

การพัฒนากรอบความคิด (Mindset) แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

DEVELOPING A MINDSET FOR PERSONNEL OPERATOR OF ELECTRONIC ARCHIVE SYSTEM OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENSE

ชนนิกานต์ ประภาพร¹
รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากรอบความคิด (Mindset) บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม รวมตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 382 คน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุแตกต่างกันมีกรอบความคิด (Mindset) ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน และมีกรอบความคิด (Mindset) ด้านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (f-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .000 (.000 < .05)

ข้อเสนอแนะ 1) ข้อเสนอแนะทั่วไป 1.1) ควรให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร อีกทั้งยังคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น 1.2) ควรสนับสนุนคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคตสามารถรองรับจำนวนผู้ปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน 1.3) ควรมีการอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1.4) การปรับทัศนคติ สร้างกรอบความคิด ให้ใช้วิธีการทำงานอย่างมีระบบโดยระบุถึงความรับผิดชอบ หน้าที่ ตลอดจนสร้างการรับรู้ความเข้าใจให้ไปในทิศทางเดียวกัน 1.5) ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้นพบว่าคำถามเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นในข้อนี้ส่วนใหญ่ในระดับน้อย เป็นส่วนมาก ซึ่งอาจจะส่งผลในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ผู้บังคับบัญชาควรปรับเปลี่ยนและยอมรับความเห็นในการปรับปรุงการบริหารงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เพราะจากผลการวิเคราะห์ของวิจัยอาจจะไม่ได้มาจากการที่บุคลากรมีกรอบความคิดจำกัด แต่อาจจะมาจากโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ในศึกษาวิจัยสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยควรดำเนินการวิจัยในเชิงลึกของบุคลากรด้านกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เนื่องจากวิจัยฉบับนี้พบว่ากรอบความคิดจำกัดของบุคลากรอาจจะมาจากโครงสร้างของหน่วยงาน ที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นของการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ : กรอบความคิด (Mindset), ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

บทนำ

ปัจจุบันทางด้านการวิชาการได้นำเสนอการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) รูปแบบกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) มากขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างหน่วยงานสามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยเฉพาะรูปแบบกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นแนวคิดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมองโอกาส มองไปข้างหน้า เพื่อหาหนทางบรรลุผลสำเร็จ ใ้บุคลากรพัฒนาเป็นผู้ที่รับมือกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) คือวิธีคิดที่เชื่อว่าทักษะและความรู้ความสามารถของเราสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการพยายามฝึกฝน ไม่มีอะไรที่อยู่เหนือความพยายามและความตั้งใจ ผู้ที่มี กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) จะเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตัวเองจะเชื่อว่าหากพวกเขาได้ทุ่มเทเวลาและความพยายามในการฝึกฝนและแก้ไขจุดอ่อนเขาก็ประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งใจไว้ กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นสิ่งตรงข้ามของกรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) ที่เชื่อว่าความสามารถของเรามีขีดจำกัดและไม่สามารถพัฒนาต่อได้ หากไม่มีพรสวรรค์หรือความถนัดผู้ที่กรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) จึงมีแนวโน้มที่จะยอมแพ้และล้มเลิกความตั้งใจเมื่อเจอกับอุปสรรคเพราะคิดว่าอย่างไรตนเองก็ไม่มีความสามารถที่จะทำได้สำเร็จ (ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา, 2558)

กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) มีความสำคัญต่อการทำงานในหน่วยงานและเป็นคุณสมบัติสำคัญที่หน่วยงานมองหาในตัวบุคลากรเพราะการทำงานในปัจจุบันต้องเจอกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ยิ่งในหน่วยงานภาครัฐแล้วนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรมีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) เพราะจะช่วยให้บุคลากรเป็นคนที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ขณะเดียวกันกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ก็จะช่วยผลักดันให้บุคลากรฝึกฝน หากความรู้เพิ่มเติม และพยายามคิดค้นวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในการทำงานแทนที่จะยอมจำนนต่องานที่มีความยากและท้าทาย เหมาะสมต่อยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งเทคโนโลยี ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขึ้นตลอดเวลา หากบุคลากรไม่ปรับตัวหรือไม่กล้าออกนอกกรอบก็อาจทำให้งานเกิดความล่าช้าหรือมีปัญหาได้ ดังนั้นจึงควรนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์หรือเป็นตัวช่วยในการทำงาน ด้วยการสร้างรูปแบบหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างบุคคล หรือการพัฒนาแผนงานแบบใหม่ (มุกตา อดทน, 2561)

หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานของภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนานวัตกรรม เพราะการจะพัฒนาศักยภาพการทำงานได้ก็ต้องเริ่มจากพื้นฐานคือการพัฒนาทัศนคติของคนในองค์กร เพื่อสร้างให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร ทุ่มเทให้กับการทำงานและยอมรับความท้าทายใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของแนวคิดการพัฒนา กรอบความคิด (Mindset) แก่บุคลากรในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จึงสนใจศึกษาเรื่อง กรอบความคิด (Mindset) โดยเฉพาะของบุคลากรบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลในหน่วยงานที่จะต้องมีการปฏิบัติงานหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบความคิด (Mindset) บุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโต (Mindset) แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานของงานวิจัย

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนา กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกัน
2. กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (ด้านบุคลากร) แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ที่ แตกต่างกัน
3. กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (ด้านระบบ สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์) แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบ สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงกรอบความคิด (Mindset) บุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ว่ามีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันอย่างไร
2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้รับแนวทางการพัฒนากรอบ ความคิด (Mindset) เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของกรอบความคิด (Mindset)

ดเวก (อ้างถึงใน มูทิตา อดทน, 2561, หน้า 24) ได้ให้ความหมายกรอบความคิดเติบโต หมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงถึงความเชื่อว่า ความฉลาดและความสามารถสร้างได้ด้วยการเรียนรู้ให้ความสำคัญ มากกับ ความพยายามขบปัญหาและความท้าทาย มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

ซีเกิลและแมคโคซท (อ้างถึงใน มูทิตา อดทน, 2561, หน้า 24) ได้ให้ความหมายกรอบ ความคิด เติบโต หมายถึงความคิดที่เชื่อว่า สติปัญญาความฉลาด ความสามารถ สามารถดัดแปลงแก้ไขได้ง่าย และสามารถประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการได้มากกว่าคนที่มีความเชื่อว่า สติปัญญา ความฉลาด ความสามารถไม่สามารถดัดแปลงแก้ไขได้

พาราไดร์ม (อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุวัฒน์เมจิณทร, 2562, หน้า 13) นิยามกรอบความคิดว่า คือ ความเชื่อที่เกี่ยวกับธรรมชาติ ของคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เชาวน์ปัญญา พรสวรรค์ และความสามารถ โดยสิ่งเหล่านี้สามารถมี อิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้คนในหลายๆด้านของชีวิต ตั้งแต่ด้านความสัมพันธ์ การ เป็นพ่อแม่ และการทำงาน

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset)

กรอบความคิด (Mindset) คือความเชื่อ หรือความคิดที่ส่งผลถึงพฤติกรรม และทัศนคติ ประสบการณ์ต่างๆ ที่เราได้รับส่งผลต่อกรอบความคิด และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนามุมมองต่างๆ ของ ตัวบุคคล (ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา, 2558)

กรอบความคิด (Mindset) เป็นกลยุทธ์ในการเรียนรู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข หรือ ปรับปรุงเพื่อให้เกิดภาวะความสำเร็จได้ทั้งนี้เกิดจากแรงบันดาลใจความสามารถในการทำทาสรรคที่ต้อง เฝหิญ และความพยายามที่จะรับรู้หรือต่อสู้ในปัญหาต่างๆ สามารถพัฒนาแบบจำกัดที่มีทั้งในเด็กที่มีความฉลาด และไม่ฉลาดให้เป็นแบบเติบโตได้ลักษณะของแบบจะกลัวว่าตนเองจะดูไม่เก่ง ปฏิเสธสิ่งที่ยากและถูกคุมคาม โดยความสำเร็จของคนอื่นที่ตนเห็นแล้วคิดว่าตนเองทำ ไม่ได้เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของความฉลาดของตนเองไว้ ซึ่งแตกต่างจากแบบเติบโตไม่คิดเช่นนั้น และพร้อมที่จะเผชิญต่ออุปสรรคทำให้ประสบผลสำเร็จมากกว่า

ดเวก (อ้างถึงใน มูทิตา อดทน, 2561, หน้า 25) เป็นผู้คิดค้นทฤษฎี เรื่องกรอบความคิด (Mindset) ได้จำแนกบุคคลไว้ 2 ประเภท คือ บุคคลประเภทที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) และ บุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) โดยบุคคลที่มีกรอบความคิดอยู่ในรูปแบบเติบโต มักมีโอกา

