

บทความวิจัย (Research article)

การศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

A study of growth mindset of teachers work performance Under

Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5

สมภาพร ประเสริฐ^{1*} เสวตภากรณ์ ตั้งวันเจริญ² และ ชวนคิด มะเสนะ¹Samaphorn Prasert^{1*}, Sawettaphorn Tangwancharoen² and Chuankid Masena¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ Accepted)

12 กรกฎาคม 2568 17 กันยายน 2568 17 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนากลอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพดังกล่าวจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ (3) เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการพัฒนากลอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน และครู 306 คน รวม 338 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอ โดยอ้างอิงตารางของเครจซี่และมอร์แกน ส่วนกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและครู 6 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน (t-test, F-test) รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการพัฒนากลอบความคิดแบบเติบโต

¹สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี¹Education in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University²สาขาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี²Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: nuchypp22@gmail.com

ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นและความพยายาม การสร้างความท้าทาย การรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ การเรียนรู้จากอุปสรรค และการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น

คำสำคัญ: การศึกษากรอบความคิด, กรอบความคิดแบบเติบโต, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to: (1) investigate the development of a growth mindset in teachers' work performance under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5; (2) To compare the levels of growth mindset based on teachers' positions, educational qualifications, and work experience; and (3) To analyze and propose guidelines for promoting a growth mindset in teachers' work performance based on qualitative research data. The sample consisted of 32 school administrators and 306 teachers, totaling 338 participants. This research is a Mixed Methods Research, employing both quantitative and qualitative research approaches. selected through proportionate stratified random sampling using Krejcie and Morgan's table. The qualitative sample included six participants selected through purposive sampling. Research tools included a five-point Likert scale questionnaire (Cronbach's alpha = .98) and structured interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, F-tests, and content analysis. The findings showed: (1) teachers' growth mindset in work performance was at a high level overall; (2) there were statistically significant differences based on position, educational level, and experience; and (3) key development guidelines included: persistence and effort, embracing challenges, accepting feedback, learning from obstacles, and fostering opportunities to learn from successful role models.

Keywords: Study of mindset, Growth mindset, Teachers' work performance

บทนำ

กระบวนการคิดถือเป็นแกนกลางของการเรียนรู้และการตัดสินใจของมนุษย์ โดยเฉพาะในยุคสมัยที่โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในภาคการศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว การคิดจึงไม่ใช่เพียงการใช้เหตุผล หากแต่ยังสะท้อนถึงทัศนคติ ความเชื่อ และนิสัยเฉพาะตัวที่ส่งผลต่อการรับรู้และการกระทำในสถานการณ์ต่าง ๆ (สมชาย เทพแสง, 2565) ภายใต้อิทธิพลดังกล่าว แนวคิด “กรอบความคิดแบบเติบโต” หรือ Growth Mindset ได้รับความสนใจในฐานะเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับศักยภาพของบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียน แนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต ได้รับการพัฒนาจากงานวิจัยของ

