



องค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Components of Guidelines for the Growth Mindset of
Administrators in Opportunity Expansion Schools Under the
Office of the Basic Education Commission

^{1*}อำไพ สมสมัย Aumprai Somsamai ^{2**}สันติ บุรณะชาติ Santi Buranachart

^{3***}วิทยา จันทร์ศิลา Wittaya Chansila ^{4****}น้ำฝน กันมา Namfon Gunma

^{1,2,3,4}วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา

^{1,2,3,4}School of Education, University of Phayao

*First author, e-mail: somsamai.prai@gmail.com

Corresponding author, e-mail: **santi.bu@up.ac.th ***vithayaj@nu.ac.th

****numfon.gu@up.ac.th

Received May 1, 2025; Revised May 13, 2025; Accepted: August 15, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 258 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความท้าทาย (2) ความพยายาม (3) การยอมรับคำวิจารณ์ (4) การยอมรับ

ความล้มเหลว และ (5) การเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

คำสำคัญ: การพัฒนา; กรอบความคิด; โรงเรียนขยายโอกาส; องค์ประกอบ

Abstract

This research article aims to study the components of developing a growth mindset framework for school administrators in opportunity expansion schools under the Office of the Basic Education Commission. This study is a mixed-methods research design. The population and sample group consist of 258 school administrators from opportunity expansion schools under the Office of the Basic Education Commission, selected through stratified random sampling. The research instrument used for data collection included document analysis forms and questionnaires with a reliability coefficient of 0.96. The statistics employed for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis. The findings revealed that the components of a growth mindset framework for school administrators in opportunity expansion schools under the Office of the Basic Education Commission consist of five elements: (1) challenge, (2) effort, (3) acceptance of criticism, (4) acceptance of failure, and (5) learning from others' successes for inspiration. The results of the confirmatory factor analysis indicated that the model was well aligned with empirical data.

Keywords: Development; Framework; Opportunity Expansion Schools; Components

บทนำ

โลกภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสู่ยุคพลิกผันทางดิจิทัล (digital disruption) ทั้งจากการสื่อสารเร็ว สังคมออนไลน์สู่โลกไร้พรมแดน ทั้งภัยจากการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ ทั้งโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด-19 ที่ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวาง ต่อวิถีชีวิตและวิถีสังคมจนหลายอาชีพ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัว นำไปสู่ความพยายามในการแสวงหาแนวทางหลายประการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของตนเองทางเขาวนัปัญหาหรือทักษะ (Dweck, 2006) ในโลกการทำงานในศตวรรษที่ 21 ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน คือ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรต่างๆ จึงเริ่มใช้ความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะใหม่เป็นเกณฑ์ในการรับ



สมัครพนักงานมากกว่าวุฒิการศึกษาหรือสถาบันที่เรียนจบมา การเตรียมความพร้อมให้กับผู้คนที่
สำหรับการทำงานในอนาคต (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), 2567)

