

บทความวิจัย (Research Article)

ปัจจัยด้านการกำกับตนเองและการควบคุมตนเองที่ส่งผลต่อชุดความคิดเติบโตของ
นักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ
The Self-Regulation and Self-Control Factors Affecting the Growth
Mindset of Hospitality Industry Students and Personnel

สุรเกียรติ์ ธาดาวัฒนาวิทย์* และชยาวัฒน์ เกียรติกมลมาลย์
Surakiat Tadawattanawit* and Chayawat Kiatkamomnam

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการกำกับตนเองและการควบคุมตนเองที่มีผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 148 คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 28 คน และนักศึกษาในอุตสาหกรรมบริการจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการมีชุดความคิดเติบโตและมีความคิดบางส่วนจำกัด ($\bar{X} = 37.53$, $SD = 5.21$) และปัจจัยด้านการกำกับตนเอง (Self-Regulation) และการควบคุมตนเอง (Self-Control) สามารถร่วมกันทำนายระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ ได้ร้อยละ 3.30 ($R^2 = 0.033$)

คำสำคัญ: ชุดความคิดเติบโต การกำกับตนเอง การควบคุมตนเอง อุตสาหกรรมบริการ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the growth mindset level of students and service industry personnel and 2) To study the factors of self-regulation and self-control affecting the growth mindset level of students and service industry personnel. The sample was students and personnel in the service industry, divided into 28 people in the service industry and 120 students in the service industry. The research tool used was a questionnaire. Data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results are as follows: 1) Students and service industry personnel have the growth mindset and partially fixed mindset ($\bar{X} = 37.53$, $SD = 5.21$). 2) Self-regulation and self-control influenced the growth mindset with

คณะอุตสาหกรรมบริการ วิทยาลัยดุสิตธานี กรุงเทพฯ 10250

Faculty of hospitality industry, Dusit Thani College, Bangkok 10250

*Corresponding author; email: surakiat.ta@dtc.ac.th

(Received: 13 March 2021; Revised: 22 September 2021; Accepted: 20 October 2021)

DOI: <https://doi.org/10.14456/psruhss.2023.51>

a statistical significance level of 0.05. Self-control and self-regulation were able to explain 3.30 percent of the growth mindset level of students and service sector employees. ($R^2 = 0.033$).

Keywords: Growth mindset, Self-regulation, Self-control, Hospitality industry

บทนำ

ชุดความคิด (Mindset) มีที่มาจากพื้นฐานความเชื่อ ทศนคติหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มนุษย์เราได้รับมา สร้างจนเกิดเป็นชุดความคิดที่ส่งผลต่อมุมมอง (Perspective) ต่าง ๆ ชุดความคิดส่งผลต่อวิถีคิด การกระทำและวิถีชีวิตของคน ชุดความคิดมีการกล่าวถึงในหลายบริบท เช่น ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และรายบุคคล อาจมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า กระบวนทัศน์ (Paradigms) และ ความเชื่อ (Belief) ชุดความคิดมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาศักยภาพของคนเรา เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำรงชีวิต ทั้งในส่วนของการความสัมพันธ์ในครอบครัว การทำงาน และสังคม เป็นต้น คนเราสามารถปรับเปลี่ยนชุดความคิดได้ตลอดเวลาจากประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ ในปัจจุบันได้มีหน่วยงาน โรงเรียนชั้นนำในต่างประเทศ เช่น โรงเรียนในสหรัฐอเมริกาได้นำแนวคิดเรื่อง ชุดความคิดมาปรับใช้ในการพัฒนาโรงเรียนจนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในการทำความเข้าใจกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน (มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557)

ชุดความคิดแบ่งเป็น 2 แบบ คือ ชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) ที่มีความเชื่อว่า คุณลักษณะพื้นฐานของคนเป็นสิ่งที่คงที่ตายตัว ถูกกำหนดมาตั้งแต่เกิด เปลี่ยนแปลงไม่ได้ และชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) มีความเชื่อว่า คุณลักษณะพื้นฐานของคนเป็นสิ่งที่พัฒนาให้งอกงามได้ตลอดชีวิต บุคคลที่มีชุดความคิดจำกัดจะหลีกเลี่ยงการเผชิญอุปสรรคหรือความยุ่งยาก เป็นผู้ที่ให้คุณค่ากับการทำได้หรือผลสำเร็จมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตที่จะเป็นคนที่มีลักษณะขยัน อดทน ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลสำเร็จ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในที่สุด (ซีซวาลย์ ศิลปกิจ และรสสุคนธ์ ชมชื่น, 2558)

