดพลาดให้เป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้
- การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้: และวางแผนที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นด้วยความพยายามและความมุ่งมั่น
- การรับรู้และเปลี่ยนรูปแบบความคิดแบบยึดติด Fixed Mindset: เมื่อสังเกตเห็นความคิดที่จำกัดตัวเอง ให้ตั้งคำถามและปรับเปลี่ยนไปในทิศทางของกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset)

งานวิจัยและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ Dweck (2006) และคณะได้ยืนยันอย่างต่อเนื่องถึงอิทธิพลของกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ที่มีต่อผลลัพธ์เชิงบวก ตัวอย่างเช่น การศึกษาในนักเรียนพบว่า การแทรกแซงที่เน้นการสอน Growth Mindset สามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มนักเรียนที่ประสบปัญหา

Yeager & Dweck (2012) กล่าวถึง กรอบความคิดที่ส่งเสริมความยืดหยุ่น: เมื่อนักเรียนเชื่อว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลสามารถพัฒนาได้ โดยกล่าวถึงผลกระทบของกรอบความคิด (mindsets) ของนักเรียนต่อความยืดหยุ่น (resilience) ในการเผชิญกับความท้าทายทางวิชาการและสังคม

Burnette et al., (2013) กล่าวถึง เป็นงานวิจัยที่สำคัญมากในบริบทของ กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็น meta-analytic review ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่รวบรวมผลการศึกษาจากงานวิจัยหลายชิ้นเข้าด้วยกัน เพื่อหาข้อสรุปที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากขึ้น

Satell, G. (2017) กล่าวถึง นวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทหลัก โดยพิจารณาจาก 2 คำถามสำคัญคือ "ปัญหาถูกนิยามได้ดีแค่ไหน?" (How well can the problem be defined?) และ "โดเมน

ทักษะที่จำเป็นถูกนิยามได้ดีแค่ไหน?" (How well can the skill domain(s) needed be defined?) ซึ่งนำไปสู่การแบ่งประเภทนวัตกรรมเป็น

1. Sustaining Innovation (นวัตกรรมที่คงอยู่): ปัญหาชัดเจน ทักษะชัดเจน (เช่น การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่)
2. Breakthrough Innovation (นวัตกรรมที่ก้าวหน้า): ปัญหาชัดเจน ทักษะไม่ชัดเจน (ต้องหาแนวทางใหม่ๆ)
3. Disruptive Innovation (นวัตกรรมที่พลิกโฉม): ปัญหาไม่ชัดเจน ทักษะชัดเจน (การใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในการแก้ปัญหาใหม่ๆ)
4. Basic Research (การวิจัยพื้นฐาน): ปัญหาไม่ชัดเจน ทักษะไม่ชัดเจน (การสำรวจเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ๆ)

ข้อจำกัดและความแตกต่างระหว่างกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset)

ตารางที่ 1 สรุปความแตกต่าง

คุณสมบัติ	กรอบแนวคิดเติบโต Growth Mindset	กรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น Outward Mindset
จุดเน้นหลัก	การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง	การเข้าใจและตอบสนองความต้องการของ ผู้อื่นและส่วนรวม
เป้าหมาย	เติบโต เรียนรู้ และประสบความสำเร็จในแบบของตนเอง	สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
มุมมองต่อปัญหา	มองเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	มองว่าเป็นสิ่งที่อาจกระทบผู้อื่นและต้องการแก้ไขร่วมกัน
ความสัมพันธ์	เน้นการพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ	เน้นการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกับผู้อื่น

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า Growth Mindset มุ่งเน้นไปที่ "การพัฒนาและเติบโตของตัวเอง" ในขณะที่ Outward Mindset มุ่งเน้นไปที่ "การเชื่อมโยงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อเป้าหมายร่วมกัน" ทั้งสองแนวคิดนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถเสริมซึ่งกันและกันได้ ทำให้เราเป็นคนที่มีศักยภาพและสามารถสร้างคุณค่าให้กับทั้งตนเองและคนรอบข้าง

สรุปองค์ความรู้และข้อเสนอแนะ

สรุป กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset)

กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) เป็นแนวคิดสำคัญสองประการที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่น แม้จะมีความแตกต่างกัน แต่ก็ส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

1. Growth Mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต) คือ ความเชื่อว่าความสามารถ สติปัญญา และพรสวรรค์ของบุคคลสามารถพัฒนาได้ผ่านความทุ่มเท การทำงานหนัก การเรียนรู้ และความพยายาม ไม่ได้เป็นสิ่งที่ตายตัวหรือติดตัวมาตั้งแต่เกิด (ตรงกันข้ามกับ Fixed Mindset ที่เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่ตายตัว)

2. Outward Mindset (กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นผู้อื่น) คือ การมองเห็นผู้อื่นเป็น "คน" ที่มีความต้องการ ความท้าทาย และเป้าหมายเช่นเดียวกับเรา แทนที่จะมองเป็นเพียง "วัตถุ" ที่จะตอบสนองเป้าหมายหรือความต้องการส่วนตัวของเรา (ตรงกันข้ามกับ Inward Mindset ที่มุ่งเน้นที่ตนเองและเป้าหมายส่วนตัว) ความสัมพันธ์ระหว่าง กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) ทั้งสองแนวคิดส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมาก:

