



ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
THE PRIORITY NEED ASSESSMENT OF TEACHER'S GROWTH MINDSET
DEVELOPMENT IN SCHOOL UNDER THE OFFICE
OF UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

อรพิน โคตวิทย์ (Orapin Kotwit) ^{1*}

วัลลภา อาริรัตน์ (Wallapha Ariratana) ²

เกื้อจิตต์ ฉิมทิม (Kuejit Chimtim) ³

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Student of Master of Education in Educational Administration and Quality Development, Faculty of Liberal Arts, Khon Kaen University

^{2,3} รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

^{2,3} Associate Professor Dr., Faculty of Liberal Arts, Khon Kaen University

* Corresponding Author E-mail: orapin.kotwit@kkumail.com

รับต้นฉบับ 19 กรกฎาคม 2563 ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 14 ตุลาคม 2563 ลงตีพิมพ์ 30 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู และ 2) ความต้องการจำเป็นของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 339 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่า IOC ได้ค่าตั้งแต่ .06 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.969 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างความท้าทายในตนเอง ($\bar{X} = 4.39$) และ 2) ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี



เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดลำดับแรก คือ ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง
รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์
และข้อติชม และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, กรอบความคิดแบบเติบโต

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the actual state and the desirable state of teachers' growth mindset, and 2) the priority needs of teachers' growth mindset in school under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 3. The sample research comprised of 339 school administrators and teachers those were collected by stratified random sampling through the chart of Krejcie and Morgan. The research instrument was a 5-level rating scaled questionnaire with the IOC between .06–1.00, and the reliability was 0.969. The data were analyzed by mean, standard deviation and the Priority Needs Index (PNI_{Modified}). The research result found that: 1) the actual state of teachers' growth mindset of the overall quality and each characteristic was a high level. Considering each characteristic, it was found that the highest mean score is determination and dedication to work ($\bar{X} = 4.40$) and the lowest mean score is creating job challenges for yourself ($\bar{X} = 3.86$). The desirable state of teachers' growth mindset of the overall quality and each characteristic was a highest level. Considering each characteristic, it was found that the highest mean score is determination and dedication to work ($\bar{X} = 4.62$) and the lowest mean score is creating job challenges for yourself ($\bar{X} = 4.39$). 2) The priority needs of teachers' growth mindset in school under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 3 found that the highest index is creating job challenges for yourself, followed by learning from obstacles, having the role model to inspire yourself, learning from Learning from Criticism and Negative feedback, and the lowest index is determination and dedication to work.

Keywords: The Priority Needs Assessment, Growth Mindset

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว ด้วยอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ด้าน
การสื่อสาร โทรคมนาคมและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีเครือข่ายไปทั่วโลก และในระบบการศึกษาในโลกยุคปัจจุบัน
ที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลง นานาประเทศที่ก้าวหน้าทางการศึกษา ได้เริ่มเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
เพื่อตอบสนองความต้องการของการเรียนรู้ในโลกยุคปัจจุบัน และสำหรับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ย้ำให้เห็นว่า โลก
กำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น

เรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการได้มีการจัดการนำเสนอผลงานโครงการพัฒนาการศึกษาในงานประชุมวิชาการด้านการศึกษาโลก ครั้งที่ 17 ICERMI: International Conference on Education Reform and Management Innovation 2015 ณ เมืองเวเนซุเอลา ประเทศอิตาลี เรื่อง โครงการที่มีประสิทธิภาพสูงต่อการปฏิรูปการศึกษาไทย (An Initiative Programme to Reform Education in Thailand) และมีการกล่าวถึงการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งเป็น 1 ใน 6 โครงการที่ดำเนินการโดยศูนย์จิตวิทยาการศึกษามูลนิธิ ยูเนสโกคุณเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาซึ่งผลการวิจัยพบว่าการที่นักเรียนมีกรอบความคิดแบบใดนั้นจะส่งผลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ Dweck (2006) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีกรอบความคิด หรือ Mindset โดยแบ่งกรอบความคิดเป็นสองกลุ่ม คือ แนวคิดเกี่ยวกับ Growth Mindset หรือคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เชื่อว่ามนุษย์พัฒนาได้ ความสามารถสร้างได้ด้วยการเรียนรู้ มองว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับความพยายาม เด็กที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต จะกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ชอบที่จะเรียนรู้ จากปัญหามีความพยายามที่จะหาทางแก้ไขปัญหาลดอุปสรรค พัฒนาลิขิตใหม่ ๆ ที่ท้าทาย มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มักมีคำถามในเรื่องการเรียน รวมถึงสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และจากการศึกษาของ Dweck (2012) ยังพบอีกว่าคนที่มีการเติบโตแบบเติบโต มักจะมีความกระตือรือร้น ใส่ใจกับงานที่ทำ สนุกกับการแก้ปัญหา สนุกกับการเรียนรู้ และมักประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ทำเพราะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้ จึงตั้งใจทำงานเต็มที่และพร้อมเรียนรู้ เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคที่เจอ ซึ่งสอดคล้องกับ เนตรนิยมาต รรณพยนต์ (2560) ที่เชื่อว่า กรอบความคิดสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากรอบความคิดจากตัวบุคคลเองและพ่อแม่แล้ว ครูยังเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนากรอบความคิดของนักเรียน โดยครูเป็นแบบอย่างของการมีกรอบความคิดแบบเติบโต สอนให้เด็กเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิด ให้ความสำคัญกับกระบวนการและผลสะท้อนกลับในกระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจในการเรียน ชื่นชมในความพยายาม ลดการเปรียบเทียบ