Carol Dweck ซึ่งอธิบายว่า บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่าความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดว่าความฉลาดหรือความสามารถเป็นสิ่งที่ตายตัว (Dweck, 2006) บุคคลกลุ่มนี้มักมีทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลว เห็นอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และมีความกล้าในการปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตโดยรวม (Dweck, 2015) สำหรับบริบททางการศึกษาคู่มือถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างรอบด้าน หากครูมีกรอบความคิดแบบเติบโตก็จะส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน และบรรยากาศในห้องเรียน โดยครูจะมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนพยายาม แทนที่จะมุ่งเน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว (Ricci, 2013) นอกจากนี้ กรอบความคิดแบบเติบโตยังช่วยให้ครูมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายการศึกษา (Gross-Loh & Dweck, 2016) จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พบว่า สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในหลายพื้นที่ของประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารจัดการครู ทัศนคติในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัวกับนโยบายการศึกษาแบบใหม่ เช่น การเรียนรู้แบบ Active Learning การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในห้องเรียน และการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (สพฐ., 2565) สภาพปัญหาดังกล่าวยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตในตัวครู เพื่อเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรและระบบการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ในส่วนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า เป็นพื้นที่ที่มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ครูมีภาระงานหลายด้าน อีกทั้งยังต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในโรงเรียนและนโยบายภาครัฐ ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูในพื้นที่นี้มีกรอบความคิดแบบเติบโตจึงเป็นแนวทางที่จำเป็น เพื่อช่วยให้ครูสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงปรับตัวกับเทคโนโลยี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2566) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังชี้ให้เห็นว่า เมื่อครูได้รับการพัฒนาในด้านกรอบความคิดแบบเติบโตจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการสอนและความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน เช่น การศึกษาโดย Boaler (2016) พบว่าครูที่มีแนวคิดแบบเติบโตมีแนวโน้มจะใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าการให้ความสำคัญกับคะแนนสอบ ทำให้นักเรียนกล้าลงมือลองผิดลองถูกและมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานของสมอง (Neuroplasticity) ยังเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนกรอบความคิดแบบเติบโต โดยทำให้ครูตระหนักว่า สมองสามารถพัฒนาได้หากมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Chanita & Seri, 2016) การมีกรอบความคิดที่ถูกต้องจึงไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นแรงผลักดันสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความหลากหลายของผู้เรียน

จากเหตุผลทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยมุ่งหวังว่างานวิจัยนี้จะสามารถนำเสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมให้กับผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมกรอบความคิดดังกล่าวในหมู่ครู

เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างครูมืออาชีพที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

วัตถุประสงค์

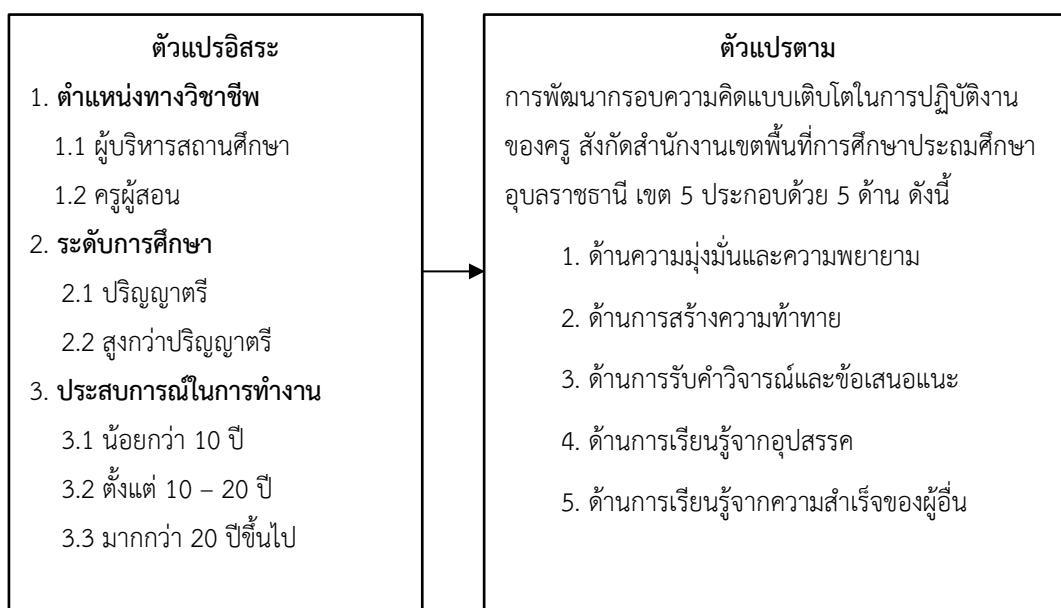
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยอาศัยข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

สมมุติฐานในการศึกษา

1. ครูที่มีตำแหน่งทางวิชาชีพต่างกัน มีระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ดังนี้ Dweck (2008), Campbell (2017), Warren and Hoskins (2017), พวงชมพู โจนส์ (2559), เนตรนิยามศ วรรณพันธ์ (2560), ธนะดี ศรียะจันทร์หอม และอารยา ปิยะกุล (2561), ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล (2561), อรพิน โคตรวิทย์ (2563), วันวิสาข์ จิตต์สุภาและสุบิน ยุระรัช (2564), และทพษ ปรินาจารย์และคณะ (2566) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโต



