

แนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
Guidelines for Developing Teachers' Growth Mindset to
Enhance Learning Opportunities for Elementary Learners

เมธิยา ขวัญทอง¹ มนต์นภัส มโนการณ^{2*} สุบัน พรเวียง³
Maysiya Kwantong¹ Monnapat Manokarn² Suban Pornwiang³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครู ถอดบทเรียนกระบวนการพัฒนา และจัดทำแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณคือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 384 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.880 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และตรวจสอบแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูมี 2 ด้าน คือ 1) องค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโต 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ การขอความช่วยเหลือ การเผชิญอุปสรรค ความพยายาม การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจจากผู้อื่น และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต ปัจจัยภายในตัวครู การจัดการเรียนการสอน และการสนับสนุนจากภายนอก กระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การเตรียมความพร้อม การพัฒนาและส่งเสริม การนำไปใช้ในชั้นเรียน การสนับสนุนและติดตามผล และการขยายผลอย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กระบวนการพัฒนา บทบาทผู้เกี่ยวข้อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การวัดและประเมินผล และข้อเสนอแนะ ผลการตรวจสอบแนวทางมีความถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กรอบแนวคิดเติบโต, การพัฒนาครู, การส่งเสริมการเรียนรู้, ระดับประถมศึกษา

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Faculty of Education, ChiangMai University.

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, ChiangMai University.

*Corresponding Author, email: monnapat.m@cmu.ac.th

Abstract

This research aimed to investigate factors affecting teachers' growth mindset, extract lessons learned from the development process, and develop guidelines for promoting teachers' growth mindset to enhance learning opportunities for elementary learners. A mixed-methods research design was employed. The quantitative sample consisted of 384 teachers affiliated with the Office of Primary Educational Service Area, surveyed using a 5-point Likert scale questionnaire with 39 items (reliability = 0.880). Qualitative data were collected through interviews with 9 experts and validation by 5 experts using purposive sampling.

The findings revealed that factors affecting teachers' growth mindset comprised two dimensions: 1) six components of growth mindset including beliefs in malleable abilities, embracing challenges, persisting through obstacles, sustained effort, learning from criticism, and drawing inspiration from others' success; and 2) four factors influencing learning management including knowledge of growth mindset, internal teacher factors, instructional management, and external support. The development process consisted of five phases: preparation and understanding, development and promotion, classroom implementation, support and monitoring, and sustainable expansion. The developed guidelines comprised eight components: principles, objectives, target groups, development process, stakeholder roles, success factors, evaluation and assessment, and recommendations. The validation results indicated that the guidelines demonstrated accuracy and appropriateness at the highest level.

Keywords: Elementary Education, Growth Mindset, Learning Opportunities, Teacher Development

บทนำ

โลกปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เรียกว่า "Megatrends" ซึ่งประกอบด้วย การปฏิวัติทางดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการเกิดขึ้นของเศรษฐกิจความรู้ ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีอัตโนมัติกำลังเข้ามาแทนที่งานที่เป็นกิจวัตร การศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนจากการเน้นการท่องจำมาสู่การพัฒนาทักษะที่เป็นเอกลักษณ์ของมนุษย์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Office of the Education Council Secretariat, 2023) ดังนั้น กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) จึงกลายเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญและปรับตัวกับความท้าทายเหล่านี้ได้

ในบริบทของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้วางเป้าหมายในการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูจาก "ครูสอน" เป็น "ผู้อำนวยการเรียนรู้" (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018) สอดคล้องกับโครงการ "Developing Modern Teachers" (2023-2025) ระหว่างไทย-OECD อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยในเวทีนานาชาติยังคงอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง (Organization for Economic Cooperation and Development, 2019) จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาพบว่า ครูไทยจำนวนมากยังคงใช้วิธีการสอนแบบ Teacher-centered และมี Fixed Mindset โดยไม่รู้ตัว (Faikhamta, 2018) ประกอบกับปัจจัยระบบต่าง ๆ

