

การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้นทางของกรอบความคิดแบบเติบโตต่อผลการปฏิบัติงานผ่าน
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มพนักงานอายุระหว่าง 29–60 ปี

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Path Analysis of Growth Mindset's Influence on Job Performance Through
Organizational Citizenship Behavior Among Employees Aged 29-60 in the
Bangkok Metropolitan Region

ธารทิพย์ พจน์สุภาพ*

Thantip Pojsupap*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10510 ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Kasem Bundit University

60 Romklao Road, Minburi Sub-district, Minburi District, Bangkok, 10510, Thailand

รับบทความ: 6 มิถุนายน 2568

ปรับปรุงบทความ: 7 ตุลาคม 2568

ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 15 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานจากหลากหลายอาชีพ จำนวน 503 ราย เลือกโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทาง ด้วยโปรแกรมจามีวี ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบความคิดแบบเติบโต และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) กรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โมเดลความสัมพันธ์นี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 2.79 ค่า SRMR เท่ากับ 0.014 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.060 ค่า GFI เท่ากับ 0.996 ค่า AGFI เท่ากับ 0.992 ค่า NFI เท่ากับ 0.984 ค่า TLI เท่ากับ 0.985 ค่า CFI เท่ากับ 0.990 และค่า CN เท่ากับ 291.9 การศึกษาครั้งนี้ยืนยันว่าการปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นผ่านพฤติกรรมเชิงบวกขององค์กร

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ

อีเมล: thantip.poj@kbu.ac.th

คำสำคัญ

กรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิเคราะห์เส้นทาง

Received: June 6, 2025

Revised: October 7, 2025

Accepted: December 15, 2025

Abstract

The aim of this study is to examine the direct, indirect, and total influences of growth mindset and organizational citizenship behavior on employee performance. Employing a quantitative research design. The sample consisted of 503 employees from various occupations, selected through the multi-stage sampling technique. Questionnaires were used as the primary tool for data collection. The statistical methods employed in this research included descriptive statistics, confirmatory factor analysis, and path analysis, conducted using the jamovi program. The results showed that: 1) The path analysis indicate that both growth mindset and organizational citizenship behavior have a significant positive influence on employee performance. 2) Growth mindset has a positive indirect effect on employee performance through organizational citizenship behavior. The proposed relationship model is consistent with the empirical data, as evidenced by the following fit indices: Relative Chi-Square = 2.79, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.060, GFI = 0.996, AGFI = 0.992, NFI = 0.984, TLI = 0.985, CFI = 0.990 and CN = 291.9. This study confirms that cultivating a growth mindset leads to improved job performance via enhanced positive organizational behaviors.

Keywords

Growth Mindset, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance, Path Analysis

บทนำ (Introduction)

การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี นับเป็นประเด็นทางวิชาการร่วมสมัยที่ได้รับความสนใจ และมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน แนวคิดที่ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรยังถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร แนวคิดดังกล่าวมีอิทธิพลโดยตรงต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จขององค์กรมิได้ขึ้นอยู่กับการบรรลุ

เป้าหมายเพียงเท่านั้น แต่ยังคงอาศัยความกระตือรือร้นของพนักงานในการมุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เกินกว่ามาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้งานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว อาทิ บทบาทของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างผลงานที่โดดเด่น (Dubey et al., 2023, 221–237) อย่างไรก็ตาม มุมมองทางสังคมศาสตร์ให้การสนับสนุนว่า บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มักมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจส่งผลให้พวกเขามีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในฐานะสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น เช่น การยอมรับความรับผิดชอบเพิ่มเติม หรือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นแม้จะมีกรอบคิดทางทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างกรอบความคิดของปัจเจกบุคคลกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว ผลการศึกษาที่สะท้อนมุมมองใหม่ ๆ นี้ยังคงต้องการหลักฐานเชิงประจักษ์เพิ่มเติมเพื่อยืนยันความสัมพันธ์ดังกล่าวให้มีความชัดเจนและหนักแน่นยิ่งขึ้น

