

## กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม\*

จรงค์ ดวงใจ<sup>1\*</sup> สุภาวดี ลาภเจริญ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*Corresponding Author E-mail: 6514470061@rumail.ru.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม และ 2) เปรียบเทียบกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาโดยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสหวิทยาเขต กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของโคเฮนและคณะ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามระดับการให้คะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐานการทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีสหวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** กรอบความคิด; กรอบความคิดแบบเติบโต; ผู้บริหารสถานศึกษา

\*Received: 18 January 2024, Revised: 16 February 2024, Accepted: 21 February 2024



## Growth Mindset of School Administrators under the Nakhon Pathom Secondary Service Area Office\*

Jongruck Doungjai<sup>1\*</sup> Supawadee Lapcharoen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education  
Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>Ph.D. Lecturer of Faculty of Educational, Ramkhamhaeng University

\*Corresponding Author E-mail: [6514470061@rumail.ru.ac.th](mailto:6514470061@rumail.ru.ac.th)

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the Growth Mindset of School Administrators under the Nakhon Pathom Secondary Service Area Office, and 2) to compare Growth Mindset of School Administrators under the Nakhon Pathom Secondary Service Area Office classified by the levels of education, academic titles, and consortiums. A survey research study was utilized, the study sample consisted of 322 teachers who worked in schools under the Nakhon Pathom Secondary Service Area Office in the academic year 2023. The sample size was defined by using Cohen' random samples, which were selected by stratified random sampling. The instrument was a questionnaire querying teachers' opinions about the Growth Mindset of School Administrators. The questionnaire was found to meet the reliability level of 0.968. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA. The results of the research showed that 1) the growth mindset of school administrators under the Nakhon Pathom Secondary Service Area Office ,overall aspect were at high level. 2)the growth mindset comparison's levels of school administrators under the Nakhon Pathom Secondary Service Area Office, according to the opinions of government teachers who are teaching in educational institutions classified by the academic titles , levels of education, and consortiums , are summarized as follows: the opinions of government teachers with different academic titles; there are opinions about the growth mindset levels of school administrators were found to be different at a significance level of .05. The opinions of government teachers with different levels of education; There are opinions about the growth mindset levels of school administrators were found to be different at a significance level of .05, with the exception of the opinions about dedication to the job, which were no different, while the opinions of government teachers with different consortiums; there are opinions about the growth mindset levels of school administrators with were found to show no difference.

**Keyword:** Mindset; Growth Mindset; School Administrators

---

\*Received: 18 January 2024, Revised: 16 February 2024, Accepted: 21 February 2024

## บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมของโลกในปัจจุบันกำลังปรับเปลี่ยนจาก VUCA World สู่ BANI World ที่เป็นกรอบคิดในการอธิบายความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งเป็นกระแสที่เป็นปัจจัยที่มีความคาดเดาได้ยาก มีความเปราะบาง และมีความท้าทาย บางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบอย่างกว้างขวางโดยไม่อาจคาดคะเนหรือพยากรณ์ได้ (Jamais Cascio, 2020) ดังนั้นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลต่อการจัดการการศึกษาด้วย จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการจัดการการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนพัฒนาความก้าวหน้าของประเทศ การลงทุนในการศึกษาเป็นการสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านบุคลิกภาพและทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงานในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความเชื่อที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะได้ตลอดเวลา จะเชื่อว่าความสำเร็จต้องใช้ความสามารถและการพัฒนาของตนเองผ่านการพยายามและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา มองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง (Dweck, 2006) ไม่กลัวที่จะท้าทายตนเอง มีการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมมีผลในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถ การศึกษาที่เน้นการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร จะช่วยเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และการพยายามเพื่อที่จะพัฒนาตนเองด้านความคิด มีการคิดใหม่ ทำใหม่ มีทัศนคติในการคิดแบบใหม่ กล้าที่จะเผชิญหน้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ให้สามารถดำเนินชีวิตและประสบความสำเร็จสูงสุดได้ (เนตรนิยามาศ วรณพยันต์, 2560) โดยผู้ที่มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษานั้นก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำทางและเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางและกำหนดทิศทางในการตั้งเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ และพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีลักษณะที่มองเห็นความสำเร็จและความสามารถของตนเองเป็นค่าคงที่ และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีความเกรงกลัวที่จะล้มเหลวเห็นความล้มเหลวเป็นสิ่งที่แสดงถึงภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของตนเอง ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและมองว่าสิ่งที่เคยทำมาเสมอจะทำให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่ถูกกำหนดไว้ และไม่สามารถพัฒนาได้ ไม่ยอมเปิดใจและไม่ยอมรับคำติชมหรือคำแนะนำเพื่อปรับปรุงตนเอง ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและการหาความรู้เพิ่มเติม มุ่งเน้นที่การได้รับความชื่นชมจากผู้อื่นมากกว่าการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารดังกล่าวเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด ซึ่งจะส่งผลให้มีความยากลำบากในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) วิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาด้านการศึกษา และสุวิทย์ เมษินทรีย์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนกระบวนความคิด ถ้าคิด ถ้าทำ ถ้าเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับการพัฒนาการจัดการศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อไปได้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาโดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสหวิทยาเขต

## สมมุติฐานการวิจัย

1. กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษาและสหวิทยาเขตที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม แตกต่างกันไป

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 1.1 ตัวแปรต้น คือ สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 1.1.1 ตำแหน่ง
  - 1.1.2 ระดับการศึกษา
  - 1.1.3 สหวิทยาเขต
- 1.2 ตัวแปรตาม คือ กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน
  - 1.2.1 ด้านการขอความทักทาย
  - 1.2.2 ด้านการเรียนรู้จากความล้มเหลว
  - 1.2.3 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
  - 1.2.4 ด้านการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะเชิงลบ
  - 1.2.5 ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,909 คน จากจำนวน 29 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม (บัญชีรายละเอียดต่อตารางกำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปีการศึกษา 2566 โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ (Cohen, Manion, and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นชั้น

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสหวิทยาเขต

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 50 ข้อ ดังนี้

- |   |              |
|---|--------------|
| 1. ด้านการชอบความท้าทาย                             | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านการเรียนรู้จากความล้มเหลว                    | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน                 | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะเชิงลบ | จำนวน 10 ข้อ |
| 5. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ           | จำนวน 10 ข้อ |

### 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษามาร่างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ในแต่ละด้านให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ให้คำแนะนำเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.6 – 1.0 และนำมาปรับปรุงแก้ไขและพิมพ์เป็นแบบสอบถาม

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 – 0.8 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์ค่าสัมประ

สถิติแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.968

3.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว จำนวน 322 ชุด ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและสหวิทยาเขต โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่าที (t-test)

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามสหวิทยาเขต โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.74$ , S.D. = 0.76) ด้านการขอความช่วยเหลือ ( $\bar{x} = 3.70$ , S.D. = 0.74) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 3.64$ , S.D. = 0.76) ด้านการเรียนรู้จากความล้มเหลว ( $\bar{x} = 3.47$ , S.D. = 0.80) และด้านการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะเชิงลบ ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = 0.84) ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการขอความช่วยเหลือ	3.70	0.74	มาก	2
2. ด้านการเรียนรู้จากความล้มเหลว	3.47	0.80	ปานกลาง	4
3. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	3.74	0.76	มาก	1
4. ด้านการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะเชิงลบ	3.42	0.84	ปานกลาง	5
5. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.64	0.76	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	

2. ผลการเปรียบเทียบระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสหวิทยาเขตในพื้นที่ ดังแสดงในตารางที่ 2 – 4

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน

กรอบความคิดแบบเติบโต ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	p
	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการขอความช่วยเหลือ	3.34	0.93	3.85	0.60	-4.787*	0.000
2. ด้านการเรียนรู้จากความล้มเหลว	3.18	1.00	3.59	0.67	-3.559*	0.001
3. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	3.36	0.96	3.90	0.59	-5.008*	0.000
4. ด้านการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ และ ข้อเสนอแนะเชิงลบ	3.15	0.99	3.52	0.76	-3.227*	0.002
5. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.38	0.98	3.75	0.62	-3.347*	0.001
<b>รวม</b>	<b>3.28</b>	<b>0.94</b>	<b>3.72</b>	<b>0.58</b>	<b>-4.171*</b>	<b>0.000</b>

\*p< .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

กรอบความคิดแบบเติบโต ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการชอบความท้าทาย	3.65	0.74	3.84	0.74	-2.165*	0.031
2. ด้านการเรียนรู้จากความล้มเหลว	3.35	0.78	3.78	0.76	-4.539*	0.000
3. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	3.69	0.76	3.87	0.75	-1.879	0.061
4. ด้านการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะเชิงลบ	3.27	0.83	3.77	0.78	-5.163*	0.000
5. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.56	0.75	3.84	0.75	-3.060*	0.002
รวม	3.50	0.71	3.82	0.72	-3.645*	0.000