ทั้งนี้สถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการ ทรัพยากร ทางการศึกษาให้เกิด
ประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น
กลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพ
ของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการสร้างสรรค์ Idea และการ
สร้างทัศนคติเชิงบวกทางด้านอารมณ์ หรือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและ
ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำทางสู่สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถ
สนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (จริญญภรณ์ ศรีจันดารี
และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2564) สอดคล้องกับ Katz (1955) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทักษะตนเอง ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ คุณภาพ โดย
ต้อง เป็นบุคคลที่มีความรู้เฝ่ เรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในเชิงการ
บริหารงาน เป็นอย่างที่ดี กล่าวคือ กล่าวพูด กล่าวตัดสินใจ เป็นนักประสานงานที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ
และด้านวิชาชีพ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันสถานการณ์การ
เปลี่ยนแปลงต่างๆ อยู่เสมอโดยสามารถเป็นผู้นำไปสู่การปฏิบัติ และการบริหารจัดการ มีความคิด
และการกระทำที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์และยืดหยุ่นรู้จักระดมทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ
เกิดประสิทธิผล ในการบริหารงานสูงสุดอันจะเป็นแบบอย่างเอื้อให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะ
การบริหาร สถานศึกษาไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ (Dweck, 2006) หัวใจของการบริหารการ
เปลี่ยนแปลงท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ที่ “คน” สิ่งที่ต้องเตรียมรับมือกับการ
เปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ “กรอบความคิดเติบโต” (Growth mindset) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำใน
ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง (Dweck, 2006) โดยกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นความเชื่อของบุคคลที่มี
ต่อความปัญญาและความสามารถว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ ความล้มเหลวไม่ได้เกิดจากความโง่
เขลา แต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์พัฒนาความสามารถของตนเองได้ (Dweck, 2006) จากที่กล่าวมา
ข้างต้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องปรับความเชื่อหรือทัศนคติเกี่ยวกับความสามารถในการเติบโต
และพัฒนาได้ การตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง การเรียนรู้เพื่อรับสิ่งใหม่ การเปิดใจยอมรับ
ประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ การคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ที่ความสมดุลทั้งด้าน
คุณลักษณะความรู้ทักษะ (อรรถชัย ศรีวรภัทร และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563) ในฐานะ
ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จ
ตามเป้าหมายที่ต้องการ (จริญญภรณ์ ศรีจันดารี และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2564) กรอบ

แนวคิดแบบเติบโตจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (จักรพงษ์ วรรณพันธ์ และวิยะดา วรรณพันธ์, 2567)

กระทรวงศึกษาธิการได้มีโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในปีการศึกษา 2530 โดยให้กรมสามัญศึกษาและกรมการศึกษานอกโรงเรียนรับผิดชอบดำเนินการการปฏิบัติงาน แต่ยังมีข้อจำกัดหลายประการ ในปีการศึกษา 2532 มีอัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ร้อยละ 50.87 มีนักเรียนไม่ได้เรียนต่ออีกประมาณร้อยละ 49.13 หรือประมาณ 517,600 คน ภายหลังจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวและเน้นการดำเนินงานในพื้นที่ชนบทจนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัด ในปี พ.ศ. 2541 รวมทั้งสิ้น 6,663 โรงเรียน ใน 75 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) เพื่อให้ นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยมุ่งหวังให้ประชากรของประเทศมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตขั้นสูงขึ้น เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ให้ดำเนินโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ และในปีการศึกษา 2534 มีอัตราการเรียนต่อของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60.06 หรือประมาณ 605,750 คน ในขณะที่อัตราการเรียนต่อนอกระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 5.04 หรือประมาณ 50,803 คน ยังมีนักเรียนที่ยังไม่ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอีกร้อยละ 34.90 หรือประมาณ 352,007 คน และในปีการศึกษา 2540 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรียนต่อคิดเป็นร้อยละ 90.99 ของนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า สำนักงานการประถมศึกษาได้เริ่มโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเริ่มเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ครั้งแรกเพื่อสนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนที่ต้องการเรียนต่อชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษมุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และให้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคมเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ให้รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น การขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตเพราะเป็นการจัดเพื่อยกระดับของประชาชนทั่วประเทศให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้น เพื่อให้ทันกับการปรับตัวต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541)



ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องปรับความเชื่อหรือทัศนคติเกี่ยวกับความสามารถในการเติบโตและพัฒนาได้ การตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง การเรียนรู้เพื่อรับสิ่งใหม่ การเปิดใจยอมรับประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ การคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ที่ความสมดุลทั้งด้านคุณลักษณะความรู้ทักษะ (D'Anca, 2017) ในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อนำทางสู่สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (จริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2564) เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคงและปลอดภัย ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงการคิดให้สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถ ตลอดจนเจตคติเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ryan & Chris, 2020) ดังนั้น กรอบแนวคิดแบบเติบโตจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (จักรพงษ์ วรรณพันธ์ และวิยะดา วรรณพันธ์, 2567)

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่ากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สังคมส่วนรวมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods) ของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้ (1) แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต

(Growth Mindset) (2) การจัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (3) แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร ตำรา สื่อที่เผยแพร่ออนไลน์ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ โดยทำการจัดหมวดหมู่ลงในแบบวิเคราะห์เอกสาร เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ (1) ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนในภาคเหนือตอนบน จำนวน 8 จังหวัด จำนวน 25 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำนวน 729 โรงเรียน ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 729 คน (2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนในภาคเหนือตอนบน จำนวน 8 จังหวัด ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เมื่อกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรตามแนวทางของ Yamane (1973) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามองค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ฉบับมีทั้งหมด มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดย



แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .96

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยจาก วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลและแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์ไปกับแบบสอบถามเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบ QR Code ไปในแบบสอบถามเพื่ออำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านระบบออนไลน์โดยใช้ระยะเวลาตอบกลับภายใน 1 เดือน

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อนำมาเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) องค์ประกอบกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ (สุนทรพจน์ ดำรงพานิช, 2555)

(1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square หรือ χ^2/df) โดยหลักทั่วไปถ้าค่า ไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index หรือ CFI) ถ้าดัชนี CFI มีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

(3) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Tucker-Lewis Index หรือ TLI) มีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

(4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปแบบมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR) ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

(5) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA) ถ้าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ได้จากการวิจัยเชิงเอกสาร มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทาย ด้านความพยายาม ด้านการยอมรับคำวิจารณ์ ด้านการยอมรับความล้มเหลว และด้านการเรียนรู้จากความความสำเร็จของผู้อื่น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 9390.458 ซึ่งโมเดล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ 0.945 ซึ่งมากกว่า 0.50 ดังนั้น จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกด้าน โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.89-1.29 สามารถเรียงน้ำหนักองค์ประกอบในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้จากความความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = 0.94$) ด้านการยอมรับความล้มเหลว ($\beta = 0.92$) ด้านความพยายาม ($\beta = 0.91$) ด้านการยอมรับคำวิจารณ์ ($\beta = 0.89$) และด้านความท้าทาย ($\beta = 0.59$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ		R ²
	b(SE)	β	
ความท้าทาย (CH)	0.89**(0.10)	0.59	0.70
ความพยายาม (TR)	1.18**(0.13)	0.91	0.82
การยอมรับคำวิจารณ์ (AC)	1.22**(0.15)	0.89	0.79
การยอมรับความล้มเหลว (AF)	1.29**(0.15)	0.92	0.84
การเรียนรู้จากความความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (LS)	1.24**(0.15)	0.94	0.88

Chi-square = 1107.032, df = 849, p-value = 0.000, Chi-square/df = 1.303, CFI = 0.971, TLI = 0.965, SRMR = 0.012, RMSEA = 0.034



อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย พบว่าองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทาย ด้านความพยายาม ด้านการยอมรับคำวิจารณ์ ด้านการยอมรับความล้มเหลว และด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบด้วยการกำหนดกรอบแนวคิดที่ชัดเจนโดยมีทฤษฎีรองรับ มีการกำหนดจำนวนองค์ประกอบที่จะศึกษาล่วงหน้า และมีการรวบรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจึงทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจถึงโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้อย่างชัดเจนและนำมาซึ่งการได้ข้อสรุปหรือข้อค้นพบจากการวิจัยที่สามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุผลว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้เป็นองค์ประกอบที่พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโต ดังนี้ 1) การชอบความท้าทายในการทำงาน 2) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น 3) การมองความพยายามเป็นหนทางสู่ความรู้ 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ 5) การหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น (Dweck, 2006) ทั้งนี้ในแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านความท้าทาย เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร สังคม และโครงสร้างการบริหาร การเปิดรับความท้าทายและมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา จะช่วยให้สามารถคิดค้นแนวทางแก้ไขปัญหที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Alfred ได้อธิบายถึงความท้าทายในกระบวนการบริหาร (Challenge the Process) ว่าจะต้องเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ความกล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งนับเป็นสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งการเผชิญกับความเสี่ยงต่างๆ นั้นบุคคลแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากันผู้นำจะต้องมีความกล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ตนยังไม่ทราบว่าจะสำเร็จหรือไม่หรือการแสดงบทบาทในการเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย (Alfred, 2024) และสอดคล้องกับแนวคิดของรตวรรณ อริญฺโสว และคณะ กล่าวว่า ในสถานการณ์ปัจจุบันทุกทุกสิ่งรอบตัวมีความซับซ้อนและเผชิญกับความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ภาวะสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและนำพาสู่เป้าหมายได้สำเร็จ คือ ผู้นำ ดังนั้นให้สามารถมุ่งสู่เป้าหมายและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีร่วมกันอย่างยั่งยืน ผู้นำจึงควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (รตวรรณ อริญฺโสว และคณะ, 2567)