ที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ระบบประเมินผลที่เน้นคะแนนสอบ ภาระงานที่มากเกินไป และการขาดการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ชัดเจน (Prasertsan, 2018; Gero, 2013) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ตามแนวคิดของ Dweck (2006) หมายถึง ความเชื่อที่ว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ซึ่งตรงข้ามกับ Fixed Mindset ที่มองว่าความสามารถเป็นลักษณะตายตัว ในบริบทของครู Growth Mindset หมายถึงความเชื่อของครูที่ว่าทั้งตนเองและนักเรียนสามารถพัฒนาความสามารถได้ผ่านกลยุทธ์ที่เหมาะสมและการสนับสนุนที่ดี (Haimovitz & Dweck, 2017) ครูที่มี Growth Mindset จะแสดงพฤติกรรมสำคัญ เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เน้นกระบวนการ การส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับความท้าทาย และการมองความผิดพลาดเป็นโอกาสการเรียนรู้ (Panich, 2015) หลักฐานเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่า กรอบแนวคิดเติบโตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน (Blackwell et al., 2007; Schmidt et al., 2015)

ความสำคัญของ Growth Mindset ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเมื่อพิจารณาในบริบทของนักเรียนระดับประถมศึกษา ตามทฤษฎีของ Piaget (1952) เด็กวัยประถม (7-11 ปี) อยู่ในระยะ Concrete Operational Stage ซึ่งเป็นช่วงที่พัฒนาการคิดเชิงตรรกะและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงได้ดี นอกจากนี้ ตามทฤษฎีของ Erikson (1963) เด็กวัยนี้อยู่ในระยะ Industry vs. Inferiority ซึ่งกำลังพัฒนาความรู้สึกมีความสามารถหรือต่ำกว่า วัยนี้จึงเป็นช่วงเวลาวิกฤตในการสร้างอัตมโนทัศน์ทางวิชาการและทัศนคติต่อการเรียนรู้ที่จะคงอยู่ตลอดชีวิต (Chaloeysap, 2023) การได้รับการสนับสนุนจากครูที่มี Growth Mindset จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความกล้าเผชิญความท้าทาย และแรงจูงใจในการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ในประเทศไทยที่ศึกษาการพัฒนา Growth Mindset ของครูประถมศึกษาอย่างครอบคลุม งานวิจัยที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎี แต่ยังไม่มีการพัฒนาเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ยังขาดการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมอย่างครอบคลุม และขาดการตรวจสอบคุณภาพของแนวทางในบริบทไทย (Thewanarumitkul, 2021) ช่องว่างเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาไทย

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา โดยแนวทางที่จะได้จากการวิจัยนี้จะครอบคลุมทั้งกระบวนการพัฒนา วิธีการ และกลยุทธ์ที่เหมาะสม ซึ่งอาจประกอบด้วยกรอบเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาในงานจริง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การโค้ชโดยครูต้นแบบ และการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ (Desimone, 2009) แนวทางที่พัฒนาจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กระบวนการพัฒนา บทบาทผู้เกี่ยวข้อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และการวัดประเมินผล ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาไทยได้จริง การวิจัยนี้จะสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมให้ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีกรอบแนวคิดเติบโต กล้าเผชิญความท้าทาย และมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
3. เพื่อจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาประชากรคือครูระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ จำนวนประมาณ 370,000 คน (สถิติ พ.ศ. 2564-2566) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อน 5% 2) การถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษากลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษาที่มีนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู จำนวน 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู จำนวน 2 คน จำนวน 9 คน และ 3) การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู จำนวน 2 คน ครูที่มีกรอบแนวคิดเติบโตและวิธีปฏิบัติที่ดีที่นำไปสู่การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยมีดังนี้ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลของกรอบความคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 21 ข้อ ประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต จำนวน 6 ข้อ (2) ปัจจัยภายในตัวครู จำนวน 5 ข้อ (3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ และ (4) ปัจจัยสนับสนุนภายนอก จำนวน 5 ข้อ และแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูที่มีค่าค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.549 ถึง 0.961 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ คือ 0.880 2) การถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อสอบถามกระบวนการและวิธีการในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับ

ประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลักตามองค์ประกอบ คือ (1) ด้านการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจ (2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริม (3) ด้านการนำไปใช้ในชั้นเรียน (4) ด้านการสนับสนุนและติดตามผล (5) ด้านการขยายผลและความยั่งยืนและ 3) แบบตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่มีค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งประเทศเป็น 6 ภูมิภาคและสุ่มเขตพื้นที่รวม 30 เขตพื้นที่ด้วยการสุ่มอย่างง่าย 2) การถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ครูระดับประถมศึกษาที่มีนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนารอบแนวคิดเติบโต ศิษยานุศิษย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู จำนวน 9 คน 3) การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยยกร่างแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาด้วยตนเอง และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม จำนวน 7 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหาเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา 2) เพื่อศึกษากระบวนการและวิธีปฏิบัติที่ดีในการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาเพื่อจัดทำ(ร่าง)แนวพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา 3) เพื่อจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าแนวทางมีความถูกต้องและความเหมาะสมมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา โดยภาพรวม (n=384)