จะเห็นได้ว่าหากครูปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตให้นักเรียน จะทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนและมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ดังนั้น บริบทของการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงสำคัญมาก เพราะเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ความรู้ความสามารถของผู้เรียน จัดการเรียนรู้ที่ตอกเน้นให้นักเรียนมีความรู้ขั้นพื้นฐาน อ่านออก เขียนได้ มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รับผิดชอบตนเองและสังคม ครูจึงมีบทบาทสำคัญมากต่อการพัฒนาผู้เรียนและเป็นต้นแบบของการใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา 4.0 ซึ่งครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและแนะแนว ให้คำประเมินในเชิงชี้แนะ สามารถจัดการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์และคณะ, 2559) ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองเป็นอย่างมาก ซึ่งนับเป็นสถานการณ์ใหม่ที่มีความยากและท้าทายในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ดังที่ สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2560) ได้กล่าวว่า โลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วประเทศไทยต้องมีการปรับตัวซึ่งในการปรับตัวนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เด็กปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการผลิต

การใช้ และการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตพบว่า การพัฒนาครู มีความต้องการอยู่ในลำดับแรก

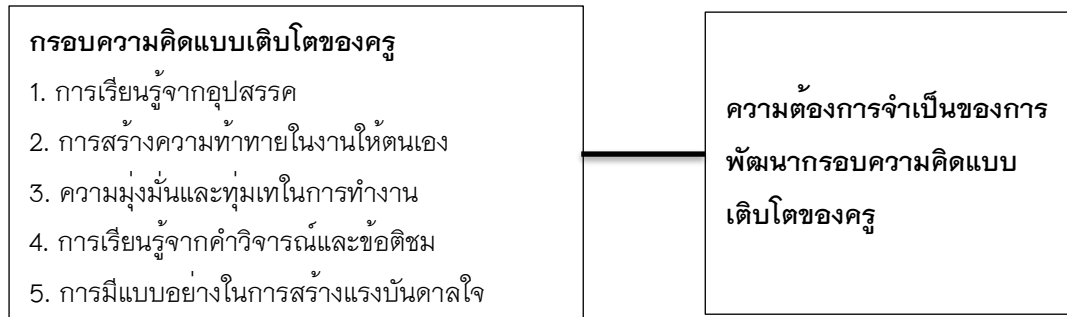
ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารทั้งในระดับนโยบาย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ ศึกษาในเทศก์ และ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในฐานะที่ผู้วิจัยอยู่ในตำแหน่งของครูผู้สอน และครูซึ่งเป็นต้นแบบกรอบแนวคิดของนักเรียนจึงจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต เพราะจากผลการวิจัยของปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2562) พบว่า การที่ครูมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต จะทำให้คนมีความหวัง มีความอดทน มุ่งมั่นพยายามไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ และมีความคิดที่ต้องการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา กล้าเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทาย ซึ่งจะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในระยะยาว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ด้วยเหตุที่กรอบแนวคิดและพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู มีผลต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของนักเรียนและสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Dweck, 2015; Hattie, 2008) จึงจำเป็นที่จะต้องเริ่มพัฒนาที่ครูก่อน และเพื่อที่จะได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในการนำข้อมูลไปพัฒนา ส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต และเพื่อใช้ในการวางแผน ปรับปรุง กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายหรือกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ยึดกรอบแนวคิดกรอบของ Dweck (2012), Campbell (2015), Warren & Hoskins (2018) และปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ (2561) เป็นหลัก ในการสังเคราะห์กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ร่วมกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยอื่น ๆ รวมทั้งการศึกษาริบทที่เกี่ยข้อง และนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง 3) ความมุ่งมั่นและพยายาม 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม และ 5) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 2,855 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูจำนวน 317 คน รวมทั้งสิ้น 339 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจตุรัส, 2555) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .06 – 1.00 และ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ของครอนบาค (Cronbach) และคำนวณหาความเชื่อมั่นอีกครั้งหลังจากนำไปใช้จริง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ถึงผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และผู้บริหารโรงเรียน
2. ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียน เพื่อนำส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ทั้งหมด 339 ชุด โดยผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองที่สถานศึกษา และขอให้ทางสถานศึกษาบางแห่งส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 339 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ให้ข้อมูล 339 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลลำดับถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

1. วิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 – 5.00 หมายถึง	ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง	ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง	ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง	ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง	ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู โดยใช้สูตรของ นางลักษณ วีริชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2558) โดยปรับจากสูตร PNI เดิมโดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI_{Modified})

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู จำนวน 339 คน โดยจำแนกแต่ละด้านตามกรอบแนวคิดการวิจัย 5 ด้าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของข้อมูล (PNI_{Modified}) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ไว้ว่ารายการที่มีค่าน้อยกว่า 0.30 หรือ 30 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้มีค่าดัชนีไม่ถึง 0.30 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดอันดับค่าดัชนีจากค่ามากไปหาน้อย ผลปรากฏดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความ
ต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ในภาพรวม

ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การเรียนรู้จากอุปสรรค	4.08	0.60	มาก	4.47	0.56	มาก	0.096	2
2. การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง	3.86	0.67	มาก	4.39	0.63	มาก	0.138	1
3. ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน	4.40	0.62	มาก	4.62	0.52	มากที่สุด	0.050	5
4. การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม	4.24	0.68	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด	0.071	4
5. การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.15	0.62	มาก	4.53	0.55	มากที่สุด	0.092	3
รวม	4.15	0.55	มาก	4.51	0.52	มากที่สุด	-	-

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพที่เป็นจริงของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ($\bar{X} = 4.08$) และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.86$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ($\bar{X} = 4.54$) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ($\bar{X} = 4.53$) และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.39$)

2. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พิจารณาในภาพรวม พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) อยู่ระหว่าง 0.050 – 0.138 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นลำดับแรก (PNI_{Modified} = 0.138) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค (PNI_{Modified} = 0.096) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ (PNI_{Modified} = 0.092) ด้านการเรียนรู้

จากคำวิจารณ์และข้อติชม ($PNI_{Modified} = 0.071$) และ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เป็นลำดับสุดท้าย ($PNI_{Modified} = 0.050$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเล็งเห็นว่า ควรมีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานที่อยู่ในระดับดีอยู่แล้วก็ควรพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน การดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียนสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา กรมเวช (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงานได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานยิ่งขึ้น และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 มีความแตกต่างทั้งในด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ ครูที่มีอายุมากจะเกิดความท้อถอยและมีความกระตือรือร้นในการแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ลดลง และยังปรับตัวไม่ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วจึงทำให้ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตในด้านการสร้างความท้าทายอยู่ในลำดับสุดท้าย

2. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเองมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม และ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีความต้องการจำเป็น เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาความท้าทายในการทำงาน เพราะการสร้างความท้าทายในการทำงานให้ตนเองของครูนั้น สามารถช่วยให้ครูพัฒนาวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย มีคุณภาพ และมีความท้าทาย เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560)

ที่กล่าวในการประชุมการขับเคลื่อนโครงการปฏิบัติการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (School Quality Improvement Program: sQip) แก่ผู้บริหารและคณะบุคลากรของโรงเรียนมีความสมัครใจ และมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น ซึ่งมีแนวทางการบริหารจัดการดังนี้ 1) การส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร (Learning Organization) ภายใต้กระบวนการสอนงานและกำกับติดตามอย่างมีคุณภาพ (Quality Coaching and Mentoring) 2) การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) ที่เสริมหนุนด้วยการเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายโรงเรียน (School Networking) และหน่วยงานภายนอก และ 3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องรู้จักและเข้าใจบริบทโรงเรียนตนเองและจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ แต่ละโรงเรียนกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง ร่วมกับการค้นหาวิธีปรับปรุงระบบงานภายในเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.099 – 0.213 เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูเข้าร่วมการนำเสนอนวัตกรรมการเรียนรู้ต่อที่ประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ เพื่อสร้างความท้าทายและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง 2) คือ ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research Base) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) คือ ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dweck (2015) ที่ได้สร้างแบบประเมินกรอบความคิดแบบเติบโต และวิธีการเปลี่ยนกรอบความคิดแบบเติบโตผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งข้อดีของวิธีนี้ คือ ครูสามารถเลือกประเด็นการเรียนรู้ได้ตามความสามารถและความสนใจ สามารถติดต่อปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้ทั่วโลก โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารผ่านทาง Social Network หรือสื่อสังคมออนไลน์ สามารถประเมิน พัฒนาการของตนเองจากการทำแบบประเมินกรอบความคิดผ่านระบบออนไลน์ที่แปลผลข้อมูลได้ทันที

ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดต้องการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครู ก็ควรพิจารณา ด้านการสร้างความท้าทายในการทำงานเป็นลำดับแรก ซึ่งปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และพทุทธิ ศิริบรรณ พิทักษ์ (2562) ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครู มีดังนี้ 1) การพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) เช่น ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการแสวงหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น และการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เรียนรู้จากคำวิจารณ์และใช้ให้เป็นประโยชน์ 2) การพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการบรรยายและการสัมมนา โดยการจัดวิทยากรสอนหรือจัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างพลังในการฟื้นคืนจากความผิดหวังพ่ายแพ้ และยังทำสิ่งนั้นต่อไปแม้จะพบกับอุปสรรคหรือความผิดหวัง และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับครูฝึกการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และเรียนรู้จากคำวิจารณ์ 3) การพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยการสอน หรือให้คำแนะนำแนวทางต่าง ๆ แก่ครูให้ปฏิบัติตาม เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย

2.2 ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.076 – 0.116 เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ครูยอมรับและเข้าใจข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 2) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อชี้แจงผลการจัดการเรียนรู้ และวางแผนแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน และ 3) ครูสามารถวางแผน หาวิธีการในการแก้ปัญหา

หรือความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Dweck (2012) ที่พบว่าลักษณะของคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะไม่คิดยอมแพ้ต่ออุปสรรคง่าย ๆ และพร้อมที่จะเผชิญต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีแก้ปัญหาจนทำให้ประสบความสำเร็จ

2.3 ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.072 – 0.113 เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู (Teacher Professional Learning Community: TPLC) 2) คือ ครูเสนอความคิดเห็น และแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) คือ ครูตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น การปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด การดำเนินงานได้ตรงตามแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับมูลนิธิกรมสุขภาพจิต โรงพยาบาลสวนปรุง (2020) ที่กล่าวว่า การมีบุคคลต้นแบบที่ดี การแสวงหาบุคคลต้นแบบที่ดีแก่เราหรือเป็นฮีโร่ในสายตาของเรานั้น จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เรามีความตั้งใจทุ่มเทมุ่งมั่นและอยากประสบความสำเร็จเฉกเช่นเดียวกับบุคคลต้นแบบนั้น ๆ การมีบุคคลต้นแบบที่ดีนั้นสิ่งสำคัญพึงศึกษาอัตชีวประวัติชีวิต การทำงาน ข้อคิดคำสอนต่าง ๆ ของเขาให้รอบด้าน เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองทุก ๆ วันแม้ในยามที่หมดกำลังใจ กล่าวคือทุก ๆ วงการหรือทุก ๆ อาชีพจะมีบุคคลต้นแบบเสมอ เช่น วงการพยาบาลก็มีมิสฟลอเรนซ์ในดิงเกล วงการจิตเวชก็มีนายแพทย์ฟิลิปปีเนล วงการธุรกิจก็มี แจ็ค หม่า เป็นต้น

2.4 ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.067 – 0.076 โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูสามารถรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อวิจารณ์ท่ามกลางบรรยากาศความขัดแย้งทางความคิดได้ดี 2) คือ ครูนำคำวิจารณ์และข้อติชม มาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และ 3) คือ ครูยอมรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะหรือข้อติชมเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครู ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ทุกคนทุกฝ่ายทำงานวางแผน และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน รับฟังคำแนะนำข้อติชมของกันและกัน เน้นกระบวนการเพื่อนครูช่วยเพื่อนครู พูดคุยสื่อสารกัน และส่งเสริมระบบการนิเทศ กำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนของครูโดยยึดหลักนิเทศเชิงพัฒนา มากกว่าการตำหนิสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก พบว่าควรส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ เรียนรู้จากคำวิจารณ์และใช้ให้เป็นประโยชน์ และจัดวิทยากรสอนหรือจัดสัมมนาให้ครูรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เรียนรู้จากคำวิจารณ์

2.5 ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.035 – 0.078 เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา 2) คือ ครูมีความมุ่งมั่น และพยายามที่จะศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และ 3) คือ ครูทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครู ชุมชน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา กรมเวช (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงานได้แก่

ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มทีกับงานที่ทำ วัฒนธรรมองค์การซึ่งการมีค่านิยมที่ดี ทักษะที่ดีต่อองค์การจะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความผูกพันและรักในองค์การของตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ตนทำ และเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยตามลำดับของผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน การให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนาจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การให้ครูวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และนำไปสู่การจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนพบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยมีค่า $PNI_{modified} = 0.138$

2) การเรียนรู้จากอุปสรรค ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูสามารถรับฟังคำแนะนำ หรือแนวทางการแก้ปัญหาจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน และสร้างแรงจูงใจให้ครูรักในการทำงาน มองปัญหาให้เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษา หรือให้คำแนะนำที่ดีให้แก่ครูได้ (Coaching) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับที่สอง โดยมีค่า $PNI_{modified} = 0.096$

3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาจากผู้ที่มีประสบการณ์สำเร็จในการทำงาน เช่น ครูที่ได้ได้รับรางวัล OBEC Award ระดับชาติ รางวัลครูดีเด่นต่าง ๆ เป็นต้น หรือการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีชื่อเสียงหรือมีการบริหารงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ (Best Practice) การเรียนรู้จากบุคคลที่มีชื่อเสียงในด้านการศึกษา นักวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับที่สาม โดยมีค่า $PNI_{modified} = 0.092$

4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ทุกคนทุกฝ่ายทำงานวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน รับฟังคำแนะนำข้อติชมของกัน

และกัน เน้นกระบวนการเพื่อนครูช่วยเพื่อนครู พูดคุยสื่อสารกัน และส่งเสริมระบบการนิเทศ กำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนของครู โดยยึดหลักนิเทศเชิงพัฒนา มากกว่าตำหนิ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับที่สี่ โดยมีค่า $PNI_{modified} = 0.071$

5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยการยกย่องเชิดชู ให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานในโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ (Professional) ศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง มองประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันรักในองค์กรของตนเอง เนื่องจากการวิจัยพบว่าผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับที่สุทธ้าย โดยมีค่า $PNI_{modified} = 0.050$

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างความท้าทายในการทำงานของครู เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนในด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู (Indicator Development) เพื่อให้ได้โมเดล ที่จะนำไปใช้เป็นแนวในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจนและมีศักยภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. **วารสาร HROD JOURNAL**, 7(2), 87-103.

จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2555). การวิจัยทางการศึกษา: วิจัยสู่การปฏิบัติ. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). Growth Mindset กับ การปฏิรูปการศึกษา. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2561, จาก https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=48109&Key=news_act.

เนตรนิยามาต วรณพยันต์. (2560). วิธีครูกับการพัฒนากรอบความคิดศิษย์. **วารสารวิชาการหาใหญ่**, 15(2), 185-195.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์และพทุทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2562). ความต้องการจำเป็นการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครู. **วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา**, 2(2), 20-35.
- ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2561). แนวทางการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครู. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 15(1), 389-399.
- มูลนิธิกรมสุขภาพจิต โรงพยาบาลสวนปรุง. (2020). **การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน**. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.mentalhealth-fsp.org/2203>.
- ศูนย์วิจัยจิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2558). **กรอบความคิดแบบเติบโต Growth Mindset รักเรียนรู้และชอบความท้าทาย**. ค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.cephailand.org/index.php?mo=59&id=1108752>.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). **การศึกษาไทยยุค 4.0 ให้เรียนในสิ่งที่ชอบ**. ค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.thairath.co.th/content/1082110>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- Campbell, S. (2015). **6 Ways to Develop a Growth Mindset**. Retrieved December 4, 2018, from <https://www.entrepreneur.com/article/305335>.
- Dweck, C.S. (2006). **Mindset: The New Psychology of Success**. Retrieved December 4, 2018, from <https://www.amazon.com/Mindset-Psychology-Carol-S-Dweck/dp/0345472322>
- _____. (2012). **Mindset by Carol Dweck – Summary**. Retrieved December 4, 2018, from <https://www.alexvermeer.com/why-your-mindset-important/>.
- _____. (2015). **Carol Dweck Revisits the 'Growth Mindset'**. Retrieved December 4, 2018, from <https://www.edweek.org/ew/articles/2015/09/23/carol-dweck-revisits-the-growth-mindset.html>.
- Hattie, J. (2008). **Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to Achievement**. Retrieved December 4, 2018, from <https://www.routledge.com/Visible-Learning-A-Synthesis-of-Over-800-Meta-Analyses-Relating-to-Achievement/Hattie> .
- Warren, F., & Hoskins, S. (2018). **What is Growth Mindset Theory?**. Retrieved December 6, 2018, from <http://www.havannah.cheshire.sch.uk/havannah-heroes/what-is-growth-mindset-theory/>.