จะประสบความสำเร็จในระดับที่สูงอีกทั้งยังมีสิ่งทีเรียกว่าเจตจำนงอิสระหรือมีอิสระในด้านความคิดมากกว่า แต่บุคคลที่มีกรอบความคิดอยู่ในรูปแบบจำกัดอาจมีความเจริญก้าวหน้าต่ำกว่าและใช้ศักยภาพของตนเองได้ อย่างไม่เต็มที่

1. กรอบความคิดเติบโตสำหรับคนที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) เชื่อว่า ความฉลาดและความสามารถสร้างได้ด้วยการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับความพยายามชอบปัญหาและความท้าทาย มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

2. กรอบความคิดจำกัดสำหรับคนที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เชื่อว่า ความฉลาด ทักษะ ความสามารถของบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์คุณสมบัติ เช่น ต้องฉลาด ดูเก่ง มักจะเลี่ยงงานที่ท้าทาย หรือปัญหายากๆ กลัวว่าทำไม่ได้แล้วจะดูแย่

กรอบความคิดเป็นชุดของความเชื่อหรือความคิดทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรม บุคลิกภาพ และการเรียนรู้ซึ่งมี 2 แบบ คือกรอบความคิดเติบโต และกรอบความคิดแบบจำกัด โดยที่กรอบความคิดเติบโตมีพื้นฐานจากความเชื่อในความสามารถของตนเอง เชื่อว่าทุกๆ คน สามารถสร้างความสำเร็จได้ หากมีความพยายามและตั้งใจเต็มที่กล้าเสี่ยงและอดสาหะเผชิญหน้ากับปัญหา ประเมินตนเองได้ถูกต้อง มีการยืดหยุ่นไม่หยุดพัฒนาตนเอง ซึ่งทั้งหมดที่ได้กล่าวมาเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความสำเร็จในชีวิต และสำคัญที่ว่า กรอบความคิดสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้

สำหรับการพัฒนากรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) ที่เกิดขึ้นในบุคคลต่างๆ มีความหลากหลายไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกแบ่งเป็นประเด็นหลัก 3 ประเด็น คือ การทำงานของสมอง การรับรู้ และ กรอบความคิด ทั้ง 3 ส่วนนี้มีความสัมพันธ์ในเชิงกระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดกรอบความคิดในบุคคลได้ เนื่องจากกรอบความคิดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแบบจำกัด หรือแบบเติบโต ส่วนเกิดจากการทำงานของสมองในส่วนหน้า ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนรู้เขาวนปัญญาอารมณ์และความคิด ก่อให้เกิด การรับรู้ในรูปแบบต่างๆ แน่นอนว่าในการรับรู้ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ด้นั้น ต้องอาศัยความตั้งใจ สนใจและเจตคติที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดกรอบความคิดขึ้นในบุคคลโดยที่พวกเขาไม่รู้ตัว

3. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ความหมายของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณฯ ได้มีการเพิ่มเติมให้เข้ากับโลกยุคใหม่ซึ่งได้นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ แม้ไม่ได้ทำงานสารบรรณโดยตรง แต่งานทุกอย่าง ทุกงานก็ต้องเกี่ยวข้องกับงานสารบรรณทั้งนั้น ในหนังสือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ได้ให้ความหมายไว้ สรุปสาระสำคัญ คือ งานสารบรรณ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับงานบริหารงานเอกสาร เริ่มตั้งแต่ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม จนถึงการทำลาย ซึ่งเป็นเรื่องของการกำหนด

ขั้นตอนและขอบข่ายของงานสารบรรณว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไรบ้าง แต่ในทางปฏิบัติการบริหารงานเอกสารทั้งปวงจะเริ่มตั้งแต่ คิด อ่าน ร่าง เขียน แต่ง พิมพ์ จัด จำ ทำสำเนา ส่งหรือสื่อข้อความ รับ บันทึก จดรายงานการประชุม สรุป ย่อเรื่อง เสนอ สั่งการ ตอบ ทำรหัส เก็บเข้าที่ ค้นหา ติดตาม และทำลาย ทั้งนี้ต้องเป็นระบบที่ทำให้ความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เพื่อประหยัดเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่าย