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา (2558) ได้ระบุถึงความสำคัญของชุดความคิดเติบโตไว้ว่า ชุดความคิดเปรียบเสมือนเลนส์ ซึ่งการมองโลกผ่านเลนส์ที่แตกต่างกัน ทำให้เห็นโลกที่แตกต่างกัน เช่น เมื่อพบกับผิดพลาด คนที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) จะเห็นโอกาสในการเรียนรู้จากความผิดพลาดและพยายามแก้ปัญหา แต่คนที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) จะเห็นว่าความผิดพลาดคือความล้มเหลวของตนและพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญกับปัญหา เพราะไม่เชื่อว่าความสามารถของตนเองเปลี่ยนได้ นอกจากนี้ ในส่วนของอารมณ์ ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา (2558) ยังได้ระบุอีกว่าคนที่มีชุดความคิดเติบโต (Growth Mindset) เมื่อพบกับความผิดพลาด ผิดหวัง ก็จะมีอารมณ์เศร้าเสียใจ เช่นเดียวกันกับคนที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่จะสามารถหลุดพ้นจากสภาพความเสียใจได้เร็วกว่า เนื่องจากคนที่มีชุดความคิดเติบโตจะพยายามเรียนรู้และตั้งใจแก้ปัญหา ไม่จมอยู่กับอารมณ์ที่ไม่ดี ความผิดพลาดไม่ได้เป็นเครื่องกำหนดถึงความไม่มีความสามารถ เพียงแต่บอกว่าคนนั้นยังเรียนรู้เรื่องนั้นไม่ดีพอ ในขณะที่คนที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) จะมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเชิงตัดสินว่าเป็นความผิดพลาดหรือล้มเหลวของตน ด้วยความไม่มีความสามารถเพียงพอของตนจึงทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น ซึ่งความคิดนี้จึงทำให้เกิดอารมณ์เศร้าเสียใจขึ้น โดยคนที่มีชุดความคิดจำกัดจะติดอยู่กับความเชื่อที่ว่าตนเองไม่สามารถแก้ไขได้ จึงไม่พยายามที่จะแก้ไขปัญหานั้นแต่จะพยายามหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา เพราะการเผชิญหน้ากับปัญหานั้นจะเป็นการตอกย้ำในความไม่มีความสามารถของตน ปัญหาหรือสิ่งผิดพลาดนั้นก็จะยังคงอยู่และกระตุ้นให้เกิดอารมณ์เศร้าเสียใจหรือกังวลใจต่อไป

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเรื่องชุดความคิดเติบโตที่ผ่านมาก ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาในระดับของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือชั้นประถมศึกษาจนถึงชั้นมัธยมศึกษา (Zeng et al., 2016; Lisaingo et al., 2016) ซึ่งการศึกษาในผู้เรียนระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการยังไม่พบในประเทศไทย

นักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการซึ่งจะต้องมีความคิดของการเผชิญกับปัญหาในการทำงานที่เกิดการบุคคล เรื่องราว และเหตุการณ์ต่าง ๆ อันเป็นสภาพบรรยากาศของการทำงานในบริบทที่จะพบปะกับผู้คน รวมถึงเป็นรูปแบบงานที่จะต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสความนิยมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการเผชิญกับภาวะอารมณ์ที่หลากหลายของผู้รับบริการ ซึ่งรูปแบบความคิดเติบโตจะช่วยเรื่องของการจัดการกับความท้าทายและอุปสรรค การส่งเสริมให้มีความพยายามมากขึ้น การจัดการกับคำวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อีกทั้งการจัดการอารมณ์ต่าง ๆ จากการทำงานได้อย่างรวดเร็วกว่ารูปแบบความคิดอื่น ชุดความคิดเติบโตจึงมีความจำเป็นสำหรับนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบของชุดความคิดเติบโต และศึกษาปัจจัยด้านการกำกับตนเองและการควบคุมตนเองที่มีผลต่อชุดความคิดของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ เพื่อทราบถึงระดับของชุดความคิดของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ สำหรับเป็นข้อมูลในการพัฒนาและส่งเสริมให้นักศึกษามีรูปแบบชุดความคิดเติบโตเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการกำกับตนเองและด้านการควบคุมตนเองที่มีผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านการกำกับตนเอง (Self-Regulation) และด้านการควบคุมตนเอง (Self-Control) ส่งผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ โดยมีงานวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยดังนี้

H1. ปัจจัยด้านการกำกับตนเองส่งผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโต

Duckworth et al. (2009) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเรียนรู้การกำกับตนเอง: การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรหลายตัวทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับการกำกับตนเอง ได้แก่ ทักษะการคิด การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเอง การมีสุขภาวะที่ดี ความสามารถด้านการเรียนรู้ รวมถึงการมีชุดความคิดเติบโต

Shechtman et al. (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความสามารถในการทำงานของผู้ใหญ่: ทักษะส่วนบุคคลสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 โดยได้ทำการสรุปทักษะส่วนบุคคลสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

องค์ประกอบพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถขั้นพื้นฐานของความสำเร็จ ได้แก่

1. ความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีความรู้ในสิ่งที่ควรรู้และสามารถลงมือกระทำได้
2. ชุดความคิด หมายถึง รูปแบบความคิดในการตีความบุคคล สถานการณ์ทางสังคม เผชิญความท้าทายพร้อมรับมือกับความสำเร็จและความล้มเหลว รวมถึงจัดการกับผลที่เกิดจากการกระทำนั้น ๆ ซึ่งจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมให้บุคคลมีชุดความคิดเติบโตจะเป็นหนทางให้บุคคลได้พัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้
3. ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ดีและไม่ดี ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการใช้ชีวิต
4. การกำกับตนเอง หมายถึง การที่บุคคลจะสามารถจัดการตนเองและผู้อื่นได้

Mindprint Learning (2017) ได้เขียนหนังสือเรื่อง การเรียนรู้แบบกำกับตนเอง: การสอนให้นักเรียนเข้าใจและขับเคลื่อนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ได้ระบุถึง การเรียนรู้แบบกำกับตนเองว่า เป็นเรื่องของการบ่มเพาะชุดความคิดของผู้เรียนเพื่อที่จะให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ผ่านการเข้าใจในการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ การพัฒนาชุดความคิดเติบโต การสร้างแรงจูงใจอย่างแท้จริงและเข้าใจถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้นจึงเป็นที่มาของสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการกำกับตนเองที่ส่งผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโต

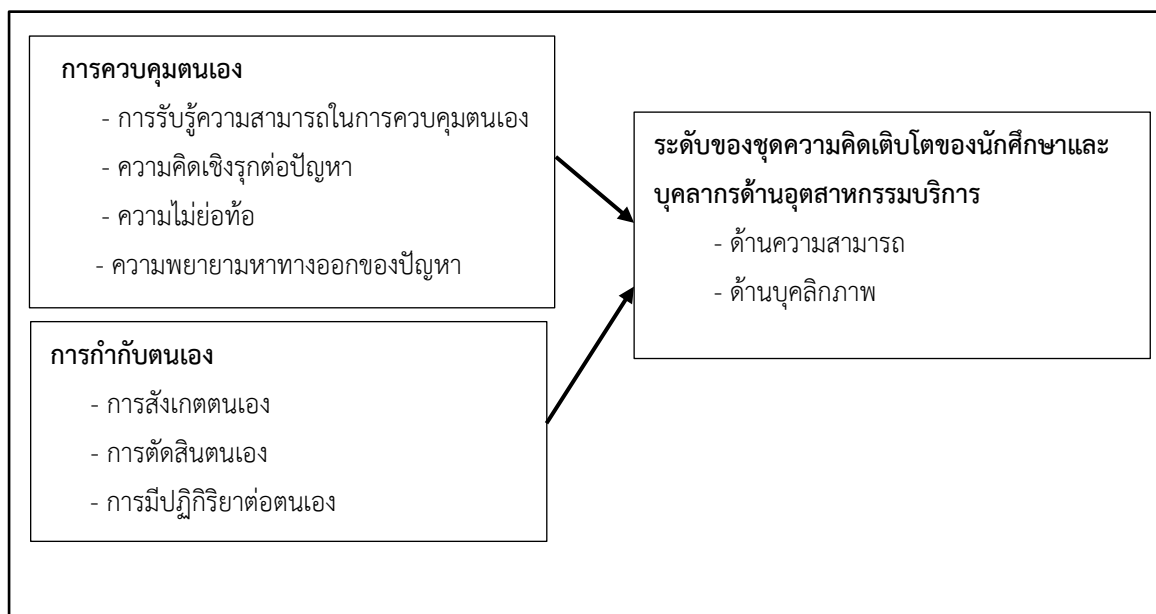
H2. ปัจจัยด้านการควบคุมตนเองที่ส่งผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโต

Bruyneel & Dewitt (2006) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพยายามควบคุมตนเองชักนำให้เกิดชุดความคิดที่แคบในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในธุรกิจ start-ups จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการควบคุมตนเองจะสามารถประยุกต์ความรู้ จัดหมวดหมู่ และการใช้ภาษาได้แคบกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความพยายามในการควบคุมตนเอง ซึ่งสรุปได้ว่า ชุดความคิดที่คับแคบเป็นผลของการได้รับการงานแบบควบคุมตนเอง

Lisaingo et al. (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเผชิญความท้าทาย: ความเชื่ออย่างมีแรงจูงใจของนักเรียนส่งผลต่อรูปแบบการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายที่ท้าทาย จากการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีชุดความคิดเติบโตมีการควบคุมตนเองได้สูงกว่านักเรียนที่มีชุดความคิดจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น จึงเป็นที่มาของสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการควบคุมตนเองที่ส่งผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ

ตัวอย่างในการวิจัย นักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 140 คน และเมื่อเก็บจริงได้จำนวนตัวอย่างจำนวน 148 คน โดยแบ่งเป็น บุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 28 คน และนักศึกษาในอุตสาหกรรมบริการจำนวน 120 คน โดยอ้างอิงจากการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการทดสอบวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยโปรแกรม G*Power กำหนดขนาดอิทธิพลระดับกลาง ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปรทำนาย 2 ตัว พบว่า ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำอยู่ที่ 55 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกจากสถานะของตัวอย่าง คือ นักศึกษาในอุตสาหกรรมบริการ แบ่งตามสาขา ได้แก่ สาขาการจัดการโรงแรมและรีสอร์ท สาขาการจัดการครัวและศิลปะการประกอบอาหาร สาขาการจัดการท่องเที่ยว สาขาการจัดการสปา และสาขาการจัดการไม้และอิเว้นตส์ และบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งเก็บจากบุคลากรที่ทำงานในโรงแรม ทั้งฝ่ายดูแลจัดการและฝ่ายการประกอบอาหาร

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

- 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ชั้นปี และสาขาที่กำลังศึกษา
2. แบบวัดชุดความคิดเติบโต ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดชุดความคิด ของ Diehl (2008) โดยแบบวัดประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. ความฉลาดเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
2. ไม่ว่าคุณจะมีผลเฉลยในระดับใด คุณก็สามารถที่จะฉลาดมากขึ้นได้
3. คุณสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงระดับความฉลาดที่คุณมีได้
4. หากคุณเป็นคนเช่นไร คุณก็จะเป็นคนเช่นนั้น
5. คุณสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพื้นฐานตัวตนของคุณได้
6. ทุกคนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดพรสวรรค์ทางดนตรีได้
7. มีเพียงไม่กี่คนที่เกิดมาพร้อมกับพรสวรรค์ทางกีฬา หรือที่เรียกว่า “born to be”
8. คณิตศาสตร์เป็นวิชาที่เรียนรู้ได้ง่ายหากคุณเป็นผู้ชาย
9. เมื่อคุณทำในสิ่งที่ยากขึ้น ๆ คุณก็จะสามารถได้
10. ไม่ว่าคุณจะเป็นคนเช่นไรมาก่อน คุณสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างถาวร
11. การทดลองในสิ่งใหม่ ๆ ทำให้คุณมีความเครียดและพยายามที่จะหลีกเลี่ยงมัน
12. บางคนมีสิ่งที่ถนัดและไม่ถนัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไม่ได้
13. คุณรู้สึกดีทุกครั้งที่มีคน ผู้ปกครอง ครู ให้คำแนะนำเกี่ยวกับตัวคุณ
14. คุณจะรู้สึกโกรธเมื่อมีคนแสดงความเห็นเชิงลบเกี่ยวกับคุณ
15. มนุษย์ทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้
16. คุณสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่คุณไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความฉลาดของคุณได้
17. คุณสามารถลองทำสิ่งที่แตกต่าง อย่างไรก็ตามก็ตามตัวตนบางส่วนของคุณก็ไม่สามารถ

เปลี่ยนแปลงได้

18. การเป็นมนุษย์เป็นสิ่งที่ดี แต่บางครั้งก็ตัดสินใจที่ส่งผลที่เลวร้าย
19. เหตุผลสำคัญที่คุณชอบทำการบ้านคือ คุณชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่
20. คนที่เก่งมากไม่จำเป็นต้องอาศัยความพยายาม

ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีมิติการวัดและเป็นตัวบ่งชี้ของชุดความคิดที่แตกต่างกัน 2 กลุ่มคือ ด้านความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ ดังนี้

ข้อ 1, 7, 8, 11, 14, 16, 20 เป็นคำถามวัดระดับการมีชุดความคิดจำกัด ด้านความสามารถ

ข้อ 2, 3, 6, 9, 13, 15, 19 เป็นคำถามวัดระดับการมีชุดความคิดเติบโต ด้านความสามารถ

ข้อ 4, 12, 17 เป็นคำถามวัดระดับการมีชุดความคิดจำกัด ด้านบุคลิกภาพ

ข้อ 5, 10, 18 เป็นคำถามวัดระดับการมีชุดความคิดเติบโต ด้านบุคลิกภาพ

โดยมีระดับการให้คะแนนของชุดข้อคำถาม

1. สำหรับข้อคำถามของชุดความคิดเติบโต เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	คะแนน

2. สำหรับข้อคำถามของชุดความคิดจำกัด เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	คะแนน
เห็นด้วย	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	คะแนน

3. แบบวัดความสามารถในการควบคุมตนเอง ปรับจากแบบวัดความสามารถในการควบคุมตนเองต่อปัญหา และอุปสรรคของเอมอร์ ปันทะสีบ (2553) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเอง ความคิดเชิงรุกต่อปัญหา ความไม่ย่อท้อ และความพยายามหาทางออกของปัญหา