\*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาที่แตกต่างกัน

กรอบความคิดแบบเติบโต ของผู้บริหารสถานศึกษา	สาขาวิชา				F	p
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
	พินิจ	วชิร	สามัคคี	อภิรมย์		
ปฐม	รมา	มุขมาตย์	ฤดี			

1. ด้านการขอความท้าทาย	3.66	3.61	3.85	3.74	1.511	0.212
2. ด้านการเรียนรู้จากความล้มเหลว	3.42	3.40	3.62	3.49	1.051	0.370
3. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	3.77	3.60	3.83	3.81	1.660	0.176
4. ด้านการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะเชิงลบ	3.35	3.34	3.55	3.46	1.064	0.365
5. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.61	3.56	3.72	3.71	0.822	0.482
รวม	3.56	3.50	3.72	3.64	1.266	0.286

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีสหวิทยาเขตต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมักจะมีคุณลักษณะที่เน้นการนำวิสัยทัศน์ และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะในการดำเนินการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีรูปแบบการสนับสนุนในการตั้งเป้าหมายการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม สร้างสรรค์วัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร เปิดใจต่อการนำเสนอแนวคิดใหม่ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนวัตกรรม มีการสื่อสารที่เปิดเผยมติและการกระทำที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะของบุคลากร มีความสามารถในการให้กำลังใจและสนับสนุนในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ Dweck (2006) กล่าวว่า กรอบความคิดแบบเติบโตเป็นความเชื่อและความคิดของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะตัว สติปัญญา และการประสบความสำเร็จที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ และเชื่อว่าตนเองจะเก่งขึ้นเมื่อพยายามมากขึ้น และมองความท้าทายและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นที่กระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ช่วยให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับ ชพพช ปรีชาจารย์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ วิทยา ศรีชมพู (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า การคิดกลยุทธ์เสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ด้วยความท้าทาย อุปสรรค ความพยายาม ข้อมูลป้อนกลับ คำวิจารณ์ ความสำเร็จของผู้อื่นส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. ผลการเปรียบเทียบกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสหวิทยาเขตของข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าไม่มีวิทยฐานะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะย่อมมีความคาดหวังในผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตมากกว่าข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ทั้งในด้านความท้าทายในการสรรหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในสถานศึกษา การมีความคิด มีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบและมีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทและต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ นอกจากนี้ข้าราชการครูยังสามารถพูดคุย ปรึกษาหารือได้และมีการเปิดรับมุมมองข้อมูลจากครูในหลากหลายประเด็น เพื่อนำมาปรับปรุงสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ยอมหยุดอยู่กับที่ หาประสบการณ์ หาแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของผู้บริหารอยู่เสมอ เพื่อนำองค์ความรู้ มุมมอง และประสบการณ์ที่มีนำมาถ่ายทอดเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการครูให้มีพลังในการทำงานอยู่เสมอ จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามตำแหน่งโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกันและมีการจำแนกตามตำแหน่งเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของบุญเพ็ง นิลสมบุญ (2561) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอาจเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ วรณษา ท่วมศิริ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีองค์ความรู้ มีความเข้าใจในกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหาร รวมถึงมุมมองของการเรียนรู้ที่กว้างกว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีทำงานในด้านที่ท้าทายเสริมสร้างความนิยมในการเรียนรู้ มีการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งในด้านความสามารถ ความเข้าใจในการเรียนรู้ ตลอดจนทัศนคติ เพื่อทำให้ระบบการทำงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังรวมถึงให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมในการจัดการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอีกด้วย จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความ

คิดเห็นต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดย ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการขอความทําทาย ด้านการเรียนรู้จากความล้มเหลว ด้านการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะเชิงลบ และด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมที่จำแนกตามระดับการศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกันและมีการจำแนกตามระดับการศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ ขวัญหทัย นุพรม (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และอาจเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ ศิริพัฒน์ กุลสิริวิไล และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2020) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนของผู้บริหารในกลุ่มวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่าครูในกลุ่มวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาโรงเรียน มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