อิเล็กทรอนิกส์ หมายความว่า การประยุกต์ใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า คลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า หรือวิธีอื่นใดในลักษณะคล้ายกัน และให้หมายความรวมถึงการประยุกต์ใช้วิธีการทางแสง วิธีการทางแม่เหล็ก หรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้วิธีต่างๆ ข้อมูลข่าวสารหรือหนังสือที่ได้รับจากระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เนื่องจากงานสารบรรณเป็น งานที่มีอยู่ทุกหน่วยงานเพราะการดำเนินงานทั้งปวงไม่ว่าจะเป็นงานเล็กน้อยหรืองานใหญ่ ต้องดำเนินงาน ด้วยระบบเอกสาร ยิ่งใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ด้วยแล้ว ระเบียบฯ ยังกำหนดให้จำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องติดตามผลสัมฤทธิ์ของงานด้วยว่าถึงผู้รับแล้วหรือยัง และผู้รับก็ต้องแจ้งตอบรับด้วย เพื่อเป็นการ ยืนยันว่าหนังสือได้จัดส่งเรียบร้อยแล้ว

ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หมายความว่า การรับส่งข้อมูลข่าวสารหรือหนังสือผ่านระบบสื่อสารด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ระเบียบฯ งานสารบรรณฯ ยังได้ให้ความหมายของหนังสือราชการที่กว้างขวางครอบคลุมถึงระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้ หนังสือราชการ คือเอกสารที่เป็นหลักฐานในราชการ ได้แก่

1. หนังสือที่มีไปมาระหว่างส่วนราชการ
2. หนังสือที่ส่วนราชการมีไปถึงหน่วยงานอื่นใดซึ่งมิใช่ส่วนราชการหรือที่มีไปถึงบุคคลภายนอก
3. หนังสือที่หน่วยงานอื่นใดซึ่งมิใช่ส่วนราชการ หรือบุคคลภายนอกมีมาถึงส่วนราชการ
4. เอกสารที่ทางราชการจัดทำขึ้นเพื่อเป็นหลักฐานในราชการ
5. เอกสารที่ทางราชการจัดทำขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ
6. ข้อมูลข่าวสารหรือหนังสือที่ได้รับจากระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง การพัฒนารอบความคิด (Mindset) แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับชั้นการปฏิบัติงาน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
6. หน่วยงานต้นสังกัด

กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

1. ด้านบุคลากร
 - 1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ
 - 1.2 ด้านกระบวนการและวิธีการ
 - 1.3 ด้านความคิดเห็น
 - 1.4 ด้านพฤติกรรม
2. ด้านระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปรตาม

แนวทางการพัฒนารอบความคิด (Mindset) แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

1. ด้านความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน
4. ด้านทักษะในการทำงาน
ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

วิธีวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นกาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย โดยกำหนดขอบเขตประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 8,560 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างได้จากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรของ Taro Yamane 1976 (อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) โดยให้ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ 382 ตัวอย่าง และได้มีการสำรองไว้

เพื่อความผิดพลาด 19 ตัวอย่างความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ดี รวมเป็น 401 ตัวอย่าง ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย คำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานต้นสังกัด

ส่วนที่ 2 กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งแบ่งคำถามออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร จำนวน 16 ข้อ และด้านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาระบบกรอบความคิด (Mindset) แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เกณฑ์ในการให้คะแนนของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของคำตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 1

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions)

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูล นำมากำหนดรหัส และนำแบบสอบถามที่กำหนดรหัสแล้วมาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package the Social Sciences) และใช้ระดับความเชื่อมั่น ที่ระดับ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย Independent Samples T-test และ F-test (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package the Social Sciences) ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย Independent Samples t test และ F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของประชากร

1.1 เพศบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าว คือ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.4 และเพศชายร้อยละ 34.6

1.2 อายุบุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 34.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 32.7

1.3 ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 71.2 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.4

1.4 ระดับชั้นการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 60.5 รองลงมาอยู่ในระดับชั้นนายทหารชั้นสัญญาบัตร 22.3

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระยะเวลา 4 – 10 ปี ร้อยละ 35.3 รองลงมาอยู่ในระยะเวลา 11 – 20 ปี ร้อยละ 27.2

1.6 หน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ร้อยละ 27.0 รองลงมาอยู่หน่วยกรมเสมียนตรา ร้อยละ 15.4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในด้านต่างๆ

กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านบุคลากร	4.20	0.39	มาก
ด้านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	4.50	0.63	มากที่สุด
รวม	4.34	0.51	มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิเคราะห์กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวม พบว่าระดับความคิดเห็นกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่อยู่ ในระดับมาก ประกอบด้วยด้านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 และด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39

พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ในด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าในเรื่องพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.516 รองลงมาคือเรื่องความรู้ความเข้าใจมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ด้านบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ความเข้าใจ	4.40	0.73	มากที่สุด
2. กระบวนการและวิธีการ	4.11	0.62	มาก

