

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต
(Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*
THE GUIDELINES TO DEVELOP THE GROWTH MINDSET OF SCHOOL
ADMINISTRATORS, UNDER THE PHITSANULOK PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภัทรา คำโค¹ และ วรินทร์ บญยั้ง²
Pattra Kako¹ and Warinthorn Bonying²
¹⁻²มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹⁻²Naresuan University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: pattrak66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำนวน 297 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 88 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 209 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอ เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาสภาพความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=0.48)

* Received 4 May 2025; Revised 21 May 2025; Accepted 26 May 2025



2) การศึกษาแนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าคิดและกล้าทำ ยอมรับความผิดพลาด และมองว่าเป็นประสบการณ์ในการพัฒนา และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้จากการ PLC ร่วมกับผู้บริหารท่านอื่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ความคิดแบบเติบโต, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is 1) to study the Growth Mindset of school administrators under the Phitsanulok Primary Education Service Area Office 1 And 2) to explore ways to develop Growth Mindset among school administrators. The research was conducted in two stages: the first stage involved studying the Growth Mindset of school administrators under the Phitsanulok Primary Education Service Area Office 1, with a sample group consisting of school administrators and teachers from the Phitsanulok Primary Education Service Area Office 1, totaling 297 individuals. This included 88 school administrators selected through purposive sampling and 209 teachers selected through stratified random sampling. Analyzed by using mean and standard deviation. The second stage involved studying ways to Growth Mindset among school administrators, with informants including 5 experts selected through purposive sampling. Data was collected through interviews and analyzed by using content analysis.

The research findings indicated that

1) The study results on Growth Mindset of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 indicate an overall high level ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.48).

2) The proposed guidelines for developing a growth mindset suggest that school administrators under the Phitsanulok Primary Education Service Area Office 1 should be courageous in thinking and taking action, accept mistakes as opportunities for learning and development, and continuously engage in self-improvement. This can be achieved through training, educational visits, further studies, or learning within professional learning communities alongside other

administrators to enhance the effectiveness and efficiency of school management.

Keywords: The guidelines to develop, Growth mindset, School administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 6 ได้ระบุไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้นำทางการศึกษาในระดับหน่วยปฏิบัติที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีหน้าที่หลักในการพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

ซึ่งในบริบทของ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปรับตัวและพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Growth Mindset หรือ “ความคิดแบบเติบโต” ที่เน้นว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว (Dweck, 2006)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีน้ำจูงใจ ใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนการบริหารจัดการ ซึ่งการจะเป็นผู้มีน้ำจูงใจและนวัตกรรมที่ดีได้นั้น ผู้บริหารควรออกนอกกรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ (Fixed Mindset) โดยการพัฒนาความคิดในเชิงสร้างสรรค์และแปลกใหม่ พัฒนาการอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ของตนเองอยู่เสมอ และเป็นผู้มีน้ำจูงใจที่พร้อมจะผิดพลาด และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้น มองว่าสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นโอกาสที่จะได้พัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2564)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้กับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ ในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน ครู จำนวน 1,116 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,204 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กำหนดขนาดด้วยตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึง สิริพร เชาว์ชัย, 2561) จำนวน 297 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน เลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 209 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอ

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา หรือผู้มีความรู้ในการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ

ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้น นำไปทดลองใช้ (try-out) กับครูที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น ของ

แบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

2.2 แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้าน จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ผ่านระบบสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไปยัง สถานศึกษาในสังกัด และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการออกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form)

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) พบว่าได้รับการตอบแบบสอบถามจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 297		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.42	0.43	มาก	2
2	ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และแก้ไขปัญหา	4.41	0.46	มาก	3
3	ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและแยกแยะข้อเท็จจริง	4.43	0.46	มาก	1
4	ด้านการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต	4.38	0.55	มาก	4
	รวม	4.41	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การศึกษาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและแยกแยะข้อเท็จจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.43) และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.46) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.55)

2. ผลการศึกษาแนวทางทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างการเรียนรู้และพัฒนาผู้บริหารให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมและศึกษาดูงาน และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และออกแบบนวัตกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา

2.2 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และแก้ไขปัญหา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเข้าอบรมเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ มีการ SWOT Analysis สถานศึกษา และมีการจัดตั้งทีมงานในการวางแผนกลยุทธ์ภายในสถานศึกษา โดยมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจในการพัฒนาสถานศึกษา

2.3 ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและแยกแยะข้อเท็จจริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ โดยผ่านการอบรมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเทคนิคการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง

เลือกแนวทางดำเนินงานจากความคิดเห็นของส่วนรวม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว

2.4 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะที่หลากหลายและต่อเนื่อง และควรมีระบบพี่เลี้ยงและเครือข่ายวิชาชีพเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างบรรยากาศของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและแยกแยะข้อเท็จจริง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต

1.1 ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและแยกแยะข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ โดยจะต้องมีการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล ความน่าเชื่อถือ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนนำไปใช้ และมีการประเมินผลข้อมูลหรือหลักฐานที่ได้รับ โดยอิงจากข้อเท็จจริงและความถูกต้องเป็นหลัก ก่อนจะมีการนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขหรือพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับวิจัยของ สุนันทนา กุศลประเสริฐ (2565) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะข้อเท็จจริงของข้อมูลที่หลากหลาย โดยการพิจารณาแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ศึกษาความเหมาะสมของเนื้อหา ระยะเวลา ความถูกต้อง และประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และคัดเลือกข้อมูลมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ไม่ใช้อารมณ์หรืออคติในการตัดสินใจ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรม และเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรพิรุณ มหาหิงค์ (2566) ศึกษา

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นยุติธรรม ไม่ลำเอียง มีเหตุผล และไม่มีอคติ ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้อง เป็นกลางและเป็นธรรม โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง คุณธรรม และจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา เดชโฮม และ ศุภิสรา ทดลา (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในการศึกษาสภาพทักษะการคิดขั้นสูงของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ขาดการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในระยะยาว หรือขาดการตั้งเป้าหมายในตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายการบริหารการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ว่า ความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า หรือความเติบโต ย่อมเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน โดยหากขาดปัจจัยจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลความก้าวหน้าหรือการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยภัทร์ จิรบุณญโชติ (2567) ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพเป็นคนใจเย็น ชอบทำอะไรทีละอย่าง ขาดความต้องการ ความอยากได้ อยากมี และอยากเป็น และขาดการทุ่มเทที่มากพอ และขาดปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพราะอายุราชการเหลือน้อย เป็นปัจจัยสำคัญในการขาดความก้าวหน้าในเส้นทางพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในด้านการทำวิทยฐานะ หรือการตั้งเป้าหมายตำแหน่งที่สูงกว่า

2. แนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างการรับรู้และพัฒนาผู้บริหาร โดยการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรจากหน่วยงานหรือองค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งจะช่วยเปิดโลกทัศน์และกระตุ้นให้ผู้บริหารมีมุมมองหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Henschke (2002) ที่ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้พัฒนาความรู้ ความสามารถตนเองอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งในการเรียนรู้ และสอดคล้องกับวิจัยของ พัชรา เดชโฮม และ ศุภิสรา ทดลา (2561) ศึกษาเรื่อง

แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ควรมีการกระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ให้เกิดความอยากรู้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ และควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น โดยการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาแบบเสรี ให้เกิดการสร้างหรือผลิตงานบางอย่างเพื่อเป็นประโยชน์สถานศึกษา

2.2 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และแก้ไขปัญหา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ SWOT Analysis (จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส) ของสถานศึกษาเพื่อสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมตรงกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างตรงจุด โดยมีการจัดตั้งทีมงานแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนาครูควบคู่ไปกับการวางแผนของผู้บริหาร ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับวิจัยของ สมชาย แก้วเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียนนำมาวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรได้เป็นอย่างดีมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพ และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคตส่งผลให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์การในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์การได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับวิจัยของ พัทธรา เดชโฮมและศุณิสรา ทดลา (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการคิดแก้ปัญหาจะมีลักษณะที่เป็น คนที่รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สนใจสิ่งรอบด้าน มีวิธีการเลือกโดยการประเมินวิธีการเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อพิจารณาหาสาเหตุสำคัญของปัญหา

2.3 ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและแยกแยะข้อเท็จจริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ โดยผ่านการอบรมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเทคนิคการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้างและเคารพความ

