

การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

The Development of a Training Program to Enhance the Growth Mindset of School
Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

สุรีย์วัลย์ มาตราช¹, ธราเทพ เตมีรักษ์², อภิลิทธิ์ สมศรีสุข³

Sureewan Mattarach¹, Tharathep Tameruk², Apisit Somsrisuk³

Corresponding Author E-mail: sureewan.maa@gmail.com

Received: 2026-02-05; Revised: 2026-02-22; Accepted: 2026-03-11

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนา โปรแกรมฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตร่องรอยประกอบ และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ระยะที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 7 องค์ประกอบ จำนวน 10 กิจกรรม รวม 30 ชั่วโมง 2) โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.06)

คำสำคัญ: โกรว์ มายด์เซต, โปรแกรมฝึกอบรม

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹ Master of Education students, Department of Education Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² Advisor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ Advisor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

Abstract

The purpose of this research was to develop a training program to enhance the growth mindset of school administrators under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The research was conducted in two phases. Phase 1 involved the development of the training program. The target group consisted of relevant documents and research studies, as well as five experts who participated in interviews. The research instruments included a component synthesis form and a semi-structured interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, and content analysis. Phase 2 focused on evaluating the appropriateness of the developed training program. The target group comprised five experts who assessed the program's suitability. The research instrument used in this phase was a five-level rating scale questionnaire for evaluating program appropriateness. Data were analyzed using the mean and standard deviation. The research findings revealed that:

1) the training program designed to enhance the growth mindset of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 consisted of seven components, ten activities, and a total duration of 30 hours; and 2) the overall appropriateness of the developed training program was rated at the highest level ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.06).

Keywords: growth mindset, training program

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันทำให้ระบบการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและรวดเร็ว แนวโน้มการศึกษาระดับสากลจึงมุ่งพัฒนาผู้นำทางการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 และการมีโกรว์ มายด์เซต (Growth Mindset) หรือมีนักวิชาการบางท่านเรียกว่ากรอบความคิดแบบเติบโต ตามแนวคิดของ Dweck (2006)

งานวิจัยในต่างประเทศระบุว่า ผู้บริหารทางการศึกษาที่มีโกรว์ มายด์เซตสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Keating, & Heslin, 2017; Zeng, Hou, & Peng, 2019)

โกรว์ มายด์เซต (Growth Mindset) คือ แนวคิดที่เชื่อว่าสติปัญญาและความสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และความพยายาม บุคคลจะมองความท้าทายเป็นโอกาสในการค้นหาศักยภาพของตนเอง ใช้อุปสรรคและความล้มเหลวเป็นบทเรียน เห็นคุณค่าของความพยายาม รับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะเชิงลบเพื่อนำไปปรับปรุงตนเอง และเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาและมีความสุขกับการเรียนรู้มากขึ้น Dweck (2012) อย่างไรก็ตามในบริบทของประเทศไทย ผู้บริหารโรงเรียนยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) เช่นเดียวกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนยังขาดการส่งเสริมโกรว์ มายด์เซต ได้จากผลการประเมินผู้บริหารโรงเรียนและเสียงสะท้อนของครูในเขตพื้นที่ ซึ่งการพัฒนาโกรว์ มายด์เซตนี้สามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง และการฝึกอบรมถือเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยของ Hallinger, & Leithwood (1994) ชี้ว่า ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการปรับตัว ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการบริหารงานบุคคลเชิงบวกได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมจำเป็นต้องใช้โปรแกรมที่มีความเหมาะสมและเป็นระบบ

โปรแกรมฝึกอบรม หมายถึง แผนการดำเนินงานที่จัดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายผ่านกิจกรรมหรือบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรหรือบุคคล (ศุภชัย สุกระกิจ, 2562) สอดคล้องกับ (สุนัน วิชัยรัตน์, 2566) ที่กล่าวว่า การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม คือ โปรแกรมที่มีการจัดทำขึ้นโดยมีการวางแผนโปรแกรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินการฝึกอบรม ซึ่งโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นี้ ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งด้านจิตวิทยาการเรียนรู้