3. ความคิดเห็น	3.63	0.79	มาก
4. พฤติกรรม	4.61	0.51	มากที่สุด
รวม	4.19	0.67	มาก

3. พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ด้านบุคลากร (ด้านความรู้ความเข้าใจ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้ ความเข้าใจในงานสารบรรณและธุรการที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมาคือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในงานสารบรรณและธุรการที่ดำเนินการโดยใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน 1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (f-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000 < .05) นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่แตกต่างกัน

4.2 การทดสอบสมมติฐาน 2 กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ด้านบุคลากร) แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (f-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .000 (.000 < .05) นั่นคือไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กรอบความคิด (Mindset) (ด้านบุคลากร) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่แตกต่างกัน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน 3 กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ด้านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์) แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (f-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

(ด้านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์) โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .000 ($.000 < .05$) นั่นคือไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กรอบความคิด (Mindset) (ด้านบุคลากร) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนากรอบความคิด (Mindset) แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ผลการวิเคราะห์กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวม พบว่าระดับความคิดเห็นกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ด้านบุคลากร (ด้านความรู้ความเข้าใจ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้ ความเข้าใจในงานสารบรรณและธุรการที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด

จากการศึกษาพบว่า ความรู้ ความเข้าใจในงานสารบรรณและธุรการที่ได้รับมอบหมายมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน สอดคล้องกับ ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดแจ้ง (2559) ได้ศึกษากรอบความคิดเติบโต เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ การศึกษากรอบความคิดในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดเติบโต มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การมีกรอบความคิดแตกต่างกัน จะส่งผลให้มีคุณลักษณะ แตกต่างกันไปหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ทักษะที่มีต่อความล้มเหลว รวมถึง

ความสามารถในการปรับตัว ในบทความนี้ ผู้เขียนได้ทบทวนบทความวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดเติบโต โดยได้นำเสนอความหมาย ความสำคัญ การประเมิน รวมถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด ซึ่งนักวิจัยจำนวนมาก กำลังให้ความสนใจ โดยผลการวิจัยปรากฏว่าการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของสมองและการพัฒนาได้ของสมอง รวมถึงการให้คำชมเชย ในความพยายามเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร อีกทั้งยังคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

1.2 ควรสนับสนุนคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคตสามารถรองรับจำนวนผู้ปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน

1.3 ควรมีการอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4 การปรับทัศนคติ สร้างกรอบความคิด ให้ใช้วิธีการทำงานอย่างมีระบบโดยระบุถึงความรับผิดชอบ หน้าที่ตลอดจนสร้างการรับรู้ความเข้าใจให้ไปในทิศทางเดียวกัน

1.5 ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) ในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้นพบว่าคำถามเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาและ ปรับปรุงการบริหารงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นในข้อนี้ส่วนใหญ่ในระดับน้อย เป็นส่วนมาก ซึ่งอาจจะส่งผลในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ผู้บังคับบัญชาควรปรับเปลี่ยนและยอมรับความเห็นในการปรับปรุงการบริหารงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เพราะจากการวิเคราะห์ของวิจัยอาจจะไม่ได้มาจากการที่บุคลากรมีกรอบความคิดจำกัด แต่อาจจะมาจากโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ข้อเสนอแนะในศึกษาวิจัยสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยควรดำเนินการวิจัยในเชิงลึกของบุคลากรด้านกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เนื่องจากวิจัยฉบับนี้พบว่ากรอบความคิดจำกัดของบุคลากรอาจจะมาจากโครงสร้างของหน่วยงาน ที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นของการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัตนangk มณีศรี. (2555).จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพฯ: ช่อระกาการพิมพ์.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม. (2559) “กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์” วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ปีที่ 14 ฉบับที่ 1, มกราคม – มิถุนายน 2559.
- ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์. (2562) “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม” สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วีอินเตอร์พริ้นท์.
- ปรีชา พันธเสน. คู่มือสอบวิชาการสารบรรณและธุรการ ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล. 2564.
- ฝ่ายวิชาการสูตรไฟศาล. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ปรับปรุงใหม่ พ.ศ.2555. กรุงเทพฯ: สูตรไฟศาล. 2564.
- มุกดา อดทน. (2561) “ผลของโปรแกรมการพัฒนากลอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสมองจิตใจและการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา. (2558). Mindset กรอบความคิด.กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิ ยุวสถิรคุณ.
- สิริอร วิชาวุธ. (2554). จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์