



ประเด็น	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ / ข้อควรแก้ไข
วิธีการดำเนินการ วิจัย ประกอบด้วย -ประชากร กลุ่ม ตัวอย่าง -เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย -วิธีการรวบรวม ข้อมูล	<input type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input checked="" type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล:
สรุปผลการวิจัย	<input type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input checked="" type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล: <i>ตรวจสอบว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์</i> <i>66 ล้าน หรือ ๖๖</i>
อภิปรายผล	<input type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input checked="" type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล: <i>ตรวจสอบว่า อภิปรายผล ได้สอดคล้องกับ</i> <i>วัตถุประสงค์ ที่ ๓๖ ๖๖ ล้าน หรือ ๖๖</i>
ข้อเสนอแนะ	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล:
เอกสารอ้างอิง	<input type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input checked="" type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล: <i>ตรวจสอบรูปแบบการเขียน อ้างอิง</i> <i>ที่ ๓๖ ๖๖ ล้าน หรือ ๖๖</i>

แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.
Guidelines Teachers' Growth Mindset Development in School under
the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 1.

วชิรญาณ ผางวง
Whachiraya Phajuang

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู และ 2) ความต้องการจำเป็นของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 339 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่า IOC ได้ค่าตั้งแต่ .06 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.969 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ($\bar{X} = 4.39$) และ 2) ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดลำดับแรก คือ ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายคือ 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 1. 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

ตรวจสอบ
ค่า IOC ตั้งแต่ .06
ถึง 1.00
ค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.969
วิเคราะห์ข้อมูลโดย
หาค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและค่า
ดัชนีความต้องการ
จำเป็น

สรุป

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 1 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.

ศึกษาระดับ
ภาคเหนือ กิดร
ปวงในศอก
กัน

Keywords: The Priority Needs Assessment, Growth Mindset

1. บทนำ

โลกในปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว ด้วยอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้า ทางวิชาการ ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีเครือข่ายไปทั่วโลก และ ในระบบ การศึกษาในโลกยุคปัจจุบันที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลง นานาประเทศที่ก้าวหน้าทางการศึกษา ได้เริ่ม เปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของการเรียนรู้ในโลกยุคปัจจุบัน และสำหรับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ย้ำให้เห็นว่า เรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้อง ปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความ ต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้ที่กำหนดนโยบายและบุคลากร ด้านการศึกษาของไทยควรตระหนักว่า การศึกษาควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่ จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมี ความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิง โครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งใน ระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ยัง ค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง (องค์การ ยูนิเซฟแห่งประเทศไทย, 2562)

จากการศึกษาของ Dweck (2012) พบว่าคนที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโตหรือ Growth mindset มักจะมีความกระตือรือร้น ใส่ใจกับงานที่ทำ สนุกกับการแก้ปัญหา สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย และมักประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ทำเพราะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้ จึงตั้งใจทำงานเต็มที่ และพร้อมเรียนรู้ เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคที่เจอ ส่วนคนที่มีกรอบแนวคิดแบบติด Fix mindset มักมีโอกา

ไม่พบในเอกสารอ้างอิง

บทที่ 1 ครร

6/10

ฉบับที่ ๖๖๖

ประสบความสำเร็จน้อยกว่าเพราะยึดติด ว่าทักษะของบุคคลเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ความตั้งใจในการทำงานของบุคคลนั้นมักจะต่ำ หลบเลี่ยง อุปสรรคและขาดการเรียนรู้ วิธีการสร้าง พัฒนา หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) มีวิธีการดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากครูปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ให้นักเรียนจะทำให้เด็กมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนและมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ดังนั้นบริบทของการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงสำคัญมาก เพราะเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ความรู้ความสามารถของผู้เรียน จัดการเรียนรู้ที่ต้องเน้นให้นักเรียนมีความรู้ขั้นพื้นฐาน อ่านออก เขียนได้ มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ครูจึงมีบทบาทสำคัญมากต่อการพัฒนาผู้เรียนและเป็นต้นแบบของการใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา 4.0 ซึ่งครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและแนะแนว ให้คำประเมินในเชิงชี้แนะ สามารถจัดการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์และคณะ, 2559) ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองเป็นอย่างมาก ซึ่งนับเป็นสถานการณ์ใหม่ที่มีความยากและท้าทายในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ดังที่ สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2560) ได้กล่าวว่า โลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วประเทศไทยต้องมีการปรับตัวซึ่งในการปรับตัวนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เด็กปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของชินิตา รัชชพลเมือง และคณะ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตพบว่า การพัฒนาครู มีความต้องการอยู่ในลำดับแรก