2. ด้านความพยายาม เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะความพยายามเป็นกลไกสำคัญสำหรับการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารที่เชื่อมั่นว่าความสำเร็จเกิดจากความพยายามอย่างต่อเนื่อง จะสามารถ

พัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความก้าวหน้าให้กับครูและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ogochukwu et al. ได้ศึกษาเรื่องวิจัยเรื่องการบริหารจัดการโดยใช้เป้าหมายและผลผลิตขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การตระหนักรู้ว่าความพยายามเป็นแรงผลักดันสำคัญในการเติบโต ความพยายามอย่างต่อเนื่องนั้นส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ พร้อมกับการติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ความพยายามนำไปสู่ความสำเร็จ (Ogochukwu et al., 2022) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mustafa et al. ได้ศึกษาเรื่องวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มักต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาโรงเรียน เช่น ทรัพยากรที่จำกัด การขาดการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น การจะก้าวข้ามอุปสรรคเหล่านี้จำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพและความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนต่อไป (Mustafa et al., 2023)

3. ด้านการยอมรับคำวิจารณ์ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่เปิดรับคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์จะสามารถนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการบริหารงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน และชุมชนอย่างเปิดกว้าง ช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck กล่าวว่า การวิพากษ์วิจารณ์ หมายถึง คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะรับฟังคำแนะนำ คำวิจารณ์ที่จะได้แก้ไขปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองมากที่สุด (Dweck, 2006) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Niah ได้ศึกษาเรื่องวิจัยเรื่องมุมมองด้านการบริหารการศึกษาของผู้กำหนดนโยบายและสถาบันการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับคำวิจารณ์ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษารับฟังคำวิจารณ์ด้วยมุมมองเชิงสร้างสรรค์และนำไปปรับปรุง ก็จะช่วยให้อาจพัฒนากลยุทธ์การบริหาร เสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ และส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้นได้ (Niah, 2022)

4. ด้านการยอมรับความล้มเหลว เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะความสามารถในการยอมรับความล้มเหลวและมองว่าเป็นบทเรียนเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสที่สามารถวิเคราะห์ข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบความสำเร็จ จะสามารถพัฒนาแผนงานและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดซ้ำซ้อน และเสริมสร้างทักษะในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ Afandi กล่าวว่า การยอมรับความล้มเหลวเป็นมุมมองที่สร้างโอกาสในการเติบโต โดยอาศัยการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เกิดความ



ผิดพลาด หรือล้มเหลวในอดีต โดยไม่เกิดความเสียกำลังใจในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีความเชื่อว่า ความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเอง และนำผลที่ได้จากการเรียนรู้สถานการณ์ล้มเหลว ดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง (Afandi, 2022) และสอดคล้องกับแนวคิดของฌูร์ร็อน์ สุกใส และคณะ กล่าวว่า ผู้บริหารมีอาชีพในยุคการศึกษา 4.0 จะต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้จาก ประสบการณ์และบทเรียนที่ล้มเหลว มีการพัฒนา แก้ไข เข้าใจ ยอมรับ และปรับปรุงการบริหารอยู่ เสมอเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดนั้นอีกครั้ง จนนำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในการบริหาร (ฌูร์ร็อน์ สุกใส และคณะ, 2566)