ภาวะผู้นำ และการพัฒนาผู้ใหญ่ จึงเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพภาวะผู้นำทางการศึกษา สามารถช่วยปรับเปลี่ยนกรอบความคิดจากการยึดติดกับศักยภาพแบบตายตัว ไปสู่การเชื่อมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ธ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อให้ได้โปรแกรมที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีทักษะโกรว์ธ มายด์เซตและต่อยอดทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษาได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ธ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ธ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับโกรว์ธ มายด์เซต (Growth Mindset)

แนวคิดโกรว์ธ มายด์เซต เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เสนอโดย Dweck (2006) ซึ่งอธิบายว่า บุคคลที่มีโกรว์ธ มายด์เซตจะเชื่อว่าสติปัญญาและความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และประสบการณ์ บุคคลกลุ่มนี้มองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่น และเปิดรับคำวิจารณ์เพื่อนำไปปรับปรุงตนเอง นอกจากนี้ งานวิจัยของ Keating และ Heslin (2017) และ Zeng, Hou, & Peng (2019) พบว่า โกรว์ธ มายด์เซตมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของผู้นำทางการศึกษา ซึ่งสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสถานศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมฝึกอบรม

โปรแกรมฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดย ศุภชัย สุการะกิจ (2562) ให้ความหมายว่า โปรแกรมฝึกอบรมเป็นแผนการดำเนินงานที่มีการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสุน วิชัยรัตน์ (2566) อธิบายว่า การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรมที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) จุดประสงค์ 2) ระยะเวลา 3) เนื้อหา/สาระ 4) แนวคิด/ทฤษฎี 5) กิจกรรม 6) สื่อและอุปกรณ์ 7) การวัดและประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการออกแบบโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโกรว์ธ มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน ได้บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนคิด

3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) เน้นการเรียนรู้จากการสังเกตและปฏิสัมพันธ์

3.3 แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประสบการณ์ และความต้องการของผู้เรียน

3.4 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงยืดหยุ่น (Adaptive Leadership) สนับสนุนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

