

แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2\*  
GUIDELINES FOR THE GROWTH MINDSET DEVELOPMENT OF SCHOOL  
ADMINISTRATOR UNDER THE NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 2

กฤษฎาพร พากเพียร

Kridsadaporn Phakphian

วัลลภา อารีรัตน์

Wallapha Ariratana

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย, ประเทศไทย.

Khon Kean University, Nong Khai Campus, Thailand.

E-mail: chomsong1992@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหาร 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.96

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้างความท้าทายให้ตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับสภาพที่พึงประสงค์พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการหาแรงบันดาลใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นภาพรวม (PNI\_Modified) อยู่ระหว่าง 0.371-0.382 โดยความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (PNI\_Modified = 0.382) และต่ำสุดคือการหาแรงบันดาลใจในการทำงาน (PNI\_Modified = 0.371) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานมี 5 ด้าน ได้แก่ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยการวางแผนแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ การสร้างความท้าทายให้ตนเองผ่านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ ด้วยการเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองโดยนำเทคโนโลยี

\* Received: 20 October 2024; Revised: 8 December 2024; Accepted: 11 December 2024



สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการหาแรงบันดาลใจผ่านการแสดงความคิดเห็นเชิงบวก การเปิดใจรับฟัง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

**คำสำคัญ:** สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น, กรอบความคิดแบบเติบโต

## Abstract

This research article aims to: 1) study the current conditions, desired conditions, and needs related to the growth mindset of school administrators, and 2) develop guidelines for enhancing the growth mindset of school administrators under the jurisdiction of the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2. The research employed a mixed-method approach. The population consisted of 269 school administrators and teachers. Research instruments included questionnaires and interviews, with a discrimination index ranging from 0.67 to 1.00 and Cronbach's alpha coefficient at 0.96.

The findings revealed that the current conditions were at a moderate level, with the highest average in the aspect of commitment to self-improvement and the lowest average in creating challenges for oneself. In the desired conditions, the overall level was the highest, with the highest average in perseverance in overcoming obstacles and the lowest average in finding inspiration for work. The overall necessity index (PNI\_Modified) ranged from 0.371 to 0.382, with the highest necessity in perseverance in overcoming obstacles (PNI\_Modified = 0.382) and the lowest in finding inspiration for work (PNI\_Modified = 0.371). The development guidelines for administration encompass five aspects: perseverance in overcoming obstacles through systematic problem-solving planning, creating challenges for oneself by promoting participation in strategic planning, learning from others' critiques by allowing teachers to reflect on problems constructively, commitment to self-improvement through the application of information technology in work processes, and finding inspiration by expressing positive opinions, being open-minded, and fostering good relationships within the organization.

**Keywords:** Current and Desirable Conditions, Priority Needs Index, Growth Mindset



## บทนำ

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศ สถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางในการเตรียมเยาวชนให้พร้อมเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม จากสถานการณ์โควิด-19 สู่ภาวะหลังวิถีใหม่ (After New Normal) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย "สถานศึกษาวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ" มุ่งเน้นความปลอดภัย โอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม และการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาต้องอาศัยมุมมองเชิงบวก ความรู้เชิงหลักการ การเพิ่มพูนทักษะใหม่ และการบริหารตามหลักคุณธรรม ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและบุคลากร โดยมองว่าทักษะสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และฝึกฝน (Dweck, C.S, 2022; Trzesniewski and Dweck, 2022) กรอบความคิดนี้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเอง เรียนรู้จากการอบรมหรือเพื่อนร่วมงาน และเผชิญความท้าทายใหม่ในบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ (อรพิน โคตรวิทย์, 2563; Nitas, Wallapha, Saowanee, 2021) ดังนั้น การปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตในผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและผู้เรียน ทำให้การศึกษาก้าวหน้าในยุคสมัยและสนับสนุนการพัฒนาประเทศในอนาคตอย่างยั่งยืน (Dweck, C.S, 2022; วรรณฤกษ์ ชาลิรักษ์, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ดูแลและปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการนำเทคโนโลยีเข้ามาบูรณาการในหลักสูตร ซึ่งนับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่เข้าสู่การจัดการศึกษาในโรงเรียน สอดคล้องตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2563 ที่เน้นให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และภาวะหลังวิถีใหม่ (The Next Normal)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจะต้องสื่อสารสร้างความตระหนักและความเข้าใจ พร้อมเสริมหนุนครูให้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และสร้างทักษะสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ทั้งต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องมีมุมมองเชิงบวก สร้างขวัญและกำลังใจ ให้มีความสำคัญกับครู พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพที่เป็นจริงสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ทั้งในระดับสำนักงานเขต และผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางไปใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การวิจัยระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์จำนวน 104 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 114 คน และครูจำนวน 797 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 911 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้เกณฑ์สำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนจำนวน 83 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร 34 คน และครูจำนวน 235 คน รวม 269 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีข้อความเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนตามองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 2) การหาแรงบันดาลใจในการทำงาน 3) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น 5) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)



