



กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
Growth Mindset Affecting Learning Organization According to Teachers Opinion
in Schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2

ปวีณ์กร ชันธนิตศ
Paveekorn Kantanitad

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Education in Educational Administration

Prince of Songkla University

2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
Growth Mindset Affecting Learning Organization According to Teachers Opinion
in Schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2

ปวีณกร ชันธนิต
Paveekorn Kantanitad

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Education in Educational Administration
Prince of Songkla University
2568
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อสารนิพนธ์ กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความ
 คิดเห็นของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปัตตานี เขต 2

ผู้เขียน นางสาวปวีณ์กร ชันธนเทศ

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

.....ประธาน
 (รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย เนียมเทศ)

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

.....กรรมการ
 (ดร.เรชา ชูสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ธีร หฤทัยธนาสันต์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(3)

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

ลงชื่อ นางสาวปวีณ์กร ชันธนเทศ
นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ นางสาวปวีณ์กร ชันธนเทศ
นักศึกษา

ชื่อสารนิพนธ์	กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
ผู้เขียน	นางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 4) ศึกษาองค์ประกอบกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามตามความคิดเห็นของครูที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ค่าความเชื่อมั่น .962 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่น .958 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าผันแปร เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันแบบเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) กรอบแนวคิด

แบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ด้านการเปิดรับความท้าทาย ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : กรอบความคิดแบบเติบโต, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ตามความคิดเห็นของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

Minor Thesis Title	Growth Mindset Affecting Learning Organization According to Teachers Opinion in Schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2
Author	Miss Paweekorn Kantanitat
Major Program	Educational Administration
Academic Year	2024

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) investigate the level of growth mindset as perceived by teachers under the jurisdiction of the Pattani Primary Educational Service Area Office 2; 2) examine the level of being a learning organization among schools under the same jurisdiction; 3) explore the relationship between teachers' growth mindset and the status of schools as learning organizations; and 4) identify components of the growth mindset that can predict the level of becoming a learning organization in schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 320 teachers in the academic year 2024. Research instruments included a questionnaire on the growth mindset of teachers, with a reliability coefficient of .962, and a questionnaire on schools as learning organizations, with a reliability coefficient of .958. Data were analyzed using means, standard deviations, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall level of growth mindset, as perceived by teachers, was at the highest level; 2) the overall level of being a learning organization in schools was also at the highest level; 3) the growth mindset of teachers had a very high positive correlation with schools being learning organizations, with statistical significance at the .01 level; and 4) components of the growth mindset—namely, openness to challenges, persistence in the face of obstacles, effort as a pathway to learning, learning from criticism, and inspiration from the success

of others—significantly predicted schools' status as learning organizations, accounting for 78.80% of the variance, at the .01 level of statistical significance.

Keyword : Growth Mindset, Learning Organization, Teachers Perceptions, Pattani

Primary Educational Service Area Office 2

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจ และคอยติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดและประสบการณ์ในการพัฒนาสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย เนียมเทศ และอาจารย์ ดร.เรชา ชูสุวรรณ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะแนวประโยชน์ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งสารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานระดับบัณฑิตตามความกรุณา

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ให้โอกาสเป็นอย่างสูง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษา และแนวคิดเพิ่มเติม จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.คณิตา นิजरัลกุลอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และดร. วรลักษณ์ ชูกำเนิด ผู้บริหารโรงเรียนวรพัฒน์ อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และนางกาญจนา จงเดิม ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านนาประดู่ อำเภอบึงนาราง จังหวัดปัตตานี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถามทำให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ให้กำลังใจและช่วยให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกคนที่เป็นกำลังใจ เอื้ออาทร เข้าอกเข้าใจเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกันจนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าของสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณครูที่เป็นบุพการี และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้อย่างภาคภูมิใจ

ปวีณ์กร ชันธนเทศ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(7)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง (ถ้ามี).....	(11)
รายการภาพประกอบ (ถ้ามี).....	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง/วิธีการวิจัย	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย/วิธีการวิจัย.....	57
บทที่ 4 ผลการศึกษา/ผลการวิจัย	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย/อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก.....	114
ภาคผนวก ข.....	120
ภาคผนวก ค.....	131
ภาคผนวก ง.....	146
ประวัติผู้เขียน	166

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
ตาราง 1 การเปรียบเทียบความคิดที่ต่างกันของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวและกรอบความคิดแบบเติบโต.....	22
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโต.....	25
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	40
ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	58
ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็นเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	69
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	71
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	72
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเปิดรับความท้าทาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	73
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	74
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	75
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	76

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	77
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	78
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการคิดเชิงระบบ และการจัดการความรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	79
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	80
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านรูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	81
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	82
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	83
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	84
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศโดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	85

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตาราง 21 ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.....	86
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter) ในภาพรวมของกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.....	88
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.....	88

รายการภาพประกอบ (ถ้ามี)

ภาพ

หน้า

1. กรอบตัวแปรที่ศึกษา.....	10
----------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การเปลี่ยนแปลงและผันผวนของสถานการณ์ทางสภาพแวดล้อมของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจและสังคมการปรับตัวที่เกิดขึ้น ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อดังชาวอเมริกา Jamais Cascio ได้นำเสนอแนวคิดรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า BANI World มาอธิบายถึงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นิยาม BANI world เป็นกรอบคิดที่พยายามอธิบายและพยากรณ์โลกยุคใหม่ ประกอบด้วยความเปราะบาง (Brittle) การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่มีความสำเร็จใดๆ ที่จะอยู่ยั่งยืนอีกต่อไป ทุกโมเดลทางธุรกิจหรือองค์กร จะมีความเปราะบางมาก สามารถถูกทำลาย (Disrupt) ได้ตลอดเวลา ความกังวล (Anxious) อะไรๆ ก็เกิดขึ้นได้ทั้งนั้น เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะอยู่กับความกังวลตลอดไป ความไม่เป็นไปตามลำดับ (Nonlinear) การคาดเดาจะเกิดขึ้นได้ยาก เราอาจไม่สามารถมองเห็นแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าจากนี้ไปได้ไกลนัก ความไม่สามารถอธิบายได้ (Incomprehensible) ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างจะไม่มี ความชัดเจน การทำความเข้าใจให้ทะลุปรุโปร่งเพื่อที่จะควบคุมสถานการณ์ให้ได้เป็นไปได้ยากมาก ความซับซ้อน ที่ไม่สามารถเข้าใจได้นี้ ภายใต้ความเชื่อที่ว่าหลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย และความเสียหาย อาจก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก ส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กรต่างๆ ไม่เพียงต่อการตัดสินใจขององค์กรแต่รวมถึงสภาพจิตใจของบุคคลที่ต้องทำงานในโลกแห่งความสับสนอลหม่าน นี้ในปัจจุบัน การศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างความยืดหยุ่น ลดความวิตกกังวล และส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับโลกที่ไม่แน่นอนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566–2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) หลักการสำคัญ ประกอบด้วย การสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเน้นความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งเป้าหมายในการ “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนนี้ผ่านการส่งเสริมให้

สถานศึกษาใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตตามความสนใจ และทักษะที่จำเป็นในยุคใหม่ เช่น การเรียนรู้แบบ Active Learning, STEM Education และการเขียนโปรแกรม (Coding) แต่ระบบการศึกษาไทยถูกวิพากษ์วิจารณ์มาอย่างยาวนานในเรื่องของโครงสร้างที่เข้มงวดและล้าสมัย ซึ่งทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้ จำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างการศึกษาใหม่ทั้งในระดับนักเรียน ครู และผู้บริหาร โดยเน้นความหลากหลายและการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เพื่อรองรับความต้องการเฉพาะของผู้เรียน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2024) จากความจำเป็นดังกล่าวองค์กรหรือสถานศึกษาจะต้องมีปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการเพื่อปรับตัวตามรูปแบบการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งจะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการศึกษายุคใหม่ได้

องค์กรในยุคที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัวสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคที่กระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องจะมีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดในระยะยาว การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การถ่ายทอดความรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ Senge (1990) ได้เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านหลักการ 5 ประการ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ (systems thinking), การพัฒนารูปแบบจิตสำนึก (mental models), การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision), การเรียนรู้ร่วมกัน (team learning) และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (personal mastery) โดยหลักการเหล่านี้ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้กับรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Systems learning organization model) Marquardt (1996) อธิบายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเหมือนสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบหลายส่วนซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญในการทำงานประสานกันเพื่อความอยู่รอดขององค์กรประกอบด้วยระบบย่อย ได้แก่ 1. การเรียนรู้ (Learning subsystem) 2. องค์กร (Organization subsystem) 3. บุคคล (People subsystem) 4. องค์ความรู้ (Knowledge subsystem) 5. เทคโนโลยี (Technology subsystem) องค์กรที่สามารถประสานระบบย่อยทั้ง 5 ระบบเข้าด้วยกัน จะทำให้องค์กรมีสมรรถนะขององค์กรแห่งการเรียนรู้และประสบความสำเร็จ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ ในยุคที่กระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องจะมีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดในระยะยาว การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การถ่ายทอดความรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

และการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างทักษะสำคัญให้กับบุคลากรนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ในการทำงานร่วมมือกันพัฒนาองค์กร โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในองค์กรจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ก็ด้วยบุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และรวมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน ต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร Marquardt (1996) งานวิจัยที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาภายใต้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าสถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และมีแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหลากหลายด้าน หนึ่งในแนวทางที่สำคัญในการพัฒนานั้นคือการเสริมสร้างให้บุคลากรมีทักษะสำคัญห้าประการ ได้แก่ ความรอบรู้ (Personal mastery) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และแบบแผนความคิดที่เหมาะสม (Mental models) ที่ช่วยให้บุคลากรมีความคิดและการกระทำที่ถูกต้องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ยังถูกเน้นเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะของบุคลากรโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน สุดท้าย การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นทักษะที่สำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมของระบบและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความต้องการขององค์กร (วันชนก อาจปฐ , 2564) จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ในองค์กรบรรลุผลสำเร็จด้วยบุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และรวมกันเป็นหนึ่งเดียวกันต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กรได้ ส่วนสำคัญที่สุดอยู่ที่ mindset ของตัวบุคคล

มีการศึกษาที่ได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้คนมีชุดความคิดทั้งสองแบบแสดงออกต่างกัน ได้แก่ ความท้าทาย อุปสรรค ความพยายาม คำวิจารณ์และความสำเร็จของผู้อื่น บนรากฐานจากความเชื่อ ประสบการณ์ และปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพและทัศนคติของบุคคลและการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ ในปี 2006 แครอล ดเว็ก (Carol Dweck) ศาสตราจารย์จิตวิทยา ลูอิสแอนด์เวอร์จิเนียฮิลล์ ณ มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด เผยแพร่หนังสือ ชื่อ Mindset: The New Psychology of Success (Mindset ใช้ความคิดเอาชนะโชคชะตา) นำเสนอทฤษฎีที่เรียบง่ายแต่ทรงพลังว่าด้วย ชุดความคิด (mindset) สองประเภท ซึ่งเป็นผลจากการทำวิจัยในหัวข้อหนทางสู่ความสำเร็จของมนุษย์มานานกว่า 30 ปี เธอเรียกชุดความคิด ทั้งสองประเภทว่าชุดความคิดแบบตายตัว (fixed mindset) และชุดความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) มีงานวิจัยที่สนับสนุนความคิดดังกล่าวของเพิร์ธส์ (PERTS) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยทดลองใช้บทเรียนเสริมทางจิตวิทยาเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและศักยภาพในการเรียน เช่น การปลูกฝังความเข้าใจว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ ส่งผลให้เกรดเฉลี่ยของนักเรียนที่มีความเสี่ยงดีขึ้น หลังได้รับบทเรียนนี้ แสดงให้เห็นว่าความคิดแบบ

เติบโตส่งเสริมการพัฒนาในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของ Blackwell, Trzesniewski, and Dweck (2007) ที่แสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดแบบเติบโตทำให้แรงจูงใจในการเรียนของผู้เรียนเพิ่มขึ้น จากการศึกษาระยะยาวที่ได้ศึกษากับผู้เรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกาจำนวน 373 คน โดยการสอนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ของเขาวนปัญญา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดจำกัดส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงขณะที่กรอบความคิดแบบเติบโตส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นด้วย แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของผู้เรียน และกรอบความคิดแบบเติบโตก็มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และแรงจูงใจของผู้เรียนเช่นกัน

สถานศึกษาในปัจจุบันยังคงอยู่ภายใต้โครงสร้างที่มีลักษณะเข้มงวดและล้าสมัย ซึ่งปรากฏมาเป็นระยะเวลายาวนาน โครงสร้างดังกล่าวมีผลกระทบเชิงลบต่อบุคคลและองค์กรโดยรวม งานวิจัยที่ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าโครงสร้างของสถานศึกษาหลายแห่งยังคงล้าหลังและเข้มงวดในด้านการบริหารจัดการ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อความท้าทายทางการศึกษา ในยุคใหม่ (ทิศพร ปุมสีดาและคณะ, 2564) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหลายแห่งยังคงยึดมั่นในกรอบความคิดแบบคงที่ (Fixed Mindset) ซึ่งจำกัดโอกาสในการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรและนักเรียนสามารถทดลองและเรียนรู้จากความล้มเหลว อีกทั้งครูบางส่วนยังคงใช้วิธีการสอนแบบตายตัว โดยมุ่งเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์เชิงปริมาณ มากกว่าการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการขาดการฝึกอบรมเพื่อนำแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในห้องเรียน ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเผชิญความท้าทายในยุคปัจจุบัน ระบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นไปที่ผลการวัดเชิงปริมาณมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวเชิงโครงสร้างและไม่สามารถส่งเสริมแนวคิดเติบโตได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ครูบางคนยังอาจมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการสอนที่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากความกังวลว่าจะไม่ประสบความสำเร็จและอาจถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา การขาดการ Reskill และ Upskill ระหว่างครูรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ส่งผลให้การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเกิดขึ้นได้ยาก สถานศึกษาที่ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งมักประสบปัญหาหลายประการ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และบรรยากาศการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความล้าหลังในการพัฒนาระบบองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การพัฒนาในระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในด้านนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตกับความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้มีงานวิจัยที่ใช้กรอบแนวคิดแบบเติบโตเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาการบริหารวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูง โดยความต้องการในการพัฒนาครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล (เมียวดี ดีพูนและสุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตในบริบทของความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยตรงนั้นยังมีไม่มากนัก การศึกษาในด้านนี้จึงอาจเป็นการสร้างแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความสามารถในการสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้สามารถปรับตัวในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีวิสัยทัศน์ในการยกระดับระบบการศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังมีพันธกิจในการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบันโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2567) การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อมโลกในปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้ภาคการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ การที่สถานศึกษาหลายแห่งยังคงอยู่ภายใต้โครงสร้างที่เข้มงวดและล้าสมัย ทำให้การปรับตัวของบุคลากรและองค์กรเป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปัตตานี เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและมีวิสัยทัศน์ในการเตรียมพร้อมบุคลากรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษา 1.กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับใด 2.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับใด 3.กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 หรือไม่ 4.กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูสามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้หรือไม่ งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างกรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้จำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. ตัวแปรพยากรณ์กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูอย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยจะช่วยเน้นย้ำความสำคัญของการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ซึ่งสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนากลยุทธ์ในการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากร และวางแผนพัฒนาองค์กรให้มีโครงสร้างและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลของการวิจัยนี้จะช่วยให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญของการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโตและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนในอนาคต