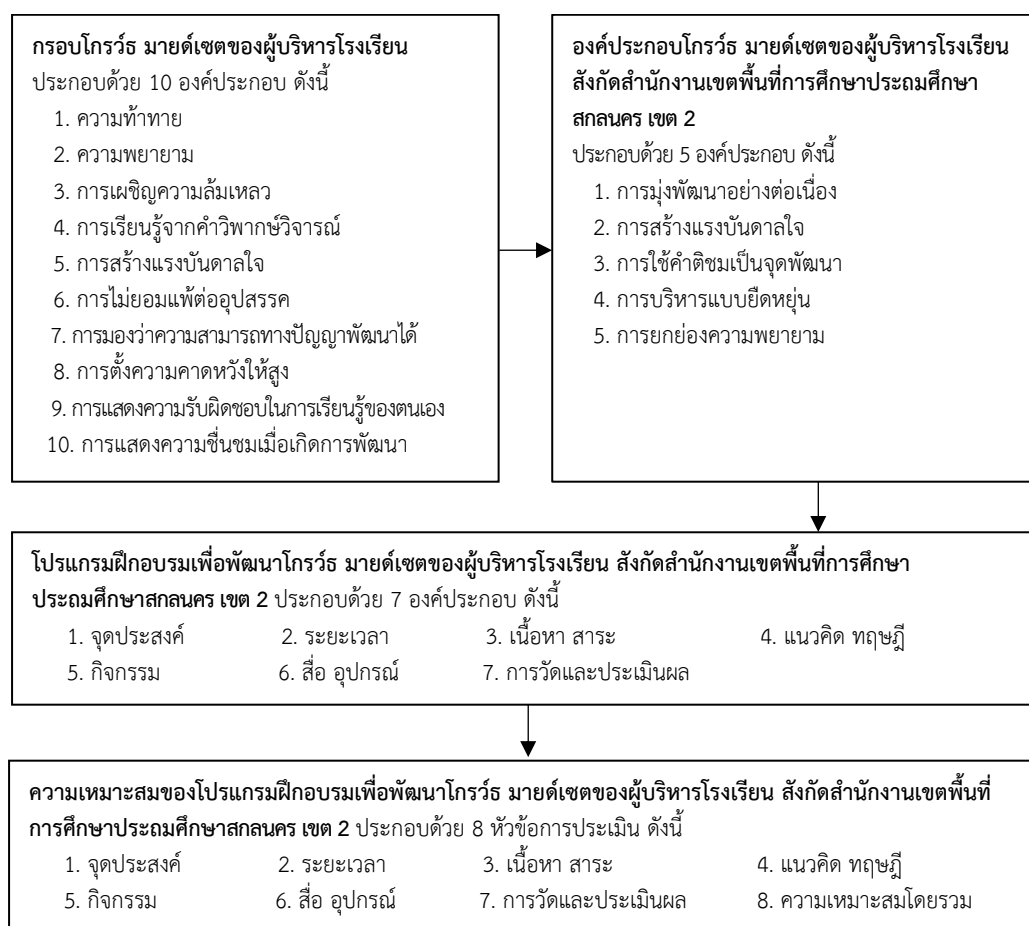
3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจและความต้องการ (เช่น Maslow) ที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมพัฒนาและการเติบโตของบุคคล แนวคิดเหล่านี้ช่วยสนับสนุนการออกแบบกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการพัฒนาทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ Hallinger, & Leithwood (1994) พบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะการบริหาร การส่งเสริมนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมในบริบทประเทศไทย งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เช่น ทวี จันทรดี (2561), นิภาภรณ์ ชัยโพธิ์กลาง (2561), เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี (2563), ประสาร ศรีพงษ์เพ็ล (2564), สุนันทา กิรินทร์วงศ์ และคณะ (2567) พบว่า การพัฒนาโปรแกรมที่มีองค์ประกอบครบถ้วนและเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม สามารถส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แนวโน้มการพัฒนาผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ยังเน้นการเสริมสร้างโครงสร้าง มาตรฐาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า โครงสร้าง มาตรฐาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียน และการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่มีโครงสร้างชัดเจน โดยบูรณาการแนวคิดทางจิตวิทยา การเรียนรู้ และภาวะผู้นำ จะช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและทัศนคติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาโครงสร้าง มาตรฐาน นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

1. การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรม จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ ทวี จันทรดี (2561), นิภาภรณ์ ชัยโพธิ์กลาง (2561), เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี (2563), พิมพ์ศันดา จิณสุทธี (2563), วรณฤดี เหล่าสมบัติ (2563), ประสาร ศรีพงษ์เพ็ญ (2564), พันสเทพ กุลวงศ์ (2564), วิทวัส นามำรุ (2564), สุธน วิชัยรัตน์ (2566), สุนันทา กิรินทร์, และคณะ (2567)

2. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อให้สัมภาษณ์แนวทางในการสร้างกิจกรรมในโปรแกรมโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 อาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนในระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียน มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นตารางแจกแจงความถี่
2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบกึ่งมีโครงสร้าง จำนวน 5 ฉบับ เพื่อหาแนวทางการสร้างกิจกรรมในโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบโปรแกรมฝึกอบรมและนำมาสังเคราะห์ด้วยตารางสังเคราะห์ คัดเลือกองค์ประกอบตั้งแต่ร้อยละ 20 มาเป็นองค์ประกอบ

2. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการสร้างกิจกรรมในโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน และนัดหมายเวลาในการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

4. ผู้วิจัยเข้าพบผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมาย

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและจัดทำโปรแกรมฝึกอบรมในลำดับต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลกิจกรรมในโปรแกรมฝึกอบรม ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

2. การประเมินโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนในระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน
2. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนการศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
3. ผู้บริหารโรงเรียน มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
- ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 1) จุดประสงค์ 2) ระยะเวลา 3) เนื้อหาสาระ 4) แนวคิด ทฤษฎี 5) กิจกรรม 6) สื่อ อุปกรณ์ 7) การวัดและประเมินผล 8) ความเหมาะสมโดยรวมของกิจกรรม

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำเครื่องมือ ได้แก่ โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง
3. ได้ข้อมูลกลับมาครบถ้วน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป
4. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม ตามเกณฑ์การแปลความหมายของลิเคิร์ต (Likert) อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์ (2568)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมฝึกอบรม มีผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรม

ลำดับ	องค์ประกอบของโปรแกรม	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คิดสรร
		1) ทวี จันทร์เต็ม (2561)	2) นิภาภรณ์ ชัยโพธิ์กลาง (2561)	3) เชษฐศักดิ์ คำมะแวปี (2563)	4) พิมพ์นิตา จิงสุธิงษ์ (2563)	5) วรณฤดี เหล่าสมบัติ (2563)	6) ประสาร ศรีพงษ์เพ็ล (2564)	7) พนัสเทพ กุลวงศ์ (2564)	8) วิทวัส นานำรุ่ง (2564)	9) สุธน วิชัยรัตน์ (2566)	10) สุนันทา กิรินทร์ และคณะ (2567)			
1	หลักการ หลักการ ที่มาและความสำคัญ หลักการและเหตุผลของ โปรแกรม หลักการและเหตุผล	✓	✓	✓	✓				✓	✓		6 2 1 1 2	60	✓
2	เนื้อหา สาระ เนื้อหา เนื้อหาสาระของโปรแกรม สาระสำคัญ เนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระของการ ฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	10 5 1 1 1 1 1	100	✓
3	โครงสร้าง โครงสร้าง		✓									1 1	10	
4	จุดประสงค์ วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป้าหมาย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม จุดประสงค์ของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10 5 1 1 1 1 1	100	✓
5	เวลา ระยะเวลา ระยะเวลาของการฝึกอบรม					✓	✓					2 1 1	20	✓
6	กิจกรรม กระบวนการ กิจกรรม กิจกรรมการพัฒนาของ โปรแกรม แนวการจัดกิจกรรม กิจกรรมการอบรม กระบวนการการจัด กิจกรรมเรียนรู้ การดำเนินการฝึกอบรม	✓	✓	✓		✓		✓			✓	9 1 1 1 1 1 1 1	90	✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบของโปรแกรม	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คิดสรร
		1) ทวี จันทร์เต็ม (2561)	2) นิภาภรณ์ ชัยโพธิ์กลาง (2561)	3) เซษฐศักดิ์ คำมะวาปี (2563)	4) พิมพ์ศรिता จิงสุทธิงษ์ (2563)	5) วรณฤดี เทลสาสมบัติ (2563)	6) ประสาร ศรีพงษ์เพ็ล (2564)	7) พนัสเทพ กุลวงศ์ (2564)	8) วิทวัส นาบ่าง (2564)	9) สุธน วิชัยรัตน์ (2566)	10) สุนันทา กิรินทร์วงศ์ และคณะ (2567)			
	ขั้นตอนดำเนินการ การจัดกิจกรรม								✓	✓		1 1		
7	รูปแบบ รูปแบบและวิธีการพัฒนา รูปแบบวิธีการ วิธีดำเนินการ วิธีการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้ วิธีการดำเนินการพัฒนา		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8 1 1 2 2 1 1	80	✓
8	สื่อ อุปกรณ์ เทคนิคและเครื่องมือ สื่อ สื่อและอุปกรณ์ในการ ฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์		✓				✓			✓	✓	4 1 1 1 1	40	✓
9	การวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผล โปรแกรม การประเมินผลโปรแกรม การประเมินผล แนวทางการประเมิน การวัดและประเมินผล การประเมินผลและติดตาม ผล	✓	✓	✓		✓		✓			✓	9 1 1 3 1 2 1	90	✓
10	งบประมาณ งบประมาณ									✓		1 1	10	
11	ประโยชน์ที่ได้รับ ประโยชน์ที่ได้รับ									✓		1 1	10	
12	เป้าหมาย เป้าหมาย		✓									1 1	10	
รวม		5	9	6	4	6	6	4	6	10	6			