ไม่พอ
ในเอกสาร
อื่น

ดังนั้น เมื่อครูเป็นต้นแบบกรอบแนวคิดของนักเรียนจึงจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดแบบเติบโตดังนั้นแล้วจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ให้มีศักยภาพและจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน สนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และในฐานะที่ผู้วิจัยอยู่ในตำแหน่งของครูผู้สอนและผู้ที่กำลังศึกษาด้านการบริหารการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตของครู เพราะผลการวิจัยพบว่า การที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต จะทำให้คนมีความหวัง มีความอดทน มุ่งมั่นพยายาม ไม่ยอมแพ้ง่ายๆ และมีความคิดที่ต้องการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา กล้าเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทาย ซึ่งจะทำให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว (Dweck, 2006) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ด้วยเหตุที่กรอบแนวคิดและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู มีผลต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของนักเรียนและสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Dweck, 2015; Hattie, 2008) จึงจำเป็นต้องเริ่มพัฒนาที่ครูก่อน และเพื่อที่จะได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในการนำข้อมูลไปพัฒนา ส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต และเพื่อใช้ในการวางแผน ปรับปรุง กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องของกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และยุทธศาสตร์ของชาติ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัยที่สอดคล้องกับแผนการวิจัย

ทรงยศ กิ่งป

2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนชาติ สุริยะจันทร์หอม และ อารยา ปิยะกุล (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างโกรว์ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู ซึ่งพบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูมีระดับโกรว์ มายด์เซตสูงขึ้น หลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการส่งเสริมโกรว์ มายด์เซต และ นักศึกษาครูที่เข้าร่วมรูปแบบการเสริมสร้าง โกรว์ มายด์เซตทั้ง 5 ชั้น (SPASA) มีความคิด ความเชื่อที่เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะโกรว์ มายด์เซตมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากการบันทึกการสังเกตระหว่างการทำ กิจกรรม พบว่าก่อน การทำกิจกรรม นักศึกษา ร้อยละ 80 ยังมีความเชื่อแบบ ฟิกซ์ มายด์เซต แต่เมื่อได้รับการเข้าร่วมรูปแบบการเสริม สร้างโกรว์ มายด์เซต ตั้งแต่กิจกรรมที่ 3 นักศึกษาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง ความคิดและความเชื่อ โดยสังเกตจากการจดบันทึกของนักศึกษา “การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้เรารู้ว่า เรื่องที่เป็นไปไม่ได้ไม่มีจริงค่ะ เพราะดิฉันเป็นคนไม่ค่อยเชื่อมั่นในตนเองว่าจะทำได้ แต่พอได้ทำกิจกรรมทำให้เปลี่ยนความคิดไปจากเดิมมาก ไม่มีอะไรที่เราทำไม่ได้ จริง ๆ เพียงแต่เราต้องเปลี่ยนความเชื่อของเราทุกอย่าง ที่เรารู้ว่ามันเป็นไปได้ก็จะเป็นไปได้ ทำให้ตัวเองเกิดการ พัฒนาที่ดีขึ้น” นอกจากนี้ความคิดความเชื่อที่เปลี่ยนแปลง ไปในทางของโกรว์ มายด์เซตแล้ว นักศึกษายังเห็น ความสำคัญของการต้อนรับความท้าทาย “ได้เรียนรู้เกี่ยวกับคำว่าโอกาส ถ้ามีโอกาสเข้ามาแล้วเรากลับปฏิเสธ ก็เท่ากับว่าปิดกั้นความรู้ใหม่ ๆ ของตนเอง เพื่อจะได้ เพิ่มเติมความรู้ให้แก่ตนเองและสามารถนำไปสอนคนอื่นได้” และได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากความผิดพลาด และคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นไว้ว่า “การเรียนรู้ความผิดพลาด ไม่หยุดก้าวตามฝัน ถึงแม้จะล้มสักกี่ครั้ง ชีวิตยังไม่สิ้นก็ต้องก้าวต่อไป อนาคตที่สดใสกำลังรออยู่ ความ ล้มเหลว คือ บทพิสูจน์ความอดทน ความพยายาม การลอง ทำในสิ่งต่าง ๆ จะทำให้เราหาตัวตนและหนทางที่ดีที่สุด” “ขอบคุณคำตำหนิ ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดความ พยายามและไม่ยอมแพ้”