กรอบความคิดแบบเติบโต มีรากฐานทางทฤษฎีมาจากศาสตร์ด้านบุคลิกภาพ ซึ่งตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าความฉลาดและความสามารถเป็นสิ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคคลที่มีกรอบความคิดดังกล่าวมีความกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทาย เรียนรู้จากข้อผิดพลาด และมีศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับสูง ในบริบทขององค์กร กรอบความคิดแบบเติบโตจึงกลายเป็นประเด็นที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะบ่มเพาะให้เกิดขึ้นในบุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนบทบาทและทักษะการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สุพัตรา ฉวีสุข และคณะ, 2566) ทั้งนี้ งานวิจัยจำนวนมากในอดีตได้ให้การสนับสนุนข้อค้นพบที่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างกรอบความคิดของบุคคลกับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ (Harper, 2022; King & Trinidad, 2021, 635–652) การพิจารณาว่ากรอบความคิดที่บุคคลยึดถือส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างไร จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาถึงอิทธิพลของกรอบความคิดที่บุคคลยึดถือต่อผลการปฏิบัติงานจึงนับเป็นประเด็นที่มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง

การวิจัยนี้จะช่วยเติมเต็มความรู้ในบริบทของกลไกการเชื่อมโยงที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวกลาง ซึ่งยังขาดความเข้าใจที่ลึกซึ้งว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตและผลการปฏิบัติงานอย่างไร ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนกรอบความคิดแบบเติบโต รวมถึงพัฒนาทักษะที่จำเป็นของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป สำหรับองค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างแบบลำดับขั้นและขั้นตอนมาตรฐานสามารถนำกรอบความคิดเติบโตไปใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและกรอบการพัฒนาวิชาชีพ สำหรับภาคเอกชนที่เผชิญสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีการแข่งขันสูง สามารถใช้ประโยชน์จากผลการศึกษาเพื่อออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมการมุ่งเน้นการเติบโตส่วนบุคคลและพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นแรงผลักดันความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์ (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทบทวนวรรณกรรม (Literature Reviews)

แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต

กรอบความคิด เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดย Carol Dweck โดยจำแนกเป็นกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดแบบเติบโต บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมักมีแรงจูงใจภายในสูง มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ พร้อมเปิดรับข้อเสนอแนะ และเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ปัจจัยบุคคลที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการรับมือความท้าทายจะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน ในเชิงวิชาการระบุความหมายของ กรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง มุมมองของบุคคลต่อความสามารถและสติปัญญาของตนเองผ่านการเรียนรู้ รวมถึงการลงมือทำอย่างตั้งใจและทุ่มเท (Dweck, 2006, 12-22) การศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตในตัวอย่างบุคคลมีได้จำกัดในบริบทของผู้เรียน แต่ยังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในหลากหลายบริบท ในด้านการทำงานกรอบความคิดนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ยืดหยุ่นในการปรับตัว และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน คนที่มีความคิดแบบเติบโต มักมองเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีความคิดเชิงบวกในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ งานวิจัยของ Setiani and Manurung (2020, 811–823) พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และแสดงความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอย่างสมัครใจ นอกจากนี้ ยังพบว่ากรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยช่วยส่งเสริมการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ความพากเพียร และการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว สอดคล้องกับ Robinson (2024) ที่กล่าวว่า ทัศนคติแบบตายตัวนั้นเป็นสิ่งขัดขวางการเติบโตในอาชีพ จำกัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจทำให้ผลการดำเนินงานของบริษัทลดลงในระยะยาว จากที่กล่าวมาจึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัย ที่ว่า กรอบความคิดแบบเติบโต มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และกรอบความคิดแบบเติบโต มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับการพัฒนาโดย Dennis Organ โดยนิยามของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มุ่งเน้นถึงพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ในหน้าที่งานโดยตรงส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานขององค์กรโดยรวม ซึ่งรวมถึงการช่วยเหลือ ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และการปฏิบัติ

ตามกฎเกณฑ์อย่างสมัครใจ (Organ, 1997, 85–97) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดียังสะท้อนความผูกพันและการสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ในการอธิบายเหตุผลที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเกี่ยวข้องกับเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้น มักได้รับการอธิบายโดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมตั้งสมมติฐานว่า เมื่อได้รับการปฏิบัติที่ดี จะมีแรงจูงใจที่จะตอบแทนกลับ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุน ความปลอดภัย และผลประโยชน์ที่ดี พนักงานจะตอบแทนด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในทำนองเดียวกัน การสนับสนุน การให้รางวัล และพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคคลได้รับอันเป็นผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้พวกเขาตอบแทนในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น Albloush and Abu Hussein (2020, 5584–5600) สนับสนุนว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีส่วนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและมีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลและทีมดีขึ้น หลักฐานจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในด้านของ contextual และ adaptive performance เนื่องจากพฤติกรรมเหล่านี้ช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความร่วมมือ และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวของทีมงาน การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างต่อเนื่องจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (Hermawan et al., 2020, 1089–1097) จากที่กล่าวมาจึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัยที่ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