4. แบบวัดความสามารถในการกำกับตนเอง ปรับจากแบบวัดของสุกัญญา วงษ์จันทร์ (2553) ที่ได้ศึกษาแบบวัดการกำกับตนเอง ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ภาคธุรกิจสาขากกลาง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสังเกตตนเอง การตัดสินใจตนเอง และการมีปฏิกิริยาต่อตนเอง

เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Indexes of item-objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 ซึ่งเกิน 0.5 และค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.669-0.801 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ระดับ 0.6 (Setbon & Raude, 2010) ดังตาราง 1

ตาราง 1 คุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยง

เครื่องมือวิจัย	จำนวนข้อ	ความเที่ยง
ชุดความคิดเติบโต	20	.763
- ชุดความคิดเติบโตด้านความสามารถ	14	.678
- ชุดความคิดเติบโตด้านบุคลิกภาพ	6	.721
ความสามารถในการควบคุมตนเอง	12	.800
- การรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเอง	3	.682
- ความคิดเชิงรุกต่อปัญหา	3	.795
- ความไม่ย่อท้อ	3	.709
- ความพยายามหาทางออกของปัญหา	3	.801
การกำกับตนเอง	10	.728
- การสังเกตตนเอง	3	.633
- การตัดสินใจตนเอง	3	.669
- การมีปฏิกิริยาต่อตนเอง	4	.698

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ ชุดแบบสอบถามที่ใช้กระดาษ และชุดแบบสอบถามออนไลน์ผ่านรูปแบบของ Google Form เพื่อที่จะสามารถให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ช่องทางการตอบแบบสอบถามที่สะดวก โดยผู้วิจัยประสานกับฝ่ายบุคคลของสถาบันการศึกษาด้านอุตสาหกรรมเพื่อทำความเข้าใจในงานวิจัย และสอบถามความสะดวกในการกระจายแบบสอบถามให้กับอาจารย์ในสาขาวิชาว่าควรเป็นรูปแบบปกติ หรือแบบสอบถามออนไลน์ จากนั้นอาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสาขานำแบบสอบถามหรือลิงก์แบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากนักศึกษาภายในภาควิชา กระจายตามชั้นปี สำหรับในกลุ่มของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการผู้วิจัยประสานงานกับคณาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโทในสถาบันอุดมศึกษาด้านอุตสาหกรรมบริการ และหลักสูตรเทียบโอนของสถาบัน เพื่อขอขอความร่วมมือให้นำแบบสอบถามหรือลิงก์แบบสอบถามไปกระจายที่องค์กรของตนเอง กระจายตามสาขางานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในองค์กรได้ทำแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)
2. ระดับของชุดความคิดเติบโต การควบคุมตนเอง และการกำกับตนเองของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการกำกับตนเองและด้านการควบคุมตนเองที่มีผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะประกอบไปด้วย ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละในด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ชั้นปี และสาขา ดังนี้

ตัวอย่างการวิจัย คือ นักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 148 คน เป็นเพศชายจำนวน 60 คน (ร้อยละ 40.5) และเพศหญิง 88 คน (ร้อยละ 59.5) เป็นนักศึกษาจำนวน 120 คน (ร้อยละ 81.1) แบ่งเป็น

ชั้นปีที่ 2 จำนวน 13 คน (ร้อยละ 8.8) ชั้นปีที่ 3 จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.7) ชั้นปีที่ 4 จำนวน 103 คน (ร้อยละ 103) และบุคลากรจำนวน 28 คน (ร้อยละ 18.9) แบ่งตามสาขาที่เกี่ยวข้องโดยมีสาขาการจัดการโรงแรมและรีสอร์ทจำนวน 19 คน (ร้อยละ 12.8) การครัวและศิลปะการประกอบอาหารจำนวน 123 คน (ร้อยละ 83.1) การจัดการท่องเที่ยวจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.4) การจัดการสปาจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.4) และการจัดการไม้ซ์และอีเวนต์จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.4) รายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างในการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	60	40.5
หญิง	88	59.5
ชั้นปี		
ชั้นปีที่ 1	-	-
ชั้นปีที่ 2	13	8.8
ชั้นปีที่ 3	4	2.7
ชั้นปีที่ 4	103	69.6
บุคลากร	28	18.9
สาขา		
การจัดการโรงแรมและรีสอร์ท	19	12.8
การครัวและศิลปะการประกอบอาหาร	123	83.1
การจัดการท่องเที่ยว	2	1.4
การจัดการสปา	2	1.4
การจัดการไม้ซ์และอีเวนต์	2	1.4
รวม	148	100

