

อิทธิพลของกรอบความคิดแบบเติบโต และความถ่อมตน ในฐานะปัจจัยกำกับ
ที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องคนเก่งในตน
กับพฤติกรรมทางลบในองค์กร

THE INFLUENCE OF GROWTH MINDSET AND SELF-HUMILITY AS
MODERATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-PERCEIVED TALENT
AND NEGATIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIORS

สยาม ประเสริฐกุล¹

Siam Prasertkul

Received May 23, 2025

Revised July 28, 2025

Accepted August 18, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเองกับพฤติกรรมทางลบในองค์กร โดยมีกรอบความคิดแบบเติบโตและความถ่อมตนในตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานประจำจำนวน 300 คน จากหลากหลายอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีตัวแปรกำกับ (Moderated multiple regression)

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมทางลบในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะเดียวกันกรอบความคิดแบบเติบโตและความถ่อมตนในตนเองสามารถลดความแรงของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บุคคลที่มีแนวโน้มมองว่าตนเองเป็นคนเก่งแต่มีความคิดแบบเติบโตหรือมีความถ่อมตน จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมทางลบน้อยกว่าผู้ที่ขาดคุณลักษณะเหล่านี้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตและความถ่อมตนในองค์กรเพื่อป้องกันพฤติกรรมทางลบ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

คำสำคัญ: คนเก่งในตนเอง พฤติกรรมทางลบในองค์กร กรอบความคิดแบบเติบโต ความถ่อมตนในตนเอง

Abstract

This research aimed to investigate the relationship between self-perceived talent and negative organizational behaviors, with growth mindset and self-humility serving as moderating variables. The sample consisted of 300 full-time employees from various industries in Thailand, all with at least one year of work experience. A five-point Likert-scale questionnaire was used, and data were analyzed using descriptive statistics, correlation, and moderated multiple regression.

¹ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: siamp@g.swu.ac.th

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Email Address:

siamp@g.swu.ac.th

The results revealed that self-perceived talent had a significant positive relationship with negative organizational behaviors. However, both growth mindset and self-humility significantly moderated this relationship. Specifically, individuals who perceived themselves as highly talented but also possessed a growth mindset or high self-humility exhibited fewer negative behaviors compared to those lacking these attributes.

These findings highlight the importance of fostering a growth mindset and self-humility in organizations, particularly among highly self-confident employees, as a means of mitigating negative workplace behaviors.

Keywords: Self-perceived talent, Negative organizational behavior, Growth mindset, Self-humility

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน องค์การจำนวนมากมีความสนใจในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High-potential employees) โดยถือว่าบุคคลกลุ่มนี้จะสามารถสร้างผลลัพธ์เชิงบวกและขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยพบว่า การรับรู้ตนเองว่าเป็น “คนเก่ง” (Self-perceived talent) อาจสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านลบในองค์การ เช่น การถอนตัว (Withdrawal behavior), หรือความรู้สึกว่าถูกจำกัดในบทบาทงาน ซึ่งอาจเกิดจากการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกินกว่างาน (Perceived overqualification) เช่น งานของ Huang et al. (2022) ในกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าคุณสมบัติเกินกว่างาน พบว่ามีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมถอนตัวโดยผ่านกลไกความรู้สึกว่าขาดอำนาจ (Sense of power) ยิ่งไปกว่านั้น Van Zelder et al. (2024) พบว่า ในกลุ่มผู้ที่ได้รับสถานะ “คนเก่ง” พนักงานอาจเผชิญแรงกดดันทางสังคม เช่น ความคาดหวัง การเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ซึ่งอาจกระตุ้นการตอบสนองทางอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การฉีกฉีก หรือการถอนตัวออกจากงาน

ถึงแม้มีงานวิจัยชัดเจนเกี่ยวกับการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกินกว่างาน และผลกระทบด้านลบ แต่ยังคงขาดการศึกษาที่เน้น การรับรู้ตนเองว่าเป็น “คนเก่ง” (Self-perceived talent) ในเชิงจิตวิทยาว่าจะนำไปสู่พฤติกรรมด้านลบอย่างไร โดยเฉพาะในบริบทขององค์การที่บุคลากรมี Mindset แบบตายตัว (Fixed mindset) และขาดแนวทางลดทอนผลกระทบดังกล่าว เพื่อเติมเต็มช่องว่างนี้ งานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Self-Perceived Talent กับพฤติกรรมด้านลบในองค์การ และตรวจสอบบทบาทของตัวแปรกำกับ (Moderators) เช่น Growth Mindset และ Self-Humility ที่อาจช่วยลดทอนผลลบเหล่านี้ได้ โดยมุ่งเน้นบริบทไทยที่ให้ความสำคัญกับอำนาจ อาวุโส และภาพลักษณ์ ซึ่งอาจทำให้พนักงานที่เชื่อว่าตนเองเป็นคนเก่งมีแนวโน้มเสี่ยง Feedback หรือเสี่ยงต่อพฤติกรรมด้านลบมากขึ้น มีการศึกษาแนวคิด Growth Mindset ในบริบทขององค์การ พบว่า ความเชื่อว่า “ความสามารถ สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและกระบวนการ” ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์และลดแนวโน้มหลีกเลี่ยงการเรียนรู้เชิงลบ (Liu & Tong, 2022) นอกจากนี้ Mindset ชนิดนี้สัมพันธ์กับการใช้จุดแข็งของตน (Strengths use) และการทำงานร่วมกับผู้นำที่เน้นจุดแข็ง (Strengths-based leadership) เสริมประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมในองค์การ