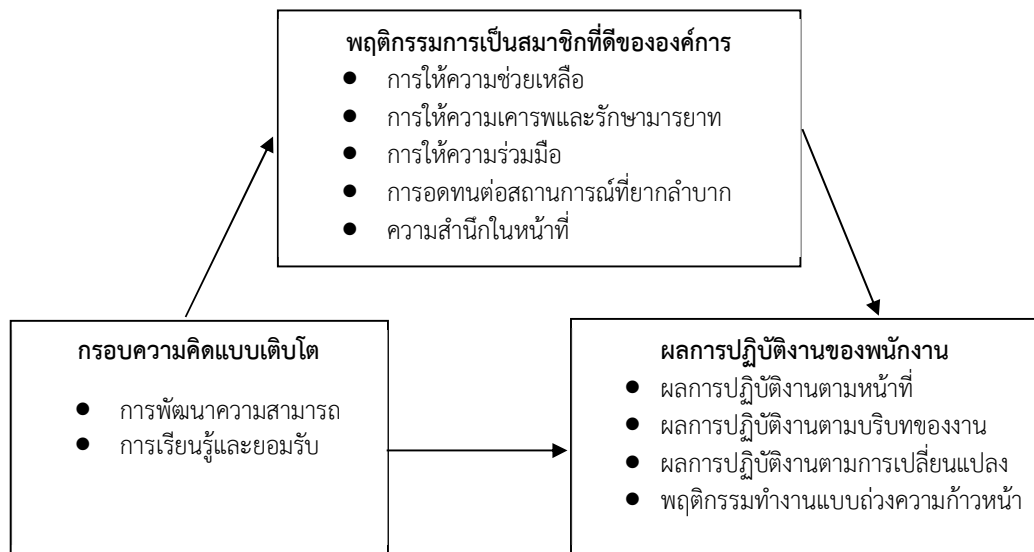
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหนึ่งในดัชนีสำคัญที่ใช้ประเมินคุณภาพการทำงานในระดับบุคคล โดยในงานวิจัยของ Pradhan and Jena (2017, 69–85) เสนอขอบเขตผลการปฏิบัติงานสามมิติหลัก ได้แก่ ผลการทำงานตามภาระงานหลัก พฤติกรรมที่เอื้อต่อองค์กร และความคิดริเริ่มในการพัฒนา มิติเหล่านี้สะท้อนถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของงาน ความเต็มใจในการทำสิ่งเกินความคาดหวัง และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้องกับวรรณกรรมในอดีตที่ระบุว่า ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานหลักที่ได้รับมอบหมาย และมีการระบุไว้อย่างชัดเจนในคำบรรยายลักษณะงาน ผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา สังคม และองค์กร ซึ่งช่วยให้งานหลักสำเร็จลุล่วงได้ดีขึ้น แม้ไม่ได้ระบุไว้ในคำบรรยายงาน ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในระบบงานหรือบทบาทในการทำงาน พวกเขาสามารถปรับพฤติกรรม ทักษะ และความรู้เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน หรือสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ และพฤติกรรมทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า จะหมายถึงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร (Koopmans et al., 2014, 34–36)

การศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริบทของไทรโยนั้น มีความพยายามเชื่อมโยงปัจจัยเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของกรอบความคิดแบบเติบโตและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบข้อสรุปที่สนับสนุนว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตและตายตัวเล็กน้อยได้รับผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับดีเด่นมากที่สุด แม้ว่าจากลักษณะงานจำเป็นต้องปฏิบัติภายใต้กรอบของการทำงาน และกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การผลักดันให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยความร่วมมือ (ทัศนีย์ ศิลปเศรษฐ์, 2563, 81-96) ในขณะที่ อังศรีวีร์ เครือแก้ว (2562, 77-78) พบว่า กรอบความคิดที่บุคคลยึดถือไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินประจำปีในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งอาจเนื่องมาจากกรอบความคิดมุมมองของแต่ละบุคคล สามารถปรับเปลี่ยนไปได้จากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ประสบการณ์ ทัศนคติ ความเชื่อ มุมมอง ความรู้ สำหรับข้อสรุปที่ยืนยันผลลัพธ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานในบริบทของไทรโยนั้นพบว่าส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน โดยศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน และกลุ่มงานราชการ พบว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเป้าหมายขององค์กร ความเอื้ออาทรช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนตระหนักในสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ความเอาใจใส่และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นนี้ ล้วนเป็นปัจจัยนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น (วดิน เพชรพงศ์พันธ์, 2561, 1-16; อมรรวณ ใบเงิน, 2565, 77-81)