คิดเห็นที่แตกต่าง เลือกแนวทางดำเนินงานจากความคิดเห็นของส่วนรวม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องมากกว่าความรู้สึกร่วมตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิมา สุขสว่าง (2560) ที่ว่า ทักษะการฟังเชิงรุกเป็นทักษะที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมี เพื่อเป็นการรับรู้ข้อมูลและความต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากร และผู้บริหารที่มีทักษะนี้จะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ ไม่ตัดสินจากอคติหรืออารมณ์ส่วนตัว แต่พิจารณาจากเหตุผล หลักฐาน และบริบทอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวิสัยของ ธรรมนูญ กวินโชติวิช และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นธรรม มีการสื่อสารที่ชัดเจนและ ตรงไปตรงมา ลดความเข้าใจผิดที่อาจเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งภายในสถานศึกษา

2.4 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะที่หลากหลายและต่อเนื่อง และควรมีระบบพี่เลี้ยงและเครือข่ายวิชาชีพเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างบรรยากาศของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) ทุกปี เพื่อให้รู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และของตนเองอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard Dufour และ Robert Eaker (1998) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหา และวิธีการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และพัฒนาและปรับปรุงผลจากการปฏิบัติงาน เพื่อผู้บริหารจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้ง 4 ด้านนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าคิดกล้าทำ ยอมรับความผิดพลาด และมองว่าเป็นประสบการณ์ในการพัฒนา และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้จากการ PLC ร่วมกับผู้บริหารท่านอื่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย

ประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้ 1.1 ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมี วิจารณ์ญาณและแยกแยะข้อเท็จจริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้การอบรมทักษะ การฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) ทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีวิจารณ์ญาณ และเทคนิคการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) อย่างสร้างสรรค์ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง 1.2 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาควรส่งเสริมให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหาร สถานศึกษา และให้มีการส่งแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นประจำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาตนเอง และสร้างแรงจูงใจในการ วางแผนความก้าวหน้าในเรื่องการทำวิทยฐานะหรือการตั้งเป้าหมายตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 1.3 แนวทางการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารนั้น ผู้บริหาร จะต้องกล้าคิดและกล้าทำ ยอมรับความผิดพลาด และมองว่าเป็นประสบการณ์ในการพัฒนา และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้ จากการ PLC ร่วมกับผู้บริหารท่านอื่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อการพัฒนาความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. หน้าที่ 5 (14 สิงหาคม 2542)
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ธณัธน์ท กวินโชติวิชย์, พณกฤษ บุญพบ และนพรัตน์ ชัยเรือง (2567). การบริหารความ ขัดแย้งในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. Journal of Social Science Development, 8(3), 72-84.
- ปิยภัทร์ จิรบุญโชติ (2567). ความก้าวหน้าในเส้นทางพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและ ผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชรา เดชโฮม และ ศุภิสรา ทดลา (2561). แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.



- วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 5(1) , 158–182.
- ศศิมา สุขสว่าง (2560). ทักษะการฟังเชิงรุกสำหรับผู้ผู้นำในบทบาทโค้ช (Active Listening Skill for leader). เรียกใช้เมื่อ 18 เมษายน 2568 จาก <https://www.sasimasuk.com>
- ศศิมา สุขสว่าง (2564). Fixed Mindset กับ Growth Mindset กับการเติบโตขององค์กร. เรียกใช้เมื่อ 21 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.sasimasuk.com/16655109/fixed-Mindset-growth-Mindset>.
- สกริพร เขาวนชัย. (2561). เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517 การวิจัยทางการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุนันทนา กุศลประเสริฐ (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมชาย แก้วเจริญ (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 16(31), 1-12.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (2566). ระบบข้อมูลสารสนเทศ. เรียกใช้เมื่อ 11 ตุลาคม 2567 จาก <https://info.phitsanulok1.go.th/home>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562). แนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. New York : Random House.
- Herzberg (1959). Motivation-Hygiene Theory. Organizational Behavior 1.
- Henschke, A. (2006). Common elements for re-orienting higher education institutions in various countries toward lifelong learning. University of Missouri.
- Richard Dufour and Robert Eaker (1998). Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement. Solution Tree Press.