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สามารถนำผลการศึกษา องค์ประกอบกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนกลยุทธ์ การประเมินและติดตามผล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น หลักสูตรการบริหารการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อการสร้างผู้นำที่สามารถส่งเสริมให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขอบเขตการวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาในการวิจัยไว้ 2 ประเด็น คือ กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบเติบโต ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ได้แก่ Carol S. Dweck (2006) Brock and Hundlry (2022) อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2563) อรุณฉัตร คุรุวานิชย์ และ จิราภรณ์ อรุณากูร (2564) เมียวดี ดีพูนและสุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ (2) การเปิดรับความท้าทาย (3) การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค (4) ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ (5) การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ (6) การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้แก่ Senge (1990) Marquardt (1996) ยुरพร ศุทธรัตน์ (2552) สุทธินันท์ ชื่นชม (2565) ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ (1) การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ (2) การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ (3) รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้ (4) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (5) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (6) การสื่อสารและทำงานเป็นทีม (7) เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,597 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ กรอบความคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้
2. การเปิดรับความท้าทาย
3. การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค
4. ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้
5. การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์
6. การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

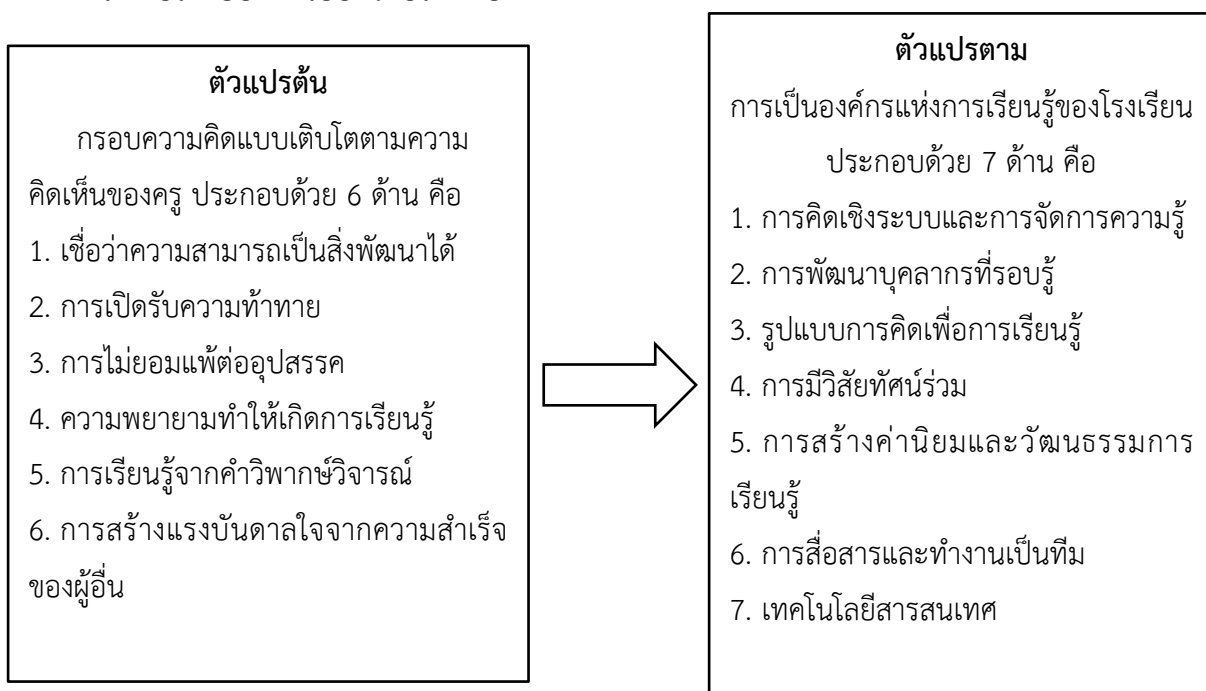
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้
2. การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้
3. รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
5. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้
6. การสื่อสารและทำงานเป็นทีม
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษากรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารของนักวิชาการหลายท่าน แล้วจึงสังเคราะห์องค์ประกอบกรอบความคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน และองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย 7 ด้าน เป็นกรอบตัวแปรที่ศึกษา แสดงดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 กรอบตัวแปรที่ศึกษา



นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ดังนี้

1. กรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง กรอบความคิดที่เชื่อว่าศักยภาพของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความฉลาด ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกฝน ความพยายาม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว โดยมองความท้าทายและปัญหาเป็นโอกาสในการเติบโต และมีความยืดหยุ่นทางความคิด ในการปรับตัวและก้าวข้ามอุปสรรค เพื่อพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ หมายถึง ครูมีเชื่อว่าความสามารถ ศักยภาพและสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งที่พัฒนาได้และสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการเรียนรู้สิ่งต่างๆอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยความพยายาม พัฒนาและฝึกฝนอย่างหนักผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น สังเกตโดยไม่รีบตัดสินตีความ ฟังอย่างลึกซึ้ง วิเคราะห์เหตุการณ์อย่างละเอียด การมีความรู้สึกร่วมกับสิ่งต่างๆที่เราเรียนรู้ส่งผลให้ประสบความสำเร็จทางวิชาการ หน้าที่การงานที่ดี มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำอยู่ มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ

1.2 การเปิดรับความท้าทาย หมายถึง ครูพร้อมที่จะเปิดรับความท้าทายใหม่ๆเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ มองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ที่จะล้มเหลว

ในการลองผิดลองถูก การไม่ยอมแพ้ต่อโชคชะตา ปรับมุมมองการมองโลกตามความเป็นจริงด้วยการทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน กล้าคิด กล้าทำให้ตนเองออกจากความกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ การ Disrupt ตนเองยืดหยุ่นความคิดจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

1.3 การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค หมายถึง ครูพร้อมยืนหยัดสู้กับอุปสรรคด้วยความพยายาม ไม่ท้อถอย ด้วยความพยายามอยากเรียนรู้ กระตือรือร้น ปรับมุมมองให้ความคิดพลาดกลายเป็นโอกาส การบริหารอารมณ์แบบ Green Zone ทำให้มีจิตใจที่อยากจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ มองสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและความสามารถของตนเอง อยากจะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายสู่ความรู้ความชำนาญ

1.4 ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมองว่าความพยายามเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆและไม่ยอมแพ้ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนในการสร้างชั้นเรียนที่เน้นการเติบโต มีการบ่มเพาะลักษณะนิสัยแห่งความเพียร (grit) เพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ

1.5 การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ หมายถึง ครูเปิดใจรับฟังข้อมูลป้อนกลับทั้งด้านบวกและด้านลบ ปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่คิดบั่นทอนจิตใจตนเอง สอนให้ผู้เรียนรู้จักใช้ทักษะการกล่าวชมและวิจารณ์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความปรารถนาดี และมีเมตตาต่อคนอื่น นำข้อมูลที่ได้รับมาสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับตนเองพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

1.6.การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น หมายถึง ครูเข้าใจยอมรับและให้คุณค่าตนเองในสิ่งที่ทำได้และทำไม่ได้ โดยการค้นหาเรียนรู้บทเรียนของตนเองและบุคคลอื่นโดยไม่ใช้กลไกป้องกันตัวเองของจิตใจ สร้างตัวกระตุ้นหาบุคคลต้นแบบที่เป็น Idol เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การถ่ายทอดความรู้ และการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีทักษะในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการร่วมมือกันในการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล ทีม และระดับองค์กร เพื่อสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

2.1 การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ หมายถึง บุคลากรในองค์กรสามารถ เชื่อมโยงสิ่ง ต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือ ระบบใหญ่ (Total System) แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsy stem) สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้

ใหม่การระบุมารู้ที่จำเป็นต่อองค์กร มีการเสาะแสวงหาหรือสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่ แบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานการปรับปรุงให้ระดับผลการปฏิบัติงานดีขึ้น สร้างกลไกในการรวบรวมและการจัดเก็บองค์ความรู้ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้ อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง มีผลการดำเนินงานขององค์กร ระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาการเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่การเรียนรู้อยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา โดยต้องมีการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งในด้านโครงสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง บุคลากรที่รอบรู้จะสามารถเชื่อมโยงความรู้และประยุกต์ใช้ในการทำงาน เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการทางความคิดของบุคคลจากการสังสมประสบการณ์ที่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย สามารถจำแนกการเรียนรู้ได้ 3-ระดับคือ-ระดับบุคคล-ระดับกลุ่ม-และระดับองค์กร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อความรู้จากส่วนหนึ่งขององค์กรถูกถ่ายโอนอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งขึ้นทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่มาจาก การสร้างทัศนคติร่วมของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมสร้าง วิสัยทัศน์(Vision) กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) สนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม เอื้อต่อการสร้างความรู้ใหม่ที่มีการแบ่งปันความรู้กันและการใช้ความรู้การผลักดันให้บุคลากรในองค์กรดำเนินตามแนวทางที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ในองค์กรเกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของบุคลากรในองค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.5 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้โดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ สร้างเสริมให้เป็นค่านิยมหลักหนึ่งขององค์กร นำความรู้ที่มีมาแบ่งปันกับสมาชิกในองค์กร ประยุกต์ความรู้กับสถานการณ์ต่างๆ กลยุทธ์มีความยืดหยุ่น โครงสร้างองค์กรที่ยอมให้มีการ

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้และการพบปะเสวนาและการปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่เสมอ

2.6 การสื่อสารและทำงานเป็นทีม หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ การสื่อสารมีอิสระ เปิดกว้าง และมีการแชร์ระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความรวดเร็ว ชัดเจน และมุ่งไปสู่เนื้อหาที่เป็นประเด็นสำคัญ ยอมรับความขัดแย้งข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแชร์ข้อผิดพลาดนั้นไปยังสมาชิกคนอื่น เกิดความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อคิดเห็น ต่าง ๆ มีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันไม่มีการตำหนิกัน สมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความมีอิสระในการที่จะรายงานข้อผิดพลาดการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความรู้แสดงความสามารถในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสื่อสารวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายไปยังสมาชิกทุกคนในองค์กร การเรียนรู้จะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรในยุคปัจจุบันที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในที่สุด

2.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิตและการดำเนินงานขององค์กร เป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้ การใช้เพื่อการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน สร้างการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างสะดวกสนับสนุนกระบวนการ จัดการความรู้และการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน สร้างความรู้ การประมวลความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเผยแพร่ความรู้ทั้งความรู้แบบชัดแจ้งและแบบไม่ชัดแจ้งใช้วิธีการเผยแพร่ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการสร้างดุลยภาพระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับบริบททางสังคม การใช้ประโยชน์จากความรู้จากกรณีศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรเสมือนจริงยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้ใช้ช่วยในการดำเนินชีวิตและการทำงานสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เอื้อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดการเรียนรู้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี แบ่งได้ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอ มายอ ยะรัง แม่ลาน โคกโพธิ์

4. โรงเรียน หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการ(สายการสอน) ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

6. ตามความคิดเห็นของครู หมายถึง มุมมอง ความเข้าใจ และการตีความที่ครูมีต่อประเด็นหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง/วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษากรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ หลักการและองค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบเติบโต นอกจากนี้ยังได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความหมาย ความสำคัญ หลักการและองค์ประกอบ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโต
 - 1.1 ความหมายของกรอบความคิดแบบเติบโต
 - 1.2 ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต
 - 1.4 องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโต
2. หลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. หลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโต

1.1 ความหมายของกรอบความคิดแบบเติบโต

Dweck (2006) กล่าวว่า เชื่อว่ามนุษย์เราสามารถพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ และเติบโตได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุดด้วยการฝึกฝนและความเพียรพยายาม คนที่ดำเนินชีวิตด้วยชุดความคิดประเภทนี้จะรับมือกับความท้าทาย ด้วยความมั่นใจ ไม่รู้สึกกังวลว่าจะทำผิดพลาด หรือต้องอับอายและจะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการเติบโตเป็นสำคัญ

Romero (2017) ได้นิยามความหมาย Growth Mindset ว่า เป็นความเชื่อว่า ตนเองเกิดมาพร้อมกับความสามารถและพรสวรรค์บางอย่างที่สามารถพัฒนาได้และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม พฤติกรรม ความสนใจ การฝึกฝน และการเรียนรู้ เป็นต้น

Zeng et al. (2016) ได้ร่วมกันนิยามความหมายของกรอบความคิดเติบโตว่าเป็น ความฉลาดทางความคิดและเป็นสามารถทางปัญญาที่สามารถพัฒนาให้เติบโตขึ้นได้ไปตามกาลเวลา ส่งเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นทางความคิด และเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาความสามารถสติปัญญา และประสบการณ์ด้วยความพยายามของตนเอง

Murphy and Dweck (2015) ได้อธิบายกรอบความคิดแบบเติบโตร่วมกันไว้ว่า หมายถึง การที่มนุษย์มีความเชื่อตนเองสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะบางประการ เช่น ความฉลาด ความสามารถ บุคลิกภาพ และทักษะต่าง ๆ ด้วยการฝึกฝน ปฏิบัติ เรียนรู้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งกรอบความคิดแบบเติบโตจะนำไปสู่การตั้งใจให้เกิดการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562) ได้ให้นิยาม Growth Mindset หรือ ความคิดเพื่อเติบโต คือ การมีความเชื่อว่าความฉลาด ความสามารถด้านต่าง ๆ และความสำเร็จ ของตนเองสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น พยายาม และอดุสาหะ และ Growth Mindset ไม่ใช่การเปิดใจกว้าง (Open Mind) หรือความยืดหยุ่นในความเชื่อ (Flexible Belief) ที่จะ เชื่ออะไรก็ได้โดยไม่มีเหตุผล

อรุณฉัตร คุรุวานิชย์และจิราภรณ์ อรุณากูร (2564) กล่าวว่า วิธีคิดที่เชื่อว่าคนเรา สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ ผ่านการยอมรับและเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดต่าง ๆ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2563) กล่าวว่า เป็นกรอบแนวคิดที่ทำให้เรามองโอกาส มองไปข้างหน้า สร้างความหวังและความฝันของเรา เพื่อหาหนทางให้ความฝันนั้นบรรลุผลสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นเพียงแค่ทางผ่านของชีวิตที่ทุกคนต้องเจอ ต่างกันตรงที่แต่ละคน จะรับมือกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นอย่างไร