ในทางกลับกัน กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ที่เน้นว่าความสามารถ สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ กลับมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ เช่น การยอมรับ Feedback และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด (Yu et al., 2024) นอกจากนี้ งานวิจัยโดย Rogers et al. (2023) ยังระบุว่า Growth Mindset สามารถลดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และส่งเสริมทักษะการพัฒนาตนเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง ในอีกด้านหนึ่ง การวิจัยด้าน Humility หรือความถ่อมตนในบริบทขององค์การ ชี้ว่า ทั้งผู้นำและพนักงานที่มีความถ่อมตน เปิดรับความเห็นจากผู้อื่น และรับรู้ข้อจำกัดของตนเอง สามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความร่วมมือ และนวัตกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ (Nielsen et al., 2010) งานวิจัยล่าสุดพบว่าความถ่อมตน มีผลเชิงบวกในหลายระดับขององค์การ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การทำงานเป็นทีม และผลการปฏิบัติงานรวมถึงนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนข้อความข้างต้นกล่าวว่า ผู้นำหรือพนักงานที่มีความถ่อมตนมักมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม มีความสามารถในการรับคำแนะนำ และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Vera & Rodriguez-Lopez, 2024)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาผลกระทบทางจิตวิทยาที่สามารถลดทอนพฤติกรรมทางลบในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้ตนเองว่าเป็นคนเก่ง โดยตรวจสอบบทบาทของ Growth Mindset และ Self-Humility ในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง Self-Perceived Talent กับพฤติกรรมทางลบในองค์กร เพื่อส่งเสริมแนวทางการพัฒนา Talent ที่ยั่งยืนและเหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมของไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องคนเก่งในตน (Self-perceived talent) กับพฤติกรรมทางลบในองค์กร (Negative organizational behaviors)
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของกรอบความคิดแบบเติบโตในปัจจุบันกำกับความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนกับพฤติกรรมทางลบในองค์กร
3. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของความถ่อมตนในตนเองในปัจจุบันกำกับความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนกับพฤติกรรมทางลบในองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องแนวโน้มการมองว่าตนเป็นคนเก่ง (Self-perceived talent)

Self-Perceived Talent หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ ความเก่ง หรือพรสวรรค์ของตนเอง ซึ่งอาจมีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในบริบทขององค์กร หากการรับรู้ที่สูงเกินไป อาจนำไปสู่ความหลงตนเอง (Self-enhancement), ความหยิ่งยโส (Arrogance), และการขาดความร่วมมือในที่ทำงาน (Chamorro-Premuzic, 2013) บุคคลที่มองว่าตนเองเป็น “คนเก่ง” มักมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงการทำงานที่ท้าทาย หลีกเลี่ยง Feedback เชิงลบ และอาจปฏิเสธการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพราะเกรงว่าจะเปิดเผยจุดอ่อนของตน (Gino & Pierce, 2010) พฤติกรรมเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความคิดแบบตายตัว (Fixed mindset) และสามารถพัฒนาเป็นพฤติกรรมทางลบในองค์กรได้ เช่น ความไม่ร่วมมือ (Non-cooperative behavior), การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ, และการแสดงพฤติกรรมปกป้องภาพลักษณ์ของตน

แนวโน้มดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายได้โดยทฤษฎี Self-Verification Theory (Swann, 1983) ซึ่งเสนอว่าบุคคลมีแนวโน้มแสวงหาข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ยืนยันภาพลักษณ์ของตนเอง หากบุคคลมองว่าตนเองเก่ง ก็จะมีแนวโน้มปฏิเสธ Feedback หรือการวิพากษ์วิจารณ์ที่ขัดกับความเชื่อนั้น ซึ่งอาจนำไปสู่ พฤติกรรมหลีกเลี่ยง (Avoidance), การปฏิเสธความรับผิดชอบ (Defensiveness), และการลดคุณค่าผู้อื่น (Devaluation of others) (Gino & Pierce, 2010) นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ที่มีระดับ Self-Perceived Talent สูงมักมีความเชื่อแบบ Fixed Mindset ตามแนวคิดของ Dweck (2006) กล่าวคือ บุคคลเหล่านี้มองว่าความสามารถเป็นสิ่งคงที่และไม่สามารถพัฒนาได้ จึงมักหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจเปิดเผยจุดอ่อนหรือทำให้ตนล้มเหลว การกระทำดังกล่าวอาจก่อให้เกิด พฤติกรรมที่ไม่สร้างสรรค์ เช่น การปฏิเสธการเรียนรู้, ไม่เปิดรับ Feedback, ขาดความร่วมมือในทีม และการแสดงอำนาจเหนือผู้อื่น (Rogers et al., 2023) ทั้งนี้ ในบริบทขององค์กร แนวโน้มดังกล่าวสามารถก่อให้เกิดความตึงเครียดภายในทีม การสื่อสารที่ไม่ราบรื่น รวมถึงลดทอนวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Lu et al., 2023) นอกจากนี้ Self-Perceived Talent ยังมีความสัมพันธ์กับการต่อต้านผู้นำในบางสถานการณ์ โดยเฉพาะเมื่อบุคคลเชื่อว่าตนไม่ได้รับการยอมรับตามที่ควร (Liu & Tong, 2022)

ดังนั้นแนวคิด Self-Perceived Talent แม้สามารถเป็นแรงผลักดันด้านบวกได้ในบางบริบท แต่หากขาดปัจจัยกำกับ เช่น ความถ่อมตนหรือกรอบความคิดที่ยืดหยุ่น อาจนำไปสู่พฤติกรรมทางลบในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ การเข้าใจกลไกนี้จึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง

พฤติกรรมทางลบในองค์กร (Negative organizational behaviors)

พฤติกรรมทางลบในองค์กรหมายถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่ส่งผลเสียต่อทีม งาน หรือวัฒนธรรมองค์กร เช่น การต่อต้านผู้บังคับบัญชา การไม่ร่วมมือ การไม่ปฏิบัติตามกฎ การตำหนิผู้อื่น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ หรือการปกป้องตนเองมากเกินไป (Robinson & Bennett, 1995) พฤติกรรมของพนักงานที่ขัดขวางหรือเป็นอันตรายต่อองค์กร ไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม โดยครอบคลุมทั้งพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น องค์กรโดยรวม บุคลากรที่มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมักได้รับผลกระทบจากลักษณะนิสัยพื้นฐาน หรือจากการรับรู้เกี่ยวกับสถานะและความสามารถของตนเอง เช่น ผู้ที่มี Self-Perceived Talent สูงแต่ขาดความถ่อมตน มักมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ทีมขาดพลังร่วม (Ferris et al., 2007) พฤติกรรมทางลบนี้อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ความเครียด หรือกรอบความคิดของพนักงาน รวมถึงปัจจัยเชิงบริบท เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความไม่เป็นธรรม หรือการไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนในงานได้อย่างเต็มที่ (Jiang et al., 2024; Lee et al., 2021)