ปรอง 1 ผลการ

ปัทมาภรณ์ ศรีราชภูร์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ว่า 1) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูประกอบด้วย การฝึกอบรมใน งาน และการ ฝึกอบรมนอกงาน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ และจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูพบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตที่มี ความต้องการจำเป็นสูงที่ควรเร่งพัฒนามี 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ขอบความท้าทาย ค้นหาแรงบันดาลใจจาก ความสำเร็จของผู้อื่นและเรียนรู้จากคำวิจารณ์ ส่วนแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู สามารถทำได้โดยการพัฒนาคุณลักษณะ ทั้ง 4 ด้าน ด้วยวิธีการพัฒนาที่ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง(Self-Study) การบรรยายและการสัมมนา (Lecture & Seminar)และการ เป็นพี่เลี้ยง(Mentoring)

ทรงยศ กิ่งป

มูทิตา อดทน (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตใน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตมีคะแนนกรอบความคิดเติบโตสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับโปรแกรมภายหลังสิ้นสุดการทดลอง และ นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตมีคะแนนกรอบความคิดเติบโตเมื่อสิ้นสุดการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งผลการทดลองนี้ชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีกรอบความคิดเติบโตดีขึ้นและดีขึ้นกว่ากลุ่มควบคุม

นางสาว จิตต์สุภา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องกลยุทธ์เพื่อพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่ามีความเชื่อในการทำงานอย่างหนักโดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

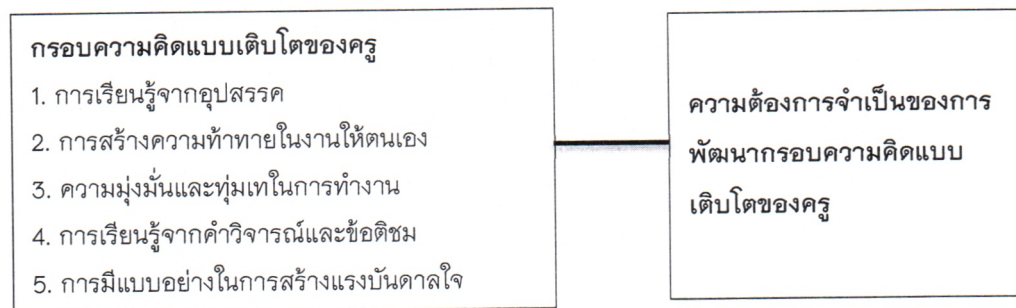
งานวิจัยต่างประเทศ

Dweck (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ คือการศึกษาเจตคติของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความฉลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า คนที่มีกรอบความคิดแบบติด (Fixed Mindset) คือเชื่อว่า สติปัญญาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและไม่เปลี่ยนแปลงในขณะที่ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเชื่อว่าสติปัญญาสามารถเติบโตได้ โดยผ่านการปฏิบัติ และจากความพยายาม และครูสามารถออกแบบและนำเสนองาน การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่ส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตได้ โดยครูผู้สอนจะเน้นให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีความสุขกับแก้ไข้ปัญหาและเกิดความท้าทายในการเรียนรู้ เน้นความก้าวหน้าและความพยายามของนักเรียน

Dweck (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโตและกรอบความคิดแบบติด ความคิดคน จะช่วยให้ก้าวหน้าได้อย่างไร การวิจัยได้เน้นถึงความสำคัญของการรวมกรอบความคิดแบบเติบโตมาใช้ในโรงเรียน จุดด้อยในงานวิจัยครั้งนี้คือ การพิสูจน์ว่าการเปลี่ยนแปลงความคิดเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการก้าวหน้า และจุดด้อยอีกอย่างคือ ความคิดไม่สามารถวัดได้ ส่วนของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงจากกรอบความคิดแบบคงที่ ไปสู่กรอบความคิดแบบเติบโต นั้นจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่จะนำไปปรับใช้ในการทำงาน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