จุฬาลักษณ์ ทิพวัน (2562) กล่าวว่า กรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง ลักษณะของมุมมองความคิด ความเชื่อ เฉพาะบุคคล ที่เกี่ยวกับทักษะทางสติปัญญา ความสามารถ และบุคลิกภาพของแต่ละคน อันเกิดจากประสบการณ์ต่างๆที่ได้รับมา ซึ่งมีอิทธิพลส่งผลต่อการใช้ชีวิตทั้งในด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล ที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญที่กระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ สามารถที่จะยอมรับกับความผิดหวัง และความล้มเหลว เรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว

เมียวดี ดีพูน (2563) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญา เป็นสิ่งที่พัฒนาได้จากความพยายาม การแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ การมองเห็นปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ทั้งนี้กรอบแนวคิดแบบเติบโต จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโต หรือ Growth Mindset หมายถึง กรอบความคิดที่เชื่อว่าศักยภาพของบุคคล ไม่ว่าจะเป็น ความฉลาด ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกฝน ความพยายาม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว โดยมองความท้าทายและปัญหาเป็นโอกาสในการเติบโต และมีความยืดหยุ่นทางความคิดในการปรับตัวและก้าวข้ามอุปสรรคเพื่อพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง

1.2 ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต

กรอบแนวคิดแบบเติบโต มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร เพราะเป็นการสร้างทัศนคติที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้จากประสบการณ์ และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสำเร็จในระยะยาว (Dweck, 2006) สอดคล้องกับโครงการเพื่อการวิจัยด้านการศึกษาที่ขยายผลได้ ชื่อว่าโครงการเพิร์ทส์ (Project for Education Research That Scales - PERTS) คือศูนย์วิจัยเชิงประยุกต์ ณ มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดที่เน้นศึกษาและวิจัยแรงกระตุ้นทางวิชาการ ศูนย์วิจัยแห่งนี้ทำงานร่วมกับนักวิจัยที่รวมไปถึงแคโรล ดเว็ก และ เดวิด เยเกอร์ (David Yeager) นักวิชาการด้านชุดความคิด รวมทั้งโจ โบเลอร์ [Jo Boaler ผู้เขียน Mathematical Mindsets (ชุดความคิดกับการสอนคณิตศาสตร์) หนังสือที่ครูผู้สนใจนำชุดความคิดแบบเติบโตไปประยุกต์ใช้กับการสอนวิชาคณิตศาสตร์ไม่ควรพลาด] โครงการเพิร์ทส์ มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับชุดความคิดอยู่เป็นจำนวนมาก โดยในปี 2015 เดวิด เพาเนสคู (David Paunesku) ผู้อำนวยการบริหารศูนย์เพิร์ทส์ และ ทีมวิจัยได้ตีพิมพ์ผลงานวิจัยว่าด้วยการพัฒนาชุดความคิดเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและศักยภาพในการเรียน เพาเนสคูและทีมวิจัยต้องการค้นหาวิธีเพิ่มศักยภาพ

ทางวิชาการ ที่ใช้ได้ผลกับโรงเรียนทุกแห่งในประเทศ ไม่เฉพาะแค่โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง ทีมนักวิจัยทดลองใช้บทเรียนเสริมทางจิตวิทยา (psychological intervention) เพื่อเพิ่มศักยภาพทางวิชาการให้นักเรียนผ่านสองวิธีด้วยกัน? วิธีแรกเรียกว่า "ความตระหนักรู้ถึงเป้าหมาย" (sense of purpose) ซึ่งเน้นให้นักเรียนเข้าใจว่าการศึกษาคือการช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายระยะยาวได้อย่างไร หรือก็คือการตอบคำถาม "ทำไม" ที่นักเรียน มักจะสงสัยกันนั่นเอง เช่น ทำไมต้องเรียน ทำไมแบบฝึกหัดนี้จึงสำคัญ วิธีที่สองคือการปลูกฝังชุดความคิด ซึ่งเน้นให้นักเรียนเข้าใจชุดความคิดแบบเติบโต โดยเฉพาะหัวใจสำคัญที่ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และมองอุปสรรคและความท้าทายในการเรียนว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่ตัวชี้วัดความล้มเหลวหรือความบกพร่อง หนึ่งในสามของนักเรียนที่ได้รับบทเรียนเสริมทั้งสองแบบเป็นเด็กที่เสี่ยงจะต้องออกจากโรงเรียน เมื่อพิจารณาผลการเรียนของเด็กกลุ่มนี้นักวิจัยสังเกตเห็นว่าเกรดเฉลี่ยสะสมของพวกเขาดีขึ้นหลังได้รับบทเรียนเสริม จะเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดแบบเติบโตมองว่าความสามารถและทักษะต่างๆ สามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม การฝึกฝน และการมีความมุ่งมั่น ทำให้ผู้ที่ยึดถือแนวคิดนี้ไม่กลัวที่จะเผชิญกับความท้าทาย และไม่ยอมแพ้เมื่อพบกับความล้มเหลว (Paunesku et al., "Mind-Set Interventions," 7.อ้างถึงใน Brock & Hundley, 2016 แปลโดย ฐานันดร วงศ์กิตติธร, 2565) ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ Alerson (2017) ที่ได้นำเสนอว่ากรอบความคิดแบบเติบโตสามารถทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายในการทำงานและมีแรงจูงใจภายในต่อการพัฒนางานโดยใช้ความมุ่งมั่นและความพยายามเพื่อเอาชนะเป้าหมายของการทำงาน ซึ่งต่างจากผู้ที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวจะทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมายเพราะมีความคิดและความเชื่อว่าตนเองไม่สามารถทำงานได้สำเร็จอย่างแน่นอน นอกจากนี้กรอบความคิดแบบเติบโตสามารถละลายพฤติกรรมก้าวร้าวและบ่าบดความเครียดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับ ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา (2558) กล่าวว่า เด็กที่มีกรอบความคิดเติบโต จะมีความกระตือรือร้น ในการเรียนใส่ใจสนุกกับการแก้ปัญหา สนุกกับการเรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายจากการศึกษาในเด็กพบว่าเด็กที่มี กรอบความคิดเติบโต จะประสบความสำเร็จในการศึกษามากกว่ากลุ่มที่มีกรอบความคิดจำกัด เนื่องจากเด็กจะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้ จึงตั้งใจทำงานเต็มที่และพร้อมเรียนรู้ผ่านอุปสรรค แต่เด็กที่มีกรอบความคิดจำกัดจะยึดติดว่าทักษะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ความตั้งใจทำงานต่ำมักจะ หลบเลี่ยงอุปสรรค ขาดการเรียนรู้ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อยกว่า

จากความสำคัญของกรอบแนวคิดแบบเติบโต ของนักวิชาการและนักการศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลมองเห็นคุณค่าในกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่การเรียนรู้จากประสบการณ์ ความพยายาม และการฝึกฝน แนวคิดนี้ช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่พร้อมรับมือกับความท้าทาย ไม่ยอม

แม้เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดความสำเร็จในระยะสั้น แต่ยังสร้างพื้นฐาน ความสำเร็จที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในองค์กร

1.3 แนวคิดทฤษฎีของกรอบความคิดแบบเติบโต

กรอบความคิดแบบยึดติด เติบโตมีรากฐานมาจากทฤษฎีบุคลิกภาพด้านความคิด (cognitive) การตอบสนองแบบเน้นการเรียนรู้ (mastery orientation) (Diener & Dweck, 1980) ที่ระบุว่า การตอบสนองมี 2 ประเภทคือ แบบช่วยตนเองไม่ได้ (helpless) กับเน้นการเรียนรู้ (mastery orientation) บุคคลที่มีการตอบสนองต่อสถานการณ์ใดๆ แบบช่วยเหลือตนเองไม่ได้มัก หลีกเลี่ยงปัญหาเมื่อเจออุปสรรค ส่วนการตอบสนองแบบเน้นการเรียนรู้จะเผชิญหน้ากับปัญหาแม้เจอ อุปสรรค ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และได้พัฒนาต่อมาเป็นทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคลหรือ กรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโต (Growth and fixed mindset) กรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตมี พื้นฐานจาก ความเชื่อ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เราได้รับ(input) (Dweck ,2006 อ้างถึงใน Hoyt, Burnette, & Innella, 2012) ในปี 2006 แครอล ดเว็ค (Carol Dweck) ศาสตราจารย์จิตวิทยา ลูอิส แอนด์เวอร์จิเนียอีตัน ณ มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด เผยแพร่หนังสือ ชื่อ Mindset: The New Psychology of Success (Mindset ใช้ความคิดเอาชนะโชคชะตา) นำเสนอทฤษฎีที่เรียบง่ายแต่ทรง พลังว่าด้วย ชุดความคิด (mindset) สองประเภท ซึ่งเป็นผลจากการทำวิจัยในหัวข้อหนทางสู่ ความสำเร็จของมนุษย์มานานกว่า 30 ปี เธอเรียกชุดความคิด ทั้งสองประเภทว่าชุดความคิดแบบ ตายตัวและชุดความคิดแบบเติบโต(Growth mindset) และชุดความคิดแบบตายตัว (fixed mindset) (Dweck ,2006 อ้างถึงใน Brock & Hundley,2016 แปลโดย ฐานันดร วงศ์กิตติธรร, 2565)

Growth Mindset หรือกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต คือ การมีความเชื่อ ว่าตนเองสามารถเรียนรู้และ พัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่นและพยายาม การ จัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมผู้เรียนไปสู่สังคมในอนาคต มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth Mindset เพื่อนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ Growth Mindset หรือกระบวนการทางความคิดเพื่อการ เติบโต วิจัยและพัฒนาขึ้นจนเป็นที่แพร่หลาย โดย Carol S. Dweck ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา แห่ง มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา และได้นำไปใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรในหลายวงการ ไม่ว่าจะเป็นวงการธุรกิจ หรือ กีฬา รวมทั้งวงการการศึกษาด้วย ซึ่ง Growth Mindset นี้ถือว่าเป็นกุญแจ สำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต เพราะ Growth Mindset เป็นความ เชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ได้หากใช้ความมุ่งมั่นพยายามอย่าง เพียงพอ (ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และดร.มารุต พัฒนาผล , 2562) รัฐวุฒิ รัฐแทนคุณ (2565) กล่าวว่า ทั้งนี้ Mindset คือกรอบความคิด ความเชื่อหรือทัศนคติที่ชี้นำพฤติกรรมของคน Mindset จึงเป็นเรื่องที่ ได้รับการยอมรับในวงการ จิตวิทยาและวงการอื่นๆ อย่างกว้างขวาง การที่คนคนหนึ่งจะมี Mindset

อย่างนั้น จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในชีวิตของเขานั้นสำคัญ แม้แต่วงการศึกษาระดับโลกก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของ Mindset เป็นอย่างมาก Dweck ,2006 กล่าวในหนังสือ Mindset ว่ายิ่งผู้อ่านเข้าใจชุดความคิด ทั้งสองประเภทมากเท่าใด ก็ยิ่งเห็นว่า "ความเชื่อที่ว่าคุณสมบัติของคนเรานั้นเป็นสิ่งตายตัวแล้วจะนำไปสู่ความคิดและการกระทำแบบหนึ่งๆได้มากเพียงใด และความเชื่อที่ว่าคุณสมบัติของคนเรานั้นสามารถพัฒนาได้แล้วจะนำไปสู่ความคิดและการกระทำที่ต่างออกไปได้มากเพียงใด" ข้อมูลที่นำเสนอซึ่งอ้างอิงจากผลวิจัยและการสังเกตชี้ว่า ผลลัพธ์ที่ออกมาจากการกระทำของผู้ที่ดำเนินชีวิตด้วยชุดความคิดแบบเติบโต นั้นแตกต่างหรืออาจเรียกได้ว่าดีกว่าผลลัพธ์ที่ออกมาจากการกระทำของผู้มีชุดความคิดตายตัวอย่างเห็นได้ชัด (Dweck ,2006 อ้างถึงใน Brock & Hundley,2016 แปลโดย ฐานันดร วงศ์กิตติธรร, 2565) และเมื่อ Fixed Mindset เกิดขึ้น มันจะทำให้คุณหยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่เรียนรู้ไม่พัฒนาตนเอง และไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว คุณจึงควรหาจังหวะหนีจากกรอบความคิดแบบยึดติดนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์,2563) กรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) คือ การเชื่อว่าสติปัญญา คุณสมบัตินี้ ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นพรสวรรค์หรือความสามารถเป็นสิ่งตายตัวที่ไม่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ คนที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวจะได้รับการปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กว่า สติปัญญา พรสวรรค์ และทักษะต่าง ๆ เป็นคุณสมบัติตายตัวที่เราได้มาตั้งแต่เกิด เปลี่ยนแปลงไม่ได้ กรอบความคิดแบบตายตัวจึงมีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าคนเรามีความสามารถและสติปัญญาในแต่ละด้านจำกัด กล่าวคือหากมนุษย์ไม่มีพรสวรรค์ในด้านใดด้านหนึ่งอยู่แล้วโดยธรรมชาติ หรือไม่อาจเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถ่องแท้ทันทีที่ที่เรียน การเรียนรู้เหล่านี้ก็จะไม่มีความหมายและไม่มีความสำคัญต่อผู้ที่มีกรอบความคิดแบบตายตัว อีกทั้งคนที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวมักจะทำทุกวิถีทางให้สิ่งที่ตนเองเก่งโดยธรรมชาติโดดเด่นออกมาและจะพยายามปกปิดสิ่งที่ตนเองไม่ถนัดหรือสิ่งที่ตนเองไม่สามารถพัฒนาได้ดีให้แก่ผู้อื่นได้รับรู้ (Brock & Hundley,2016 แปลโดย ฐานันดร วงศ์กิตติธรร, 2565) Benjamin J. Baber นักสังคมวิทยาชื่อดังเคยกล่าวว่า "ผมไม่ได้แบ่งโลกออกเป็นโลกของคนอ่อนแอกับโลกของคนเข้มแข็ง หรือโลกของความสำเร็จกับโลกของความล้มเหลว แต่ผมแบ่งออกเป็นโลกของคนที่ชอบเรียนรู้กับโลกของคนที่ไม่ยอมเรียนรู้" อะไรคือปัจจัยที่ทำให้บางคนไม่ยอมเรียนรู้ ทุกคนเกิดมาพร้อมแรงผลักดันอันแรงกล้าที่จะเรียนรู้ ทารกพัฒนาทักษะของตัวเองทุกวันแถมไม่ใช่ทักษะง่าย ๆ แต่เป็นทักษะที่ยากที่สุดในชีวิตของพวกเขา เช่นการหัดเดินหรือหัดพูด พวกเขาไม่เคยคิดว่ามันยากเกินไป หรือไม่คุ้มค่า กับความพยายาม ทารกไม่กังวลว่าจะทำผิดพลาดหรือต้องขายหน้าพวกเขาแค่ก้าวเดิน เมื่อล้มก็ลุกขึ้นมาใหม่ สิ่งที่เขาทำก็คือเดินต่อไป ข้างหน้า แล้วอะไรที่ทำให้ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เช่นนี้เลือนหายไปคำตอบคือ กรอบคิดแบบตายตัว คนที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวจึงมักจะตัดสินความสามารถของตนเองว่าไม่สามารถทำได้ หรือตนเองมีความสามารถอยู่แค่ระดับหนึ่งเท่านั้น หากตนเองไม่สามารถปฏิบัติงานได้ก็จะกลัวผู้อื่นมองว่าตนเองเป็นบุคคลที่ไร้ความสามารถและไม่มีตัวตน

