



Mindset

อาจารย์สุวิตา พฤกษ์อารมณ์

ค้นหา Mindset ของคุณ



https://www.prtr.com/wp_quiz/growth-mindset/



เมื่อนานมาแล้วมนุษย์คิดว่าถ้าเราต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรเพื่อให้ได้ “ผลลัพธ์” ที่ดีขึ้น “พฤติกรรม” มักเป็นตัวกำหนดบทบาทที่ชัดเจน แต่เมื่อศึกษาและค้นคว้าแบบเจาะลึกเราได้ค้นพบว่า จริงๆ ยังมีสิ่งที่เป็นพื้นฐานอยู่เบื้องหลังในการแสดงพฤติกรรมของแต่ละคน ที่เรียกว่า Mindset

โดยผู้ค้นพบอย่าง ดร. เทอรี วอร์เนอร์ (Dr. Terry Warner) อาจารย์นักวิจัยด้านจิตวิทยา ผู้ก่อตั้งสถาบัน Arbinger Institute ประเทศสหรัฐอเมริกา บ่งชี้ว่ามนุษย์เรามีการกำหนด Mindset ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. Inward Mindset หรือการมองที่เป้าหมายของตนเองเป็นใหญ่ ไม่เห็นคุณค่า และความสามารถของคนอื่น คนอื่นเป็นเพียงส่วนประกอบในการทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จเท่านั้น



2.OutwardMindset คือ การมองคนอื่นสำคัญไม่น้อยกว่าตัวเรา โดยมองถึงเป้าหมายรวมของทีมเป็นสำคัญ ทุกคนต่างต้องปรับตัวเข้าหากันเพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วง

OUTWARD



วัตถุประสงค์และ
พฤติกรรมของฉัน
ให้ความสำคัญกับ
ผู้อื่นด้วย

ผู้อื่น
คน



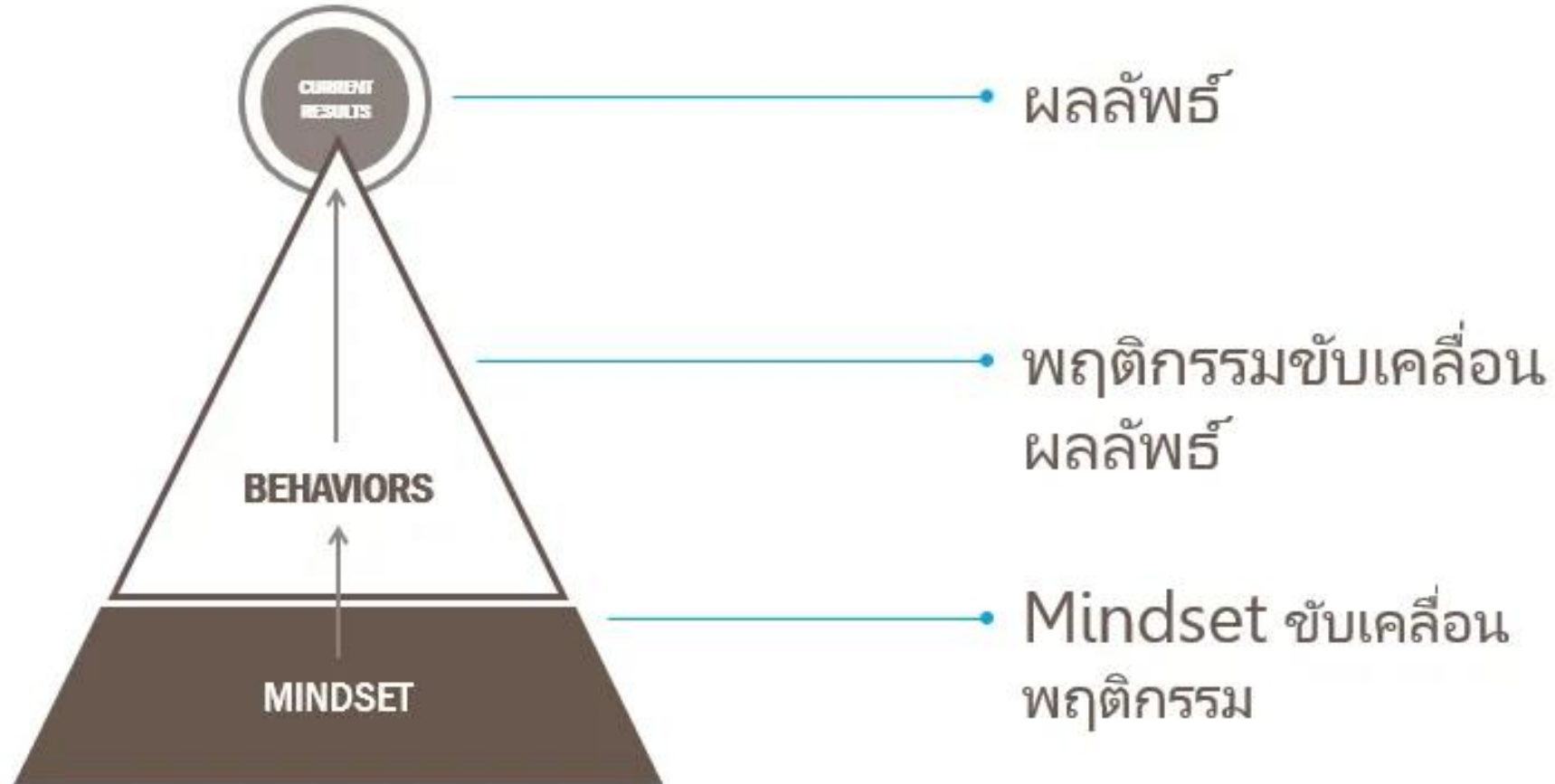
ความต้องการ
วัตถุประสงค์
ความท้าทายของ
พวกเขา