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการเกิดพฤติกรรมทางลบคือ Social Exchange Theory ซึ่งเสนอว่าพนักงานจะประเมินความสัมพันธ์กับองค์กรในเชิงผลตอบแทน หากรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรม หรือมีความรู้สึกที่ "ความสามารถถูกมองข้าม" อาจทำให้พวกเขาตอบสนองด้วยพฤติกรรมที่เป็นการตอบโต้ เช่น การถอนตัว (Withdrawal) (Cropanzano & Mitchell, 2005; Lee et al., 2021) อีกทฤษฎีหนึ่งที่อธิบายพฤติกรรมนี้ได้คือ Affective Events Theory ซึ่งระบุว่าเหตุการณ์ในที่ทำงานสามารถกระตุ้นอารมณ์ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมในทางบวกหรือลบ ตัวอย่างเช่น หากพนักงานรู้สึกโกรธหรือผิดหวังจากการไม่ได้รับโอกาสใช้ความสามารถ อาจตอบสนองด้วยพฤติกรรมทำลาย เช่น ความไม่ร่วมมือ (Withdrawal Behavior) (Weiss & Cropanzano, 1996)

พนักงานที่มีความรู้สึกที่ "ตนเองเก่งกว่าที่งานมอบหมายไว้" หรือมี Self-Perceived Talent สูง แต่ไม่ได้รับโอกาสใช้ศักยภาพ บุคคลเหล่านี้อาจแสดงพฤติกรรมลบมากขึ้น อันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า Self-Perceived Talent อาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมทางลบในองค์กร (Jiang et al., 2024)

กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset)

แนวคิดเรื่อง Growth Mindset ได้รับการพัฒนาโดย Dweck (2006) โดยอธิบายว่าบุคคลที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้จากความพยายาม จะมีแนวโน้มยอมรับ Feedback และความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโตมากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคามต่อคุณค่าของตนเอง จากการวิจัยของ Yeager & Dweck (2012) พบว่า ผู้ที่มี Growth Mindset มีความยืดหยุ่นสูงในการรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ไม่ยึดติดกับความสมบูรณ์แบบ และสามารถลดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงความล้มเหลวได้ ในเชิงองค์กร บุคลากรที่มี Growth Mindset จะมีความร่วมมือดีขึ้น และแสดงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของตนเองมากขึ้น (Keating & Heslin, 2015) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บุคคลมีการรับรู้ว่าเป็น "คนเก่ง" หรือมีพรสวรรค์ (Self-perceived talent) ซึ่งในบางครั้งอาจนำไปสู่พฤติกรรมเชิงลบ เช่น การปกป้องภาพลักษณ์ตนเอง (Self-Image protection), การหลีกเลี่ยง Feedback, หรือการขาดความร่วมมือในทีม (Gino & Pierce, 2010; Chamorro-Premuzic, 2013)

อย่างไรก็ตามงานวิจัยยังพบว่า Growth Mindset สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ที่ลดผลกระทบเชิงลบของ Self-Perceived Talent ต่อพฤติกรรมทางลบในองค์กร โดย Liu & Tong (2022) ระบุว่าพนักงานที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ และเปิดรับการเรียนรู้ แม้นจะมีความมั่นใจในศักยภาพตนเองก็ตาม ในทำนองเดียวกัน Yu et al. (2024) พบว่า Growth Mindset มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

Job Crafting และช่วยให้พนักงานปรับตัวกับงานได้ดีขึ้น ลดพฤติกรรมเสี่ยงงานหรือ Withdrawal Behavior ซึ่งมีมักพบในกลุ่มที่มี Self-Perceived Talent สูงแต่ขาดความยืดหยุ่นทางจิตใจ

จากมุมมองทฤษฎี Social Cognitive Theory (Bandura, 1986) สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่มี Growth Mindset จะมี Self-Efficacy ที่สูงขึ้น และรับมือกับความล้มเหลวหรือคำวิจารณ์ได้ดี จึงมีแนวโน้มลดพฤติกรรมปกป้องตนเอง หรือความหยิ่งยโสที่อาจเกิดจากการรับรู้ตัวตนเกิน นอกจากนี้ SOMA model (Burnette et al., 2013) ยังเสนอว่า Mindset ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Incremental Theory) มีผลต่อกลไกการควบคุมตนเอง (Self-regulation mechanism) และลดแรงต้านเชิงอารมณ์เมื่อต้องเผชิญ Feedback หรืองานที่ท้าทาย ดังนั้น Growth Mindset จึงมีศักยภาพในการชะลอหรือลดทอนผลกระทบของ Self-Perceived Talent ที่อาจนำไปสู่พฤติกรรมทางลบในองค์กร

ดังนั้น Growth Mindset ทำหน้าที่เป็นปัจจัยป้องกัน (Protective Factor) ที่ช่วยให้บุคคลที่มองว่าตนเองเป็น “คนเก่ง” สามารถปรับตัวต่อ Feedback และสถานการณ์ยากลำบากได้ดีขึ้น ส่งผลให้ลดพฤติกรรมทางลบที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

ความถ่อมตนในตนเอง (Self-humility)

ความถ่อมตนในตนเอง (Self-humility) คือคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงการตระหนักรู้ในข้อจำกัดของตนเอง ความเปิดกว้างต่อความคิดเห็นและการเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงการไม่ยึดติดกับความสำเร็จหรือภาพลักษณ์ที่ยิ่งใหญ่เกินจริง (Owens, Johnson, & Mitchell, 2013) โดยความถ่อมตนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความหยิ่งยโสและเพิ่มความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อน บุคลากรที่มีความถ่อมตนสูงมักสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเปิดใจรับ Feedback อย่างจริงจัง (Nielsen et al., 2010) สำหรับผู้ที่มี Self-Perceived Talent หากสามารถพัฒนาความถ่อมตนได้ จะลดความเสี่ยงต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงลบในองค์กร และกลายเป็นผู้นำที่เติบโตอย่างสมดุลมากยิ่งขึ้น (Vera & Rodriguez-Lopez, 2024)