ประเด็นสำคัญ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต	4.01	0.77	มาก
ปัจจัยภายในตัวครู	3.93	0.84	มาก
ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน	3.66	0.79	มาก
ปัจจัยสนับสนุนภายนอก	3.63	0.83	มาก
องค์ประกอบกรอบแนวคิดเติบโตของครู	3.86	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.77) ปัจจัยภายในตัวครู ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.84) องค์ประกอบกรอบแนวคิดเติบโตของครู ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.75) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.79) และปัจจัยสนับสนุนภายนอก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.83) และผลการศึกษาข้อเสนอแนะการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูจากการสอบถามข้อคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะให้ดังนี้ 1) ด้านการลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร 3) ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายวิชาชีพและชุมชนการเรียนรู้

2. ผลการถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีความเชี่ยวชาญการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ของครูจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ พบว่ากระบวนการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก คือ 1.) ด้านการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจ โดยเริ่มจากการสร้างความตระหนักผ่านการอบรม การประเมินตนเอง การเรียนรู้จากต้นแบบและกรณีศึกษา และการส่งเสริมการสะท้อนคิดผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.) ด้านการพัฒนาและส่งเสริม ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น PLC การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและระบบพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน การวิจัยปฏิบัติการและแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล 3.) ด้านการนำไปใช้ในชั้นเรียน ควรเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ การปรับบทบาทครู การออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายและประเมินตนเอง โดยเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจว่าความสามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม 4.) ด้านการสนับสนุนและติดตามผล ควรมีระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง ทั้งระบบพี่เลี้ยง ฐานข้อมูลเวทีแลกเปลี่ยน ระบบให้รางวัล การสนับสนุนทรัพยากร และระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และ 5.) ด้านการขยายผลและความยั่งยืน ควรสร้างเครือข่ายและชุมชนการเรียนรู้ จัดเวทีนำเสนอผลงานสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และบูรณาการเข้ากับระบบการพัฒนาครูที่มีอยู่เดิม อีกทั้งยังมีข้อเสนอแนะเพื่อความสำเร็จระยะยาว ควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ครู บูรณาการลงในงานวิชาชีพให้เกิดผลจริงต่อผู้เรียน เชื่อมโยงกับนโยบายการศึกษาและเป้าหมายสมรรถนะผู้เรียน มีระบบพัฒนา

วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมผ่านการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. ผลจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

3.1 แนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) หลักการ แนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในการวางแผน ออกแบบ และดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างกรอบแนวคิดแบบเติบโตให้แก่ครูทั้งในระดับทัศนคติ พฤติกรรม และการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวไปยังผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ภายใต้บริบทจริงของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

2) วัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต และสามารถถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

3) กลุ่มเป้าหมายของแนวทาง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ใช้แนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ออกแบบ วางแผน และดำเนินการพัฒนาครูให้มีกรอบแนวคิดเติบโตผ่านกระบวนการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางนี้ ผู้ได้รับการพัฒนา ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ซึ่งจะได้รับการส่งเสริมให้มีทัศนคติและพฤติกรรมตามกรอบแนวคิดเติบโต และสามารถถ่ายทอดแนวคิดไปยังผู้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และกลุ่มสนับสนุน ได้แก่ เพื่อนครูหรือชุมชนวิชาชีพที่มีบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงเสริมทางสังคม และพัฒนาอย่างต่อเนื่องร่วมกัน

4) กระบวนการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู กระบวนการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะเป็นระบบแบบองค์รวม ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานเริ่มต้นจาก ปัจจัยนำเข้า (INPUT) ที่สำคัญคือ ความรู้ทักษะที่ศึกษาค้นคว้า เครื่องมือ และแบบประเมิน ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการ จากนั้นจะเข้าสู่ กระบวนการ (PROCESS) ที่มีความซับซ้อนและเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนหลักที่หมุนเวียนกันอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ความจำเป็นและความต้องการ การแก้ไขปัญหา การได้รับการพัฒนาและการประเมินอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เมื่อผ่านกระบวนการแล้วจะได้ ผลผลิต (OUTPUT) ที่เป็นรูปธรรม คือ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง Growth Mindset ในการสอน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ (OUTCOME) สูงสุด คือ ผู้เรียนกล้าคิด กล้าลอง พัฒนาตนเอง ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้ที่เท่าจริงที่ให้เกิดอย่างต่อเนื่อง

5) บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำนโยบายสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสรรทรัพยากร และเป็นแบบอย่างของการมี Growth Mindset ครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักมีหน้าที่พัฒนาตนเอง บูรณาการแนวคิดลงในการสอน และใช้กระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการโค้ช (Coaching) ครูพี่เลี้ยงหรือครูโค้ชทำหน้าที่สนับสนุนและกระตุ้นการเติบโตของครู ถ่ายทอดประสบการณ์ และติดตามความก้าวหน้าแบบไม่เป็นทางการ ศึกษานิเทศก์มีบทบาทออกแบบระบบติดตามและประเมินผลที่เน้นการพัฒนา สนับสนุนครูผ่านการโค้ช และถ่ายทอดนโยบายสู่บริบทจริงอย่างยืดหยุ่น ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เน้นพัฒนากระบวนการคิดและสะท้อนตนเอง รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ส่วนเครือข่ายครู

หรือชุมชนวิชาชีพเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และขยายผลการพัฒนาอย่างกว้างขวาง การทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดนี้จะช่วยให้การพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

6) การวัดผลและประเมินผลความสำเร็จ มีเป้าหมายเพื่อสะท้อนถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของครูทั้งในด้านทัศนคติ พฤติกรรม และการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนตรวจสอบความสอดคล้องของการดำเนินการกับเป้าประสงค์ของแนวทาง โดยใช้กรอบการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้ ระดับกระบวนการ ระดับผลผลิต และระดับผลลัพธ์

7) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ความสำเร็จของการนำแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของหลายองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันทั้งในระดับระบบ บุคคล และกระบวนการ โดยสามารถจัดกลุ่มเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ปัจจัยเชิงระบบและการบริหารจัดการ ปัจจัยเชิงบุคคล และปัจจัยด้านการประเมินผลและเครือข่ายวิชาชีพ 8) ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ข้อเสนอแนะสำหรับการนำแนวทางไปใช้

3.2 ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา เล่มแนวทางดังกล่าวประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมายของแนวทาง 4) กระบวนการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู 5) บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 7) การวัดผลและประเมินผลความสำเร็จ และ 8) ข้อเสนอแนะในการนำแนวทางไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน เห็นว่าแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษามีความถูกต้องและความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูระดับประถมศึกษา พบว่าปัจจัยภายในตัวครูเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุดในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต โดยการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของบุคคลจะต้องเริ่มต้นจากภายในตัวบุคคลนั่นเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ และระบบความเชื่อของครูเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต เมื่อครูมีความเชื่อมั่นว่าสติปัญญาและความสามารถสามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม การฝึกฝน และการเรียนรู้จากความล้มเหลว ความเชื่อดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อวิธีการจัดการเรียนการสอนและรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ครูที่มีกรอบแนวคิดเติบโตจะสามารถมองเห็นศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวนักเรียนและพยายามดึงศักยภาพเหล่านั้นออกมาผ่านการสร้างแรงบันดาลใจและการให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์ปลายทาง (Dweck, 2006)

องค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโตเป็นปัจจัยสำคัญอันดับที่สอง สะท้อนให้เห็นว่าการทำความเข้าใจหลักการพื้นฐานของกรอบแนวคิดเติบโตมีความจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการรับรู้และเข้าใจองค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโต อันได้แก่ การเห็นคุณค่าของความพยายาม การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการมองความท้าทายเป็นโอกาส เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ เมื่อครูเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้เป็นอย่างดี พวกเขาจะสามารถ

ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าเผชิญกับความท้าทาย มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของความพยายามในการพัฒนาตนเอง (Wongyai & Patphol, 2019)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโตเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ การศึกษาพบว่าครูจำเป็นต้องมีความเข้าใจทั้งในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเติบโต โดยการพัฒนาครูต้องเริ่มต้นจากการให้ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโตอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อขจัดความเข้าใจผิดและส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่ถูกต้องจะช่วยให้ครูสามารถสื่อสารหลักการของกรอบแนวคิดเติบโตให้กับนักเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว (Sinlarat et al., 2020)

ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูและนักเรียน วิธีการสอน การวัดประเมินผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับของครูล้วนมีผลต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต โดยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการไม่ใช่เพียงผลลัพธ์ และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มุ่งเน้นความพยายามและกลยุทธ์การเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมกรอบแนวคิดเติบโตในตัวผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เมื่อครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่ท้าทายความสามารถของนักเรียนอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลที่เน้นพัฒนาการและให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ จะช่วยให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Srisapirak & Chaiso, 2021)

แม้ว่าปัจจัยสนับสนุนภายนอกจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับที่มีความสำคัญมาก สะท้อนให้เห็นว่าบริบทแวดล้อม การสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนโยบายต่าง ๆ มีส่วนสำคัญในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู โดยวัฒนธรรมองค์กรและระบบสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของบุคลากรในองค์กร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา และนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเอื้อให้ครูสามารถพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของตนเองและถ่ายทอดสู่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Duangkaew & Charoenkul, 2018)

2. จากผลการถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา พบว่าการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูจำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเน้นให้ครูตระหนักรู้ต่อกรอบความคิดของตนเองก่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนา ทั้งนี้ การเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินความต้องการ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ (Dweck, 2006; Srirat, 2018)

ในด้านแนวทางการพัฒนา พบว่าการใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ เป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติและความเชื่อมั่นของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนวิชาชีพ (Siritharangsi, 2014)

สำหรับการนำกรอบแนวคิดเติบโตไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกล้าทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการสะท้อนผล การให้กำลังใจ และการชี้แนะแนวทางการพัฒนา ซึ่งการประเมินแบบมุ่งเน้นกระบวนการมีผลต่อการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (Esparza et al., 2014; Sutthirat, 2021)

ในด้านระบบสนับสนุน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครู นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบพี่เลี้ยง แหล่งเรียนรู้ เวทีแลกเปลี่ยน รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอล้วนเป็นปัจจัยสำคัญ โดยควรมีการ นิเทศทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มควบคู่กับการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (Phuthonggen, 2018)

อีกทั้งการสร้างควมยั่งยืนในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตจำเป็นต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การเผยแพร่และแลกเปลี่ยนผลงาน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ และการสนับสนุนเชิงนโยบาย จากผู้บริหาร โดยครูควรมีบทบาทในฐานะผู้เรียนรู้ร่วมกับชุมชน และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูอย่างมีนัยสำคัญ (Achattam, 2022) แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาในประเด็นนี้จะเกิดผลอย่างยั่งยืนได้เมื่อได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากทุก ภาคส่วน

3. การพัฒนาแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับ ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีความครอบคลุมทั้งด้านหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตลอดจนข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แนวทางดังกล่าว ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนความเชื่อภายในและทัศนคติของครู ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญก่อนการ พัฒนาทักษะภายนอก โดยการเสริมสร้างกรอบแนวคิดเติบโตต้องเริ่มจากการตระหนักรู้และยอมรับ ในศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะผู้เรียนและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู (Dweck, 2006; Sitthipan, 2021)

แนวทางการพัฒนาประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้านมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นลำดับ และอยู่บนฐานคิดแบบองค์รวม ตั้งแต่การสร้างควมตระหนักรู้ การบูรณาการกับการปฏิบัติงานประจำ การเชื่อมโยงกับนโยบาย การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงการวิจัยและพัฒนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า กรอบแนวคิดเติบโตเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มิใช่กิจกรรมฝึกอบรมระยะสั้นเพียงครั้งคราว โดยกรอบแนวคิดเติบโตของครูเป็นโครงสร้างหลายมิติที่ต้องพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งนี้ ความสอดคล้องระหว่าง ความเชื่อของครู บริบทองค์กร และผลลัพธ์ของผู้เรียน มีพื้นฐานร่วมกันในการยืนยันความสัมพันธ์ดังกล่าว ในบริบทสถานศึกษา (Maneerat, 2018; Charoensuk, 2019; Sukwong, 2023)

การประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อนแนวทางช่วยให้การดำเนินงานมีความ เป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ ไปจนถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาครู ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยวงจรคุณภาพอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม การนำ PDCA มาใช้เฉพาะเจาะจง เพื่อเสริมสร้างกรอบแนวคิดเติบโตยังพบไม่มากนักในงานวิจัยก่อนหน้า จึงถือเป็นนวัตกรรมเชิงแนวคิดที่เกิดจาก การบูรณาการศาสตร์ด้านคุณภาพเข้ากับแนวคิดด้านจิตวิทยาและการพัฒนาครูร่วมสมัย (Duangkaew, 2017; Saenchai-prom, 2021)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏเด่นชัดในฐานะปัจจัยหนุนสำคัญของการพัฒนา ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ไปจนถึงการสนับสนุนระบบพัฒนาวิชาชีพ โดยภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนภายในสถานศึกษา อีกทั้ง แนวทางยังเน้นการพัฒนาผ่านเครือข่ายวิชาชีพและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Phongsriwat, 2017; Kingkaew, 2023; Sawaschat, 2023)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3 มิติ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านนโยบาย ช่วยให้สถานศึกษา มีกรอบเตรียมความพร้อมที่ครอบคลุมทุกระดับ โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุน

หลายระดับควบคู่กัน สำหรับระบบการประเมินผล แนวทางเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาและการใช้ข้อมูลหลายมิติ รวมถึงความหลากหลายของข้อมูลย้อนกลับในการประเมินกรอบความคิด (Hattie & Timperley, 2007; Chawalittham, 2024; Sombatcharoen, 2024)

ผลการวิจัยเสนอให้มีการปรับใช้อย่างยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนการบูรณาการในระดับนโยบายเพื่อระบบพัฒนาครูที่ยั่งยืน โดยมุ่งให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดที่ต้องพิจารณา ได้แก่ แนวโน้มกรอบคิดแบบคงที่ของครูไทยบางส่วน และการทำงานวิจัยครั้งนี้ ยังไม่ได้ทดสอบประสิทธิผลของแนวทางในสถานการณ์ปฏิบัติจริง จึงควรมีการศึกษาต่อยอดเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์เชิงประจักษ์และความเหมาะสมในสภาพจริง (Faikhamta et al., 2018; Thongdee, 2020; Phisut, 2021)

อีกทั้งผลการประเมินแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูที่พัฒนาขึ้นพบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะครอบคลุม เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย ซึ่งหากมีการนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง จะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของตนเอง และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมรอบแนวคิดเติบโตให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การบูรณาการเข้าสู่ระบบการพัฒนาครู หน่วยงานหลัก ได้แก่ ครูสภา สพฐ.และกระทรวงศึกษาธิการ ควรบูรณาการแนวคิด Growth Mindset เข้าในหลักสูตรการผลิตครู การอบรมครูประจำการ และพัฒนาเครื่องมือวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทไทย

1.2 การปรับระบบการประเมินผล ลดการเน้น “คะแนนปลายทาง” หรือ “ผลสัมฤทธิ์” และเพิ่มการประเมินจาก “ความพยายาม” และ “กระบวนการเรียนรู้” โดยปรับระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับชาติให้สอดคล้องกับหลักการกรอบแนวคิดเติบโต

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วางแผนพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการติดตามประเมินผลทุกระยะ และส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 การประเมินตนเองและวิเคราะห์บริบท สถานศึกษาควรจัดทำแบบประเมิน Growth Mindset สำหรับครู ผู้บริหาร และองค์กร พร้อมวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของบริบทโรงเรียนก่อนออกแบบแนวทางการพัฒนา

2.2 การปรับบทบาทผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างของ Growth Mindset ส่งเสริมบรรยากาศปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ที่เปิดโอกาสให้ครูลองผิดลองถูก และกำหนดนโยบายระดับโรงเรียนที่เน้น "การเรียนรู้จากความล้มเหลว"