(สิ่งเหล่านี้สำคัญต่อฉัน)



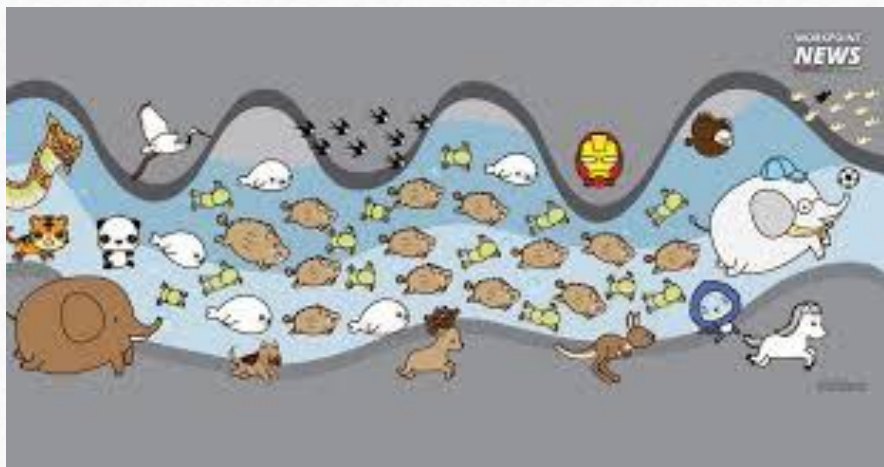
Outward Mindset คือ การเปลี่ยนวิธีมอง จากที่เรามองโลกผ่านเลนส์ของตัวเองเท่านั้น มาเป็นการมองผ่านเลนส์ใหม่ มองในมุมมองของคนอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เราเปลี่ยนวิธีแก้ปัญหามองเห็นเรื่องราวต่างไป แต่การเปลี่ยนเลนส์เป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝน ให้เคยชินและต้องใช้เวลาในการปรับตัว เหมือนกับการที่เราใส่แว่นตาเป็นครั้งแรกที่ต้องใช้เวลาปรับตัว

The Arbinger Mindset Model



ตัวอย่างเช่น Microsoft ที่เผชิญปัญหาจาก Disruptive World อยู่หลายปี

ด้วยเหตุที่มีธุรกิจใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา เทคโนโลยีที่พัฒนากันอย่างก้าวกระโดดแบบไม่หยุดยั้ง AI ที่ฉลาดขึ้น อย่างน่ากลัว มีคู่แข่งใหม่ๆ ทั้งในและนอกอุตสาหกรรมที่สามารถมาท้าทายความสามารถทางการแข่งขันของคนหรือองค์กรที่เคยเรียกตัวเองว่าเป็นยักษ์ใหญ่ในวงการได้อย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน Microsoft จึงมองว่าหากต้องการให้องค์กรอยู่รอดได้ในสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันด้านการตลาดเกิดขึ้นอย่างรุนแรงแบบนี้ ผู้นำต้องเปลี่ยนเลนส์ในการมองโลก พนักงานต้องปรับมุมมองไม่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีตและไม่โทษกันเองว่าแผนกใดที่ทำผิด หรือที่ทำให้องค์กรล่าหลัง แต่กลับกลายเป็นการมองที่เป้าหมายรวมขององค์กรว่าเพื่อให้ได้นวัตกรรมให้ได้วิธีการคิดใหม่ๆ เพื่อออกมาซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ แต่ละคนจะสามารถช่วยกันทำอะไรได้บ้าง