ตามทฤษฎี Honesty-Humility ในโมเดลบุคลิกภาพ HEXACO (Pletzer et al., 2019) ความถ่อมตนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีระดับความถ่อมตนสูงมักแสดงพฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือ และลดพฤติกรรมการแสดงความเป็นตัวเองในทางที่เป็นปฏิปักษ์ เช่น การข่มขู่หรือความหยิ่งยโสที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งในองค์กร ในบริบทของผู้นำและการบริหารองค์กร ทฤษฎี Servant Leadership และ Social Information Processing (SIP) Theory ชี้ให้เห็นว่าความถ่อมตนของผู้นำจะส่งผลเชิงบวกต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้พนักงานรู้สึกมีอำนาจทางจิตใจ (Psychological empowerment) และลดพฤติกรรมทางลบ เช่น การต่อต้านคำสั่งหรือการปฏิเสธคำแนะนำ (Hadmar et al., 2022)

งานวิจัยของ Nielsen et al. (2010) พบว่า ความถ่อมตนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม (Team Performance) และการแสดงพฤติกรรมเป็นพลเมืองในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior; OCB) ในขณะเดียวกันยังลดพฤติกรรมทางลบ เช่น การบ่อนทำลายและความขัดแย้งภายในองค์กร อีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยอธิบายบทบาทของความถ่อมตนในการลดพฤติกรรมทางลบ คือ การลดความรู้สึก Psychological Entitlement และความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น (Superiority) ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมปกป้องภาพลักษณ์ในทางลบ (Bahmannia, 2023) ด้วยความถ่อมตน บุคคลจะเปิดรับคำติชม และพร้อมเรียนรู้ ปรับตัว ลดความเป็นตัวเองแบบปกป้อง (Self-protective behaviors) และส่งเสริมความร่วมมือมากขึ้น (Trinh, 2019) ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎี Conservation of Resources (COR Theory) (Hobfoll, 1989) ที่อธิบายว่าผู้คนพยายามรักษาและสะสมทรัพยากรส่วนตัวเพื่อความอยู่รอดทางจิตใจ ความถ่อมตนช่วยให้บุคคลไม่ยึดติดกับทรัพยากรเชิงภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจเกินควร จึงลดความต้องการปกป้องตนเองในทางลบและเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางสังคมอย่างสร้างสรรค์

ดังนั้น ความถ่อมตนในตนเองจึงถือเป็นปัจจัยกำกับที่สำคัญที่สามารถลดผลกระทบทางลบของแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเอง (Self-perceived talent) ต่อพฤติกรรมทางลบในองค์กร การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า Self-Humility มีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่าง Self-Perceived Talent กับพฤติกรรมทางลบในองค์กร

อ้างอิงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถพัฒนาสมมติฐานของงานวิจัยได้ดังนี้

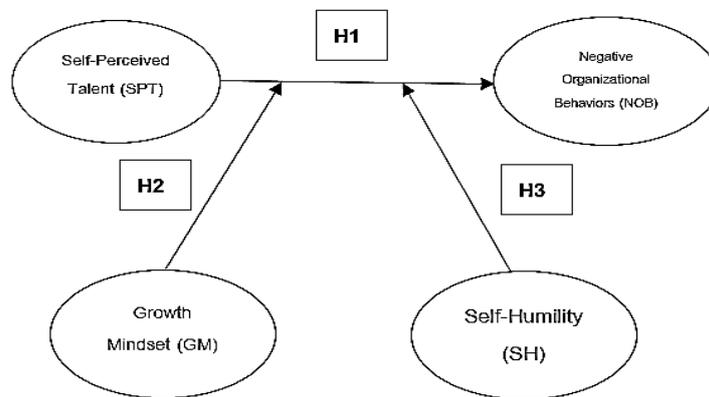
H1: แนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเอง (Self-perceived talent) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางลบในองค์กร (Negative organizational behaviors)

H2: กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเองกับพฤติกรรมทางลบในองค์กร

H3: ความถ่อมตนในตนเอง (Self-humility) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเองกับพฤติกรรมทางลบในองค์กร

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดของงานวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลของปัจจัยกำกับ (Moderating effects) ระหว่างตัวแปรต้น (Self-perceived talent) และตัวแปรตาม (Negative organizational behaviors) ผ่านตัวแปรกำกับสองตัว ได้แก่ Growth Mindset และ Self-Humility โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีตัวแปรกำกับ (Moderated Multiple Regression: MMR)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population): พนักงานบริษัทเอกชนในประเทศไทยที่ทำงานประจำอย่างน้อย 1 ปี

กลุ่มตัวอย่าง (Sample): ใช้เทคนิคการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) เลือกพนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการและหัวหน้างานจากหลากหลายอุตสาหกรรม เช่น ธุรกิจบริการ การผลิต และเทคโนโลยี

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง: อย่างน้อย 300 คน ตามหลักเกณฑ์ของการวิเคราะห์ถดถอยที่ต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่าจำนวนตัวแปรอิสระหลายเท่าของ Hair et al. (2010) ซึ่งแนะนำให้มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 10 เท่าของจำนวนตัวแปรอิสระ งานวิจัยนี้มี 1 ตัวแปรต้น, 2 ตัวแปรกำกับ, 1 ตัวแปรตาม รวมทั้งหมด 4 ตัวแปร

ดังนั้น ควรมีกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 200-300 คน เพื่อให้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณและการวิเคราะห์ปัจจัยกำกับ (Moderated multiple regression) มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online survey) โดยการตรวจสอบคุณภาพใช้การวัดความเที่ยงตรง (Validity) และการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