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรมที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 20 มีทั้งหมด 8 ด้าน แต่เนื่องจากมีองค์ประกอบที่มีความซ้ำซ้อนกัน ได้แก่ รูปแบบและกิจกรรม ผู้วิจัยจึงไม่เลือก รูปแบบ มาเป็นองค์ประกอบในครั้งนี้ ตาม

คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่าโปรแกรมฝึกอบรมในงานวิจัยนี้มี 7 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) จุดประสงค์ 2) ระยะเวลา 3) เนื้อหาสาระ 4) แนวคิด ทฤษฎี 5) กิจกรรม 6) สื่อ อุปกรณ์ และ 7) การวัดและประเมินผล

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2568 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ข้อเสนอแนะมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน ควรเน้นการฝึกผ่านประสบการณ์ตรง การสะท้อนคิด และการยกย่องความพยายาม โดยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนคิดเป็นหัวใจหลัก ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นร่วมกันว่า ผู้บริหารควรได้รับการออกแบบกิจกรรมที่ให้ ทดลองทำ ปรับปรุง สะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง เช่น กรณีตัวอย่าง การรับผลสะท้อนกลับ การทดลองวิธีบริหารใหม่ ๆ เพื่อสร้างความเชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์, ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้

2. การสื่อสารเชิงบวกและคำชมเฉพาะเจาะจง ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นว่าการใช้ถ้อยคำเล็ก ๆ แต่เฉพาะเจาะจงช่วยเปิดกรอบความคิด ของผู้บริหารได้ดี ควรฝึกการชื่นชมที่ระบุพฤติกรรมอย่างชัดเจน ซึ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และเชื่อมโยงกับ แนวคิดการเรียนรู้ทางอารมณ์, ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

3. การใช้คำติชมอย่างเป็นข้อมูล ไม่ใช่อารมณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิชี้ว่าการติชมต้องเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา โดยต้องฝึกใช้เครื่องมือรับฟังอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการรับและให้การสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ทฤษฎีการมีส่วนร่วม, ทฤษฎีการรู้จักตนเอง, แนวคิดภาวะผู้นำเชิงยืดหยุ่น

4. ผู้นำต้องกล้าทดลองและยอมรับความล้มเหลว ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ผู้บริหารกล้าลองแนวทางใหม่ ๆ และเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด พร้อมให้รางวัลแก่ความพยายาม ไม่ใช่แค่ผลงาน ซึ่งเป็นหัวใจของโครงข่าย มายด์เซต และเชื่อมโยงกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (ด้านการยอมรับและการเติบโต), ทฤษฎีการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์, ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง

5. การสร้างวัฒนธรรมการยกย่องอย่างต่อเนื่อง ผู้ทรงคุณวุฒิย้ำว่าการยกย่องอย่างเป็นระบบ ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างในด้านการควบคุมอารมณ์ การให้คำติชม และการเห็นคุณค่าความพยายามของบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงยืดหยุ่น, แนวคิดการเรียนรู้ทางอารมณ์

สรุปผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะในภาพรวมว่า การส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ประสบการณ์ตรง การสะท้อนคิด การสื่อสารที่เน้นกระบวนการ การให้รางวัลความพยายาม และการจัดการอารมณ์ของผู้นำควบคู่กัน โดยผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง ทั้งด้านการเปิดใจรับฟัง การทดลองสิ่งใหม่ และการยอมรับข้อจำกัดของตนเอง ข้อเสนอเหล่านี้จึงเป็นฐานสำคัญที่จะนำไปออกแบบกิจกรรมในโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบกิจกรรม จำนวน 10 กิจกรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 แสดงกิจกรรมในโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