หรืออาจส่งผลให้มองว่าตนเองเป็นคนที่พ่ายแพ้อยู่เสมอ บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวจึงสร้างความมั่นใจต่อเรื่องที่ตนเองสามารถทำได้สำเร็จเท่านั้น หากมีงานที่ยากหรือไม่ถนัด ก็จะปฏิเสธและเลือกปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้ความท้าทายในการดำเนินงานแทน นอกจากนี้คนที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวมักให้ความสำคัญกับเรื่องของความสำเร็จ เพราะต้องการพิสูจน์ให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองเก่งและมีพรสวรรค์กว่าใคร ๆ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจแก่ตนเองและเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวยังต้องมองหาความสำเร็จเพื่อพิสูจน์ความพิเศษของตนเองว่าเก่งและมีค่ากว่าใคร ๆ (Dweck ,2006)

กรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงได้และพัฒนาได้ โดยกรอบความคิดเติบโตมีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เนื่องจากสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้และนำไปสู่การมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาความท้าทายการจัดการกับอุปสรรค การปรับตัวและการเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการเรียนการทำงาน รวมไปถึงการประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจได้ จากการพิจารณา ถึงกรอบความคิดของผู้บริโภคในการผลิตสินค้าและโฆษณา นอกจากนี้ การมีกรอบความคิดเติบโตยังมีบทบาทสำคัญกับการมีสุขภาวะ ทางจิต อันเป็นผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขอีกด้วย ทั้งนี้ ในการเปลี่ยนกรอบความคิดให้มีกรอบความคิดเติบโตสามารถทำได้หลากหลายวิธีการ แต่วิธีการที่พบมากและสามารถนำไปใช้ได้ในวงกว้างคือ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของสมองและการพัฒนาได้ของสมอง ซึ่งผลการวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตด้วยวิธีนี้สามารถเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ได้ (ชนิตา รุ่งเรืองและเสรี ชัดแจ้ง ,2559) กรอบความคิดที่แตกต่างกันของบุคคลเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ การศึกษาของ Muller and Dweck (1998) เกี่ยวกับผลจากคำชมเชยที่ก่อให้เกิดกรอบความคิดที่แตกต่างกันในนักเรียนเกรด 5 ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยให้นักเรียนแก้ปัญหามากมายที่ไม่ยากนัก แล้วชมเชยนักเรียนกลุ่มหนึ่งในความสามารถ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งชมเชยในความพยายาม จากนั้นจึงให้แก้ปัญหามากมายที่มีความยากมากขึ้นอีกครั้ง ผลการทดลองปรากฏว่า นักเรียนกลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความสามารถจะนำความผิดพลาดมาเป็นสิ่งสะท้อนว่า ตนขาดความสามารถ และเมื่อให้แก้ปัญหามาในชุดต่อมา ปรากฏว่าความสามารถในการแก้ปัญหาลดลง ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความพยายามกลับพบว่านักเรียนมีทักษะต่อความยากกว่า เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต้องใช้ความพยายามมากขึ้น ซึ่งเมื่อแก้ปัญหามาในชุดต่อมา ก็พบว่า สามารถแก้ปัญหามาได้ดีขึ้น นอกจากนี้การศึกษาของ Gunderson et al. (2013) ปรากฏว่า ประเภทของคำชมเชยของพ่อแม่ที่มีต่อเด็กเล็กสามารถทำนายถึงกรอบความคิดของเด็กได้ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีความพยายามในการเปลี่ยนกรอบความคิดโดยการพัฒนาระบบการให้รางวัลเมื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือ Brain points ซึ่งเป็นระบบการให้รางวัลสำหรับความพยายามและการ

เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหา โดยการแก้ปัญหาที่มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นเป้าหมายเพื่อประเมินศักยภาพ ซึ่งผลการศึกษาก็ให้เห็นว่า Brain points มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตได้เป็นอย่างดี O'Rourke (2014) ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนกรอบความคิด นอกจากจะมีการทดลองใช้วิธีการต่างๆ กับตัวบุคคล เช่น นักเรียน นักศึกษาโดยตรงแล้วยังพบว่า มีการศึกษาการเปลี่ยนกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตในแม่ของเด็กอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาก็ให้เห็นว่า แม่ของเด็กที่มีอายุระหว่าง 4-6 ขวบที่ได้รับการอบรม โดยยึดตามทฤษฎีกรอบความคิดเติบโต ในด้านเขาวินิจฉัยจะส่งผลต่อคะแนนแรงจูงใจและพฤติกรรมการเรียนรู้โดยรวมของลูกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าจากการประเมินด้วยแบบสอบถาม Learning Behaviors Questionnaire (LBQ-29) Hadipoor, Jomehri, & Ahadi (2015) (อ้างถึงในชนิตา รุ่งเรือง และคณะ, 2559) การมีกรอบความคิดเติบโตจะช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ การพัฒนาศักยภาพจากการมีกรอบความคิดเติบโตยังมีข้อจำกัดอยู่ เนื่องจากจะพัฒนาได้ตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคลเท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าวก็นับว่าการเปลี่ยนไปสู่กรอบความคิดเติบโตเป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้มนุษย์ได้ใช้ศักยภาพของตนได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จของตนเองและองค์กรในอนาคตต่อไป Dweck (2006) (อ้างถึงใน Brock & Hundley, 2016 แปลโดย ฐานันดร วงศ์กิตติธ, 2565) ได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้มีชุดความคิดทั้งสองแบบแสดงออกต่างกัน ได้แก่ ความท้าทาย อุปสรรค ความพยายาม คำวิจารณ์และความสำเร็จของผู้อื่น โดยในกลุ่มของผู้ที่มีชุดความคิดแบบตายตัวปฏิบัติการที่พวกเขามีต่อปัจจัยทั้ง 5 มักเกี่ยวข้องกับความต้องการให้ผู้อื่นมองว่าตนเองฉลาดและหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ในขณะที่ปฏิบัติการของ ผู้มีชุดความคิดแบบเติบโตจะสะท้อนความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ตาราง 1 การเปรียบเทียบความคิดที่ต่างกันของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวและกรอบความคิดแบบเติบโต (Brock & Hundley, 2016 แปลโดย ฐานันดร วงศ์กิตติธ, 2565)

ปัจจัย	กรอบความคิดแบบตายตัว	กรอบความคิดแบบเติบโต
ความท้าทาย	หลีกเลี่ยงความท้าทายเพื่อรักษา	ภาพลักษณ์ว่าตนเองฉลาด ยินดีรับความท้าทายเพราะต้องการ เรียนรู้
อุปสรรค	มักจะยอมแพ้เมื่อพบอุปสรรคหรือความล้มเหลว	มักไม่ย่อท้อเมื่อพบอุปสรรคหรือความล้มเหลว
ความพยายาม	มองความพยายามหรือความทุ่มเท ในแง่ลบ เพราะคิดว่าหากต้องพยายามย่อมหมายความว่าไม่ฉลาดหรือเก่งจริง	มองความพยายามและความทุ่มเทว่าจะช่วยปูทางสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย
คำวิจารณ์	ไม่ใส่ใจคำวิจารณ์เชิงลบ แม้จะเป็นการดีเพื่อ	มองคำวิจารณ์คือคำแนะนำที่มี ประโยชน์ต่อการเรียนรู้
ความสำเร็จของผู้อื่น	มองความสำเร็จของผู้อื่นเป็นภัยคุกคามที่กระตุ้นความรู้สึกไม่ปลอดภัยหรือเปรียบ	มองความสำเร็จของผู้อื่นเป็นแรง บันดาลใจและเป็นตัวอย่างแก่การเรียนรู้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า กรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโต (Fixed-Growth Mindset) มีรากฐานจากความเชื่อ ประสบการณ์ และปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพและทัศนคติของบุคคลและการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ โดยผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) กรอบความคิดแบบเติบโตเป็นการที่เชื่อว่าสติปัญญาและคุณสมบัติอื่น ๆ ของตนเอง เช่น พรสวรรค์ ความสามารถ และความฉลาดสามารถพัฒนาได้ด้วยความเพียรพยายามการเรียนรู้ การฝึกฝน ความมุ่งมั่น และความทุ่มเท มีแรงจูงใจให้บุคคลเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) จำกัดการเติบโต เพราะบุคคลที่มีกรอบความคิดเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงการพัฒนาตนเอง กรอบความคิดสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากใช้เวลาและความพยายาม การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเป็น Growth Mindset จึงเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จในระยะยาว

1.4 องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโต

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโต จากแนวคิดของนักวิชาการและผู้วิจัย 5 ท่าน มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ

Dweck (2006) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การมีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้
2. การต้อนรับความท้าทาย
3. ความเพียรพยายาม
4. เผชิญหน้ากับความล้มเหลว
5. เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์
6. ค้นพบบทเรียน และแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น

Brock & Hundley (2016) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. ทุกคนเรียนรู้ได้
2. รักความท้าทาย
3. ความผิดพลาดคือโอกาสที่จะเรียนรู้
4. มุ่งสู่เป้าหมายด้วยความพยายาม
5. คำติชมและข้อเสนอแนะ

อาภรณ์ ภูวพิชญ์ (2563) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. ปรับทัศนคติเชิงบวก

2. การ Disrupt ตนเอง
3. การบริหารอารมณ์
4. เปิดใจพร้อมรับฟัง “feedback”
5. สร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

อรุณฉัตร ศุรวาณิชและจิราภรณ์ อรุณากูร (2564) สามารถสรุปองค์ประกอบได้

ดังนี้

1. ความรักในการเรียนรู้
2. เริ่มต้นจากสิ่งที่มีสร้างชีวิตด้วยความหวังและความยืดหยุ่นปรับตัว
3. ความกล้าหาญ
4. ความอดทนและพยายามอย่างต่อเนื่อง
5. การมีความสุขพออ่อนน้อม
6. การมีความปรารถนาดีและมีเมตตาต่อคนอื่น

เมียวดี ดีพูน และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2566) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้
2. การเปิดรับความท้าทาย
3. การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค
4. การมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้
5. เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์
6. การค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและผู้วิจัยทั้ง 5 ท่าน ข้างต้นแล้วสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบเติบโตเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้
ปรากฏดังตาราง 2

องค์ประกอบ กรอบแนวคิดเติบโต	Dweck (2006)	Brock & Hundley (2016)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2563)	อรุณฉัตร คุรุวาณิชและจิราภรณ์ อรุณากูร (2564)	เมียวดี ตีพูน,สุกัญญา แซ่ม้อย(2565)
1. เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้	✓	✓	✓	✓	✓
2. การเปิดรับความท้าทาย	✓	✓	✓	✓	✓
3. การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค	✓	✓	✓	✓	✓
4. ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้	✓	✓	-	✓	✓
5. การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์	✓	✓	✓	✓	✓
6. การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	✓	-	✓	✓	✓

1.4.1 เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้

เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ Dweck (2006) กล่าวว่า การเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อคุณลักษณะเขาวัวปัญญารวมถึงความสามารถของตนเองว่าเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือพัฒนาได้โดยอาศัยความพยายามฝึกฝนอย่างหนัก ซึ่งสอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2563) กล่าวว่าในทำนองเดียวกันว่าทุกคนมีศักยภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ เพียงแต่จะสามารถดึงพลังแฝงภายในนั้นมาใช้ได้หรือไม่การคิดบวกจะเป็นตัวกระตุ้นให้คุณดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต สิ่งที่สำคัญของปรับทัศนคติอีกอย่างคือ Self talk เมื่อคนเราใช้ภาษาพูดเชิงบวกย่อมนำไปสู่ความคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองหรือ Growth Mindset และ Growth Mindset จะทำให้เกิดการแสดงออกหรือพฤติกรรมเชิงบวกด้วยเช่นกัน ส่งผลให้คุณมีหน้าที่การทำงานที่ดี มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำอยู่ ในส่วนของ Annie Brock, Heather Hundlry (2016) ได้ชี้ให้เห็นว่าการที่ครูเชื่อมั่นในพลังของชุดความคิดแบบเติบโต และจัดการเรียนการสอนในแต่ละปีการศึกษาด้วยความเชื่อว่า

นักเรียนทุกคนเรียนรู้และ เติบโตได้ ชุดความคิดแบบเติบโตคืออะไร อธิบายเบื้องต้นว่ามันคือหลักการที่เชื่อว่าสติปัญญาและทักษะไม่ใช่คุณสมบัติตายตัวที่คนเรามีติดตัวมาตั้งแต่เกิด แต่เชื่อว่านักเรียนทุกคนจะประสบความสำเร็จทาง วิชาการได้ด้วยความมุ่งมั่นและความเพียร เป็นไปในทิศทางเดียวกับเมียวตี ดีพุนและสุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) กล่าวว่าในความสำเร็จในด้านการเรียนของผู้เรียนเริ่มต้นจากความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้จากการฝึกฝนและทำงานหนัก ในส่วนของอรุณฉัตร คุรุวานิชย์, จิราภรณ์ อรุณากูร (2564) กล่าวว่า การเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยความตั้งใจ การรักในการเรียนรู้ช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ตลอดชีวิต บนพื้นฐานของความเชื่อ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นั้นเป็นเรื่องสนุกของสมองและแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้ที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันได้โดยเราสามารถฝึกการเรียนรู้ผ่านวิธีต่าง ๆ ได้ เช่น 1. สังเกต (see) มองดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สิ่งนั้นที่เกิดจากการกระทำของเรา หรือการกระทำของผู้อื่น หรือมาจากสิ่งแวดล้อม ฝึกสังเกตโดยไม่รีบตัดสินตีความ 2. ฟัง (hear) ลองฟังเสียงรอบข้าง เราได้ยินอะไรบ้าง คำพูด น้ำเสียงหรือแม้กระทั่งเสียงความคิดเราเอง เสียงนั้นกำลังบอกอะไรเรา 3. ประกอบขึ้น (frame) ตอนนี้นำสิ่งที่เราได้เห็น ได้ยินได้สัมผัส มาวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รับรู้ตนเองและผู้อื่น ว่ากำลังอยู่ตรงไหน ทำอะไร 4. รู้สึก (feel) รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้จากสัมผัสและตระหนักรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นรอบตัวเรา สิ่งสำคัญ คือ การมีความรู้สึก ร่วมกับสิ่งนั้นด้วย เพื่อให้สิ่งที่เราเรียนรู้ อยู่กับเราไปได้นาน ๆ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เราสามารถเรียนรู้โลกกว้าง ทั้งโลกภายนอกและโลกภายในเป็นเรื่องราวสนุกที่เราจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเราจะมีโอกาส ได้แลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้กับคนอื่น ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ หมายถึง เชื่อว่าความสามารถ ศักยภาพและสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งที่พัฒนาได้และสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการเรียนรู้สิ่งต่างๆอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยความพยายาม พัฒนาและฝึกฝนอย่างหนักผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น สังเกตโดยไม่รีบตัดสินตีความ ฟังอย่างลึกซึ้ง วิเคราะห์เหตุการณ์อย่างละเอียด การมีความรู้สึก ร่วมกับสิ่งต่างๆที่เราเรียนรู้ส่งผลให้ประสบความสำเร็จทางวิชาการหน้าที่การงานที่ดี มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำอยู่สนุกที่เราจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