### 3. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบความคิดเติบโต และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิดและทฤษฎีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และรายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่ (SAR) เพื่อนำวิเคราะห์องค์ประกอบกรอบความคิดเติบโตและสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

3.2 นำองค์ประกอบกรอบความคิดเติบโตมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมและสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดการวิจัย ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถามและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ซึ่งมีกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม (Test Blueprint) กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ใน การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปและจบปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาจำนวน 2 คน นักวิชาการทางระถมศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์ในการตัดสินใจ คือ คัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีการปรับปรุงความถูกต้องของภาษา ความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

3.5 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามได้รับการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยต้องมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่น้อยกว่า 0.70



#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัย ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 เพื่อแจ้งให้โรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 15 วัน

4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและติดตามแบบสอบถาม โดยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เอกสารครบ 269 ฉบับ โดยคิดเป็นร้อยละ 100

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ซึ่งผู้วิจัย นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์โดยการหาค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยวิเคราะห์ดังนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

1) การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2) จัดเรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปน้อย โดยใช้สูตรของสุวิมล ว่องวานิช โดยปรับจากสูตร PNI เดิมโดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวังหาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและ ทารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนัก ก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญความคาดหวัง (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)



$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{\text{Modified}}$	แทน	ค่าดัชนีการจัดอันดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์
I	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่เป็นจริง

## 6. การแปลผลข้อมูล

ในการแปลค่าเฉลี่ยที่ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบที่ได้จากระยะที่ 1 มาสรุปเพื่อร่วมกำหนดประเด็นข้อคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อจะนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและยืนยันแนวทางฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของแนวทางฯ ดังรายละเอียด ดังนี้

#### 1) กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง เพื่อตรวจสอบและยืนยันแนวทางฯ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของแนวทางฯ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน ครู จำนวน 1 ท่าน ครู ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด

#### 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางฯ



### 3) การสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางฯ ที่ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบในระยะที่ 1 มาสร้างประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มาหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

### 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ตามกรอบแนวคิดการวิจัยกรอบความคิดแบบเติบโต 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

(1) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คือ สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายชื่อ

(2) การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

(3) จัดเรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปน้อย โดยใช้สูตรของสุวิมล ว่องวานิช โดยปรับจากสูตร PNI เดิมโดยใช้วิธี Priority Need Index ( $PNI_{Modified}$ ) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวังผลต่างของสภาพที่เป็นจริง และหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญความคาดหวัง (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

(4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มาวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยการตีความให้เหตุผลสร้างข้อสรุป และนำเสนอโดยการบรรยายแบบความเรียง (สุภางค์ จันทวานิช, 2553)

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สภาพปัจจุบันของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน



โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.52$ ) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การสร้างความท้าทายให้กับตนเอง และการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.49$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.83$ ) และการหาแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.81$ )

**2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน** ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมพบว่า ค่า (PNI\_Modified) อยู่ระหว่าง 0.371 ถึง 0.382 ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (PNI\_Modified = 0.382) ตามลำดับและลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือการหาแรงบันดาลใจในการทำงาน (PNI\_Modified = 0.371)

**3. แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน** แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่าผู้บริหารควรดำเนินการ ดังนี้

3.1 ด้านการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค วางแผนอย่างมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหา โดยใช้สารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน และให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3.2 ด้านการสร้างความท้าทายให้กับตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ แผนงาน และโครงการ นำนวัตกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่ห้องเรียนเพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมโดยใช้วิจัยเป็นฐาน และกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมวิเคราะห์และสะท้อนปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนใหม่ (Re-plan) อย่างรอบคอบ พัฒนาตนร่วมกับเพื่อนครู และเน้นการทำงานเป็นทีม