สร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Online survey) โดยใช้โปรแกรมจาก Google Forms ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดแบบหลายคำตอบ (Multiple choice) ให้เลือกคำตอบเดียวที่เป็นจริง และเป็นแบบคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale โดยได้ตรวจสอบคำถามด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence--IOC) และทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ ส่งออก 2 ช่องทางคือ ทางอีเมล โดยเจาะจงส่งตรงไปยังอีเมลของพนักงานภาคเอกชน ที่อยู่ในธุรกิจแบบนิติบุคคล ในประเทศไทย โดยการส่งลิงค์ของแบบสอบถาม เพื่อเป็นการขอความอนุเคราะห์กับผู้ที่ได้รับอีเมล ตอบแบบสอบถามกลับมา และ แครี่ลิงค์แบบสอบถามในช่องทางโซเชียล โดยทางผู้วิจัยได้มีการแครี่ลิงค์แบบสอบถาม ออกไปในช่องทางโซเชียล 2 ช่องทาง คือ เฟสบุ๊ค และ ไลน์แอปพลิเคชัน โดยทั้ง 2 ช่องทางเมื่อข้อมูลมีการตอบกลับจะถูกรวบรวมไว้ในโปรแกรมออนไลน์ของ Google Forms ในทันที โดยการกระจายแบบสอบถามทั้ง 2 ช่องทางนี้ จะมีการติดต่อผ่าน HR หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล ประสานงานกับองค์กรเพื่อขออนุญาตกระจายแบบสอบถามภายในบริษัท และผ่านอีเมลภายใน หรือ ไลน์กลุ่ม และมีการเข้าถึงโซเชียลมีเดียแบบเจาะจงกลุ่ม เช่น HR in Thailand, พนักงานบริษัท เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน มีการแบ่งสัดส่วนการกระจายแบบสอบถามให้ครอบคลุม 3 อุตสาหกรรมหลัก ธุรกิจบริการ การผลิต และเทคโนโลยี ให้ได้สัดส่วนพนักงานปฏิบัติการประมาณ ร้อยละ 70 และหัวหน้างานประมาณ ร้อยละ 30

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้:

- สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics): ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability analysis)

- การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Pearson's correlation)
- การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีตัวแปรกำกับ (Moderated Multiple Regression Analysis: MMR)
- เพื่อทดสอบอิทธิพลของ Growth Mindset และ Self-Humility ในฐานะ Moderators

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เป็น เพศหญิงร้อยละ 58 เพศชายร้อยละ 42 อายุเฉลี่ย 31.4 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 70, ปริญญาโทขึ้นไปร้อยละ 25, ต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 5 ตำแหน่ง พนักงานทั่วไปร้อยละ 65, หัวหน้างานร้อยละ 20, ผู้จัดการร้อยละ 15

ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

ตารางที่ 1

ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
Self-Perceived Talent (SPT)	3.82	0.65
Negative Organizational Behaviors (NOB)	2.34	0.72
Growth Mindset (GM)	4.01	0.53
Self-Humility (SH)	3.76	0.58

จาก ตารางที่ 1 ซึ่งแสดง ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ของตัวแปรหลักทั้ง 4 ตัว ได้แก่ Self-Perceived Talent, Negative Organizational Behaviors, Growth Mindset และ Self-Humility สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้:

1. Self-Perceived Talent มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 อภิปรายได้ว่า พนักงานโดยรวม มีระดับการรับรู้ว่าเป็นคนเก่งหรือมีพรสวรรค์ในระดับค่อนข้างสูง แสดงถึงแนวโน้มที่พนักงานมองว่าตนเองมีศักยภาพและความสามารถเฉพาะตัว อย่างไรก็ตาม ค่าความเบี่ยงเบนที่ไม่สูงมาก บ่งบอกว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกันในระดับหนึ่ง

2. Negative Organizational Behaviors มีค่าเฉลี่ย 2.34 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 อภิปรายได้ว่า พฤติกรรมทางลบในองค์กร เช่น การต่อต้านคำแนะนำ ความไม่ร่วมมือ หรือการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นสัญญาณเชิงบวกต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าแม้พนักงานจะมีแนวโน้มมองว่าตนเองเก่ง แต่ไม่ได้แสดงพฤติกรรมทางลบในระดับสูง อย่างไรก็ตาม การมี SD ที่ค่อนข้างสูงกว่า SPT ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความหลากหลายในพฤติกรรมเชิงลบของแต่ละบุคคล

3. Growth Mindset มีค่าเฉลี่ย 4.01 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 อภิปรายได้ว่า ค่าเฉลี่ยของ Growth Mindset อยู่ในระดับ สูงที่สุด ในบรรดาทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกที่อาจช่วยลดผลลบจากการรับรู้ว่าเป็นคนเก่งเกินไป (Moderating effect)

4. Self-Humility มีค่าเฉลี่ย 3.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 อภิปรายได้ว่า พนักงานมีระดับความถ่อมตนในตนเองในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติในการรู้จักข้อจำกัดของตนเอง เปิดรับ Feedback และยอมรับมุมมองของผู้อื่นได้ดี ซึ่งคุณลักษณะนี้มีบทบาทสำคัญในการลดพฤติกรรมทางลบ และช่วยปรับสมดุลกับการรับรู้ว่าเป็นคนเก่ง (SPT)

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

ตารางที่ 2

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
Self-Perceived Talent (SPT)	0.81
Negative Organizational Behaviors (NOB)	0.87
Growth Mindset (GM)	0.83
Self-Humility (SH)	0.85

ค่าความเชื่อมั่นของทุกเครื่องมือ > 0.70 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นที่ดีตามเกณฑ์ของ Nunnally & Bernstein (1994)

จาก ตารางที่ 2 ซึ่งแสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดในรูปของ Cronbach's Alpha สำหรับแต่ละตัวแปรหลักในการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้:

1. ทุกตัวแปรมี ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 แสดงว่าเครื่องมือวัดในงานวิจัยนี้มีคุณภาพดี มีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การที่ตัวแปรสำคัญ เช่น NOB, SH และ GM มีค่าใกล้เคียงหรือเกิน 0.85 แสดงว่าแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการสะท้อนแนวคิดเชิงจิตวิทยาที่ซับซ้อนได้อย่างมั่นคง
3. ค่าดังกล่าวส่งผลให้การวิเคราะห์ขั้นต่อไป เช่น การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling) มีพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ตารางที่ 3

ค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	1	2	3	4
1. Self-Perceived Talent (SPT)	1			
2. Negative Organizational Behavior (NOB)	.41**	1		
3. Growth Mindset (GM)	-.23**	-.35**	1	
4. Self-Humility (SH)	-.29**	-.38**	.52**	1

$p < .01 \Rightarrow$ มีความสัมพันธ์ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จาก ตารางที่ 3 ซึ่งแสดง ค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ตัวในงานวิจัย ได้แก่ Self-Perceived Talent (SPT), Negative Organizational Behaviors (NOB), Growth Mindset (GM), และ Self-Humility (SH) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้:

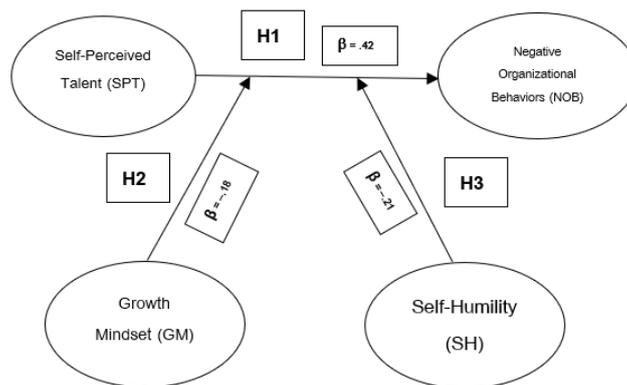
1. ความสัมพันธ์ระหว่าง SPT กับ NOB ($r = .41$) สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การมองว่าตนเองเป็นคนเก่งมีแนวโน้มทำให้เกิดพฤติกรรมทางลบ

2. ตัวแปรกำกับ Growth Mindset และ Self-Humility มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ NOB และ SPT อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่ง สนับสนุนบทบาทของตัวแปรกำกับใน H2 และ H3
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง GM และ SH ที่สูง ($r = .52$) สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะทั้งสองนี้อาจส่งเสริมกันและกันในบริบทของการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ภาพที่ 2

เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง



ขั้นที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง Self-Perceived Talent ต่อ Negative Organizational Behaviors

ผลการวิเคราะห์พบว่า Self-Perceived Talent มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ Negative Organizational Behaviors ($\beta = 0.42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ขั้นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง Self-Perceived Talent ต่อ Negative Organizational Behaviors โดยมี Growth Mindset เป็นปัจจัยกำกับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า Growth Mindset เป็นปัจจัยกำกับที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง Self-Perceived Talent กับ Negative Organizational Behaviors ($\beta = -0.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า Growth Mindset ช่วยลดผลลบจาก Self-Perceived Talent ได้

ขั้นที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง Self-Perceived Talent ต่อ Negative Organizational Behaviors โดยมี Self-Humility เป็นปัจจัยกำกับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า Self-Humility เป็นปัจจัยกำกับที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง Self-Perceived Talent กับ Negative Organizational Behaviors ($\beta = -0.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า บุคคลที่มีความถ่อมตนสูง จะลดแนวโน้มพฤติกรรมทางลบได้ แม้จะมีความรู้สึกว่าเป็นคนเก่ง

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (SEM) พบว่า ตัวแปร แนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเอง (Self-perceived talent) พร้อมด้วย กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) และ ความถ่อมตนในตนเอง (Self-humility) ซึ่งเป็นตัวแปรกำกับ ค่าความแปรปรวนที่อธิบายได้ (R^2) เท่ากับ 0.32 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรกำกับในโมเดล ได้แก่ แนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต และความถ่อมตนในตนเอง สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมทางลบในองค์กรได้ร้อยละ 32 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ของ Cohen (1988) สะท้อนให้เห็นว่า

โมเดลมีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและลดพฤติกรรมเชิงลบในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกณฑ์ของ Cohen (1988) เสนอดังนี้

- $R^2 \approx 0.02$ ถือว่าต่ำ (Small effect)
- $R^2 \approx 0.13$ ถือว่าปานกลาง (Medium effect)
- $R^2 \geq 0.26$ ถือว่าสูง (Large effect)

สรุปผลสมมติฐาน

ตารางที่ 4

การสรุปผลสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สนับสนุน / ไม่สนับสนุน
H1: SPT --> NOB	$\beta = .42, p < .001$	สนับสนุน
H2: GM เป็นตัวกำกับ	$\beta = -.18, p < .01$	สนับสนุน
H3: SH เป็นตัวกำกับ	$\beta = -.21, p < .01$	สนับสนุน

จาก ตารางที่ 4 ซึ่งสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้:

H1: SPT --> NOB ผลการทดสอบ สนับสนุน อภิปรายได้ว่า บุคคลที่มีแนวโน้มมองว่าตนเองเป็น "คนเก่ง" มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมทางลบในองค์กร การ เช่น การไม่รับฟัง ความหยิ่งทะนง หรือความร่วมมือที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Self-Enhancement Theory ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่นอาจมีแนวโน้มไม่ยอมรับข้อผิดพลาด และแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อองค์กร

H2: GM เป็นตัวกำกับ ผลการทดสอบ สนับสนุน อภิปรายได้ว่า ผู้ที่มี Growth Mindset แม้จะมี Self-Perceived Talent สูง ก็มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมทางลบน้อยลง โดยเชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ จึงเปิดรับ Feedback และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับ Mindset Theory ของ Dweck (2006)

H3: SH เป็นตัวกำกับ ผลการทดสอบ สนับสนุน อภิปรายได้ว่า ความถ่อมตนในตนเองทำให้ผู้ที่มองว่าตนเองเก่งสามารถควบคุมพฤติกรรมทางลบได้ดีขึ้น บุคคลที่มี Self-Humility จะเปิดรับมุมมองที่ต่างออกไป ยอมรับความไม่สมบูรณ์ของตนเอง จึงลดโอกาสเกิดพฤติกรรมเชิงลบในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดใน Resource Conservation Theory (Hobfoll, 1989) ที่ว่า บุคคลจะพยายามรักษาทรัพยากรทางจิตใจ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเอง (Self-perceived talent) กับพฤติกรรมทางลบในองค์กร (Negative organizational behaviors) และทดสอบบทบาทของกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) และความถ่อมตนในตนเอง (Self-humility) ในฐานะตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ดังกล่าว จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 300 คน พบว่า:

Self-Perceived Talent มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ Negative Organizational Behaviors อย่างมีนัยสำคัญ ผู้ที่รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถสูง มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมทางลบ เช่น อวดดี ไม่ร่วมมือ และมองผู้อื่นด้อยกว่า

Growth Mindset มีบทบาทลดทอนความแรงของความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้ที่มองว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ มีแนวโน้มไม่แสดงพฤติกรรมทางลบ แม้จะรู้สึกว่าคุณเองเก่ง