1.4.2 การเปิดรับความท้าทาย

การเปิดรับความท้าทาย Dweck (2006) ได้กล่าวว่า คนที่เชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ และตอบรับทุกความท้าทายที่ทำให้เขามีความรู้เพิ่มขึ้น จะมองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะเชื่อว่าความสามารถของเขาคงที่เขาจะชอบความท้าทายก็ต่อเมื่อเขารู้สึกว่าเขามีความสามารถในเรื่องนั้นและเป้าหมายนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้ เมื่อใดก็ตามที่เขาไม่มีความมั่นใจหรือสงสัยในความสามารถของตนเอง เขาจะหลีกเลี่ยงการ

กระทำนั้น ๆ เพราะเขากลัวที่จะโดนคนอื่นมองว่าไม่มีความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับบอร์นัคเตอร์ ครู วาณิชย์, จิราภรณ์ อรุณากูร (2564) กล่าวว่า การไม่ยอมแพ้ต่อโชคชะตา เปลี่ยนความคิดใหม่ ปรับ มุมมองการมองโลกตามความเป็นจริงและปรับความคิดให้ยืดหยุ่นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ เรามีพลังในการยืดหยุ่น ปรับตัว พร้อมเผชิญและเรียนรู้ไปกับทุกสถานการณ์ ที่มีความท้าทายหรือ ข้อจำกัดในชีวิตอย่างมีความหวัง Annie Brock, Heather Hundlry (2016) ได้ย้ำให้เห็นอีกว่า ความ ท้าทายคือหัวใจของชุดความคิดแบบเติบโต เพราะหากปราศจากความท้าทาย นักเรียนจะขาดโอกาส ในการลองผิดลองถูกเรียนรู้ที่จะล้มเหลว และถอดตัวเองให้ยืนหยัดขึ้นอีกครั้งการก้าวอย่างค่อยเป็น ค่อยไปจนเกิดความชำนาญเป็นการเดินทางที่ยากลำบากแต่น่าพึงพอใจ และสำคัญอย่างยิ่งที่ จำเป็นต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างนิยามของความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา เป็นไปในทิศทางเดียวกับเมียวดี ดีพูน, สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ที่กล่าวว่า การที่ผู้เรียนที่มีความ พร้อมเปิดรับ ความท้าทายใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชีวิตและทำในสิ่งที่ท้าทายนั้นจะเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ นอกจากนี้ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่าการ Disrupt ตนเอง เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวออกมา สิ่งสำคัญที่จะทำให้การ Disrupt ตนเองประสบความสำเร็จก็คือ Mindset ที่เน้น Growth Mindset เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนา ตนเองให้กล้าและเผชิญหน้าที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ การ Disrupt ตนเองในช่วงแรก ๆ อาจต้องใช้ความ พยายาม ความตั้งใจมากกว่าปกติ เพราะเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่ไม่เคยทำมาก่อน เพียงแค่อย่าหยุด พยายามที่จะก้าวข้ามผ่านอุปสรรคและปัญหาที่เพิ่มขึ้น การเริ่ม Disrupt ตนเอง นั่นคือการหลุดพ้น จากความกลัว ความไม่กล้า และความคิดที่ว่าตนเองทำไม่ได้

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเปิดรับความท้าทาย หมายถึง เชื่อว่ามี ความสามารถที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ มองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองเรียนรู้ที่จะ ล้มเหลวในการลองผิดลองถูกการไม่ยอมแพ้ต่อโชคชะตา เปลี่ยนความคิดใหม่ปรับมุมมองการมองโลก ตามความเป็นจริงด้วยการทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อนกล้าคิด กล้าทำให้ตนเองออกจากความกลัวที่จะ ทำสิ่งใหม่ ๆ การ Disrupt ตนเองยืดหยุ่นความคิดปรับตัวปรับตัวจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

1.4.3 การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค

การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค Dweck (2006) กล่าวว่า การยืนหยัดสู้กับ อุปสรรคด้วย ความพยายาม ไม่ท้อถอย และเมื่อเจออุปสรรคหรือความผิดพลาดจะเพิ่มความพยายามในการเรียนรู้ มากขึ้น หากเจอความท้าทายหรืออุปสรรคจะมองสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและความสามารถของ ตนเอง สอดคล้องกับบอร์นัคเตอร์ ครู วาณิชย์, จิราภรณ์ อรุณากูร (2564) ได้กล่าวว่า ความกล้าหาญ ทำให้เราก้าวข้ามสิ่งที่เป็น ข้อจำกัดในตัวเรา ทำให้เรากล้าทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และยืนหยัด ที่จะทำ ใน สิ่งที่ต้อง ความกล้าหาญ ที่จะเอาชนะความกลัวและข้อจำกัดของตนเองเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่

ตั้งใจไว้ ความกลัวเป็นเรื่องธรรมดาที่สามารถเกิดขึ้นได้ แต่เรา ก็สามารถผลักดันตัวเองให้เอาชนะ ความกลัวได้ด้วยจิตใจ ที่เข้มแข็ง ใช้ความกล้าหาญบวกด้วยความพยายามที่ต่อเนื่องนำพาตัวเองให้ลุก ขึ้น ยืนอย่าง มีความสุข Annie Brock, Heather Hundlry (2016) ได้ชี้ให้เห็นว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และ การเอาชนะอุปสรรคในการเรียนรู้ถือเป็น ส่วนหนึ่งของเส้นทางสู่ความรู้ความชำนาญตามหลัก ชุดความคิดแบบเติบโต แต่ความกลัวที่จะผิดพลาดมักฉุดรั้งไม่ให้นักเรียนทำอะไรที่ท้าทาย ปรับ มุมมองให้ความผิดพลาดกลายเป็นโอกาสสำคัญแห่งการเรียนรู้ พร้อมกับแนวทางการฝึกฝนให้ นักเรียน ก้าวข้ามปัญหากระบวนการเรียนรู้นั้นไม่ใช่หนทางที่ราบรื่นสวยงาม แต่เป็นหนทางแห่งความ ยุ่งเหยิงเต็มไปด้วยหน้าผาสูงชันและหุบเหวลึก เมื่อใช้ชุดความคิดแบบเติบโต ไม่เพียงแต่ต้องพร้อมที่จะ รับมือกับความผิดพลาด แต่ต้องพร้อมที่จะยอมรับมันในฐานะขั้นตอนหนึ่งของการเรียนรู้ด้วย เป็นไปในทิศทางเดียวกับเมียวดี ดีพูน, สุภัญญา แซ่มซ้อย (2565) ที่กล่าวว่า การที่ผู้เรียนมองอุปสรรค เป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ไม่ท้อถอย มีความพยายามต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้จะ สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อารมณ์ ภูวพิณพันธุ์ (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารอารมณ์แบบก็เป็นส่วนสำคัญในการฟันฝ่ากับอุปสรรค การบริหาร อารมณ์แบบ Green Zone ก็คือ เทคนิค Go เป็นการดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ หากรู้ตัวว่า กำลังมีความสุข สนุก มีสมาธิ สงบใจเย็นภูมิใจ พอใจ อยากเรียนรู้ หรือกระตือรือร้นแสดงว่ามีพลัง แฝงอยู่ในตัวคุณ ควรใช้โอกาสนี้ดึงพลังที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับตัวคุณและผู้อื่น สภาวะ อารมณ์แบบ Green Zone จะทำให้คุณมีจิตใจที่อยากจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยากจะทำงานให้ ได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังพยายามหาวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ ไม่ยอมแพ้และย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค หมายถึง การยืนหยัดสู้กับ อุปสรรคด้วยความพยายาม ไม่ท้อถอย ด้วยความพยายามอยากเรียนรู้ กระตือรือร้น มีปรับมุมมองให้ ความผิดพลาดกลายเป็นโอกาส มีการบริหารอารมณ์แบบ Green Zone จะทำให้คุณมีจิตใจที่ อยากจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มองสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและ ความสามารถของตนเอง อยากจะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายสู่ความรู้ความชำนาญ

1.4.4 ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้

ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ Dweck (2006) มองว่าความพยายามทำให้เกิด การเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่ ใช้ความพยายามอย่างหนักในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถ ของตนเองให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะรู้สึกล้มเหลวก็ต่อเมื่อ ไม่ได้เกิดการเรียนรู้ไม่ได้พยายามมากเพียงพอแต่คนที่มีการกรอบความคิดแบบยึดติดจะมองว่าเขา ล้มเหลวเพราะเขาไม่มีความสามารถในเรื่องนั้น สอดคล้องกับ อรุณฉัตร คุรุวานิชย์, จิราภรณ์ อรุณา

กูร (2564) กล่าวว่า ความอดทนและพยายามอย่างต่อเนื่อง การที่เราไม่ยอมแพ้ ยังเรียนรู้และลงมือทำ ถึงแม้ว่ามันจะยาก ให้เวลาตัวเองและสมอง ของเราเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เมื่อเรามี ความอดทนและพยายามอย่างต่อเนื่อง เราก็สามารถที่จะเรียนรู้และทำอะไรได้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ Annie Brock, Heather Hundlry (2016) ได้กล่าวว่า การได้เรียนรู้วิธีตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างชั้นเรียนที่เน้นการเติบโต เพราะหากไม่มีการตั้งเป้าหมาย นักเรียนจะไม่สามารถจดจ่ออยู่กับปลายทางของการเรียนรู้ได้อีกทั้งการตั้งเป้าหมายยังจำเป็นต่อการบ่มเพาะลักษณะนิสัยแห่งความเพียร (grit) ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยที่วงการการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างสูง สอดคล้องกับ เมียวดี ดีพูน, สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ที่กล่าวว่า การที่ผู้เรียนมองว่าความพยายามเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพในตนเอง จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ หมายถึง ใช้กระบวนการของความพยายามอย่างหนักและไม่ยอมแพ้ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนในการสร้างชั้นเรียนที่เน้นการเติบโต มีการบ่มเพาะลักษณะนิสัยแห่งความเพียร (grit) เพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ

1.4.5 การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์

การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ Dweck (2006) กล่าวว่า คนที่นำคำแนะนำ คำวิจารณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงตนเองได้ ลองรูปแบบการเผชิญปัญหาใหม่ๆ พยายามที่จะวางแผนและพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มากที่สุดถือเป็นการพัฒนาแบบเติบโต สอดคล้องกับอาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2563) ได้กล่าวว่าคนที่มีความคิดแบบ Growth Mindset จะต้องพร้อมรับฟังข้อมูล ป้อนกลับจากผู้อื่นได้ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ โดยมีเป้าหมายการรับรู้ข้อมูลนั้นเพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ไม่ใช่เข้ามากดดันความรู้สึกให้เกิดความท้อใจ ทุกคนมีสิ่งดีๆ อยู่ในตัวเอง แต่ก็มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ไม่มีใครดีไปทุกเรื่อง การเปิดใจรับฟังข้อมูลป้อนกลับทั้งด้านบวกและด้านลบจะทำให้คุณได้รับรู้อะไรใหม่ ๆ ทำให้คุณแสวงหาและพร้อมที่จะนำข้อมูลที่ได้รับมาสร้าง สิ่งดี ๆ ให้กับตนเอง และนำข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น Annie Brock, Heather Hundlry (2016) ได้กล่าวถึงว่าคำติชมและข้อเสนอแนะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาชั้นเรียน ที่เน้นการเติบโต การเรียนรู้ที่จะกล่าวชมและวิจารณ์อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการฝึกฝน และการสอนให้นักเรียนรู้จักใช้ทักษะนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบเติบโต ที่ซึ่งนักเรียนเต็มใจจะทำสิ่งท้าทายลองผิดลองถูกและยอมรับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมชั้นเรียน เพราะฉะนั้น เราทุกคนต่างช่วยเหลือกันและเติบโตไปพร้อมกันในฐานะส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการแลกเปลี่ยนคำแนะนำที่ได้ผลและ ร่วมกันคิดหาหนทางพัฒนาตนเองในทุกๆ วัน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเมีย

วดี ดีพูน,สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ที่กล่าวว่าคนที่ผู้เรียนปรับเปลี่ยน มุมมองที่มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ที่ได้รับ ไม่คิดบั่นทอนจิตใจตนเอง แต่นำคำวิพากษ์วิจารณ์นั้นไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความต้องการของตนเองและผู้อื่นมองเห็นจุดที่ต้องพัฒนา นอกจากนี้อรุณฉัตร คุรุวาณิชย์,จิราภรณ์ อรุณากูร (2564) ยังกล่าวว่า ความรู้สึกที่ให้คุณค่ากับความไม่สมบูรณ์ทั้งของตนเองและคนอื่น มีความเข้าใจและยอมรับตนเองในสิ่งที่ทำได้และทำไม่ได้ พยายามเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้กลไก ป้องกัน ตัวเองของจิตใจ (deferse mechanisn) อีกทั้งยังเชื่อตรงต่อความรู้สึกของตนเอง ไปพร้อมกับการให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นรวมถึงสถานการณ์และบริบทที่คืออุปนิสัยของผู้ที่มีกรอบคิดเติบโต

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ หมายถึง การเปิดใจรับฟังข้อมูลป้อนกลับทั้งด้านบวกและด้านลบ ปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่คิดบั่นทอนจิตใจตนเองการสอนให้นักเรียนรู้จักใช้ทักษะการกล่าวชมและวิจารณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเคารพปราณาดิและมีเมตตาต่อคนอื่น นำข้อมูลที่ได้รับมาสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับตนเองพัฒนาเพื่อวางแผนและ พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

1.4.6 การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น Dweck (2006) ได้กล่าวว่า การค้นพบบทเรียนหรือแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น คือ การเรียนรู้บทเรียนของตนเองและบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จจากความพยายามมาเป็นแรงบันดาลใจเพื่อให้ตนเองพยายามเรียนรู้จนประสบความสำเร็จ เป็นไปในทิศทางเดียวกับเมียวดี ดีพูน,สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) กล่าวว่า การที่ผู้เรียนค้นหาบทเรียนจากความสำเร็จของคนอื่นอยู่เสมอ นั้นเป็นแรงบันดาลใจในการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2563) ได้กล่าวว่า ทุกคนมีพลัง แต่จะนำพลังที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ และวิธีที่จะทำให้คุณสามารถนำพลังของตนเองมาใช้ก็คือ "การสร้างตัวกระตุ้น" หนึ่งในตัวกระตุ้นที่ดีก็คือ การหาบุคคลต้นแบบที่เป็น Idol หรือไม่เป็น Idol ของคุณเองก็ได้ Idolจะต้องเป็นคนที่คุณนับถือและเป็นฮีโร่ในใจของคุณ หรือจะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จ ที่ไม่ถึงขนาดเป็นฮีโร่ในใจคุณก็ได้ โดยคุณจะต้องเรียนรู้ ศึกษาแนวทาง วิธีการปฏิบัติตนจากบุคคล ที่ประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ มาใช้เป็นตัวกระตุ้นให้คุณสามารถถึง "ของ" ที่มีอยู่ภายในตัวคุณออกมา นั่นคือ "ศักยภาพ" ของคุณนั่นเอง นอกจากนี้ อรุณฉัตร คุรุวาณิชย์,จิราภรณ์ อรุณากูร (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหนึ่งอย่างที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นคือการมีความปราณาดิและมีเมตตาต่อคนอื่น การปราณาดิและมีเมตตาต่อคนอื่นจะทำให้เรารักตัวเราได้แบบที่เป็นและทำให้เราเปิดรับเปิดใจ เข้าใจความแตกต่างและข้อจำกัดของคนอื่นได้ การให้อภัย และการเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง

รวมถึงการเข้าใจและยอมรับผู้อื่นนั้นอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำได้ง่ายในสถานการณ์ที่เลวร้ายแต่การให้อภัยบนความเข้าใจในตนเองและการเข้าใจในผู้อื่นนั้น เป็นเรื่องที่สง่างาม น่ายกย่อง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีได้

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น หมายถึง เชื่อว่าทุกคนมีพลังมีความเข้าใจยอมรับและให้คุณค่าตนเองในสิ่งที่ทำได้และทำไม่ได้โดยการค้นหาเรียนรู้บทเรียนของตนเองและบุคคลอื่นโดยไม่ใช้กลไกป้องกันตัวเองของจิตใจ การสร้างตัวกระตุ้นที่ประสบความสำเร็จ การหาบุคคลต้นแบบที่เป็น Idol เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. หลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ความหมายของปีเตอร์เซงก์คือองค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและ ระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย ๕ ประการ ได้แก่ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (personal mastery) แบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริง (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และการคิดเชิงระบบ (systems thinking)

นักการศึกษาอีกท่านหนึ่งที่ได้กล่าวถึงความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ Marquardt (1994) กล่าวว่า องค์กรที่ ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์กร จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาร์ควอตส์นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (learning dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร

(organization transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment) การจัดการความรู้ (knowledge management) และการใช้เทคโนโลยี (technology application)

Garvin (1993) ให้ความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ว่าคือ องค์การ ที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเนื่องมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้

Swee Goh (1998) สนับสนุนความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ของ Garvin (1993) โดยให้ความหมายเพิ่มเติมว่า องค์การทุกองค์การสามารถเรียนรู้ได้ และองค์การที่ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ก็จะสามารถอยู่รอดได้ในธุรกิจ ขณะที่องค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ก็จะค่อย ๆ หายไปจากธุรกิจนั้น ทั้งนี้ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ กำหนดเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้

Gephart et al. (1996) ให้ความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ไว้คือ องค์การที่มีการยกระดับความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลง เป็นองค์การที่มีการ วิเคราะห์ การบอกเตือน การพัฒนา การจัดการ ในกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องเข้ากันได้กับ เป้าหมายที่ถูกปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์

Inkpen et al. (1995) เสนอกรอบขององค์การเพื่อการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้ใน องค์การเกิดขึ้นใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ โดยจะเกี่ยวข้องกับทั้งการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิด ตลอดจนกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมองการ เปลี่ยนแปลงเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้

Watkins et al. (1995) ให้ความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ว่าคือ องค์การที่มีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในองค์การนี้เกิดทั้งในระดับ บุคคล ทีม องค์การ และในสังคมที่องค์การมีปฏิสัมพันธ์ด้วย การเรียนรู้เป็นความต่อเนื่อง เป็นการใช้ กระบวนการหรือขั้นตอนอย่างมีกลยุทธ์ นั่นคือ การนำไปผสมผสานกับการทำงาน

ยุรพร ศุภรัตน์ (2552) กล่าวว่า องค์การเพื่อการเรียนรู้ คือ องค์การที่สามารถ เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องโดยผ่านสมาชิกขององค์การทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม จากทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเกิดความได้เปรียบและอยู่รอดในทุกการ เปลี่ยนแปลง

สุทธินันท์ ชื่นชม (2565) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการ ปรับเปลี่ยนอย่าง ต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นพลวัตเพื่อสร้าง รวบรวม จัดการและ ใช้ความรู้ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะตามที่ต้องการ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

ดังนั้นจากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือองค์กรที่มีการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การถ่ายทอดความรู้ และการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีทักษะในการแก้ปัญหา และปรับปรุงการทำงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการร่วมมือกันในการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล ทีม และระดับองค์กร เพื่อสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ Senge (1990) ได้ให้แนวคิดที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การให้มีความสามารถเรียนรู้ให้รวดเร็วกว่าคู่แข่ง โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยมและถือว่าทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แกชีวิต

Kaiser (2000) ให้ความหมายของความสำคัญขององค์การแห่ง การเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. พัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
2. พัฒนาคคน คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
3. พัฒนาฐานความรู้ขององค์การ

อังกูร เถาว์ลย์ (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้องค์กรมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แสดงความสามารถ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อขจัดแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญา เห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จ มุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพ ทั้งทั้งองค์กร

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การสำรวจความรู้ภายในองค์กร การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวม และ จัดเก็บการพัฒนาความรู้และการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้

ไพลิน บุญนา (2559) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะช่วย

องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

ศุภรัตน์ ทิพยะพร (2558) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเนื่องตลอดเวลา ในองค์กร ทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กร มีความพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ของบุคลากรเหล่านั้นทั้งระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้นทั้งระดับ ผู้บริหารและระดับผู้ทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล (2557) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นความสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ทุกองค์กรต้องหาวิธีการบริหารองค์กรแนวใหม่เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพ มีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

สุทินันท์ ชื่นชม (2565) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นเพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถพร้อมรับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดี สามารถปรับปรุงการดำเนินงานและการบริการใหม่ได้เร็วสามารถเรียนรู้จากคู่แข่งและผู้ร่วมงานมากขึ้น สามารถถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็วกว่าเดิม สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรทุกระดับอย่างเต็มที่ สามารถลดระยะเวลาการปรับเปลี่ยนองค์กรเชิงกลยุทธ์ด้วยกระตุ้นการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กรเพิ่มความมุ่งมั่นและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้

จากความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ ในยุคที่กระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องจะมีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดในระยะยาว การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การถ่ายทอดความรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้หลากหลายมุมมอง ซึ่งมีจุดเน้นที่ต่างกันดังนี้ (สุทธินันท์ ชื่นชม ,2565)

1. แนวคิดของ Senge (1990) และ Argyris & Schon (1997) ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ เช่น ทักษะการคิดแบบอย่างเป็นระบบ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น

2. แนวคิดของ Garvin (1993) เน้นประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ของ บุคคลในองค์กร

3. แนวคิดของ Marquardt (1996) ให้ความสำคัญกับระบบการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ซึ่งต้องประสานกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. แนวคิดของ Pedler, Burgoyne & Boydell (1991) ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้และกระตุ้นทุกคนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ รวมถึงการปรับเปลี่ยนองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5. Watkins & Marsick (1993) ให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กรและการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจุดเน้นของแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีจุดเน้นแตกต่างกันแต่มุ่งพัฒนาองค์กรอย่างเป็นพลวัต ซึ่งช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้า มุ่งไปสู่เป้าหมายเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรว่าจะนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติตามบริบทและค่านิยมร่วมของแต่ละองค์กร โดยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่องค์กรนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ได้แก่ วินัย 5 ประการ (The fifth discipline) ของ Senge(1990) และรูปแบบการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Systems learning organization model) ของ Marquardt (1996)

วินัย 5 ประการ (The fifth discipline) ของ Senge (1990) ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรโดยการพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม/ทีมงาน และระดับ ผู้บริหาร Senge (1990) อธิบายว่าองค์กรต้องสามารถผสมผสานการเรียนรู้เข้ากับการทำงานประจำขององค์กรและสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดทบทวนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องพัฒนา บุคลากรให้มีทักษะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ 1. ความรอบรู้ (Personal mastery) คือ บุคลากรสนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพ มีทักษะและความชำนาญหรือเป็นผู้รู้ สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ 2. แบบแผนความคิดที่เหมาะสม (Mental models) คือ บุคลากรมีแนวคิดและความเข้าใจที่ดีและถูกต้องนำไปสู่การทำงาน วิธีการ

พัฒนา การตัดสินใจ และการกระทำที่ดีและถูกต้อง โดยบุคลากรสามารถจำแนกแยกแยะปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถทำความเข้าใจและแปลความหมายและตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) คือ ภาพอนาคตขององค์กรที่บุคลากร ทุกคนในองค์กรที่มองเห็นร่วมกัน บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของแต่ละ บุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แล้วทุกคนรวมพลังทุ่มเทผนึกแรงกายแรงใจก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นให้ได้ 2 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) คือ บรรยากาศการทำงานเป็นทีมในองค์กร สมาชิกของทีมเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเติบโตไปพร้อมกันโดยอาศัยความรู้ และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ได้ 5. การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) คือ เป็นการมองระบบและเข้าใจระบบ เห็นความสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ด้วยการทำทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบโดยการบูรณาการความรู้ และ ข้อมูลเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ทั้งภาพรวมและส่วนย่อยกระบวนการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ นั้นนำไปสู่วิธีการแก้ไขหรือปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความรู้ใหม่ได้ ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงระบบมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม (สุทธินันท์ ชื่นชม ,2565) มีงานวิจัยในประเทศไทยหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับบริบททางการศึกษา ซึ่งได้นำแนวคิดวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของ Senge (1990) มาประยุกต์ใช้ โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในด้านความรู้ส่วนบุคคล การสร้างแบบแผนความคิดที่ถูกต้อง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังผลการศึกษา งานวิจัยที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาภายใต้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าสถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และมีแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหลากหลายด้าน หนึ่งในแนวทางสำคัญในการพัฒนานั้นคือการเสริมสร้างให้บุคลากรมีทักษะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้ (Personal mastery) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และแบบแผนความคิดที่เหมาะสม (Mental models) ที่ช่วยให้บุคลากรมีความคิดและการกระทำที่ถูกต้องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ยังถูกเน้นเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะของบุคลากรโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน สุดท้าย การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นทักษะที่สำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมของระบบและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กร (วันชนก อาจปฐ,2564)

สอดคล้องกันกับผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา พบว่าองค์กรมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สูง โดยด้านที่โดดเด่นที่สุดคือการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นการที่บุคลากรทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันและทำงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร (Shared vision) ตามมาด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะช่วยให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมและเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ความเชี่ยวชาญของบุคคล (Personal mastery) ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่สามารถพัฒนาตนเองเพื่อสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง และสุดท้ายคือการมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม (Mental models) ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีแนวคิดที่ถูกต้องในการทำงานและปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ให้บุคลากรทุกคนเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร (วีรภัทร รักชนบท, 2561)

รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Systems learning organization model) Marquardt (1996) อธิบายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเหมือนสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบหลายส่วน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญในการทำงานประสานกันเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ ที่ทำงานร่วมกัน โดยมีการเรียนรู้เป็นหัวใจของระบบและมีระบบย่อยอีก 4 ระบบทำหน้าที่สนับสนุนให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จ รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996) ประกอบด้วยระบบย่อย ได้แก่ 1. การเรียนรู้ (Learning subsystem) หมายถึง กระบวนการการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต (Learning dynamic) ทั้งการเรียนรู้รายบุคคล กลุ่ม/ทีมงาน และองค์กร มีการสอน การมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติให้บุคลากรมีทักษะคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม มีความรอบรู้ มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง อีกทั้งสามารถเรียนรู้ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จของตนและองค์กร 2. องค์กร (Organization subsystem) หมายถึง วิสัยทัศน์ (Vision) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) กลยุทธ์ (Strategy) และโครงสร้างองค์กร (Structure) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางการบริหารองค์กร องค์กรอาจมีการปรับเปลี่ยนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เรียกว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรหรือการปฏิรูปองค์กร (Organization transformation) 3. บุคคล (People subsystem) บุคลากรต้องได้รับการเอื้ออำนาจ (People empowerment) เพื่อดำเนินงานขององค์กรคล่องตัว ประกอบด้วย การเอื้ออำนาจให้แก่ผู้จัดการ/ผู้นำ (Managers/Leaders) บุคลากร (Employees) ผู้รับบริการ/ลูกค้า (Customers) พันธมิตร/หุ้นส่วนทางธุรกิจ (Alliances/Partners) คู่ค้า (Suppliers/vendors) และชุมชน (Community) ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร 4. องค์กรความรู้ (Knowledge subsystem) ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ในองค์กร จึงมีการจัดการความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ (Acquisition) การสร้าง

ความรู้ (Creation) การจัดเก็บความรู้ (Storage) การวิเคราะห์และการจัดทำเหมืองข้อมูล (Analysis and data mining) การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (Transferring and dissemination) และการนำความรู้ไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง (Application and validation) 5. เทคโนโลยี (Technology subsystem) เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technology application) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการทำงานร่วมกัน เทคโนโลยีที่ใช้ได้แก่ เทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ และสื่อสมัยใหม่ องค์กรที่สามารถประสานระบบย่อยทั้ง 5 ระบบเข้าด้วยกัน จะทำให้องค์กรมีสมรรถนะขององค์กรแห่งการเรียนรู้และประสบความสำเร็จ คือ การเรียนรู้ในองค์กรบรรลุผลสำเร็จด้วยบุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และรวมกันเป็นหนึ่งเดียวกันต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ทำให้การเรียนรู้ถูกบูรณาการควบคู่ไปกับการทำงาน สอดคล้องกับ วราภรณ์ บุญญาพงศ์ (2563) ได้ศึกษา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้แบบต่อเนื่องและการใช้ความรู้ในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยยังเน้นการเสริมสร้างทักษะ การคิดเชิงระบบ การทำงานเป็นทีม และการจัดการความรู้ในระดับบุคลากรและองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษ

จากความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของนักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า แนวคิดของ Senge (1990) และ Marquardt (1996) มีบทบาทสำคัญในการผลักดันการพัฒนาองค์กรในเชิงพลวัต โดย Senge เน้นการพัฒนาบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ ในขณะที่ Marquardt เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ การบูรณาการแนวคิดทั้งสองเข้ากับบริบทขององค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ตามความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดของนักวิชาการและผู้วิจัย 5 ท่าน มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ

Senge (1990) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)
2. บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)
3. รูปแบบความคิด (Mental Model)
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

Marquardt (1996) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning)
2. องค์การ (Organization)
3. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ (People)
4. ความรู้ (Knowledge)
5. เทคโนโลยี (Technology)

ยุรพร ศุภรัตน์ (2552) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การยกระดับผลการปฏิบัติงาน (Performance Upgrading)
2. คุณลักษณะของพนักงานในองค์การเพื่อการเรียนรู้ (Employee