3.4 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรมีบุคคลต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจสู่ผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานและการจัดการเรียนการสอน

3.5 ด้านการหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหารควรแสดงความคิดเห็นเชิงบวกและรับฟังด้วยใจที่เป็นกลาง ส่งเสริมระบบสื่อสารหลากหลายช่องทาง พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย ให้เกียรติผู้ร่วมงานรวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดี



**4. การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน** พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างความท้าทายให้กับตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.95) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.73)

ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ( $\bar{X}$  = 4.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ( $\bar{X}$  = 4.80) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น ( $\bar{X}$  = 4.67)

ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ( $\bar{X}$  = 4.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น ( $\bar{X}$  = 4.80) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและการหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.67)

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งนโยบายการจัดการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งจึงต้องทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนทุกคน ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะสำคัญที่จำเป็นในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ และร่วมขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนคุณภาพสู่สากล สพพ.หนองคายเขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์มุ่งพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะสำคัญเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ และการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การเรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การจัดหลักสูตรที่เน้นส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุตามเป้าหมายผู้ บริหารต้องพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการพัฒนาครู เพื่อเสริมหนุนการทำงานเป็นทีม เน้นกระจายอำนาจและสร้างขวัญ



และกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับแนวคิดของวชิรศักดิ์ มัชฌิมภาวิโร กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะพัฒนากรอบความคิดเติบโตได้ ต้องมีความคิดยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการ ไปพร้อมกับการยอมรับความเสี่ยงกับความล้มเหลว หรือความสำเร็จในการทำงานและยอมรับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของตนเองและครู จึงทำให้การดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ (วชิรศักดิ์ มัชฌิมภาวิโร, 2561) สอดคล้องกับผลวิจัยของวีระยุทธ แสนพินิจ ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีกรอบความคิดเติบโตต้องใช้ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่สร้างสรรค์และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม (Innovation) มาใช้ในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อกระแสแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการองค์การอย่างต่อเนื่อง (วีระยุทธ แสนพินิจ, 2562) ซึ่งตรงกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า “...ผู้บริหารต้องเรียนรู้ว่า บุคคลที่ประสบผลสำเร็จมีกระบวนการทำงานอย่างไร เข้าไปเรียนรู้แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง เพราะทุกคนมีจุดเด่น นำจุดเด่นของแต่ละคนมาพัฒนาตัวเรา...” (อวิช ธาโท, 2566)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และต่ำสุด คือ การหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID19 ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ดังนั้น การปฏิบัติงานจึงมีความเข้มงวดและต้องกำหนดเวลาในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลสำเร็จตามกรอบการปฏิบัติติดตามนโยบายของสพฐ.และเป้าหมายของโรงเรียน จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับผลการวิจัย (วีระยุทธ แสนพินิจ, 2562) ที่เสนอแนะว่า ในการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสังคมความเป็นอยู่ในโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จะเสริมหนุนให้ครูและผู้บริหารเติบโตและขับเคลื่อนไปได้ เมื่อทุกฝ่ายมีความเข้าใจ เชื่อมมั่น และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า สอดคล้องกับบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ได้วางกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารที่ว่า ผู้บริหารต้องวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จัดทำกลยุทธ์ แผนงาน และโครงการการนำนวัตกรรมการเรียนรู้เชิงรุก นำสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันมาสนับสนุนในการพัฒนางาน ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมโดยใช้วิจัยเป็นฐาน



และการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมวิเคราะห์ และสะท้อนปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อนครู และเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีบุคคลต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจสู่ผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรแสดงความคิดเห็นเชิงบวกและรับฟังด้วยใจที่เป็นกลาง ส่งเสริมระบบสื่อสารหลากหลายช่องทาง พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย และให้เกียรติผู้ร่วมงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กล่าวว่า “... ผู้บริหารที่จะบริหารให้ประสบผลสำเร็จต้องมีการวางแผน จัดทำกลยุทธ์ โครงการ และแผนงานต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรม มีการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน การนำกระบวนการ active learning เข้าสู่สถานศึกษาและห้องเรียน พัฒนาทักษะความรู้ของครูควบคู่กัน ...” (ธวัช ธาโท, 2566) “...ผู้บริหารต้องมีเทคนิคการนิเทศ กำกับติดตามงานอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบความคืบหน้าในการทำงานเมื่อพบปัญหาจะได้หาทางแก้ไข ให้งานบรรลุตามเป้าหมาย...” (ชาญวิทย์ โคตะพันธ์, 2566) “...ผู้บริหารยอมรับฟังเมื่อมีคนมาแนะนำ เปิดใจเรียนรู้หรือยอมรับในคำแนะนำวางใจให้เป็นกลาง นำมาปรับปรุงตนเอง ลดความคิดเห็นส่วนตนลง เป็นผู้บริหารที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง...” (ไกรสร พิมพ์ประชา, 2566)

3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมพบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ในทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ทั้งวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน และใช้เทคนิคหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อนำมาจัดเรียงลำดับในการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน โดยในการกำหนดการตรวจสอบและการยืนยันแนวทางฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีการปรับแก้ไขเพื่อให้ได้แนวทางที่มีความสมบูรณ์จึงนำแนวทางฯดังกล่าวผ่านผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดเกณฑ์ในการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน ในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นถึงความมีมาตรฐานของแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 สอดคล้องกับผลการวิจัยของผด้อยศุภา คนคล่อง ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในวิถีปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดมุกดาหาร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory) เช่นเดียวกัน (ผด้อยศุภา คนคล่อง, 2565) นอกจากนี้ เป็นการยืนยันว่าสามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปปรับใช้ได้กับทุกบริบทสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีกรอบ



ความคิดเติบโตเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันด้านการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การสร้างความท้าทายให้กับตนเอง และการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมและให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงาน จัดทำกลยุทธ์และโครงการที่เน้นการส่งเสริมนวัตกรรมสู่สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และเน้นกระบวนการสอนงาน และเป็นที่ปรึกษา (Coaching & Mentoring) ในการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ภายใต้การใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนสู่การปฏิบัติจริงในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ต้นแบบการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) เกิดประโยชน์สำหรับสถานศึกษาอื่นนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้บริหารต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร พิมพ์ประชา. (1 มี.ค. 2566). แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน (นางสาวกฤษฎาพร พากเพียร, ผู้สัมภาษณ์).
- ชาญวิทย์ โคตะพันธ์. (28 ก.พ. 2566). แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (นางสาวกฤษฎาพร พากเพียร, ผู้สัมภาษณ์).
- ธวัช ธาโท. (3 มี.ค. 2566). แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (นางสาวกฤษฎาพร พากเพียร, ผู้สัมภาษณ์).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พัลลภศุภา คนค่อง. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารในวิถีปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูมิตำ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วชิรศักดิ์ มัชฌิมภาโร. (2561). การบริหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(68), 16-22.



- วรัญญภรณ์ ชาลีรักษ์. (2564). *การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการติดตามการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2565 จาก <https://shorturl.asia/MG09y>.
- วีระยุทธ แสนพินิจ. (2562). รูปแบบการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา: การวิจัยผสมผสานวิธี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (นางสาวกฤษฎาพร พากเพียร, ผู้สัมภาษณ์).
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายการขับเคลื่อนการศึกษา*. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.obec.go.th/archives/830562>.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2553). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพิน โคตรวิทย์. (2563). แนวทางการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Dweck, C.S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential*. Retrieved August 4, 2022, from <https://golink.icu/y2LBQbh>.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Mindset by Carol Dweck –Summary*. Retrieved October 4, 2022, from <https://alexvermeer.com/why-your-mindset-important/>.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Carol Dweck Revisits the 'Growth Mindset'*. Retrieved August 4, 2022, from <https://www.edweek.org/ew/articles/2015/09/23/carol-dweck-revisits-the-growthmindset.html>.
- Nitas, Wallapha , Saowanee. (2021). Developing factors and indicators of growth mindset for school administrators in Thailand, *International Educational Research*, 4(1), 61-70.
- Trzesniewski and Dweck. (2013). *An implicit theories of personality intervention reduces adolescent aggression in response to victimization and exclusion*. Retrieved August 10, 2022, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3660787/>.