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ การวิเคราะห์ระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ พบว่า ภาพรวม ทั้ง 2 กลุ่มมีชุดความคิดเติบโตและมีความคิดบางส่วนจำกัด ($\bar{X} = 37.53$, $SD = 5.21$) เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มของนักศึกษามีระดับของชุดความคิดเติบโตแบบมีชุดความคิดเติบโตและมีความคิดบางส่วนจำกัด ($\bar{X} = 37.48$, $SD = 6.14$) และกลุ่มของบุคลากรก็มีระดับของชุดความคิดเติบโตแบบมีชุดความคิดเติบโตและมีความคิดบางส่วน จำกัด ($\bar{X} = 37.57$, $SD = 4.28$) เช่นเดียวกัน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ

กลุ่มของตัวอย่าง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลค่า
นักศึกษา	120	37.48	6.14	มีชุดความคิดเติบโตและมีความคิดบางส่วนจำกัด
บุคลากร	28	37.57	4.28	มีชุดความคิดเติบโตและมีความคิดบางส่วนจำกัด
โดยรวม	148	37.53	5.21	มีชุดความคิดเติบโตและมีความคิดบางส่วนจำกัด

** เกณฑ์การแปลค่า ดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2555)

45-60 คะแนน	มีชุดความคิดเติบโต
34-44 คะแนน	มีชุดความคิดเติบโตและมีความคิดบางส่วนจำกัด
21-33 คะแนน	มีชุดความคิดจำกัดและมีความคิดบางส่วนเติบโต
0-20 คะแนน	มีชุดความคิดจำกัด

ตัวแปรความสามารถในการควบคุมตนเองพบว่า นักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการมีระดับความสามารถในการควบคุมตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.46$) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความไม่ย่อท้อ ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.60$) ความคิดเชิงรุก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.58$) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.56$) ตามลำดับ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ระดับความสามารถในการควบคุมตนเองของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลค่า
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเอง	3.82	.56	ค่อนข้างสูง
ความคิดเชิงรุก	4.11	.58	ค่อนข้างสูง
ความไม่ย่อท้อ	4.50	.60	สูง
ความพยายามหาทางออก	3.62	.67	ค่อนข้างสูง
ความสามารถในการควบคุมตนเอง	3.91	.46	ค่อนข้างสูง

ขณะที่ตัวแปรการกำกับตนเอง พบว่า นักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการมีการกำกับตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.48$) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจตนเอง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.55$) การสังเกตตนเอง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.61$) และการมีปฏิกิริยาต่อตนเอง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.69$) ตามลำดับดังตาราง 5

ตาราง 5 ระดับการกำกับตนเองของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ

องค์ประกอบของการกำกับตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลค่า
การสังเกตตนเอง	3.86	.61	ค่อนข้างสูง
การตัดสินใจตนเอง	4.19	.55	ค่อนข้างสูง
การมีปฏิกิริยาต่อตนเอง	3.40	.69	ปานกลาง
การกำกับตนเอง	3.78	.48	ค่อนข้างสูง

** เกณฑ์การแปลค่า ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง สูงที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง ค่อนข้างสูง
2.61 – 3.40	หมายถึง ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง ค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง ต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการกำกับตนเองและด้านการควบคุมตนเองที่มีผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการกำกับตนเองและด้านการควบคุมตนเองที่มีผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ คือ การควบคุมตนเอง (Self-Control) โดยปัจจัยด้านการกำกับตนเอง (Self-Regulation) และการควบคุมตนเอง (Self-Control) สามารถร่วมกันทำนายระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมบริการ ได้ร้อยละ 3.30 ($R^2 = 0.033$)

ตาราง 6 แสดงสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ในการทำนายชุดความคิดเติบโตของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	β	SE	B	t	sig
ค่าคงที่	1.63	0.22		7.41	0.00
การกำกับตนเอง (Self-regulation)	-0.08	0.06	-0.13	-1.29	0.20
การควบคุมตนเอง (Self-control)	0.14	0.06	0.22	2.22	0.03*
F = 2.453*, $R^2 = 0.033$					

