แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.

Guidelines Teachers’ Growth Mindset Development in School under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 1.

วชิรญาณ์ ผาจวง

Whachiraya Phajuang

สมาน ประวันโต

Samarn Prawanto

**บทคัดย่อ**

 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 2,855 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้ตารางของ Krejcie and Mogan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ การเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม α = 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNIModified) ระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Interview) 6 ท่าน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย (Analytic Induction) และนำเสนอโดยวิธีการบรรยาย

 ผลการวิจัย กรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนในภาพรวม ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานตามสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ มาก ($\overbar{X}$ = 4.15) ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overbar{X}$ = 4.51) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ทั้ง 5 ด้าน มีค่า (PNI Modified ) อยู่ระหว่าง 0.050-0.138 ซึ่งลำดับที่ 1 คือ การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง (PNI Modified = 0.138 ) ลำดับที่ 2 คือ การเรียนรู้จากอุปสรรค (PNI Modified = 0.096 ) ลำดับที่ 3 คือ การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ (PNI Modified = 0.092 ) ลำดับที่ 4 คือ การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม (PNI Modified = 0.071) และลำดับที่ 5 คือ ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน (PNI Modified = 0.050 )

 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูพบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ให้ตรงกับความสามารถและความสนใจของครูแต่ละคนเพื่อให้ครูทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยใช้วิจัยเป็นฐานในการพัฒนาวิชาชีพและด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเข้าร่วมอบรมสัมมนาวิชาการ การจัดชุมชนเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน PLC และการสร้างเครื่อข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน 3) ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน 4) ส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การให้ครูวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และนำไปสู่การจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูสร้างองค์ความรู้ทางปัญญาด้วยตนเอง (Wisdom) และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ 2) สร้างแรงจูงใจให้ครูรักในการทำงาน มองปัญหาให้เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษา หรือให้คำแนะนำที่ดี ให้แก่ครูได้ (Coaching and metoring) 3) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ๆ สู่ชั้นเรียน ภายใต้การกำกับติดตามและให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหาร หรือเพื่อนครู 4) ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้กับครู พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูสามารถรับฟังคำแนะนำ หรือแนวทางการแก้ปัญหาจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม สัมนาจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูที่ได้ได้รับรางวัล OBEC Award ระดับชาติ รางวัลครูดีเด่นต่างๆ เป็นต้น 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีม

3) สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูยึดแนวคิด หลักการทำงาน ปรัชญาการทำงาน หรือหลักคิดต่างๆ จากผู้ที่ประสบความสำเร็จ 4) เปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการ แนวคิดหรือ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

**คำสำคัญ:** ความต้องการจำเป็น, กรอบความคิดแบบเติบโต

**ABSTRACT**

The purposes of this research were: 1) to study the actual condition and the expected condition about teachers’ growth mindset, 2) to examine guidelines in teacher’s growth mindset in the school under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 1. The population of this research were 2,855 people. The sample consists of administrators and teachers were 339 people using Krejcie and Mogan’s table by two stages stratified random sampling based on school size. The data collection was divided into two phases: Phase I, collect a quantitative data using rating scale questionares with a reliability of the questionare were 0.960. Data were analyzed using a ready-made computer, while the statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, including prioritization of desirable conditions with the Priority Need Index (PNI Modified). Phase II, collect quatitative data by interviewing 6 experts to study guidelines in the teacher’s growth mindset development. The data were analyzed using analytic induction and presented by means description method.

 The research results were as follow: teachers’ growth mindset in the overall, the mean level of the operation according to the actual condition was at high level ($\overbar{X}$ = 4.15). The mean level of the operation according to the expected condition was at highest level ($\overbar{X}$ = 4.51). The needs assessment to develop teachers’ growth mindset in overall had PNI Modified between 0.050-0.138. The first was creating job challenges for yourself (PNI Modified = 0.138). The second was learning from obstacles (PNI Modified = 0.096). The third was having the role model to inspire yourself (PNI Modified = 0.092). The fourth was learing from Learning from Criticism and Negative feedback (PNI Modified = 0.071). and the fifth was determination and dedication to work (PNI Modified = 0.050).

 The study results on the guilines for the development teachers’ growth mindset found that:Creating job challenges for yourself, the administrators should proceed in the following areas: 1) encourage assigning tasks to match capability and interest of each teacher to work efficiently. 2)promote the teachers improving themselves using Research Based to develop profession and learning management such as attending academic seminas or trainings, organizing the Professional Learning Community:PLC and building learning network with the co-workers in the school or out of school. 3) Should support the teachers using modern technology to develop learning innovations. And 4) Encourage teachers to work systematically such as analyzed curriculum and learning standard bring about to making the lesson plans for efficiently learning management.

 Learning from obstacles, the administrators should proceed in the following areas: 1) promote teachers building self-knowledge and always adapting to new situations. 2)motivate teachers to love working, seeing the problems to be challenging abilities, accepting the mistakes and properly improving so the administrators should be good advisor for teachers. 3) promote teachers to develop methods and new technical teachings into classrooms under coaching and mentoring from the administrators or co-workers. 4)support teachers to be teamwork, organizing training activities for developing teachers’ knowledge and skills, moreover giving an opportunity for teachers to listening suggestions or solving problem guilines from others.

 Having the role model to inspire yourself, the administrators should proceed in the following areas: 1) encourage teachers to attend the seminars, training from success people such as teachers who get a prize national OBEC Award, Outstanding Teacher award etc. 2) support teachers to be teamwork in school and helping each other in their team. 3) support and encourage teachers adhering woking principles and philosophy from success people. 4)open learning exchange platform about new methods and learning innovations.

**Keywords:** The Priority Needs Assessment, Growth Mindset