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. กรอบความคิดแบบเติบโต มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. กรอบความคิดแบบเติบโต มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. พนักงาน
4. พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. กรอบความคิดแบบเติบโต มีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย (Research Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานอายุระหว่าง 29–60 ปี ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล จากนั้นหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนึงถึงเงื่อนไขการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลองสมการโครงสร้าง Schumacker & Lomax (2010, 42) ระบุว่าควรมีขนาดตัวอย่าง 10–20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำครั้งนี้ 400 ราย จากนั้นในแต่ละจังหวัดจะจับฉลากเลือกพื้นที่ละ 1 เขต และผู้วิจัยใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยเกณฑ์คัดเลือกอาสาสมัครเข้าร่วมต้องเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีอายุตั้งแต่ 29–60 ปี สามารถอ่าน เขียน เข้าใจ สื่อสารภาษาไทยได้ และยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ด้วยเพราะข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเข้าถึงข้อมูลความร่วมมือ ด้วยพนักงานอายุ 29-60 ปีในกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีการกระจายตัวในองค์กรที่หลากหลาย ประกอบกับข้อจำกัดการไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลโครงสร้างพนักงานแยกตามอายุ อาจทำให้การสร้าง sampling frame สำหรับการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นไม่คล่องตัวมากนัก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะเลือกตอบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ 2 กรอบความคิดแบบเติบโต ปรับปรุงจาก ทศนีย์ ศิลปะนเรศเรษฐ (2563, 119-121) จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ปรับปรุงจาก Podsakoff et al. (2000, 513–563) จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงจาก Pradhan & Jena (2017, 69–85) จำนวน 12

ข้อ สำหรับส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

การตรวจสอบคุณภาพ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เมื่อปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำนวน 30 คน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.979 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.5 สามารถอธิบายตัวแปรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ มากกว่า 0.7 ทุกค่า ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ มากกว่า 0.5 ทุกค่า สอดคล้องตามเกณฑ์ของ Fornell and Larcker (1981, 39–50) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้เป็นอย่างดีเป็นเอกภาพดีและเชื่อถือได้ กล่าวคือ

1. ตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโต มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.901 ถึง 0.942 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ เท่ากับ 0.918 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ มีค่าเท่ากับ 0.851
2. ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.837 ถึง 0.919 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ เท่ากับ 0.948 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ มีค่าเท่ากับ 0.777
3. ตัวแปรผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.844 ถึง 0.936 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ เท่ากับ 0.938 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ มีค่าเท่ากับ 0.779

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.2567–มกราคม พ.ศ. 2568 ในการกระจายแบบสอบถามผ่านทีมผู้ช่วยวิจัยภาคสนาม ซึ่งจะชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้อาสาสมัครได้ทราบว่า การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ อาสาสมัครมีสิทธิ์จะปฏิเสธการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาหากรู้สึกไม่สบายใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

อาศัยโปรแกรม jamovi และ Module Smart-PLS 1.1.6 ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา อาศัยการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2563, 72-73) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอาศัยเกณฑ์ของ Diamantopoulos & Siguaw (2000, 87) และ Schumacker & Lomax (2010, 76) ประกอบด้วย ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.0 แสดงความสอดคล้องดี ค่าระหว่าง 2.00–5.00 แสดงความสอดคล้องพอใช้ ค่า SRMR, RMSEA ถ้าน้อยกว่า 0.05 แสดงความสอดคล้องดี หากน้อยกว่า 0.08 แสดงความสอดคล้องพอใช้ ค่า GFI, AGFI, NFI, TLI, CFI ถ้ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 แสดงความ

สอดคล้องพอใช้ หากมากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 แสดงความสอดคล้องดีและค่า CN มากกว่า 200 แสดงความสอดคล้องดี

ผลการวิจัย (Results)

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับสมบูรณ์ทั้งสิ้น 503 ชุด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.2 เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง ปัจจุบันมีอายุ 29–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.9 ในด้านการประกอบอาชีพ ร้อยละ 58.1 เป็นพนักงานบริษัทเอกชน รองลงมาร้อยละ 22.1 เป็นข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ/ พนักงานของรัฐ และร้อยละ 19.9 ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย/ ประกอบอาชีพอิสระ โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน อยู่ระหว่าง 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 เมื่อพิจารณาปัจจัยกรอบความคิดแบบเติบโตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.745) โดยด้านการเรียนรู้และยอมรับมีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.745) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และปัจจัยผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.754) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