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอ โดยอ้างอิงตารางของเครจซีและมอร์แกน (1970) ส่วนกลุ่มเป้าหมายในวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและครู 6 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน (t-test, F-test) รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน รอบด้าน และสะท้อนภาพรวมของระดับการพัฒนาและแนวทางในการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในปีการศึกษา 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,725 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 254 คน และครูผู้สอน 2,471 คน จาก 252 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารและครูในแต่ละอำเภอที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน และครูผู้สอน 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) **เครื่องมือเชิงปริมาณ** 1.1) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตราส่วนของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพัฒนาจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นและความพยายาม, การสร้างความท้าทาย, การรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ, การเรียนรู้จากอุปสรรค และเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโต 1.2) แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ทุกข้อผ่านเกณฑ์การใช้งาน จากนั้นทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก 2) **เครื่องมือเชิงคุณภาพ** แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 6 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหาร 3 คน และครู 3 คน ที่มีคุณสมบัติ เช่น มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีผลงาน Best Practice หรือเคยได้รับรางวัลในระดับเขต/ภาค/ประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัดและโรงเรียนในพื้นที่ แจกจ่ายแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและออนไลน์ (Google Form) ผ่านระบบ AMSS โดบได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบ 338 ฉบับ คิดเป็น 100% ตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขออนุญาตจากต้นสังกัดเพื่อสัมภาษณ์และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย 1) **ข้อมูลเชิงปริมาณ** โดยข้อมูลทั่วไปเป็นวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบ: ใช้สถิติ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับหลายกลุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ส่วนกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) 2) **ข้อมูลเชิงคุณภาพ** เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปประเด็นจากแบบสัมภาษณ์และคำตอบแบบสอบถามปลายเปิด จัดกลุ่มประเด็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเพื่อนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนากรอบความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

การศึกษาระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมทุกด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังข้อมูลปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม	4.06	0.65	มาก
2. ด้านการสร้างความท้าทาย	3.92	0.79	มาก
3. ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ	3.94	0.70	มาก
4. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	3.76	0.67	มาก
5. ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น	3.66	0.62	มาก
เฉลี่ย	3.36	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการศึกษาระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

อุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งรายข้อ รายด้านและโดยรวม โดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ

รายการ	ตำแหน่งทางวิชาชีพ						t	P
	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู				
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความมุ่งมั่นและ ความพยายาม	4.71	0.28	มากที่สุด	3.99	0.63	มาก	11.47**	.00
2. ด้านการสร้างความท้าทาย	4.65	0.31	มากที่สุด	3.85	0.79	มาก	11.14**	.00
3. ด้านการรับคำวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ	4.59	0.41	มากที่สุด	3.87	0.69	มาก	8.68**	.00
4. ด้านการเรียนรู้จาก อุปสรรค	4.64	0.39	มากที่สุด	3.66	0.62	มาก	12.56**	.00
5. ด้านการเรียนรู้จาก ความสำเร็จของผู้อื่น	4.66	0.39	มากที่สุด	3.56	0.55	มาก	10.97**	.00
เฉลี่ย	4.65	0.31	มาก	3.79	0.54	มาก	13.55**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2.2 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา						t	P
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม	3.92	0.65	มาก	4.33	0.56	มาก	-4.63**	.00
2. ด้านการสร้างความท้าทาย	3.82	0.82	มาก	4.25	0.58	มาก	-5.27**	.00
3. ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ	3.84	0.71	มาก	4.26	0.57	มาก	-4.90**	.00
4. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	3.65	0.64	มาก	4.09	0.62	มาก	-5.53**	.00
5. ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น	3.55	0.55	มาก	4.00	0.72	มาก	-5.12**	.00
เฉลี่ย	3.76	0.56	มาก	4.19	0.53	มาก	-6.05**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2.3 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
1 ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.44	1.72	4.14*	.02
	ภายในกลุ่ม	335	139.13	0.41		
	รวม	337	142.57			
2. ด้านการสร้างความท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2	6.69	3.35	5.40**	.01
	ภายในกลุ่ม	335	207.41	0.61		
	รวม	337	214.10			
3. ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.16	2.07	4.21*	.02
	ภายในกลุ่ม	335	165.08	0.49		
	รวม	337	169.24			
4. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	4.89	2.44	5.59**	.01
	ภายในกลุ่ม	335	146.58	0.43		
	รวม	337	151.47			
5. ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	4.92	2.46	6.40**	.01
	ภายในกลุ่ม	335	128.80	0.38		
	รวม	337	133.72			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.35	2.17	6.60**	.01
	ภายในกลุ่ม	335	110.29	0.32		
	รวม	337	114.64			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ด้านการสร้างความท้าทาย ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ส่วนด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตของครู ได้แก่ (1) ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม: ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ สร้างความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของครู และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง (2) ด้านการสร้างความท้าทาย: ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่และการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการสร้างประเด็นท้าทายที่สามารถกระตุ้นให้ครูครูได้พัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด (3) ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ: สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติเชิงบวก เปิดใจกับข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาตนเอง และมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้จากมุมมองที่หลากหลาย (4) ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นความล้มเหลวเป็นบทเรียนให้ครูเรียนรู้จากอุปสรรค ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลว ควรเปิดใจยอมรับ มีการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันและหาทางออกที่ดีที่สุด (5) ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น: ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูต้นแบบ สร้างแรงจูงใจในการศึกษา ค้นคว้า และลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการตนเองและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีการอภิปรายเป็นรายข้อดังนี้

1. การศึกษาระดับการพัฒนากรอบความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของครูในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงบรรยากาศการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตทางวิชาชีพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพิน โคตรวิทย์ (2563) และวิภาวี ประสานสอน (2566) ที่รายงานว่ากรอบความคิดเติบโตของครูในพื้นที่อื่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดสำคัญของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience) และแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ตามแนวคิดของ Dweck (2006)

2. การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับความคิดแบบเติบโต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีคะแนนสูงกว่าครูผู้สอนอย่างชัดเจน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการประสบการณ์ในการทำงาน และการผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นภาวะผู้นำและการสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) และงานวิจัยของจรงค์ ดวงใจ และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567) ซึ่งยืนยันว่าตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อการยอมรับและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาโดย Dress (2016) ซึ่งระบุว่า ผู้นำที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

2.2 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่ากลุ่มที่จบเพียงปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานของชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดแจ้ง (2559) และงานวิจัยของละอองดาว ชาวกัจจกร และธีระดา ภิญโญ (2561) ที่ชี้ว่าการศึกษาระดับสูงส่งผลต่อการรับรู้ตนเองเชิงบวก และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงมุมมองต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่กว้างกว่า ส่งผลให้สามารถมองอุปสรรคเป็นโอกาส และใช้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2.3 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีระดับกรอบความคิดแบบเติบโต ในมิติต่าง ๆ สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ปรากฏการณ์นี้อาจสะท้อนถึงบทเรียนชีวิต การฝึกฝน และการเผชิญอุปสรรคในงานวิชาชีพที่หล่อหลอมทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Smith และ Firth (2018) ที่ระบุว่าประสบการณ์ การสอนส่งผลต่อการพัฒนาการของ Growth Mindset และกับ Dweck (2006) ที่อธิบายว่า Growth Mindset ไม่ใช่ลักษณะคงที่แต่เป็นทัศนคติที่สามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และการรับแรงเสริมในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

3. แนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

3.1 ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม: ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ สร้างความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของครู และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง สอดคล้องกับ อรพิน โคตรวิทย์ (2563) และชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดแจ้ง (2559) ที่กล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการสร้างความท้าทาย: ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่ และการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการสร้างประเด็นท้าทายที่สามารถกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด สอดคล้อง