2.3 การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลายและวัดผลได้ จัดกิจกรรมที่มีรูปธรรมชัดเจน เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และวิจัยในชั้นเรียน พร้อมมีระบบติดตามผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น แบบประเมินก่อน-หลัง การสะท้อนผล (Reflection) และการสังเคราะห์ผลการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- Achattham, T. (2022). *Transformational leadership of administrators and teachers' growth mindset development*. University Press. (in Thai)
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). *Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention*. *Child Development*, 78(1), 246–263.
- Chaloeysap, S. (2023). *Primary school children's development in attitudes and learning dimensions*. Educational Research Center. (in Thai)
- Charoensuk, Y. (2019). Relationship between teachers' mindset and primary students' learning outcomes. *Educational Research Journal*, 27(2), 145–162. (in Thai)
- Chawalittham, S. (2024). Supporting factors for human resource development in educational institutions. *Journal of Educational Administration*, 35(1), 78–95. (in Thai)
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199.
- Duangkaew, R. (2017). *Teacher development model using the PDCA quality cycle*. Office of the Basic Education Commission. (in Thai)
- Duangkaew, R., & Charoenkul, N. (2018). Developing organizational culture to promote growth mindset in educational institutions. *Journal of Education, Naresuan University*, 20(4), 108-121. (in Thai)
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). Norton.
- Esparza, J., Shumow, L., & Schmidt, J. A. (2014). *Growth mindset in the classroom: Motivating learners to persist*. *Journal of Educational Psychology*, 106(3), 1–14.
- Faikhamta, C., et al. (2018). Trends of fixed mindset among Thai teachers and related factors. *Journal of Education*. (in Thai)
- Faikhamta, C. (2018). Thai teachers' mindset in Education 4.0 era. *Journal of Education, Naresuan University*, 20(2), 1-14 (in Thai)
- Gero, A. (2013). *Growth mindset in teachers: A study of challenges in adopting new beliefs*. *Journal of Educational Change*, 14(2), 123–139.
- Haimovitz, K., & Dweck, C. S. (2017). *The origins of children's growth and fixed mindsets: New research and a new proposal*. *Child Development*, 88(6), 1849–1859.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). *The power of feedback*. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.
- Kingkaew, S. (2023). *Building professional learning communities (PLC) for modern teachers*. University Press. (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

- Maneerat, I. (2018). Teachers' mindset and students' learning outcomes. *Journal of Educational Studies*, 42(3), 201–218. (in Thai)
- Office of the Education Council Secretariat. (2023). *Thai education report in the 21st century*. Office of the Education Council Secretariat. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National Strategy 2018–2037*. Office of the National Economic and Social Development Council. (in Thai)
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2019). *PISA 2018 results*. OECD Publishing.
- Panich, W. (2015). *Learning towards change: Transformative learning*. Siam Commercial Foundation. (in Thai)
- Phisut, P. (2021). *Teacher development through lifelong learning approach*. Educational Research Institute. (in Thai)
- Phongsriwat, S. (2017). *School leadership and organizational development success*. University Press. (in Thai)
- Phuthongngan, K. (2018). *Instructional supervision for developing 21st century teachers*. University Press. (in Thai)
- Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children*. International Universities Press.
- Prasertsan, S. (2018). *Systemic factors in Thai teacher development*. Institute for Teacher Development. (in Thai)
- Saenchairom, S. (2021). Applying PDCA to develop teacher quality in educational institutions. *Journal of Educational Quality*, 28(2), 156–173. (in Thai)
- Sawaschat, P. (2023). *Leadership and organizational culture in Thai educational institutions*. University Press. (in Thai)
- Schmidt, S., Shumow, L., & Kackar, H. (2015). Growth mindset and student motivation: A study of elementary school learners. *Journal of Educational Psychology*, 107(3), 579–592.
- Sinlarat, P., et al. (2020). *Teacher development based on growth mindset concepts*. Educational Research Institute. (in Thai)
- Siritharangi, P. (2014). *Collaborative learning processes in professional teacher communities*. Publishing House. (in Thai)
- Sitthipan, N. (2021). *The effects of growth mindset on student competencies and teaching quality*. University Press. (in Thai)
- Sombatcharoen, P. (2024). Multi-level factors affecting human resource development in educational institutions. *Journal of Human Resource Development*, 18(1), 34–52. (in Thai)
- Srirat, P. (2018). *Preparing teachers for growth mindset development*. Educational Institute. (in Thai)

- Srisapirak, S., & Chaiso, P. (2021). Learning management to enhance growth mindset in primary students. *Journal of Education, 48*(3), 234–251. (in Thai)
- Sukwong, C. (2023). *Teachers' growth mindset concepts in the 21st century*. Educational Institute. (in Thai)
- Sutthirat, C. (2021). Assessment to promote students' growth mindset. *Journal of Educational Studies, 45*(2), 112–128. (in Thai)
- Thewanarumitkul, P. (2021). *Growth mindset development in the Thai teacher context: A systematic literature review*. Thammasat University. (in Thai)
- Thongdee, L. (2020). *Policy guidelines for sustainable teacher development*. Ministry of Education. (in Thai)
- Wongyai, W., & Patphol, M. (2019). Development of organizational climate to promote teacher learning. *Journal of Science and Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 13*(1), 112-125. (in Thai)