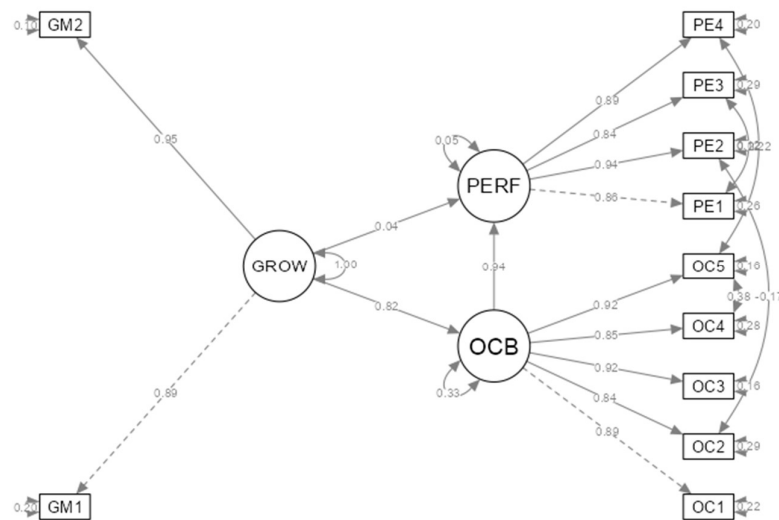
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและการแปลผลของปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน

ตัวแปร			$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
กรอบความคิดแบบเติบโต (GROW)	GM1	การพัฒนาความสามารถ	4.15	0.734	มาก
	GM2	การเรียนรู้และยอมรับ	4.29	0.755	มาก
		ภาพรวม	4.22	0.745	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB)	OC1	การให้ความช่วยเหลือ	4.37	0.731	มาก
	OC2	การให้ความเคารพและรักษามารยาท	4.35	0.752	มาก
	OC3	การให้ความร่วมมือ	4.36	0.736	มาก
	OC4	การอดทนต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก	4.23	0.785	มาก
	OC5	ความสำนึกในหน้าที่	4.32	0.723	มาก
		ภาพรวม	4.33	0.745	มาก
ผลการปฏิบัติงาน (PERF)	PE1	ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.38	0.734	มาก
	PE2	ผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน	4.25	0.759	มาก
	PE3	ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง	4.21	0.796	มาก
	PE4	พฤติกรรมทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า	4.34	0.728	มาก
		ภาพรวม	4.30	0.754	มาก

ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น จากการวิเคราะห์ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโต ค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง -1.48 ถึง -1.17 ค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง 2.01 ถึง 2.76 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง -1.55 ถึง -1.33 ค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง 2.27 ถึง 3.15 และตัวแปรผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง -1.60 ถึง -1.07 ค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง 1.54 ถึง 3.43 ตามเกณฑ์พิจารณาของ Kline (2023, 60) ที่ระบุว่าหากค่าความเบ้ไม่เกิน 2.0 และค่าความโด่งไม่เกิน 7.0 สามารถยอมรับได้ว่าข้อมูลที่วิเคราะห์นี้มีการแจกแจงแบบปกติ สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตจำนวน 55 คู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.591 ถึง 0.850 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ $.01$ ทุกค่า ค่า $VIF=2.36$ ตามเกณฑ์พิจารณาของ Kline (2023, 56) ที่ระบุว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรไม่ควรเกิน 0.90 และค่า VIF ไม่ควรเกิน 10 จึงทำให้เชื่อได้ว่าตัวแปรไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลกรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 2.79 ค่า $SRMR = 0.014$ ค่า $RMSEA = 0.060$ ค่า $GFI = 0.996$ ค่า $AGFI = 0.992$ ค่า $NFI = 0.984$ ค่า $TLI = 0.985$ ค่า $CFI = 0.990$ และค่า $CN = 291.95$ ดังภาพที่ 2

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ประกอบด้วย ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) และค่าอิทธิพลรวม (TE) ของโมเดลบ่งชี้ให้เห็นว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ($DE = 0.817$) นอกจากนี้ยังพบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ($DE = 0.041$) และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ($IE = 0.767$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และจากการผลการศึกษายังพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($DE = 0.938$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยกรอบความคิดแบบเติบโตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 66.7 ($R^2 = 0.667$) ในขณะที่กรอบความคิดแบบเติบโต และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 94.5 ($R^2 = 0.945$) ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลดังตารางที่