Self-Humility หรือความถ่อมตนในตนเอง ก็มีผลในทิศทางเดียวกัน ความสามารถในการยอมรับจุดอ่อนของตนและยอมรับคุณค่าของผู้อื่น ช่วยลดแนวโน้มพฤติกรรมทางลบจากการรับรู้ว่าคุณเป็น "คนเก่ง"

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเองสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางลบในองค์กร สอดคล้องกับงานของ Chamorro-Premuzic (2014) ที่ชี้ว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณเองมีพรสวรรค์สูงหรือเหนือกว่าผู้อื่น อาจนำไปสู่พฤติกรรมเชิงลบ เช่น การปฏิเสธคำแนะนำ ไม่ยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น และแสดงออกอย่างเย่อหยิ่ง ผลการวิจัย ยังแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลมีการรับรู้ว่าคุณเอง "เก่ง" หรือ "มีพรสวรรค์" สูง อาจนำไปสู่การแสดงออกที่ไม่เหมาะสมในบริบทองค์กร เช่น การไม่ยอมรับความคิดเห็น การหลีกเลี่ยงงานที่ท้าทาย หรือการกีดกันผู้อื่น ผลลัพธ์นี้สามารถอธิบายได้จาก ทฤษฎีการประเมินตนเอง (Self-enhancement theory) (Sedikides & Gregg, 2008) ที่กล่าวว่า บุคคลมีแนวโน้มต้องการรักษาภาพลักษณ์ตนเองในด้านบวก หากการกระทำหรือสถานการณ์ใดที่ทำให้รู้สึกว่าคุณเองอาจเสียหาย หรือไม่เก่ง อาจตอบสนองด้วยพฤติกรรมปฏิเสธต่อต้าน หรือหลีกเลี่ยง ทั้งนี้ บุคคลที่มีความเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่ง "ตายตัว" (Fixed mindset) จะยังมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมทางลบ เพราะกลัวว่าการล้มเหลวจะสะท้อนถึงการไร้ความสามารถ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การที่กรอบความคิดแบบเติบโต สามารถลดผลกระทบของแนวคิดเรื่องคนเก่งได้นั้น สนับสนุนแนวคิดของ Dweck (2006) ซึ่งระบุว่า บุคคลที่มี Growth Mindset จะมองความสามารถเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขันหรือแสดงความเหนือกว่า นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า Growth Mindset มีบทบาทที่กำกับที่สำคัญ เนื่องจากบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ ซึ่งช่วยลดแรงกดดันในการ "ต้องแสดงว่าคุณเก่ง" ตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้ยอมรับความผิดพลาด หรือความคิดเห็นจากผู้อื่นได้มากขึ้นตามทฤษฎีความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Implicit theories of self) (Dweck, 2006) ผู้ที่มี Growth Mindset มักจะตอบสนองต่อ Feedback ในเชิงบวก ไม่มองการวิจารณ์ว่าเป็นการโจมตีตน จึงลดความเป็นไปได้ของพฤติกรรมทางลบ เช่น การปกป้องตนเองอย่างไม่สร้างสรรค์ หรือการขัดแย้งกับผู้อื่น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความถ่อมตนในตนเองสามารถลดพฤติกรรมทางลบได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Owens et al. (2013) ที่กล่าวว่าความถ่อมตนช่วยให้บุคคลตระหนักในข้อบกพร่องของตน ยอมรับฟังผู้อื่น และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ลดพฤติกรรมเชิงลบในที่ทำงาน นอกจากนี้ Self-Humility ยังทำหน้าที่เป็นกลไกภายในที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ในข้อจำกัดของตนเอง ทำให้แม้บุคคลจะมองว่าคุณมีพรสวรรค์หรือเหนือกว่าผู้อื่น ก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ ยอมรับความเห็นต่างและร่วมมือกับทีมได้ จากทฤษฎีการตระหนักรู้ในตน (Self-awareness theory) (Duval & Wicklund, 1972) ความถ่อมตนส่งเสริมให้บุคคลมองตนเองอย่างสมดุล และลดความเอนเอียงในการประเมินตนเองในทางจริง นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) ซึ่งช่วยให้จัดการตนเองและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ตั้งอยู่บนการพิจารณาความสัมพันธ์ของ Self-Perceived Talent กับ Negative Organizational Behaviors โดยมี Growth Mindset และ Self-Humility เป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผลวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยภายใน (เช่น mindset และ Humility) สามารถชดเชยข้อด้อยของ Self-Perceived Talent ได้ หากมีการส่งเสริมคุณลักษณะเหล่านี้ในองค์กร อาจช่วยลดพฤติกรรมทางลบ เช่น การขัดแย้ง การไม่ยอมรับฟัง หรือการทำลายบรรยากาศของทีมงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ศึกษาตัวแปรด้านบุคลิกภาพอื่นๆ ควรมีการศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาอื่นๆ เช่น Narcissism, Overconfidence, หรือ Self-Regulation ที่อาจมีบทบาทร่วมกับแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนเองในการส่งผลต่อพฤติกรรมทางลบ
2. ศึกษาตัวแปรกำกับอื่นเพิ่มเติม นอกจาก Growth Mindset และ Self-Humility อาจพิจารณาตัวแปรกำกับทางบริบท เช่น วัฒนธรรมองค์กร, ภาวะผู้นำ, หรือ แรงจูงใจภายใน ที่อาจมีบทบาทควบคุมพฤติกรรมทางลบได้เช่นกัน
3. ขยายกลุ่มตัวอย่างในอนาคต ควรทดลองศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น พนักงานในองค์กรภาครัฐ ธุรกิจขนาดเล็ก หรือองค์กรที่มีวัฒนธรรมต่างกัน เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การพัฒนา Growth Mindset และ ความถ่อมตน องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความคิดแบบเติบโต และความถ่อมตน เช่น การอบรมเกี่ยวกับ Self-Awareness, การสะท้อนตนเอง (Reflection), และการส่งเสริมการเรียนรู้จากความล้มเหลว
2. สร้าง ระบบให้รางวัลพฤติกรรมการเรียนรู้ เช่น การยกย่องผู้ที่กล้ายอมรับความผิดพลาดและนำไปสู่การปรับปรุงจริง
3. ใช้ กระบวนการ Performance Review แบบพัฒนาศักยภาพ ไม่เน้นเพียงผลลัพธ์ แต่ประเมิน “ทัศนคติต่อการเรียนรู้และความพยายาม” ด้วย
4. ฝึกอบรมผู้นำระดับหัวหน้างานให้ เป็น Role Model ของความถ่อมตน ผ่านการยอมรับจุดอ่อน แสดง Vulnerability และขอ Feedback จากทีม
5. การบริหารคนเก่งอย่างมีสมดุล ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรบริหาร “บุคลากรดาวเด่น (Talents)” อย่างรอบคอบ โดยต้องมีแนวทางกำกับด้านพฤติกรรม เช่น การให้ Feedback อย่างสม่ำเสมอ และการส่งเสริมค่านิยมด้านการทำงานร่วมกัน
6. ปรับกระบวนการคัดเลือก Talent โดยให้ความสำคัญกับ Soft Skills เช่น Humility, Openness, Emotional Regulation ควบคู่กับ Performance
7. วางระบบ Coaching Feedback Loop อย่างสม่ำเสมอ เพื่อลด Blind Spot ของพนักงานที่มี Self-Perceived Talent สูง
8. ใช้ระบบรางวัลที่ให้คุณค่ากับ ความร่วมมือ (Collaboration), การปรับปรุง (Improvement), และการเรียนรู้จาก Feedback