Characteristics)

3. การถ่ายโอนความรู้ขององค์การ (Knowledge Transfer)
4. ความมุ่งมั่นของผู้บริหารและการให้อำนาจ (Leadership

Commitment and Empowerment)

5. ค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural Values)
6. การสื่อสาร (communication)

สุทธินันท์ ชื่นชม (2565) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การจัดการความรู้
2. บุคลากร
3. วัฒนธรรมการเรียนรู้
4. เทคโนโลยี
5. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557) สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของระบบทรัพยากรมนุษย์
2. โครงสร้างองค์การ
3. วัฒนธรรม
4. การประเมินผล
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและผู้วิจัยทั้ง 5 ท่าน ข้างต้นแล้วสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ปรากฏดังตาราง 3

องค์ประกอบ องค์กรแห่งการเรียนรู้	Senge (1990)	Marquardt (1996)	ยุรพร ศุภธรัตน์ (2552)	สุทินันท์ ชื่นชม (2565)	ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557)
1. การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้	✓	✓	✓	✓	✓
2. การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้	✓	✓	✓	✓	✓
3. รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้	✓	✓	✓	-	-
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	-	✓
5. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้	-	-	✓	✓	✓
6. การสื่อสารและทำงานเป็นทีม	✓	-	✓	✓	-
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	✓	-	✓	✓

2.4.1 การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้

การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ Senge (1990) ได้กล่าวถึงความสามารถของบุคลากรในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยการมองเห็นภาพรวมของระบบ (Total System) ก่อนจะทำการวางแผนเพื่อดำเนินการในระบบย่อย (Subsystem) ทำให้บุคลากรสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบและทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันภายในองค์กร ความเข้าใจนี้นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Marquardt (1996) ได้เน้นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยกระบวนการนี้ครอบคลุมการระบุและสร้างความรู้ใหม่ การจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ รวมถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน กระบวนการจัดการความรู้ถือเป็นระบบย่อยที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในทำนองเดียวกัน ยุรพร ศุภธรัตน์ (2552) ได้กล่าวถึงการยกระดับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นมาตรวัดที่สำคัญขององค์กรที่มุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้และการนำความรู้ไปใช้นั้นสะท้อนออกมาในรูปของผลการดำเนินงานขององค์กร สุทินันท์

ชินชม (2565) ได้นำเสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กร การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ยังมีการสร้างกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม ทิพยวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557) ได้เน้นถึงบทบาทของการจัดการความรู้ในการติดตามความก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร โดย Balanced Scorecard เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลสำเร็จของการจัดการความรู้ ซึ่งความสำเร็จนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ หมายถึง คนในองค์กรสามารถมองเห็นวิสัยทัศน์และภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ สร้างความกระจ่างถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการจัดการความรู้ (Knowledge management) เชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือ ระบบใหญ่ (Total System) แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่การระบุนวัตกรรมที่จำเป็นต่อองค์การ โดยมีการเสาะแสวงหาหรือสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่ มีการแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานการปรับปรุงให้ระดับผลการปฏิบัติงานดีขึ้น สร้างกลไกในการรวบรวมและการจัดเก็บองค์ความรู้ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้ อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง มีผลการดำเนินงานขององค์การ ระดับผลการปฏิบัติงาน ที่ดีขึ้นคือปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้

2.4.2 การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้

การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ Senge (1990) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กร จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝน ปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ องค์การที่เรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้ พัฒนา ตนเอง คือการสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวังและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Marquardt (1996) ได้เน้นถึงความสำคัญของการหนึ่งๆ ต่างมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายทั้งภายในองค์กรเองเช่น ผู้บริหารต้องมีภาวะ

ผู้นำและมีทักษะทางด้านการบริหาร เช่นการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง และที่สำคัญต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานระดับปฏิบัติต้องมีนิสัยใฝ่รู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ลูกคำที่ใช้บริการก็ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านของความต้องการแก่องค์กรเช่นเดียวกับพันธมิตรทางธุรกิจ ที่ต้องให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง และรวมทั้งชุมชนที่ต้องให้การสนับสนุนการพัฒนาองค์กรที่ตั้งอยู่ในบริเวณชุมชน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ ก็มีส่วนในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น ยुरพร ศุทธรัตน์ (2552) กล่าวว่าพนักงานหรือสมาชิกในองค์กรยังเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการสร้างความรู้และกระจายความรู้ทั่วทั้งองค์กรด้วย จึงจะเห็นได้ว่า การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ได้นั้น พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งการที่พนักงานจะมีความสามารถในการเรียนรู้ได้นั้น ก่อนอื่นองค์กรเองจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ก่อนรวมทั้งผู้บริหารจะต้องทำการสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรให้เรียนรู้ว่าจะเรียนอย่างไร หรือเรียนเพื่อที่จะเรียนรู้ สุทธิพันธ์ ชื่นชม (2565) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถทำได้โดยกำหนดนโยบายการให้รางวัลแก่ผู้เรียน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนากลยุทธ์ ปฏิบัติกับบุคลากรโดยคำนึงถึงความมีวุฒิภาวะ ความสามารถเรียนรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างทีมงานที่สามารถบริหารทีมงานด้วยตนเอง มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ และเอื้ออำนาจแก่บุคลากรหรือ ทีมงานในการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงาน ส่งเสริมให้ผู้นำเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการเรียนรู้และเป็นผู้นำในกระบวนการเรียนรู้ สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้ใช้บริการในการเรียนรู้ขององค์กร ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเรียนรู้และประโยชน์จากการเรียนรู้ในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นไปในทิศทางเดียวกับทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557) ได้กล่าวว่า ในองค์กรแห่งความรู้สิ่งที่สำคัญ คือ การออกแบบงาน การจัดอัตราค่าจ้างคน การวัดผลการดำเนินงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การให้รางวัล และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของคนทีมงาน และองค์การการออกแบบงานที่ใช้ความรู้ ต้องคำนึงถึงเอกลักษณ์ของงานความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ข้อมูลย้อนกลับ ความอิสระ การเจริญและพัฒนา และการสร้างเครือข่ายการสรรหาคัดเลือกคนที่ใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ ต้องเป็นคนที่มีความสามารถในการสร้างและประยุกต์ความรู้ การแบ่งปันความรู้ และรักษาความรู้ระบบการให้รางวัลที่มีผลต่อองค์กรแห่งความรู้ คือ การจ่ายตัวบุคคล โดยอิงกับการจ่ายตามผลงาน

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ หมายถึง สมาชิกในองค์กรเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการสร้างความรู้และกระจายความรู้ทั่วทั้งองค์กร คนในองค์กร

สามารถเรียนรู้ พัฒนา ตนเอง บุคลากรมีการเรียนรู้อยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการให้โอกาสในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง บุคลากรที่รอบรู้จะสามารถเชื่อมโยงความรู้และประยุกต์ใช้ในการทำงาน คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่องพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4.3 รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้

รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้ Senge (1990) ได้กล่าวถึง แบบแผนทางความคิดว่าเป็นความเชื่อ ทศนคติจากการสังสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความกระจ่างกับรูปแบบ ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการ ตัดสินใจ และการกระทำของตน และเพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยน กรอบความคิดของตน ทำความเข้าใจได้ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการรื้อปรับระบบงาน (Reengineering) นอกจากนี้ Marquardt (1996) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ถือเป็นระบบหลักที่เป็นแกนสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสามารถจำแนกการเรียนรู้ได้ 3-ระดับคือ-ระดับบุคคล-ระดับกลุ่ม-และระดับองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มที่ทักษะของตัวบุคลากร ยुरพร ศุทธรัตน์ (2552) กล่าวว่า การถ่ายโอนความรู้เป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อความรู้จากส่วนหนึ่งขององค์การถูกถ่ายโอนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไปยังอีกส่วนหนึ่งขององค์การ และการถ่ายโอนความรู้ก็เป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญที่สุดในองค์การกระบวนการหนึ่ง ถ้าความรู้ขององค์การที่ถูกเก็บไว้ในคลังความรู้ เช่น องค์การได้มีการบันทึกความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างหนึ่ง แต่ไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการเรียนรู้ก็อาจจะทำให้สมาชิกในองค์การทำงานเกิดความผิดพลาดซ้ำขึ้นได้ เพราะไม่ได้มีการใช้ความรู้ นั้น นอกจากนี้ การถ่ายโอนความรู้ยังได้ถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งขึ้นอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทศนคติจากการสังสมประสบการณ์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย สามารถจำแนกการเรียนรู้ได้ 3-ระดับคือ-ระดับบุคคล-ระดับกลุ่ม-และระดับองค์กร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อความรู้จากส่วนหนึ่งขององค์การถูกถ่ายโอนอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งขึ้นทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.4.4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

การมีวิสัยทัศน์ร่วม Senge (1990) ได้กล่าวว่า การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือนทาง เลือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมี การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรมีความ ปราปรณาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทกำลังกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กร เป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน Marquardt (1996) ได้กล่าวว่า ระบบขององค์กรต้องมีการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์(Vision) ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศนำองค์การไปยังเป้าหมายที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการที่จะทำให้ไปถึงยังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ โครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) ซึ่งเป็นความเชื่อหรือค่านิยมของคนในองค์กรที่ต้องเอื้อต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ค่านิยมการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การมอบอำนาจ กระจายอำนาจ นอกจากนี้ ยूरพร ศุทธรัตน์ (2552) ได้เน้นถึงความสำคัญผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์การและองค์การเองก็ได้รับผลกระทบอย่างมากจากตัวผู้นำองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องทางความคิด เช่น วิสัยทัศน์ รูปแบบการนำและการจูงใจที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ในองค์กรเกิดขึ้นและการผลักดันให้สมาชิกในองค์กรดำเนินตามแนวทางที่ต้องการ รูปแบบการเป็นผู้นำในองค์กรในปัจจุบันจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในเรื่องต่าง ๆ ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557) กล่าวว่ารูปแบบโครงสร้างองค์การว่าจะมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ได้ เช่น โครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักรจะมีความเป็นทางการสูง (Formalization)ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบันทึก และเก็บรวบรวมความรู้ แต่เนื่องจากองค์การแบบเครื่องจักรมีลักษณะปิด (closed system) มีสายการบังคับบัญชาสูงและรวมศูนย์อำนาจ ดังนั้นความรู้ที่บันทึกหรือรวบรวมอาจเป็นเพียงสิ่งที่ทำกันเป็นประจำ เป็นแบบเดียวกันและเป็นสิ่งที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารเท่านั้น ส่วนลักษณะโครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิตจะเอื้อต่อการสร้างความรู้ใหม่ๆ การแบ่งปันความรู้กัน และการใช้ความรู้ ดังนั้นองค์การแห่งความรู้ควรจะนำลักษณะองค์การแบบเครื่องจักรและสิ่งมีชีวิตมาผสมผสานกันเพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ระบบของ

องค์การต้องมีการวางรากฐานได้แก่ วิสัยทัศน์(Vision) กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์การ (Structure) วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) สนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสมกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เอื้อต่อการสร้างความรู้ใหม่ๆ การแบ่งปันความรู้กันและการใช้ความรู้การผลักดันให้สมาชิกในองค์การดำเนินตามแนวทางที่ต้องการการจูงใจที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ในองค์การเกิดขึ้นเพื่อให้การเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์การ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4.5 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ยूरพร ศุทธธรัตน์ (2552) ได้กล่าวว่า การมีคุณค่าทางวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการนำความรู้ที่มีมาแบ่งปันกับสมาชิกในองค์การ และประยุกต์ความรู้นั้น ๆ ไปใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ การแก้ปัญหา และการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การโดยทั่วไปล้วนได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์การทั้งสิ้น ซึ่ง Fiol และ Lyles (1985) กล่าวว่า ในองค์การอาจมีหลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น โครงสร้างองค์การที่ยอมให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งความเข้าใจอย่างถ่องแท้ใหม่ ๆ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัจจัยเหล่านี้จะอยู่เป็นวงจรกับการเรียนรู้ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้เกิดการเรียนรู้ หรืออาจจะถูกสร้างจากการเรียนรู้ก็ได้ วัฒนธรรมในแต่ละองค์การจะมีความชัดเจนในตัวเองในเรื่องของการควบคุมความคิดความต้องการ และการมีรูปแบบของพฤติกรรม ดังนั้น วัฒนธรรมจึงประกอบด้วยการแบ่งปันความเชื่อ ความคิด การปฏิบัติร่วมกันซึ่งจะมีผลต่อการกระทำขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การก็สามารถใช้เป็นสิ่งทำนายการกระทำขององค์การได้ สุทธินันท์ ชื่นชม (2565) ได้กล่าวว่า องค์การสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้โดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้วิธีในการเรียนรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้และการพบปะเสวนาและการปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องสร้างระบบในการแบ่งปันการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาเนื้อหาในการเรียนรู้ ออกแบบแผนการพัฒนาดตนเองตามภาระงาน สร้างโปรแกรมการพัฒนาดตนเอง สร้างทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นและฝึกฝนการคิดเชิงระบบ สนับสนุนทรัพยากร ที่จำเป็น และตรวจสอบและวางแผนสถานการณ์สมมติ ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557) วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการ จัดการความรู้ และเป็นสิ่งที่องค์การจะต้องสร้างเสริมให้เป็นค่านิยมหลักหนึ่งขององค์การ เพราะการจัดการความรู้ที่แท้จริงจะช่วยให้คนเติบโตขึ้น ทั้งด้านความคิด ค่านิยม ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ องค์การอาจจะต้องใช้เวลายาวนานในการสร้างวัฒนธรรมให้คนในองค์การไว้วางใจ กันและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ เพราะการจัดการความรู้ไม่สามารถใช้การบังคับได้ แต่จะต้องมาจากใจ

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การมีคุณค่าทางวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้โดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้สร้างเสริมให้เป็นค่านิยมหลักหนึ่งขององค์กร การนำความรู้ที่มีมาแบ่งปันกับสมาชิกในองค์กร ประยุกต์ความรู้กับสถานการณ์ต่างๆ กลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น โครงสร้างองค์การที่ยอมให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปฏิบัติร่วมกัน สร้างโอกาสการเรียนรู้และการพบปะเสวนาและการปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรมีผลต่อการกระทำขององค์กรและวัฒนธรรมองค์การก็สามารถใช้เป็นสิ่งทำนวยการกระทำขององค์กรได้