กรณีการช่วยเหลือทีมหมูป่า ก็นับเป็นหนึ่งในการใช้ Outward Mindset ที่ชัดเจน เพราะทุกคนมองจุดสำเร็จที่ “ผลลัพธ์” หรือ “เป้าประสงค์” ในการช่วยเหลือหมูป่า 13 ชีวิตในออกมาจากถ้ำได้อย่างปลอดภัย จึงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่แต่ละฝ่ายต้องรับผิดชอบ วางเป้าหมาย และยินดีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เป้าประสงค์นั้นเกิดผลลัพธ์อย่างที่เราเห็น



ยกกรณีตัวอย่างที่เกิดในชีวิตประจำวัน อย่าง “เวลาเราขึ้นรถไฟฟ้าแล้วได้ที่นั่งแต่เหลือบไปมองเห็นผู้สูงอายุ ในความตั้งใจแรกเราอาจจะลุกขึ้นให้นั่ง แต่ถ้าในวันนั้นเราไม่ลุกด้วยเหตุผลคือเราเดินช้อปปิ้งเมื่อย นี่เป็นการคิดแบบ Inward Mindset คือมองเพียงตัวเอง มองโลกผ่านเลนส์ที่มีเป้าหมายของตนเองเป็นหลัก ทำให้เรามองคนอื่นด้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับวัตถุ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นวิธีการมองโลกแบบที่ความต้องการหรือเป้าหมายของตนเองสำคัญที่สุด

แต่ถ้าเรามองแบบ Outward Mindset เราจะลุกให้นั่งผู้สูงอายุ นั่ง เพราะเราเชื่อว่าผู้สูงอายุอาจกำลังปวดขาอยู่เช่นกัน และเราก็สามารถยื่นจนถึงจุดหมายเดียวกันได้



ในภาพองค์กร หลายๆ ครั้งเราพยายามมุ่งไปหาผลลัพธ์ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจทำให้เราไปถึงเป้าหมายได้ช้า หรืออาจไปไม่ถึง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะบางครั้งคนที่ลงมือขับเคลื่อน มุ่งหน้าทำอะไรบางอย่างเพื่อไปหาเป้าหมายนั้นไม่ได้ มีใจอยากทำ เสมือนว่าเป็นการทำเพราะต้องทำหรือโดนบังคับ แต่การขับเคลื่อนองค์กรด้วยเรื่องของมายด์เซตหรือสิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์จะทำให้คนปรับมุมมอง เปลี่ยนวิธีการคิด ทำให้เขาเข้าใจว่าสิ่งที่เขาทำ บทบาทหน้าที่ของเขามีความสำคัญอย่างไร ส่งผลอย่างไรต่อทั้งตนเองและคนรอบข้าง ดังนั้นจึงปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และมุ่งหน้าไปสู่เป้าหมายเพราะมีใจอยากทำ

Fixed Mindset

Carol Dweck ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีระบบความคิดอยู่ในรูปแบบ Fixed Mindset ไว้ว่า บุคคลที่มีระบบความคิดอยู่ในกลุ่มนี้ มักมีความเชื่อว่า ความสามารถ และ ความเฉลียวฉลาด เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้พวกเขา รู้สึกว่าการท้าทายกับสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างสิ่งเหล่านั้นเป็นเรื่องโง่ ทำให้พวกเขาเลือกที่จะท้าทายตัวเองกับสิ่งผิดพลาด หรือ “สิ่งลบ” มากกว่า นอกจากนี้พวกเขายังหลีกเลี่ยงอุปสรรค เพราะกลัวว่าความล้มเหลวจะมาทำให้คุณค่าในตัวของพวกเขาลดลง อีกทั้งพวกเขายังไม่มั่นคงแรงไปกับอะไรก็ตามที่ เพราะพวกเขารู้สึกว่าสิ่งที่จะทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จได้ เกิดมาจากการทางที่พวกเขาเลือก ไม่ใช้การลงแรงหนัก ผลเสียที่ตามมาก็คือพวกเขามีความคิดว่าตัวเองกำลังถูกคุกคามจากความสำเร็จของผู้อื่น และยังไม่สนใจต่อความคิดเห็นเชิงลบที่มีประโยชน์