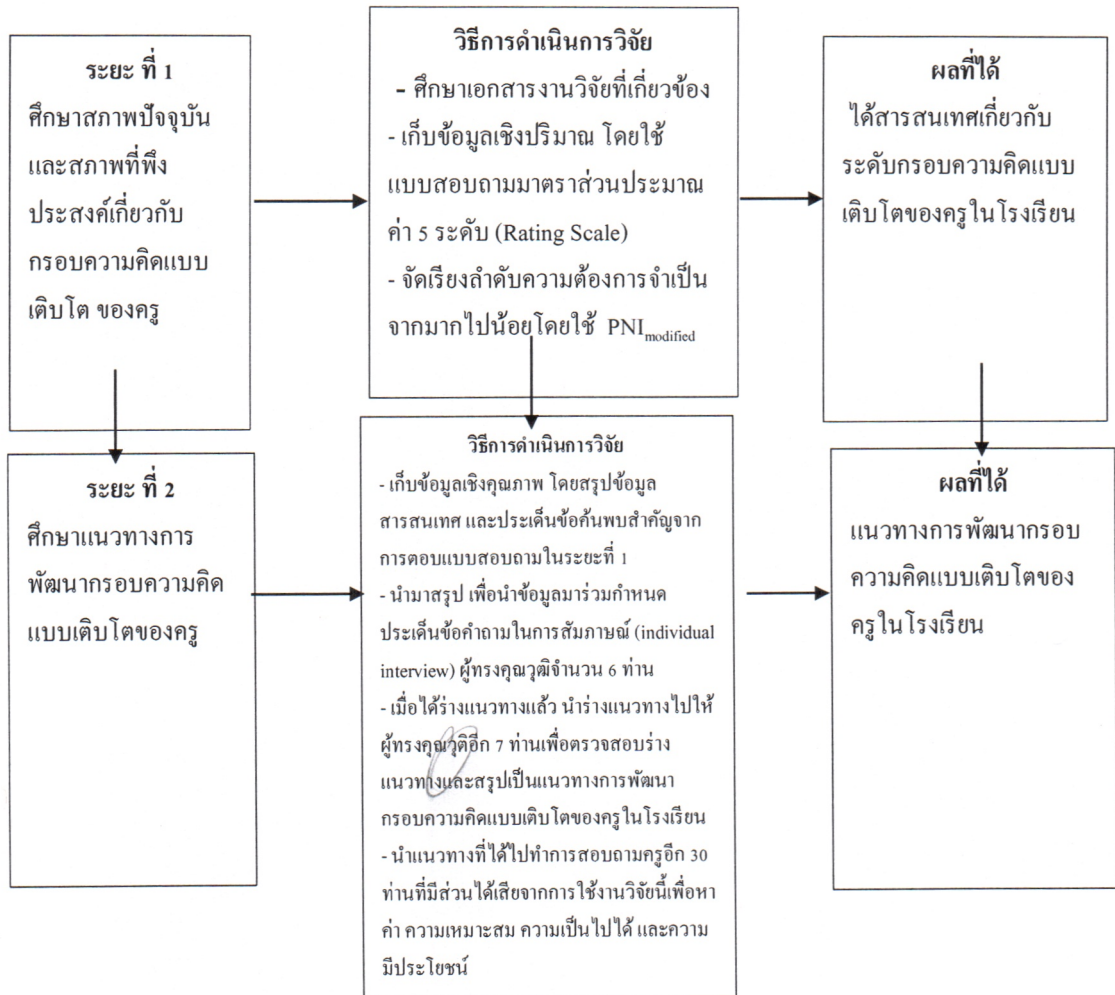
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ยึดกรอบแนวคิดกรอบของ Dweck (2012), Campbell (2015), Warren & Hoskins (2018) และปัทมาภรณ์ ศรีราชกูร์ (2561) เป็นหลัก ในการสังเคราะห์กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับศรัทธายอมรับอย่างกว้างขวาง ร่วมกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยอื่น ๆ รวมทั้งการศึกษาริบทที่เกี่ยวข้อง และนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง 3) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม และ 5) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต ของครู และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังแสดงในแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 2,855 คน
2. กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูจำนวน 317 คน รวมทั้งสิ้น 339 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี มอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจตุรัส, 2555) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

1. วิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบแนวคิดแบบเติบโต ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 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 วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2558) โดยปรับจากสูตร PNI เดิมโดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI_{Modified})