เอกสารอ้างอิง

- Bahmannia, S. (2023). Even nectar is poisonous in excess: The impact of leader humility on pride, entitlement, and organizational citizenship behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(4), 381–396. <https://doi.org/10.1177/15480518231204675>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

- Burnette, J. L., O'Boyle, E. H., VanEpps, E. M., Pollack, J. M., & Finkel, E. J. (2013). Mind-sets matter: A meta-analytic review of implicit theories and self-regulation. *Psychological Bulletin*, *139*(3), 655–701. <https://doi.org/10.1037/a0029531>
- Chamorro-Premuzic, T. (2013). *Confidence: Overcoming low self-esteem, insecurity, and self-doubt*. Penguin.
- Chamorro-Premuzic, T. (2014). *Confidence: The surprising truth about how much you need and how to get it*. Hudson Street Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, *31*(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Duval, S., & Wicklund, R. A. (1972). *A theory of objective self-awareness*. Academic Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, *33*(3), 290–320. <https://doi.org/10.1177/0149206307300813>
- Gino, F., & Pierce, L. (2010). Lying to level the playing field: Why people may dishonestly help or hurt others to create equity. *Journal of Business Ethics*, *95*(Suppl. 1), 89–103. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0792-2>
- Hadmar, A. S., Hendryadi, H., Suratna, S., & Karyatun, S. (2022). Leader humility, sense of power, and interpersonal deviance relationship model in the bureaucratic culture. *Frontiers in Sociology*, *7*, 929543. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.929543>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Huang, C., Tian, S., Wang, R., & Wang, X. (2022). High-level talents' perceived overqualification and withdrawal behavior: A power perspective based on survival needs. *Frontiers in Psychology*, *13*, 921627. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921627>
- Jiang, D., Ning, L., & Zhang, Y. (2024). Perceived overqualification as a double-edged sword for employee creativity: The mediating role of job crafting and work withdrawal behavior. *PLoS ONE*, *19*(6), e0304529. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304529>
- Keating, L. A., & Heslin, P. A. (2015). The potential role of mindsets in unleashing employee engagement. *Human Resource Management Review*, *25*(4), 329–341. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.008>
- Lee, C. I., Wechtler, H. M., Heyden, M. L., Felps, W., & Lee, T. W. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *94*(2), 287–308. <https://doi.org/10.1111/joop.12350>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2012). The honesty-humility factor of the HEXACO model of personality and workplace deviance. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 23–37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.003>

- Liu, J., & Tong, Y. (2022). Employee growth mindset and innovative behavior: The roles of employee strengths use and strengths-based leadership. *Frontiers in Psychology, 13*, 888002. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.888002>
- Lu, L., Luo, T., & Zhang, Y. (2023). Perceived overqualification and deviant innovation behavior: The roles of creative self-efficacy and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology, 14*, 967052. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.967052>
- Nielsen, R., Marrone, J. A., & Slay, H. S. (2010). A new look at humility: Exploring the humility concept and its role in socialized charismatic leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 17*(1), 33–43. <https://doi.org/10.1177/1548051809350892>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. McGraw-Hill.
- Owens, B. P., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. (2013). Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Organization Science, 24*(5), 1517–1538. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0795>
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 369–383. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.004>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Rogers, B. A., Siegel Christian, J., Jennings, R. E., & Lanaj, K. (2023). The growth mindset at work: Will employees help others to develop themselves? *Academy of Management Discoveries, 9*(1), 67–92. <https://doi.org/10.5465/amd.2021.0273>
- Sedikides, C., & Gregg, A. P. (2008). Self-enhancement: Food for thought. *Perspectives on Psychological Science, 3*(2), 102–116. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00068.x>
- Swann, W. B. (1983). Self-verification: Bringing social reality into harmony with the self. In J. Suls & A. G. Greenwald (Eds.), *Psychological perspectives on the self (Vol. 2, pp. 33–66)*. Erlbaum.
- Trinh, M. P. (2019). Overcoming the shadow of expertise: How humility and learning goal orientation help knowledge leaders become more flexible. *Frontiers in Psychology, 10*, 2505. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02505>
- Van Zelder, A., Dries, N., & Marescaux, E. (2023). Talents under threat: The anticipation of being ostracized by non-talents drives talent turnover. *Group & Organization Management. Advance online publication*. <https://doi.org/10.1177/10596011231211639>
- Vera, D., & Rodriguez-Lopez, A. (2004). Strategic virtues: Humility as a source of competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*(4), 393–408. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.006>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*, 1–74.

Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.

<https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805>

Yu, T., He, L., Ying, H., Liu, J., Wu, Y., Wang, Y., & Pan, X. (2024). Growth mindset and job crafting: A trait activation perspective with job autonomy as moderator. *Behavioral Sciences*, 14, 1221.

<https://doi.org/10.3390/bs14121221>