และในส่วนของการข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่มีความคิดเห็นต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรายด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการเรียนรู้ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาสถานศึกษา แสดงออกมาต่อข้าราชการครูเหมือนกัน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการที่ผู้บริหารอาจจะไม่มีการกระตุ้น หรือส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ มากเท่าที่ควร การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ยังเป็นแบบเดิม การไม่นำเทคนิคมาปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม รวมถึงการนำนวัตกรรมเข้ามาส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมที่จำแนกตามระดับการศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและแนวคิดที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกันและมีการจำแนกตามระดับการศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ อยู่สุข และ ชนมณี ศิลาณุกิจ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในสถานศึกษา และมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเทียบเคียงได้กับ ภัณฑุยาพัชร์ สุขกระโทก

และ สาริตา เจนเขว่า (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอัมพวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอัมพวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของครูผู้สอนทำให้มีพื้นฐานหรือประสบการณ์ ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสหวิทยาเขตต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสหวิทยาเขตจะมีการปฏิบัติตามนโยบายหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม และมีการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน นอกจากนี้ยังมีการจัดทำนโยบายการบริหารของแต่ละสหวิทยาเขต โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ หรือแนวทางไปในแนวทางเดียวกัน โดยสอดคล้องกับ แนวทางการบริหารการจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมในด้านพันธกิจ จึงทำให้การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสู่กลุ่มสหวิทยาเขตเป็นไปในทางเดียวกัน เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามสหวิทยาเขตโดยตรงผู้วิจัยจึงได้เปรียบเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารและครูที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกันและมีการจำแนกตามสหวิทยาเขตเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเปรียบเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ สุทธิศรี คำมะโน (2560) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของกลุ่มสหวิทยาเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ของผู้บริหารและครูในกลุ่มสหวิทยาเขตทั้ง 4 เขต ไม่มีความแตกต่าง

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เมื่อพบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกรอบความคิดแบบเติบโตด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารควรนำข้อค้นพบวิจัยนี้ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกระตุ้น ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดการเรียนรู้ รู้จักการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีการนำเทคนิคมาปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม รวมถึงการนำนวัตกรรมเข้ามาส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 เมื่อพบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสหวิทยาเขตต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบนี้ไปใช้ในการจัดทำนโยบายการบริหารของแต่ละสหวิทยาเขต เพื่อทำแผนพัฒนา Growth Mindset ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น และปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา และควรมีการศึกษารอบกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอื่นเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- กัญญาพัชญ์ สุขกระโทก และ ดร.สาริศา เจนเขว้า. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอัมพวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6; 30 มีนาคม 2562; นครราชสีมา. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ขวัญหทัย นุพรม. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (ออนไลน์). (อ้างเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2566). จาก [http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1\\_1510719234\\_is-bkk7-sec6-0006.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510719234_is-bkk7-sec6-0006.pdf)
- จุฑารัตน์ อยู่สุข และ ชนมณี ศิลานุกิจ. (2563). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(4), 106.
- เนตรนิยามาต วรรณพันธ์. (2560). วิถีครูกับการพัฒนากรอบความคิดศิษย์. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 15(2), 185–195.
- บุญเพ็ง นิลสมบุญ. (2561). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. (ออนไลน์). (อ้างเมื่อ 6 กันยายน 2566). จาก [http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1\\_1528340044\\_ea-bkk-23-0007.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1_1528340044_ea-bkk-23-0007.pdf)
- วรรณษา ท่วมศิริ และคณะ. (2562). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(30), 159.
- ศิริพัฒน์ กุลสิริวดี และ ภาวิตา ธาธาศรีสุทธิ. (2020). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนของผู้บริหารในกลุ่มวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 14 (1), 182.
- ชหพช ปรีชาจารย์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ วิทยา ศรีชมพู่. (2566). แนวทางการพัฒนากรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(1).

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. (2566). บัญชีรายละเอียดอัตรากำลังข้าราชการครูใน  
สถานศึกษา พ.ศ. 2566: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ  
5 สิงหาคม 2566). จาก <https://www.mathayom-npt.go.th>.
- สุทธิศรี คำมะโน. (2560). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา  
ของกลุ่มสหวิทยาเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุวิทย์ เมฆินทรีย์. (2560). การศึกษาไทยยุค 4.0 ให้เรียนในสิ่งที่ชอบ.(ออนไลน์). (อ้างเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2567).  
จาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1082110>
- Dweck, C.S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Retrieved August 5, 2023, from  
<https://www.amazon.com/Mindset-Psychology-Carol-S-Dweck/dp/0345472322>
- Jamais Cascio. (2020). Facing the BANI World. Int J Nutrol 2021, 14(2), 33.