➢ Growth Mindset ช่วยให้บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการเปิดใจรับมุมมองของผู้อื่นและปรับปรุงการมีปฏิสัมพันธ์

➢ Outward Mindset ช่วยให้บุคคลนำ Growth Mindset ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมองว่าการพัฒนาของตนเองและผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายร่วมกัน

ผู้นำที่มีทั้ง Growth Mindset และ Outward Mindset จะสามารถสร้างวัฒนธรรมที่พนักงานไม่เพียงแต่ทำงานร่วมกัน แต่ยังเติบโตไปพร้อมกันด้วย

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

การส่งเสริมกรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) ในระดับบุคคลและองค์กรสามารถทำได้ดังนี้:

สำหรับการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset)

1. เปลี่ยนมุมมองต่อความล้มเหลว: แทนที่จะมองความล้มเหลวเป็นจุดสิ้นสุด ให้มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และปรับปรุง ถามตัวเองว่า "ฉันได้เรียนรู้อะไรจากสิ่งนี้?"

2. ยอมรับความท้าทาย: ออกจาก Comfort Zone และลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย ความท้าทายคือโอกาสในการยืดขีดความสามารถ

3. ให้คุณค่ากับความพยายามและกระบวนการ: ชมเชยความพยายามและความก้าวหน้า ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์แบบ

4. แสวงหาคำติชมเชิงสร้างสรรค์: เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง
 5. ใช้คำว่า "ยัง" (Yet): เมื่อพบกับสิ่งที่คุณ "ทำไม่ได้" ให้เพิ่มคำว่า "ยัง" เข้าไป เช่น "ฉันยังทำสิ่งนี้ได้" เพื่อสื่อถึงความเชื่อในการพัฒนา
 6. เรียนรู้ตลอดชีวิต: พัฒนาความกระหายในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นทักษะใหม่ๆ หรือความรู้ในสาขาต่างๆ
 7. เป็นแบบอย่างที่ดี: หากเป็นผู้นำ ให้แสดงให้เห็นถึง Growth Mindset ในการทำงานของคุณเอง
- สำหรับการพัฒนากรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset)**
1. ฝึกการเอาใจใส่ (Empathy): พยายามทำความเข้าใจความต้องการ ความท้าทาย และเป้าหมายของผู้อื่นอย่างแท้จริง ก่อนที่จะพิจารณาความต้องการของตนเอง
 2. ตั้งคำถามเพื่อทำความเข้าใจผู้อื่น: ใช้คำถามที่เปิดกว้างเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับมุมมองของผู้อื่น เช่น "อะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับคุณในเรื่องนี้?" หรือ "คุณกำลังเผชิญกับความท้าทายอะไรอยู่?"
 3. ปรับเปลี่ยนความพยายาม (Adjust Efforts): เมื่อเข้าใจผู้อื่นแล้ว ให้ปรับเปลี่ยนการกระทำหรือความพยายามของคุณให้สอดคล้องกับความต้องการของพวกเขา เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน
 4. วัดผลกระทบ (Measure Impact): พิจารณาและประเมินผลกระทบของการกระทำของคุณต่อผู้อื่นอยู่เสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าคุณกำลังสร้างผลกระทบเชิงบวก
 5. มุ่งเน้นเป้าหมายร่วมกัน: เปลี่ยนจากการคิดถึง "ฉัน" ไปสู่การคิดถึง "เรา" และผลลัพธ์ของทีมหรือองค์กรโดยรวม
 6. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการช่วยเหลือ: สร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้คนยินดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมองความสำเร็จของผู้อื่นเป็นความสำเร็จของตนเองด้วย
 7. ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง: ผู้นำควรแสดงออกถึง Outward Mindset ในทุกการกระทำ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตาม

สรุปได้ว่ากรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) รากฐานการพัฒนาศักยภาพเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน หมายถึง การผสมผสานและพัฒนาทั้ง กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) และกรอบแนวคิดมุ่งเน้นผู้อื่น (Outward Mindset) จะช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม และประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยไม่เพียงแต่พัฒนาศักยภาพของตนเองเท่านั้น แต่ยังสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวมอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

Burnette, J. L., O'Boyle, E. H., VanEpps, E. M., Finkel, E. J., & Edwards, S. M. (2013). Mindsets and the pursuit of sport expertise: A social cognitive perspective. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 35(2), 168-175.

- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256–273.
- PoiKhwan Khem, (2022). Development of the potential of teacher and educational personnel at Phichai School with an activity set based on the Outward Mindset concept under the Secondary Education Service Area Office, Phitsanulok, Uttaradit. *Independent study, M.ED. Educational Administration, Naresuan University*.
- Satell, G. (2017, June 5). The Innovation Matrix or 4 Types of Innovation Why Every Organization Needs a Growth Mindset. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2017/06/why-every-organization-needs-a-growth-mindset>
- South East Asia Center, (2022). The Southeast Asian State of fisheries and aquaculture. Southeast Asian Fisheries Development Center. Bangkok : SEAFDEC, 258 p.
- The Arbinger Institute, (2016). *The Outward Mindset: How to change lives and transform organizations*. Berrett-Koehler.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302-314.