6. ผลการวิจัย

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

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

2. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) อยู่ระหว่าง 0.050 - 0.138 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นลำดับแรก (PNI_{Modified} = 0.138) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค (PNI_{Modified} = 0.096) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ (PNI_{Modified} = 0.092) ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม (PNI_{Modified} = 0.071) และ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เป็นลำดับสุดท้าย (PNI_{Modified} = 0.050)

7. สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค และ

ตรงข้อ ๑
ข้อ ๑ ข้อ ๒
ส่วนที่ครู
คือถึงโรงเรียน

ตรงข้อ ๑
คือข้อ
๑ ข้อ ๒
ข้อ ๓ ข้อ ๔
ส่วนที่ครู
คือถึงโรงเรียน

ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและครูสังเกตเห็นว่า ควรมีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานที่อยู่ในระดับดีอยู่แล้วก็ควรพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน การดำเนินงานในเรื่องต่างๆ ภายในโรงเรียนสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา กรมเวช (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงานได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานยิ่งขึ้น และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความแตกต่างทั้งในด้านวิสัยทัศน์และคุณวิสัยทัศน์ ครูที่มีอายุมากจะเกิดความท้อถอยและมีความกระตือรือร้นในการแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ลดลง และยังปรับตัวไม่ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วจึงทำให้ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตในด้านการสร้างความท้าทายอยู่ในลำดับสุดท้าย

2. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม และด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีความต้องการจำเป็น เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูสังเกตเห็นความสำคัญของการพัฒนาความท้าทายในการทำงาน เพราะการสร้างความท้าทายในการทำงานให้ตนเองของครูนั้น สามารถช่วยให้ครูพัฒนาวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย มีคุณภาพ และมีความท้าทาย เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธีระเกียรติ 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 และ3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องรู้จักและเข้าใจบริบทโรงเรียนตนเองและจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ แต่ละโรงเรียนกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง ร่วมกับการค้นหาวิธีปรับปรุงระบบงานภายในเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.099 – 0.213 เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูเข้าร่วมการนำเสนอนวัตกรรมการเรียนรู้อัตโนมัติที่ประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ เพื่อสร้างความท้าทายและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) คือ ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อัตโนมัติโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research Base) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติของนักเรียน

และ 3) คือ ครุนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dweck (2015) ที่ได้สร้างแบบประเมินกรอบความคิดแบบเติบโต และวิธีการเปลี่ยนกรอบความคิดแบบเติบโตผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งข้อดีของวิธีนี้คือ ครูสามารถเลือกประเด็นการเรียนรู้ ได้ตามความสามารถและความสนใจ สามารถติดต่อปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้ทั่วโลก โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารผ่านทาง Social Network หรือสื่อสังคมออนไลน์ สามารถประเมิน พัฒนาการของตนเองจากการทำแบบประเมินกรอบความคิดผ่านระบบออนไลน์ที่แปลผลข้อมูลได้ทันที

ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดต้องการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ก็ควรพิจารณา ด้านการสร้างความท้าทายในการทำงานเป็นลำดับแรก ซึ่งปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2562) ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู มี ดังนี้ 1) การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) เช่น ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และกล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการแสวงหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น และการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เรียนรู้จากคำวิจารณ์และใช้ให้เป็นประโยชน์ 2) การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการบรรยายและการสัมมนา โดยการจัดวิทยากรสอนหรือจัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างพลังในการฟื้นคืนจากความผิดหวังพ่ายแพ้ และยังทำสิ่งนั้นต่อไปแม้จะพบกับอุปสรรคหรือความผิดหวัง และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับครูฝึกการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และเรียนรู้จากคำวิจารณ์ 3) การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) โดยการสอน หรือให้คำแนะนำแนวทาง ต่าง ๆ แก่ครูให้ปฏิบัติตาม เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และกล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย

2.2 ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.076- 0.116 เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ครูยอมรับและเข้าใจในข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 2) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อชี้แจงผลการจัดการเรียนรู้ และวางแผนในการแก้ปัญหาพร้อมกัน และ 3) ครูสามารถวางแผน หาวิธีการในการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Dweck (2012) ที่พบว่าลักษณะของคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะไม่คิดยอมแพ้ต่ออุปสรรคต่างๆ และพร้อมที่จะเผชิญต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีแก้ปัญหาจนทำให้ประสบความสำเร็จ