โดย Dweck ได้กล่าวว่า **“บุคคลที่มีความคิดอยู่ในรูปแบบ Fixed Mindset อาจมีการเจริญก้าวหน้าต่ำ และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างไม่เต็มที่”**

Growth Mindset

สำหรับบุคคลที่มีความคิดอยู่ในรูปแบบ Growth Mindset ตามการวิจัยของ Carol Dweck ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลกลุ่มนี้มีความเชื่อว่าความสามารถ และความเฉลียวฉลาดสามารถพัฒนา และปรับเปลี่ยนได้ผ่านการทำงานหนัก และความขยันหมั่นเพียร นอกจากนี้พวกเขาเหล่านี้มักเผชิญหน้ากับอุปสรรคเสมอ เพราะพวกเขามีความเชื่อว่า “อุปสรรคคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้” อีกทั้งพวกเขายังมองว่าการพยายาม และการทุ่มเท คือหนทางเดียวที่จะทำให้พวกเขาสามารถฝึกฝนทักษะของตัวเองได้ ผลดีที่ตามมาก็คือ พวกเขาไม่กลัวความล้มเหลว อีกทั้งมองความล้มเหลวเป็นโอกาสที่จะทำให้พวกเขาได้เรียนรู้ และเติบโต

โดยจากผลการวิจัยของ Carol Dweck ได้ยืนยันว่า **“บุคคลที่มีความคิดอยู่ในรูปแบบ Growth Mindset มักมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จในระดับที่สูงกว่า อีกทั้งยังมีสิ่งที่เรียกว่า “เจตจำนงอิสระ” หรือมีอิสระในด้านความคิดมากกว่า”**

วิธีพัฒนา Growth Mindset

1. เปิดใจยอมรับจุดอ่อนของตัวเอง

เมื่อคุณเปิดใจมองดูตัวเองอย่างเป็นกลาง คุณจะมองเห็นบางด้านที่เป็นจุดอ่อน เช่น หากคุณรู้ว่าตัวเองชอบผลัดวันประกันพรุ่ง และมักทำให้ทำงานล่าช้าเกินกำหนด ทุกครั้งผลงานออกมาก็ไม่ดีเท่าที่ควร ต่อไปคุณก็จะสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาตัวเองให้ทำงานโดยมีแผนล่วงหน้ามากขึ้น

2. มองว่างานยากและปัญหาคือโอกาส

งานยากจะดึงศักยภาพของคุณออกมา โดยธรรมชาติคนเรามักจะมีความกลัวล้มเหลวเมื่อต้องรับโอกาสท้าทายใหม่ ๆ ที่คุณยังไม่แน่ใจว่าจะทำได้หรือไม่ แต่หากคุณเอาแต่อยู่ในพื้นที่ปลอดภัยและงานง่ายของตัวเอง คุณจะไม่ได้พัฒนาและเติบโตไปไหน ดังนั้น ปัญหาและงานยากคือพาหนะที่จะพาคุณให้เก่งขึ้นเรื่อย ๆ

3. ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่ถูกจริตกับตัวเอง

คนเรามีวิธีการเรียนรู้ที่ได้ผลไม่เหมือนกัน คุณเลียนแบบวิธีการคนสำเร็จได้ แต่ผลลัพธ์ตอนท้ายอาจไม่เหมือนกัน บางคนแค่เพียงอ่านหนังสือและจับประเด็นได้บางเรื่องก็สามารถต่อยอดได้ บางคนเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากห้องเรียนที่มีคนมาสอนแบบละเอียด บางคนเรียนรู้ได้จากการลงมือทดลองทำด้วยตัวเอง แต่จากการวิจัยพบว่า คนที่มี Growth mindset จะสามารถใช้ได้หลากหลายวิธี เพราะทัศนคติที่ไม่ปิดกั้นสิ่งใหม่ ๆ นั้นเอง