กิจกรรมที่	หัวข้อประเด็นการประเมิน								ผลการวิเคราะห์		แปลผล
	1.จุดประสงค์	2.ระยะเวลา	3.เนื้อหาสาระ	4. แนวคิด ทฤษฎี	5. กิจกรรม	6. สื่อ อุปกรณ์	7. การวัดและประเมินผล	8. ความเหมาะสมโดยรวมของกิจกรรม	$\bar{X}$	S.D.	
1. รู้จักโครงข่าย มายด์เซต	4.93	4.66	4.86	4.86	5.00	4.80	5.00	4.40	4.81	0.11	มากที่สุด
2. ใช้กลเม็ดรู้จักตน	5.00	4.86	4.86	5.00	4.86	4.93	5.00	4.80	4.91	0.11	มากที่สุด
3. พัฒนาค้นในองค์กร	5.00	4.66	5.00	5.00	4.80	5.00	4.80	4.73	4.87	0.04	มากที่สุด
4. สะท้อนการบริหาร	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.93	4.93	4.98	0.02	มากที่สุด
5. พัฒนางานจากปัญหา	4.60	4.86	4.80	5.00	4.80	4.93	4.53	4.60	4.76	0.36	มากที่สุด
6. นำพาองค์กรยั่งยืน	4.80	4.80	4.86	4.86	4.86	4.93	4.73	4.86	4.84	0.14	มากที่สุด
7. รู้ตื้นยอมรับคำติชม	4.86	4.73	4.86	5.00	5.00	4.80	4.80	4.86	4.86	0.06	มากที่สุด
8. กล้าหาญสมเป็นผู้นำ	5.00	4.86	4.86	5.00	5.00	5.00	4.80	4.86	4.92	0.06	มากที่สุด
9. สร้างวัฒนธรรมโครงข่าย มายด์เซต	5.00	4.86	5.00	5.00	4.93	5.00	4.86	4.86	4.94	0.06	มากที่สุด
10. พัฒนางานสำเร็จ สะท้อนตน	4.93	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.80	4.86	4.95	0.06	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.91	4.83	4.91	4.97	4.92	4.94	4.82	4.78	4.88	0.06	มากที่สุด
แปลผล	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 10 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมมี 8 หัวข้อประเด็นการประเมิน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า ทุกกิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความเหมาะสมจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กิจกรรมที่ 4 สะท้อนการบริหาร ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.02) รองลงมาคือ กิจกรรมที่ 10 พัฒนาองค์สำเร็จสะท้อนตน ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.06) และกิจกรรมที่ 9 สร้างวัฒนธรรมองค์กร มายด์เซต ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถอภิปรายแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบโปรแกรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 10 กิจกรรม โดยเน้น กิจกรรมเชิงปฏิบัติการและการสะท้อนคิด เช่น กิจกรรมสะท้อนการบริหาร และกิจกรรมการเรียนรู้จากคำติชม ซึ่งครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด หรือมายด์เซตไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ตรง การลงมือ ปฏิบัติ และการสะท้อนคิดจากเหตุการณ์การบริหารของตนเอง เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงจากภายใน อย่างแท้จริง สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการสังเกตและการปฏิสัมพันธ์ รวมถึงแนวคิดการ เรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและการสะท้อนคิด และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Hallinger, & Leithwood (1994) ที่พบว่าการฝึกอบรมโครงข่าย มายด์เซตสำหรับผู้บริหารที่เน้นการ มีส่วนร่วมและการสะท้อนคิด สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการบริหารงาน และส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับสูงมาก แสดงถึงความเป็นไปได้ในการนำโปรแกรมไปใช้ จริงในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โปรแกรมฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมกับการยึดโยงกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ น่าเชื่อถือ ทำให้โปรแกรมมีทั้งความเที่ยงตรงทางวิชาการและความเหมาะสมเชิงปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนา โปรแกรมฝึกอบรมอย่างเป็นระบบที่เน้นการวิเคราะห์ความจำเป็น การออกแบบ การดำเนินการ และการประเมินผล รวมถึง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dweck (2006) จึงชี้ให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาโครงข่าย มายด์เซตที่มีประสิทธิภาพคือโปรแกรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมเห็นคุณค่าของความพยายาม เรียนรู้จาก ข้อผิดพลาด และสามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานจริงได้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่าโปรแกรมฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้และพัฒนาผลการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การศึกษาครั้งต่อไปควร พิจารณาประเด็นต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำโปรแกรมฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาผู้บริหารและการพัฒนาวิชาชีพ