ภาพที่ 2: โมเดลกรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากโปรแกรม jamovi

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

ตัวแปรภายนอก	ตัวแปรภายใน					
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB)			ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (PERF)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
กรอบความคิดแบบเติบโต (GROW)	0.817**	–	0.817**	0.041	0.767**	0.808**
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB)	–	–	–	0.938**	–	0.938**
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (PERF)	–	–	–	–	–	–
R ²	0.667			0.945		

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญที่ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

ข้อค้นพบจากการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการดังนี้ ประการแรก ผู้ปฏิบัติงานมีกรอบความคิดแบบเติบโตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมษา นวลศรี และ กุลชาติ พันธุ์กุล (2566, 15–26) ที่ได้อธิบายว่า ผู้ปฏิบัติงานในบางสายอาชีพเช่นครู ซึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้และยอมรับ ลงมือทำและการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองสามารถเพื่อให้สามารถปรับตัวทำงาน ภายใต้บริบทของโรงเรียนและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพวกเขาให้ความสำคัญกับการแสดงออกซึ่งการให้ความช่วยเหลือกัน มีความเต็มใจช่วยงานที่

ไม่ใช่หน้าที่หลักในองค์กร และมีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสะท้อนว่าผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นสิ่งที่พวกเขาสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับ เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561, 117–131) ที่สนับสนุนว่า การส่งเสริมพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สามารถพัฒนาไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพบว่าบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถร่วมพยายกรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 59.4

ประการที่สอง กรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นัยเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ในมุมมองของ Social Cognitive Theory เป็นไปได้ว่าพฤติกรรมของพนักงานก็ได้รับอิทธิพลจากความคิดของตนเองและสภาพแวดล้อมรอบตัว เมื่อพวกเขามีความเชื่อในการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถ ย่อมมีความกล้าที่จะทำสิ่งเกินกว่าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Setiani and Manurung (2020, 811–823) ด้วยเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีความคิดแบบเติบโตมักจะเปิดรับการเรียนรู้ และปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งทำให้พวกเขามีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ในตัวบุคคลที่มีความคิดแบบเติบโตมักจะมาพร้อมกับความยืดหยุ่นและความอดทนต่อความยากลำบาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สาม กรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน นัยเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ในมุมมองของ Achievement Goal Theory เป็นไปได้ว่ามนุษย์มีแรงจูงใจที่จะตั้งเป้าหมายเพื่อแสดงความสามารถ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ ดังนั้นพวกเขาก็มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายตนเอง เพื่อเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป้าหมายเชิงความเชี่ยวชาญนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Settabut et al. (2021, 56–68) ที่ศึกษาเกี่ยวกับชุดความคิดแบบเติบโตในกลุ่มผู้เรียน พบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่มีชุดความคิดแบบเติบโต โดยชุดความคิดแบบเติบโตนี้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ทางการเรียน (คะแนนสอบ) และความสุขในการเรียนที่มากขึ้น ในทางเดียวกันสำหรับบริบทการทำงาน คนที่มีความคิดแบบเติบโตมักเชื่อว่าตนสามารถพัฒนาทักษะผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน จึงมุ่งเน้นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง พวกเขามีแนวโน้มจะเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานหลักดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นไปได้ว่า ความคิดแบบเติบโตยังมีส่วนช่วยให้พนักงานควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมได้ดีขึ้น ลดแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมเชิงลบต่อองค์กร

ประการที่สี่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นัยเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ในมุมมองของ Social Exchange Theory เป็นไปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของการแลกเปลี่ยน พนักงานจะให้บางสิ่งแก่องค์กร และคาดหวังว่าจะได้รับบางสิ่งกลับมา เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติกับพวกเขาอย่างยุติธรรม ให้การสนับสนุน และ

ดูแลเอาใจใส่ พวกเขาจะรู้สึกมีภาระหน้าที่ที่จะตอบสนององค์กรด้วยการทำงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการ ซึ่งก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีต ด้วยเพราะเมื่อพนักงานเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา รักษาบรรยากาศการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารอย่างให้เกียรติ และลดความขัดแย้ง พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยลดอุปสรรคในการทำงาน เมื่อทุกคนทำงานได้อย่างราบรื่นและมีสมาธิ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคนดีขึ้นด้วย (Kadek et al., 2024, 230–240)