5. ด้านการเรียนรู้จากความความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาใช้เป็นความมุ่งมั่นในการนำความรู้ ประสบการณ์และเทคนิคมาเป็นแบบอย่างของตนเองทำให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck กล่าวว่า ความสำเร็จของผู้อื่น (Success of others) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาใช้เป็นความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากความความสำเร็จของผู้อื่น (Dweck, 2006)

จากงานวิจัยและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่ากรอบความคิดแบบเติบโตนั้นมีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความท้าทาย ความพยายาม การยอมรับคำวิจารณ์ การยอมรับความล้มเหลว และการเรียนรู้จากความความสำเร็จของผู้อื่น ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนากรอบความคิดของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถาบันการศึกษาในประเทศไทยเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้ได้องค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความท้าทาย 2) ความพยายาม 3) การยอมรับคำวิจารณ์ 4) การยอมรับความล้มเหลว และ 5) การเรียนรู้จากความความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทสรุป

จากการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย ด้านความท้าทาย ด้านความพยายาม ด้านการยอมรับคำวิจารณ์ ด้านการยอมรับความล้มเหลว และด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น โดยทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การยอมรับความล้มเหลว ความพยายาม การยอมรับคำวิจารณ์ และความท้าทาย ตามลำดับ โมเดลมีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวคิดของผู้บริหารเพื่อยกระดับการบริหารจัดการในโรงเรียนขยายโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำองค์ประกอบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตทั้ง 5 องค์ประกอบมาสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยมุ่งเน้นการการรับฟังคำวิจารณ์ มองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน



2. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรและสร้างระบบสนับสนุน ที่เอื้อต่อการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต เช่น การจัดให้มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง สำหรับผู้บริหารใหม่ การสร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการยกย่องผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามและการเรียนรู้จากความล้มเหลวอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยส่งเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงขั้นตอนของการนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- จริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3): 865-876.
- จักรพงษ์ วรรณขันธ และวียะดา วรรณขันธ. (2567). กรอบความคิดแบบเติบโตสู่ความสำเร็จในชีวิต และการทำงาน. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 4(2): 37-42.
- ภูริรัตน์ สุกใส และคณะ. (2566). กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารมีอาชีวศึกษาศึกษา 4.0. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 3(2): 15-28.
- รตวรรณ อรัญไสว และคณะ. (2567). พลิกเกมความเป็นผู้นำในยุค BANI: ทักษะและสมรรถนะสู่อนาคต. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 3(2): 1-8.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2555). *โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษา: แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน). (2567). *ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21*. Knowledge Opportunity. <https://www.okmd.or.th/okmd-opportunity/new-gen/262/>

- อรรถชัย ศรีวรภัทร และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ตามกรอบความคิดแบบเติบโต. *Educational Management and Innovation Journal*, 3(3): 40-63.
- Afandi, Y. (2022). Mindset Health: Embracing Failure as a Paradox of Learning Pedagogy in Higher Education. *Jurnal Teologi Amreta*, 5(2): 35-53.
- Alfred, R. (2024). *Leading Organizations in Hazardous Times*. New York: Productivity Press.
- D'Anca, J. A. (2017). *Mindset and resilience: An analysis and intervention for school administrators*. New York: St. John's University.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Katz, R. L. (1955). Skill of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33(1): 33-42.
- Mustafa, G., et al. (2023). Role of Administrator in School Improvement at Secondary School Level: A Qualitative Study. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2): 864-870.
- Niah, A. (2022). Education Administration Perspective Policy Makers and Educational Institutions. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2): 235-243.
- Ogochukwu, E., et al. (2022). Management by Objective and Organizational Productivity: A Literature Review. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 4(3): 99-113.
- Ryan, G., & Chris, R. (2020). To Be a Great Leader, You Need the Right Mindset. *Leadership And Managing People*, 17(3): 114-123.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