4. จำไว้ว่าสมองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้

ตลอดชีวิตสมองของมนุษย์เรามีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงให้อยู่รอดในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ อยู่ตลอด ผู้เชี่ยวชาญด้าน Neuroplasticity ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างในสมองของเราจัดระเบียบใหม่ได้เอง แสดงให้เห็นว่า คนเราสามารถปรับแต่งตัวเองไปทางไหนก็ได้ จากต้นทางที่เราเกิดมาเริ่มแรก ซึ่งสนับสนุนแนวคิดแบบ Growth mindset ที่ความคิดของคุณเองต้องไม่ปิดกั้นศักยภาพการเรียนรู้ของสมองด้วยการไม่ยอมพัฒนา

5. ให้คุณค่ากับการเรียนรู้มากกว่าคำชม

ในระหว่างทางที่คุณกำลังพัฒนาตัวเอง ผลลัพธ์อาจจะยังไม่ได้ออกมาดีจนคนอื่นจะชื่นชม ดังนั้นหากคุณกลัวแต่ให้คุณค่ากับคำชม ใจคุณจะผ่อนคลายและหมดกำลังใจตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของการพัฒนา บางคนที่ประสบความสำเร็จต้องพยายามเป็นร้อยครั้ง ถูกปฏิเสธหลายสิบที แต่พวกเขา ก็ยังไม่ละความพยายาม แต่ตั้งคำถามกับตัวเองแทนว่า ครั้งนี้ได้เรียนรู้เรื่องอะไร และครั้งต่อไปจะต้องทำอย่างไรเพื่อไม่ให้พลาดเหมือนเดิมอีก

6. สนใจที่กระบวนการระหว่างทางมากกว่าผลลัพธ์ปลายทาง

การสนุกกับระหว่างทางของการพัฒนาจะช่วยให้คุณเดินต่อไปได้เรื่อย ๆ หากคุณจดจ่อแต่ปลายทางว่าเมื่อไหร่จะถึง ๆ คุณอาจหมดสนุก ท้อ และเลิกทำไปก่อนในที่สุด คนที่มี Growth mindset มักจะสนุกกับกระบวนการเรียนรู้ของตัวเอง รู้สึกดีที่เห็นตัวเองเชี่ยวชาญขึ้นเรื่อย ๆ คล่องขึ้นเรื่อย ๆ แม้จะมีติดขัดบ้าง มากกว่าจะกดดันตัวเองให้ต้องสมบูรณ์แบบไร้ที่ติ

7. เน้นเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมากกว่าปริมาณ

การเรียนรู้ไม่ใช่เรื่องที่คุณจะสามารถเร่ง ๆ หรือเก็บแต้มให้ได้มากที่สุด แต่คือกระบวนการที่คุณต้องเน้นความเข้าใจ ตกผลึก และทดลองใช้จริง บางครั้งคุณจำเป็นต้องผ่านความผิดพลาดหรือล้มเหลว เพื่อก่อร่างเป็นองค์ความรู้เฉพาะตัว ดังนั้นอย่าใจร้อนเกินไป

8. เปิดใจรับคำวิพากษ์และ Feedback

การเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์หรือ Feedback นั้นค่อนข้างยาก แต่สิ่งเหล่านี้คือ วัตถุดิบชั้นดีในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ส่วนใหญ่ผู้คนรอบตัวมักจะหวังดีและปรารถนาที่จะช่วยชี้จุดที่คุณอาจมองไม่เห็นตัวเอง ขอเพียงอย่าเก็บเอามาคิดเล็กคิดน้อย หรือน้อยใจ เพราะนั่นคือทางที่คุณจะพัฒนาขึ้น

9. ชื่นชมคนที่ความพยายามมากกว่าคุณสมบัติส่วนตัว

ข้อนี้จะเป็นการฝึกตัวคุณเองเพื่อให้ความสำคัญกับความพยายาม การกระทำมากกว่าคุณสมบัติที่ติดตัวมา เช่น ความสวย ความหล่อ หรือความฉลาด ซึ่งจะช่วยให้คุณชื่นชมตัวเองในแง่ของความพยายามและความมุ่งมั่นเช่นกัน

10. ปรับทัศนคติต่อคำว่า “ต้องปรับปรุง”

เพียงแค่ว่าคุณได้รับ feedback ว่าต้องปรับปรุงบางด้าน ไม่ได้แปลว่าทุกด้านของคุณจะเลวร้าย เป็นคนไร้ความสามารถ หรือชีวิตล้มเหลว ปรับมุมมองต่อคำว่าต้องปรับปรุงให้เป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกคนต้องเจอทั้งนั้น และหยิบสิ่งเหล่านั้นมาเรียนรู้และพัฒนา