1.2 ขยายการศึกษาโดยวิเคราะห์ผลของโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงระบบ เพื่อให้เห็นอย่างชัดเจนว่าแนวคิดของผู้บริหารส่งผลต่อทัศนคติของครู บรรดาภาคองค์กร และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างไร ซึ่งจะช่วยอธิบายบทบาทของภาวะผู้นำต่อคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ยิ่งขึ้น

1.3 นำเครื่องมือวัดโครงข่าย มายด์เซตของผู้บริหารโรงเรียนไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis: CFA) กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายทั้งในระดับภูมิภาคและระดับการศึกษาอื่น เพื่อยืนยัน ความคงทนของโครงสร้างองค์ประกอบ และพัฒนาเป็นเครื่องมือมาตรฐานที่สามารถใช้ประเมินผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่ สูงขึ้นได้อย่างมีความน่าเชื่อถือสูง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลา ทำให้ผู้วิจัยยังไม่ได้นำโปรแกรมไปใช้ในการฝึกอบรมจริง ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจสามารถนำโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้และมีการศึกษาผลของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมโครงข่าย มายด์เซตในระยะยาว เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการบริหารและผลลัพธ์ที่เกิดกับครูและสถานศึกษา

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 เท่านั้น ดังนั้น ผู้ที่สนใจสามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปขยายผลกับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือระดับการศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบในบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวี จันทรเต็ม. (2561). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิภาภรณ์ ชัยโพธิ์กลาง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสาร ศรีพงษ์เพ็ด. (2564). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความกล้าหาญทางจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิดของ KIDDED. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (จิตวิทยา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัสเทพ กุลวงศ์. (2564). โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณฤดี เหล่าสมบัติ. (2563). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2568). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- วิทวัส นามำรุ่ง. (2564). การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภชัย สุกระกิจ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุธน วิชัยรัตน์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมอาสาสมัครกีฬาและผู้นำ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การจัดการนันทนาการ การท่องเที่ยวและกีฬา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนันทา กิรินทร์ค์, สุรกันต์ จันทาร, และประสพสุข ฤทธิเดช. (2567). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 18(1): 210–221. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmu/article/view/272655>

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติสำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2567, จาก
<https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2100- file.pdf>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How you can fulfil your potential*. London: Constable & Robinson.
- Hallinger, P., & Leithwood, K. (1994). Introduction: Exploring the impact of principal leadership. *School Effectiveness and School Improvement*. 5(3): 206–217.
- Keating, L. A., & Heslin, P. A. (2017). In learning mode? The role of mindsets in derailing and
Organization for Economic Co-operation and Development. (2019). *Sky's the Limit: Growth
Mindset, Students, and Schools in PISA*. Paris, France: OECD Publishing.
- Zeng, G., Hou, H., & Peng, K. (2019). "Teachers' Growth Mindset and Work Engagement in the Chinese
Educational Context: Well-Being and Perseverance of Effort as Mediators." *Frontiers in
Psychology*. 10, 839.