* p < .05

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{ชุดความคิดเติบโต}} = -0.08 X_{\text{การกำกับตนเอง}} + 0.14* X_{\text{การควบคุมตนเอง}} + 1.63*$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{ชุดความคิดเติบโต}} = -0.13 Z_{\text{การกำกับตนเอง}} + 0.22* Z_{\text{การควบคุมตนเอง}}$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาในส่วนของระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ พบว่า นักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการยังมีความคิดบางส่วนจำกัด สอดคล้องกับการศึกษาของ Dweck et al. (2014) ที่ศึกษานักเรียน พบว่า นักเรียนกลุ่มที่ศึกษาส่วนใหญ่ยังคงมีระดับของชุดความคิดที่ผสมกันระหว่างชุดความคิดเติบโตและชุดความคิดจำกัด โดยวัดจากคะแนนสอบวิชาคณิตศาสตร์ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ Dweck et al. (2014) ยังพบว่าอีก นักเรียนที่มีชุดความคิดเติบโตแสดงถึงพัฒนาการอย่างต่อเนื่องในขณะที่นักเรียนที่มีชุดความคิดจำกัดไม่ได้แสดงถึงพัฒนาการดังกล่าว เนื่องจากนักเรียนที่มีชุดความคิดเติบโตจะมีความคิดที่ว่าความพยายามเป็นสิ่งที่ดี เพราะความพยายามจะช่วยพัฒนาความสามารถได้ และทุกครั้งที่ประสบกับความล้มเหลวทางวิชาการ นักเรียนกลุ่มนี้จะมีความพยายามในการหาทริคใหม่ในการจัดการกับปัญหาดังกล่าวได้ ขณะที่นักเรียนกลุ่มที่ชุดความคิดจำกัดสูงกว่าจะไม่เปิดรับความท้าทายที่กำลังจะเข้ามา ซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีความคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งที่ไม่ดี เพราะเป็นสิ่งแสดงถึงความด้อยความสามารถ รวมไปถึงการมองว่าความล้มเหลวทางวิชาการเป็นสิ่งแสดงถึงความด้อยความสามารถ ในส่วนของการศึกษาชุดความคิดเติบโตในระดับอุดมศึกษาของ Aronson et al. (2002) พบว่า กลุ่มของนักศึกษาที่ได้รับการฝึกฝนให้มีชุดความคิดเติบโตโดยการปลูกฝังความคิดที่ว่า สมองสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้เมื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ จะมีเกรดเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีชุดความคิดจำกัด ซึ่งจากการศึกษานี้ยังเป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีชุดความคิดเติบโตมีความเป็นผู้เรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและประสบความสำเร็จในทางวิชาการ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ พบว่า ปัจจัยด้านการควบคุมตนเองมีผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตของนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Brigrman et al., (2007) ที่ศึกษานักเรียนระดับเกรด 5 ถึง 9 เรื่องความสามารถด้านการอ่าน และทักษะทางคณิตศาสตร์ พบว่า ความสามารถด้านการกำกับตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมาย การกำกับติดตามความก้าวหน้าของเป้าหมาย รวมไปถึงการจัดการกับสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง จะช่วยให้นักเรียนมีระดับของชุดความคิดเติบโต กล่าวคือมีความเชื่อมั่นว่าความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ของตนเองนั้นสามารถที่จะพัฒนาได้ ขณะที่ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมตนเองที่ส่งผลทางบวกต่อระดับของชุดความคิดเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Lisaingo et al., (2016) ที่พบว่า บุคคลที่มีการควบคุมตนเองที่สูงกว่าจะมีระดับของชุดความคิดเติบโตมากกว่าชุดความคิดจำกัด อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของ Bruyneel & Dewitt (2006) ที่พบว่า บุคคลที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองที่ดีกว่าจะสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ การจัดหมวดหมู่ รวมไปถึงการใช้ภาษาแคบกว่า ตัวอย่างที่ไม่มีความสามารถในการควบคุมตนเอง สำหรับประเด็นนี้ผู้วิจัยคิดว่าการศึกษาของ Bruyneel & Dewitt (2006) มองความสามารถในการควบคุมตนเองในเชิงของการควบคุมการทำงาน กล่าวคือมีการบังคับรูปแบบขั้นตอนของการทำงานมากเกินไป เปรียบเสมือนการจำกัดความคิดให้อยู่ในกรอบของขั้นตอนการทำงาน ด้วยเหตุนี้การศึกษานี้จึงส่งผลทางลบ ในขณะที่งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมองตัวแปรความสามารถในการควบคุมตนเองในแง่ของการรับรู้ของตนเองในการเข้าใจถึงความสามารถของตนเองที่มี ระดับของความคิดเชิงรุก ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งล้วนแต่เป็นการควบคุมตนเองจากภายใน ไม่ใช้การถูกสถานการณ์หรือเงื่อนไขภายนอกกำกับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษาและบุคลากรสายอุตสาหกรรมบริการ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรม หรือการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมในบุคคลเหล่านี้เกิดความสามารถในการควบคุมตนเอง และการกำกับตนเองผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ รวมไปถึงการส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรเกิดความเชื่อด้านชุดความคิดเติบโต กล่าวคือ มีความเชื่อว่าความสามารถของบุคคลเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ในขณะที่ยังคงด้านอุตสาหกรรมบริการควรมีการปรับเปลี่ยนการทำงาน โดยการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการในการทำงาน โดยเฉพาะในส่วนของบริษัทากรบุคคลที่เป็นฝ่ายสำคัญที่เปลี่ยนแปลงและกำหนดทิศทาง โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจกับชุดความคิดของบุคคลในองค์กรก่อน แล้วจึงพิจารณาว่าชุดความคิดที่เป็นอยู่นั้นส่งผลทางบวกหรือทางลบกับบุคคลและองค์กรอย่างไร จากนั้นจึงมีการทบทวนชุดความคิดเติบโต ว่ามีประโยชน์กับตนเองและองค์กรอย่างไร แล้วจึงค่อยปรับชุดความคิดนั้นเป็นชุดความคิดใหม่ของตนเอง นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมชุดความคิดเติบโตด้วยวิธีการง่าย ๆ เช่น การใช้คำชมเชย ในขณะที่องค์กรต่าง ๆ สามารถนำมาปรับใช้ด้วยการใช้วิธีการจัดการบุคลากรในองค์กรโดยเน้นการเสริมแรงทางบวกในกรณีที่สมารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จหรือแม้แต่การดำเนินงานแล้วประสบกับปัญหา เช่น การให้รางวัล การส่งเสริมสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากร เป็นต้น

2. สำหรับนักศึกษาและบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ ควรพัฒนาระดับของชุดความคิดเติบโตของตนเองให้มากขึ้น โดยพิจารณาชุดความคิดของตนเองทั้งทางบวกและทางลบ ทำความเข้าใจถึงผลกระทบของชุดความคิดทางลบว่าส่งผลเสียกับตนเองอย่างไร จากนั้นจึงพิจารณาว่าชุดความคิดทางบวกมีผลตรงข้ามกับชุดความคิดทางลบอย่างไร และพยายามจัดระบบความคิดเชิงเติบโตมาเป็นชุดความคิดใหม่ของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาของผู้วิจัยที่เป็นศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตเพียง 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมตนเองและการกำกับตนเอง อย่างไรก็ตามจากการศึกษาผู้วิจัยยังพบว่า มีตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อระดับของชุดความคิดเติบโตอีก เช่น การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาลย์ ศิลปกิจ, และรสสุคนธ์ ชมชื่น. (2558). ความตรงของแบบวัดชุดความคิด. *วารสารสุขภาพจิตแห่ง ประเทศไทย*, 23(3), 166-174.
- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2557). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อ ปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา. (2558). *การพัฒนากรอบความคิด Growth Mindset*. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2555). *วิจัยปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.
- สุกัญญา วงษ์จันทร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับตนเอง มโนสำนึกในหน้าที่กับผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ภาคธุรกิจสาขากลาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอมอร ปันทะสืบ. (2553). ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ ควบคุมตนเองต่อปัญหาและอุปสรรคสำหรับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aronson, J., Fried, C. B., & Good, C. (2002). Reducing the effects of stereotype threat on African American college students by shaping theories of intelligence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(2), 113–125.
- Brigman, G. A., Webb, L. D., & Campbell, C. (2007). Building skills for school success: Improving the academic and social competence of students. *Professional School Counseling*, 10(3), 2156759X0701000310.
- Bruyneel, S., & Dewitt, S. (2006). *Exerting self-control induces a narrow mindset*. Department of Marketing and Organization Studies, Faculty of Economics and Applied Economics, Katholieke University Leuven.
- Diehl, E. (2008). *Motivating students with mindset coaching and how brains work* (Dweck). [Online]. Available from: <http://www.classroom20.com/forum/topics/motivating-students-with>.
- Duckworth, K., Akerman, R., MacGregor, A., Salter, E., & Vorhaus, J. (2009). *Self-Regulated Learning: A Literature Review*. [Wider Benefits of Learning Research Report No. 33]. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning, Institute of Education, University of London.
- Dweck, C. S., Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2014). Academic Tenacity: Mindsets and Skills that Promote Long-Term Learning. *Bill & Melinda Gates Foundation*.

- Lisaingo, S., Ford, L., & Perry, N. (2016). *Thriving in Challenge: How Students, Motivational Beliefs Influence Their Self-Regulation During a Challenge Task*. [Online]. Available from: http://self-regulationinschool-research-educ.sites.olt.ubc.ca/files/2015/03/CPA2016_Thriving_v3b.pdf
- Mindprint Learning. (2017). *Self-regulated learning: Teaching students to understand and drive their learning*. [Online]. Available from: https://s3.amazonaws.com/wordpress_uploads/site/uploads/2014/04/Mindprint-Self-Regulated-Learning-Guide-February-2017-1.pdf
- Setbon, M., & Raude, J. (2010). Factors in vaccination intention against the pandemic influenza A/H1N1. *European journal of public health*, 20(5), 490-494.
- Shechtman, N., Yamall, L., Stites, R., & Cheng, B. (2016). *Empowering adults to thrive at work: Personal success skills for 21st century jobs*. A report on promising research and practice. Chicago, IL: Joyce Foundation.
- Zeng, G., Hou, H., & Pend, K. (2016). Effect of Growth Mindset on School Engagement and Psychological Well-Being of Chinese Primary and Middle School Students: The Mediating Role of Resilience. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-8.