ประการที่ห้า กรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากนั้นเชิงทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสนับสนุนข้อค้นพบนี้ สามารถอธิบายผ่านมุมมองกลไกเชิงจิตวิทยาในการมองปัญหาเป็นโอกาสเรียนรู้ กล่าวคือ บุคคลที่มีความคิดแบบเติบโตมักตีความปัญหาหรือความขัดแย้งในที่ทำงานเป็นโอกาสในการเรียนรู้ เป็นความท้าทายและเป็นการพัฒนาตนเองแทนที่จะเป็นอุปสรรค ทำให้พวกเขามีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เผชิญปัญหา หรือเสนอแนวทางแก้ไข มากกว่าการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น และส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของทั้งตนเองและทีม (สมบุญ จารุเกษมทวิ, 2567) ในทางกลับกันผลลัพธ์ดังกล่าว ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างทุนทางสังคม กล่าวคือ เมื่อบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การแบ่งปันความรู้ หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมช่วยสะสมทุนทางสังคมในองค์กร คนที่มีความคิดแบบเติบโตมักเป็นผู้ริเริ่มพฤติกรรมเหล่านี้ ด้วยความเชื่อที่ว่า ความร่วมมือนำไปสู่การเติบโตร่วมกัน ดังนั้นเมื่อมีทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น ย่อมนำไปสู่การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ดีขึ้น และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับข้อสรุปจากการศึกษาของ Amalia et al. (2021, 127–141) ที่ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลงใหลและประสิทธิภาพการทำงาน จึงเชื่อได้ว่า เมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความเต็มใจมุ่งมั่นต่อองค์กร ย่อมนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ

สรุป (Conclusion)

ข้อสรุปจากการวิจัยนี้สนับสนุนว่า การพัฒนาพนักงานให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้านบวกที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวมมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานเมื่อพวกเขามีความสุขกับการทำงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลดีต่อการดำรงรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กรระยะยาว ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี องค์กรควรกำหนดค่านิยมองค์กรที่ชัดเจนเกี่ยวกับการช่วยเหลือเกื้อกูลและการทำงานเป็นทีม เช่น จัดกิจกรรมเวิร์กช็อประดมความคิดเพื่อให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมกำหนดคุณค่างาน การจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้พนักงานสามารถขอความช่วยเหลือข้ามแผนกเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

2. การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในพนักงานแต่ละช่วงวัย องค์กรควรพิจารณาออกแบบโปรแกรม / ระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง ในกลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของอาชีพการงาน (Early Career) อาจสร้างระบบพี่เลี้ยง เน้นใช้ความพยายามและการเรียนรู้จากความผิดพลาด กลุ่มวัยกลางของอาชีพการงาน (Mid Career) อาจให้โอกาสเป็นการเป็นโค้ชแก่พนักงานรุ่นน้อง สนับสนุนการเรียนรู้นอกเวลางาน เพื่อปรับ Mindset ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ในกลุ่มระดับอาวุโส (Senior Career) อาจเพิ่มโปรแกรมการถ่ายทอดความรู้และการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต

3. ด้านผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย โดยเปิดโอกาสให้พวกเขามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นที่กระบวนการทำงานมากกว่าผลลัพธ์ เพื่อเชื่อมโยงให้พวกเขาได้ใช้ความพยายามในการเรียนรู้ ผ่านการแสดงออกในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อันจะนำมาซึ่งผลงานทีมที่ดีขึ้น เช่น รางวัลพนักงานจิตอาสาดีเด่น การจัดประกวดและให้รางวัลกับทีมที่สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นที่การมีส่วนร่วมของทีมมากกว่าผลลัพธ์ทางธุรกิจ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในอนาคตเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางดังนี้

1. การขยายขอบเขตการวิจัยไปยังอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาเชิงเปรียบเทียบใน
2. บริษัทที่หลากหลายและเฉพาะเจาะจงกลุ่มวิชาชีพเฉพาะมากขึ้น เช่น ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังอุตสาหกรรมบริการ การผลิต เทคโนโลยี การเงิน การศึกษา และสาธารณสุข

3. การขยายกรอบแนวคิดและตัวแปรในการวิจัย รวมถึงเพิ่มเติมการศึกษาด้านตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรกำกับในตัวแปรที่น่าสนใจ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในงานภาวะผู้นำในองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกเหนือจากผลการปฏิบัติงาน ควรศึกษาตัวแปรผลอื่น ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หรือความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