2.3 ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.072 - 0.113 เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู (Teacher Professional Learning Community: TPLC) 2) คือ ครูเสนอความคิดเห็น และแนวคิดใหม่ๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) คือ ครูตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น การปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด การดำเนินงานได้ตรงตามแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับมูลนิธิกรมสุขภาพจิต โรงพยาบาลสวนปรุง (2020) ที่กล่าวว่า การมีบุคคลต้นแบบที่ดี การแสวงหาบุคคลต้นแบบที่ดีแก่เราหรือเป็นฮีโร่ในสายตาของเรานั้น จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เรามีความตั้งใจทุ่มเทมุ่งมั่นและอยากประสบความสำเร็จเฉกเช่นเดียวกับบุคคลต้นแบบนั้นๆ การมีบุคคลต้นแบบที่ดีนั้นสำคัญยิ่งศึกษาอัตชีวประวัติ ชีวิต การทำงาน ข้อคิดคำสอนต่างๆของเขาให้รอบด้าน เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ

ให้กับตนเองทุกๆวันแม้ในยามที่หมดกำลังใจ กล่าวคือทุกๆวงการหรือทุกๆอาชีพจะมีบุคคลต้นแบบเสมอ เช่นวงการพยาบาลก็มีมิสฟลอเรนซ์นิงติงเกล วงการจิตเวชก็มีนายแพทย์ฟิลิปฟินเนล วงการธุรกิจก็มี แจ็ค หม่า เป็นต้น

2.4 ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู 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 เน้นกระบวนการเพื่อนครู ช่วยเพื่อนครู พุดคุยสื่อสารกัน และส่งเสริมระบบการนิเทศ กำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนของครู โดยยึดหลักนิเทศเชิงพัฒนา มากกว่าการตำหนิสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปีพมาภรณ์ ศรีราชภัฏและนันทรัตน์ เจริญกุล (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ เรียนรู้จากคำวิจารณ์และใช้เป็นประโยชน์ และจัดวิทยากรสอนหรือจัดสัมมนาให้ครูรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เรียนรู้จากคำวิจารณ์

2.5 ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า PNI ^{modified} อยู่ระหว่าง 0.035 – 0.078 เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา 2) คือ ครูมีความมุ่งมั่น และพยายามที่จะศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และ 3) คือ ครูทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครู ชุมชน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา กรมเวช (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงานได้แก่ ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มทีกับงานที่ทำ วัฒนธรรมองค์กรซึ่งการมีค่านิยมที่ดี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความผูกพันและรักในองค์กรของตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ตนทำ และเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานยิ่งขึ้น

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ควรทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างความท้าทายในการทำงานของครู เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนในด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทำงานได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ

2) ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู (Indicator Development) เพื่อให้ได้โมเดล ที่จะนำไปใช้เป็นแนวในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจนและมีศักยภาพต่อไป

9. 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.
- ธีรเกียรติ์ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). Growth Mindset กับการปฏิรูปการศึกษา. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=48109&Key=news_act
- เนตรนิยามาศ วรณพยนต์. (2560). วิถีครูกับการพัฒนากรอบความคิดศิษย์. วารสารวิชาการหาดใหญ่, 15(2), 185-195.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์และพฤทธิ 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 รักเรียนรู้และขอความช่วยเหลือ. ค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.cepthailand.org/index.php?mo=59&id=1108752>
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). การศึกษาไทยยุค 4.0 ให้เรียนในสิ่งที่ชอบ. ค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.thairath.co.th/content/1082110>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์ (1991).
- Campbell, S. (2015). 6 Ways to Develop a Growth Mindset. Retrieved December 4, 2020, from <https://www.entrepreneur.com/article/305335>
- Dweck, C.S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Retrieved December 4, 2020, from <https://www.amazon.com/Mindset-Psychology-Carol-S-Dweck/dp/0345472322>
- _____. (2012). Mindset by Carol Dweck – Summary. Retrieved December 4, 2020, from <https://www.alexvermeer.com/why-your-mindset-important/>
- _____. (2015). Carol Dweck Revisits the 'Growth Mindset'. Retrieved December 4, 2020, 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, 2020, 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, 2020, from <http://www.havannah.cheshire.sch.uk/havannah-heroes/what-is-growth-mindset-theory/>

ตรวจ คอมพิวเตอร์
ที่เขียนหัวข้อ
๑. หลักข้อ ๖