กับอรพิน โคตรวิทย์ (2563) และมูกระวี พินิจลึก และ เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2567) ซึ่งให้เห็นว่า การสร้างความท้าทาย ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ: สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติเชิงบวก เปิดใจกับข้อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาตนเอง และมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้จากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งแนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dress (2016), Dweck (2006) สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ศิลปนเรศธรร (2563) ที่เน้นว่าการเปลี่ยนมุมมองจากกรอบความคิดแบบตายตัวไปสู่กรอบความคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนาได้ผ่านข้อเสนอแนะ ความเข้าใจตนเอง และเป็นโอกาสในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นความล้มเหลวเป็นบทเรียนให้ครูเรียนรู้จากอุปสรรค ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลว ควรเปิดใจยอมรับ มีการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันและหาทางออกที่ดีที่สุด สอดคล้องกับของปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และนันท์รัตน์ เจริญกุล (2561) และชพษ ปริชาจารย์ และคณะ (2566) ซึ่งให้เห็นว่าวิธีการคิดส่งผลต่อความคิดในด้านความท้าทายต่ออุปสรรค เสริมสร้างพลังในการฟื้นตัวจากความผิดหวังและสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไปแม้จะเจออุปสรรค มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย สามารถรับมือกับอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น: ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูต้นแบบ สร้างแรงจูงใจในการศึกษา ค้นคว้า และลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี ประสานสอน (2566) และจักรกฤษ แก้วโกษา และคณะ (2565) ซึ่งให้เห็นว่า การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีการอบรม สัมมนาจากบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีการบริหารงานที่ดีและมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เรียนรู้จากบุคคลที่มีชื่อเสียงในด้านการศึกษา ยึดแนวคิดและหลักปรัชญาในการทำงาน ก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทเชิงรุกในการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตของครู ผ่านการเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้กำลังใจในเชิงบวก เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ครูผู้สอน ควรได้รับการอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับแนวคิด Growth Mindset อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อความท้าทายในการปฏิบัติงาน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรบูรณาการแนวคิดกรอบความคิดเติบโตเข้าในระบบประเมินวิทยฐานะและการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดกับผลลัพธ์เพียงระยะสั้น

1.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ควรพิจารณาระดับของ Growth Mindset เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการพิจารณามอบหมายงานที่ท้าทาย โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีความพร้อมทั้งในด้านการศึกษาและประสบการณ์ เพื่อใช้ศักยภาพของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ระหว่างครูรุ่นใหม่และครูที่มีประสบการณ์สูง ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อเป็นกลไกในการถ่ายทอดประสบการณ์ กระบวนการคิด และการเรียนรู้จากอู่อุปสรรคอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยเร่งการพัฒนา Growth Mindset ของครูรุ่นใหม่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายพื้นที่การวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัดหรือภูมิภาคใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบริบทขององค์กรและวัฒนธรรมในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือบรรยากาศทางจิตวิทยาในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการพัฒนา Growth Mindset ของครู เพื่อระบุตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลสำคัญ

2.3 ควรออกแบบงานวิจัยในลักษณะ **วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)** หรือ **วิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)** เพื่อพัฒนาและทดสอบโปรแกรมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง Growth Mindset อย่างเป็นระบบและวัดผลได้

2.4 ควรศึกษาผลของ Growth Mindset ที่มีต่อผลลัพธ์ด้านอื่น ๆ เช่น ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment), ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน, หรือนวัตกรรมทางการเรียนรู้ เพื่อขยายความเข้าใจในคุณค่าของแนวคิดนี้

2.5 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกด้านพฤติกรรม ความคิด และแรงจูงใจของครูในการพัฒนา Growth Mindset อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

จักรกรฤช แก้วโยธา, พินิจนันท์ ชลเทพ, ลินดา แก้วแก่น, อธิภัทร พลลาภ และ อนุชิต จำวิเศษ. (2565).

องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 9 (4), 36-49. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/AJntc/article/view/1775/1758>

จักรกริช ดวงใจ และ สุภาวดี ลากเจริญ. (2567). กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพท.)*, 6 (3) 46-60. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270174>

ชนิตา รุ่งเรือง, และ เสรี ชัดแจ้ง. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์.

วารสารวิชาการ สถาบันวิจัยและพัฒนา, 6 (2), 1–15. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RMCS/article/view/59660>

ทัศนีย์ ศิลปนเรศธรร. (2563). อิทธิพลของกรอบความคิด (Mindset) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

[การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์] TU.

https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU_2020_6202036098_13143_13406.pdf

ธนดี สุริยะจันทร์หอม และ อารยา ปิยะกุล. (2561). ผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้าง โกรว์ธมายด์เซต

สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู. วารสารราชพฤกษ์. 16 (3), 56-63. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/153299/111720>

ปัทมาภรณ์ ศรีราชฤทธิ์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2561). แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู.

วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 150 (1), 389-399. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/164838/119446>

เนตรนิยามาต วรรณพันธ์. (2560). วิถีครูกับการพัฒนากรอบความคิดศิษย์. วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 15 (2),

187-195. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/article/view/105547>

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พวงชมพู โจนส์. (2559). การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากรในสถาบันการศึกษา

ระดับอุดมศึกษา. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 8 (1), 1-9. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bahcuojs/article/view/129746>

มุกระวี พินิจลึก และ เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2567). รูปแบบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth

Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 47 (4), 45-59. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/264695/183519>

ละอองดาว ขาววงจักร์ และ อีรดา ภิญโญ. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต

ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 10 (2), 151–159. <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/JIE/article/view/146198/107822>

วันวิสาข์ จิตต์สุภา และ สุบิน ยุระรัช. (2564). กลยุทธ์เพื่อพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 8 (8), 179-190. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/254276/170102>

- วิภาวี ประสานสอน. (2566). การศึกษาสภาพรอบความคิดเติบโตของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี*, 42 (3), 301-314.
- <https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGljbGUmaWQ9ODM1MDQ5>
- ชพพช ปรินิจารักษ์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ วิทยา ศรีชมภู. (2566). แนวทางการพัฒนากรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน, *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*. 5 (1), 205-222.
- <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm/article/view/258353>
- สมชาย เทพแสง. (2565). *จิตวิทยาการเรียนรู้กับการพัฒนาศักยภาพบุคคล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี พ.ศ. 2566-2570*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (2567). *สารสนเทศทางการศึกษา ปี 2567*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *รายงานสถานภาพการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรพิน โคตรวิทย์. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษา*, 16 (2), 141–153.
- <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/243587/166970>
- Boaler, J. (2016). *Mathematical mindsets: Unleashing students' potential through creative math, inspiring messages and innovative teaching*. Jossey-Bass.
- Campbell, S. (2017) 6 Ways to Develop a Growth Mindset. (cited 20 March 2022). Available from: <https://www.entrepreneur.com/article/305335>
- Chanita, R., & Seri, C. (2016). *Brain-based learning and growth mindset in education*. Bangkok: Thai Education Press.
- Dress, A. (2016). *Growth Mindset in Education*. London: Routledge.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S. (2008). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Ballantine Books.
- Dweck, C. S. (2015). *Growth mindset: A powerful approach for educators*. *Educational Leadership*, 72 (5), 20-25. <https://caelum-online-public.s3.amazonaws.com/1504-aprenda-a-aprender/03/carol+dweck+growth+mindsets.pdf>
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three keys to maximizing impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gross-Loh, C., & Dweck, C. S. (2016). How to raise a child with a growth mindset. *The Atlantic*.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.

Ricci, M. C. (2013). *Mindsets in the classroom: Building a culture of success and student achievement in schools*. Prufrock Press.

Smith, M., & Firth, Jonathan. (2018). *Psychology in the Classroom: A Teacher's Guide to What Works*. Oxon: Routledge.

Warren, F., & Hoskins, S. (2017) *What is Growth Mindset Theory*. (cited 20 March 2025).