4. การใช้วิธีวิทยาวิจัยที่หลากหลาย ในอนาคตอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ทัศนีย์ ศิลปะนรเศรษฐ์. (2563). *อิทธิพลของกรอบความคิด (mindset) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน*. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU_2020_6202036098_13143_13406.pdf
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(3), 117–131. <http://dx.doi.org/10.14456/asj-psu.2018.49>
- เมษา นวลศรี และ กุลชาติ พันธวรกุล. (2566). การศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 13(3), 15–26. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/267669/180154>
- วศิน เพชรพงศ์พันธ์. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*, 14(1), 1–16. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jitt/article/view/163002>
- สมบุญ จารุเกษมทวี. (2567). *การปรับเปลี่ยนมุมมองความคิด (cognitive reappraisal) กับภารกิจ*. <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/cognitive-reappraisal>.
- สุพัตรา ฉวีสุข, ผ่องพรรณ ชันนารัตน์, นนทกนต์ จันทรจุลเจิม, ศิรยศ มหาพันธ์, ธมนวรรณ สาราช, ชลวรรณ เรืองพงษ์, ศราทิพย์ เกิดผล, นคร วังพิมูล, นราธิป ตาปิน, กัญชริญา แสนสุข, ปัญญ์ ดันเจริญผล, จาริ คุ่มบุงคล้า, สุพรรณิ สืบกาสิ, สวามยรี อินตะมา, สุกัญญา วันสืบ และ ฐาปิตา ไชยวัง. (2566). *Growth Mindset กับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ*. https://hrm.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/3/2023/07/660531_Growth-Mindset-กับการปฏิบัติงานภาครัฐ.pdf
- อมรรณ ใบเงิน. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง*. [การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Amornwan.Bain.pdf>
- อังศวีร์ เครือแก้ว. (2562). *กรอบความคิด (mindset) กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7135>
- Albloush, A., & Abu Hussein, A. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Jordan: The Mediating Role of Perceived Training Opportunities.

- International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 5584–5600.
<https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I5/PR2020264>
- Amalia, P. R., Wahyuningsih, S. H., & Surwanti, A. (2021). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Passion and Empowerment on Job Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 127–141. https://www.researchgate.net/publication/352974987_The_Mediating_Role_of_Organizational_Citizenship_Behavior_on_the_Effect_of_Passion_and_Empowerment_on_Job_Performance
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A., (2000). *Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated*. London: SAGE Publications, Inc.
- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 221–237. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ramj-07-2022-0108/full/pdf>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House Publishing Group.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50.
<https://doi.org/10.2307/3151312>
- Harper, D. (2022). *Mindset matters: The relations between growth mindset and academic and career variables among first-generation college students*.
https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1936&context=masters_theses
- Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1089–1097.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1089>
- Kadek, I., Wahyudi, A., & Anggraini, N. (2024). Enhancing Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior: A Study on the Impact of Organizational Commitment and Work Motivation. *Journal of Entrepreneurial and Business Diversity*, 2(2), 230–240. <https://acityajournal.com/index.php/jebd/article/view/185/571>
- King, R. B., & Trinidad, J. E. (2021). Growth mindset predicts achievement only among rich students: examining the interplay between mindset and socioeconomic status. *Social Psychology Education*, 24, 635–652.

- https://www.researchgate.net/publication/350769835_Growth_mindset_predicts_achievement_only_among_rich_students_examining_the_interplay_between_mindset_and_socioeconomic_status
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (5th ed.). New York: The Guilford Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). *Conceptual Frameworks of Individual Work Performance - A Systematic Review*.
<https://research.vumc.nl/ws/files/457058/chapter%20%20systematic%20review.pdf>
- Organ, D. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://www.researchgate.net/publication/247083204_Organizational_Citizenship_Behavior_It's_Construct_Clean-Up_Time
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
<https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, 5(1), 69–85.
https://www.researchgate.net/publication/311650540_Employee_Performance_at_Workplace_Conceptual_Model_and_Empirical_Validation
- Robinson, B. (2024). *80% of Companies Say a Growth Mindset among Employees Directly Drives Profits*. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2024/10/27/80-of-companies-say-a-growth-mindset-among-employees-directly-drives-profits/>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Setiani, A. R., & Manurung, A. D. R. (2020). Work engagement as a mediator authentic personal branding and growth mindset on organizational citizenship behavior. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(6), 811–823.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.460>
- Settabut, P., Threeranate, C., & Sudnawa, K. (2021). Mindset and its impact on academic Performance and school-related happiness among upper primary school students. *Journal of Mental Health of Thailand*, 29(1), 56–68. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht/article/download/243770/168168/>