2.4.6 การสื่อสารและทำงานเป็นทีม

การสื่อสารและทำงานเป็นทีม Senge (1990) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือ ทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้ เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์การที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและ ศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์การ มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ ยुरพร ศุทธรัตน์ (2552) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่เป็นการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีความจำเป็นและเป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการขององค์การในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ โดยที่การสื่อสารเป็นกระบวนการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สนับสนุนองค์การเพื่อการเรียนรู้มีลักษณะดัง ต่อไปนี้ 1. เป็นการสื่อสารที่สมาชิกในองค์การมีอิสระเปิดกว้าง และมีการแชร์ระหว่างสมาชิกในองค์การ ลูกค้ำ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2. เป็นการสื่อสารที่มีความรวดเร็ว ชัดเจน และมุ่งไปสู่เนื้อหาที่เป็นประเด็นสำคัญ 3. การสื่อสารในองค์การเพื่อการเรียนรู้จะคาดหวังการมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นและยอมรับความ ขัดแย้งนั้น 4. จะต้องมีการสื่อสารข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแชร์ข้อผิดพลาดนั้นไปยังสมาชิกคนอื่นภายในองค์การ โดยถือว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นนี้ถือเป็นโอกาสของการเรียนรู้ที่จะไม่ให้มีข้อผิดพลาดเช่นเดิมเกิดขึ้นซ้ำในองค์การ 5. เป็นการสื่อสารเพื่อทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อคิดเห็น ต่าง ๆ และส่งผลให้เกิดความรู้ใหม่ หรือความรู้ที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม 6. เป็นการสื่อสารภายใต้สภาพแวดล้อมองค์การที่มีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันไม่มีการตำหนิกัน รวมทั้งสมาชิกในองค์การรู้สึกถึงความมีอิสระใน

การที่จะรายงานข้อผิดพลาดที่ 7. การสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ซึ่งการแบ่งปันความรู้ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การเพื่อการเรียนรู้ 8. การให้พนักงานได้มีส่วนพูดคุย แลกหรือแบ่งปันความคิด และได้แสดงความสามารถใน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ 9. มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายไปยังสมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานและตั้งใจที่จะเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน 10. มีการนำวิธีการสื่อสารที่หลากหลายตลอดจนนำเทคโนโลยีมาร่วมใช้ เช่น การสื่อสาร ผ่านจดหมายข่าวขององค์การ (ระบบ IT เข้ามาช่วย) การประชุมผ่านวิดีโอ การประชุมให้ผลย้อนกลับ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและกระจายข่าวสารได้ทั่วทั้งองค์การ จากการสื่อสารในองค์การเพื่อการเรียนรู้ ที่นักวิชาการได้ให้มุมมองต่าง ๆ สามารถกล่าวได้ว่า การสื่อสารเป็นพื้นฐานสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ ซึ่งองค์ความรู้ที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้จะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การในยุคปัจจุบันที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในที่สุด เป็นไปในทิศทางเดียวกับ สุทธิพันธ์ ชื่นชม (2565) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ คือ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางดิจิทัล สิ่งแวดล้อมในองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กรทั้งที่เป็น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทางจิตใจ และสิ่งแวดล้อมทางดิจิทัลเช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่มีส่วนในการสนับสนุนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้แหล่งความคิดอิสระและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความรักและผูกพันต่อองค์กร ความเคารพซึ่งกันและกัน ความเป็นกันเอง ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารและทำงานเป็นทีม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่องค์กรช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เป็นการสื่อสาร การทำงานร่วมกันเน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ การสื่อสารมีอิสระ เปิดกว้าง และมีการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความรวดเร็ว ชัดเจน และมุ่งไปสู่เนื้อหาที่เป็นประเด็นสำคัญ ยอมรับความ ชัดแย้งข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแก้ข้อผิดพลาดนั้นไปยังสมาชิกคนอื่น เกิดความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อคิดเห็น ต่าง ๆ สภาพแวดล้อมองค์การที่มีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันไม่มีการตำหนิกัน รวมทั้งสมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความมีอิสระในการที่จะรายงานข้อผิดพลาดการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความรู้มีส่วนพูดคุย แลกหรือแบ่งปันความคิด และได้แสดงความสามารถใน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสื่อสารวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายไปยังสมาชิกทุกคนในองค์การสื่อสารที่หลากหลายนำเทคโนโลยีมาร่วมใช้ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ ซึ่งองค์ความรู้ที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้จะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การในยุคปัจจุบันที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในที่สุด

2.4.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศ Marquardt (1996) ได้กล่าวว่า การมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยประเภทของเทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มี 2 ประเภท คือ เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการความรู้ (Manage knowledge) คือการใช้เพื่อการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน ประเภทที่สองคือเทคโนโลยีที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ (Enhance learning) คือการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการสร้างการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างสะดวกมากขึ้น เช่น Computer-based training E-Learning Web-based learning นอกจากนี้ สุทธิพันธ์ ชื่นชม (2565) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการดำเนินงานขององค์กร เพราะช่วยในการดำเนินชีวิตและการทำงานสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เทคโนโลยีจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ช่วยเอื้อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเทคโนโลยียังสนับสนุนกระบวนการ จัดการความรู้และการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน นอกจากนี้เทคโนโลยียังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดการเรียนรู้ด้วย ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้ ในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการสร้างความรู้ การประมวลความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเผยแพร่ความรู้ โดยโครงการจัดการความรู้แตกต่างจากโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศทั่วไป คือ ประเภทความรู้ที่เกี่ยวข้อง มีทั้งความรู้แบบชัดแจ้งและแบบไม่ชัดแจ้ง ใช้วิธีการเผยแพร่ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับบริบททางสังคม และการใช้ประโยชน์จากความรู้จากกรณีศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรเสมือนจริง ได้มีการเสนอแนะว่าควรมีการสร้างความรู้หลายประเภทให้มีความยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้ใช้ และให้มีวัฒนธรรมที่เกื้อหนุนในการแบ่งปันความรู้

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิตและการดำเนินงานขององค์กร เป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้ การใช้เพื่อการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน สร้างการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างสะดวกสนับสนุนกระบวนการ จัดการความรู้และการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน สร้างความรู้ การประมวลความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเผยแพร่ความรู้ทั้งความรู้แบบชัดแจ้งและแบบไม่ชัดแจ้งใช้วิธีการเผยแพร่ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการสร้างดุลยภาพระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับบริบททางสังคมการใช้ประโยชน์จากความรู้จากกรณีศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรเสมือนจริงยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้ใช้ช่วยในการดำเนินชีวิตและการทำงานสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เอื้อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดแบบเติบโตเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลมองเห็นคุณค่าในกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่การเรียนรู้จากประสบการณ์ ความพยายาม และการฝึกฝน กรอบแนวคิดแบบเติบโตเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 กรอบความคิดเติบโตเป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ การศึกษากรอบความคิดในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การมีกรอบความคิดแตกต่างกันจะส่งผลให้มีคุณลักษณะแตกต่างกันหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ทักษะที่มีต่อความล้มเหลว รวมถึงความสามารถในการปรับตัว (ซินิตา รุ่งเรือง, เสรี ชัดแจ้ง, 2559) ซึ่งในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวที่ เพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง เพราะองค์กรเป็นสิ่งที่มิชีวิตไม่ใช่เครื่องจักร โดยคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญการมองคนไม่ใช่เพียงแค่ต้นทุน แต่เป็น "ทุนมนุษย์" (Human Capital) เป็นการยอมรับว่าในตัวบุคคลมีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่สะสมมา ซึ่งก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน ที่สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ ทุนเหล่านี้นักถูกเรียกว่า "ทุนความรู้" (Knowledge Capital) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องรักษาไว้ การที่จะรักษาและเพิ่มพูนทุนความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องสร้างและเสริมสร้างค่านิยม (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ในระดับบุคคลและกลุ่มคนภายในองค์กรความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา วัฒนธรรม หรือประเพณีของแต่ละองค์กร การจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงเป็นเรื่องสำคัญในการดึงเอาความรู้เหล่านี้ ซึ่งอาจจะถูกเก็บซ่อนอยู่ในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน ให้ออกมาเป็นระบบและเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร กระบวนการจัดการความรู้นี้ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อทำให้ความรู้เหล่านั้นสามารถถูกนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพสำหรับบุคคลทุกระดับภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงจากความรู้ที่จำกัดในวงแคบไปสู่การเป็น "ความรู้ที่ถูกจัดการ" อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้เกิดความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ "ความรู้" จึงกลายเป็น "อำนาจ" ในความหมายที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพราะไม่ใช่เพียงแค่การครอบครองข้อมูล แต่เป็นการที่องค์กรสามารถใช้ความรู้นั้นเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว การเรียนรู้และการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้องค์กรสามารถเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ และเติบโตได้อย่างยั่งยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ ประกอบไปด้วย อำเภอ 4 อำเภอ คือ อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอมายอ อำเภอยะรัง อำเภอแม่ลาน มีโรงเรียนในสังกัด ทั้งหมด 115 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตั้งอยู่ ณ บ้านเลขที่ 35/16 หมู่ที่ 7 ถนนเพชรเกษม ตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 94120 โทรศัพท์ 073-431196

Website : <http://www.pattani2.go.th> Email : eduptn2@hotmail.com

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจ ให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงาน โดยมีทิศทางการดำเนินงาน ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ คือสร้างโอกาสพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามสมรรถนะที่จำเป็น และมีพันธกิจ สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และ พัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Technology) และสร้างภาคีเครือข่ายกับทุกภาคส่วน นอกจากนี้ยังมีเป้าประสงค์ ที่ต้องการให้ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย มีจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพพร้อมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และ

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย มีจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้” ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิต วิญญาณความเป็นครูการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2567)

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่ต้องการยกระดับการศึกษาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันด้วยคุณภาพและอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานให้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งยังมีแนวคิดและนโยบายที่ต้องการยกระดับคุณภาพของผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองให้เท่าทัน กับการเปลี่ยนแปลงของโลกเช่นกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่ค้นพบงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกัน ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

เมียวดี ดีพูน สุภัญญา แซ่มซ้อย (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต คือ การพัฒนาหลักสูตร (PNmodified = 0.321) รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน (PNmodified = 0.312) และการวัดและประเมินผล (PNmodified = 0.307) ตามลำดับ ซึ่งการบริหารวิชาการทั้งหมดมีองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโต ที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต มีทั้งหมด 3 แนวทางหลัก 6 แนวทางย่อย และ 19 วิธีดำเนินการซึ่งเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ แนวทางที่ 1 พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้

ผู้เรียนพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตโดยเน้นด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย 7 วิธีดำเนินการ แนวทางที่ 2 พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตโดยเน้นด้านการเรียนรู้จากคำ วิพากษ์วิจารณ์ ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย 6 วิธีดำเนินการ และแนวทางที่ 3 พัฒนาการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตที่เน้นด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย 6 วิธีดำเนินการ

ชทพช ปรีชาจารย์และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า การคิดกลยุทธ์การเสริมสร้างกรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ความพยายาม ความท้าทาย ความผิดพลาด ข้อมูลป้อนกลับและ ความสำเร็จของผู้ยื่น ด้านการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างกรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอกชนการกำหนดกลยุทธ์ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและ ด้านการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างกรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า มีความเป็นไปได้และเหมาะสม

อังศวีร์ เครือแก้ว (2562) ศึกษาเรื่อง กรอบความคิด (Mindset) กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าการศึกษากรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดและเปรียบเทียบระดับกรอบความคิด ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์กรอบความคิดกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและศึกษาความสัมพันธ์กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้1) ปัจจัยด้านเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับ P และลักษณะงานที่แตกต่างกันมีกรอบความคิดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนปัจจัยด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีกรอบความคิดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับกรอบความคิด ที่ระดับ Growth Mindset with some Fixed ideas โดยสัมพันธ์กันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับกรอบความคิด ที่ระดับ Strong Growth Mindset และระดับ Fixed Mindset with some Growth ideas 3) กรอบความคิด (mindset) ระดับ Strong Growth Mindset ระดับ Growth Mindset with some Fixed ideas และระดับ Fixed Mindset with some Growth ideas ทั้ง 3 ระดับ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้4) กรอบความคิด (mindset) ระดับ Strong Growth Mindset

ระดับ Growth Mindset with some Fixed ideas และระดับ Fixed Mindset with some Growth ideas ทั้ง 3 ระดับไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินประจำปีเช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและคุณลักษณะของคนที่มีการอบความคิดแบบเติบโต 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอกกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนบางขุนเทียนนอก เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 96 ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย การฝึกอบรมในงาน และการฝึกอบรมนอกงาน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนที่มีการอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ 2) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีความจำเป็นสูง ควรเร่งพัฒนา มี 4 ด้าน ได้แก่ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ชอบความท้าทาย ค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของคนอื่น และเรียนรู้จากคำวิจารณ์ 3) แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอกทำได้โดยการพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน ด้วยวิธีการพัฒนาที่ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การบรรยายและสัมมนา และการเป็นพี่เลี้ยง

อรพิน โคตรวิทย์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ($X = 4.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ($X = 3.86$) ส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ($X = 4.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสร้างความท้าทายในงานตนเอง ($X = 4.39$) และผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีสูงที่สุดลำดับแรก คือ การสร้างความท้าทายในงานของตนเอง รองลงมา คือด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และข้อติชม และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน

กรุณา พลใส (2550) ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล ทั้งระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการและคณะทำงานการจัดการความรู้ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 175 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านคือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่พบว่า การนำความรู้ใหม่ ๆ มาคิดพิจารณา ทบทวน กันหาข้อมูลประกอบด้วยตัวเองเพื่อการพัฒนา โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการจัดเก็บความรู้ และทักษะที่ดีเพื่อการถ่ายทอดและวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ :05

สายฝน พิทักษ์ (2558) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้และสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

บดีนทร ฟองใหญ่ (2558) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด อุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้าน วัฒนธรรมองค์กรด้านแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศองค์กรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กรด้านภาวะผู้นำและด้านการบริหารจัดการตามลำดับ

เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจูงใจ ด้านผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ตามลำดับ 2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่การเป็นบุคคลที่รอบรู้การมีรูปแบบความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบตามลำดับ 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมี 3 ด้าน คือปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยผู้บริหารและปัจจัยบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

งานวิจัยต่างประเทศ

Teal (2012) ศึกษาเรื่องการขยายทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายศึกษากรอบความคิดของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันและการเติบโตสูงที่มีความแตกต่างของนักเรียนที่ความพร้อมและความขาดแคลนด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนชนบท ชานเมือง หรือเมือง ก็สามารถสร้างอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงกับโรงเรียนและครูจนเกิดกรอบความคิดแบบเติบโตในและเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการพัฒนาของโรงเรียนต่าง ๆ มีค่าพัฒนาสูงขึ้นร้อยละ 8 เปอร์เซนต์ในช่วงระยะเวลา 10 ปี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตให้กับครูและบุคลากรในการพัฒนาวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

Blackwell, Trzesniewski and Dweck (2007) ได้ทำการศึกษาในนักเรียนมัธยมต้น เป็นการศึกษาเปรียบเทียบสังเกตผลการสอบในวิชาคณิตศาสตร์ระหว่างเด็กที่มีกรอบความคิดแบบตายตัว และเด็กที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมีผลการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ดีกว่านักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบตายตัว เนื่องจากนักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีความตั้งใจจดจ่อ เรียนรู้ และพัฒนาความสามารถของตนเองตลอดเวลา แต่ในทางกลับกันนักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวจะมุ่งคิดแค่ว่าคนอื่นจะตัดสินและมองตนเองเป็นอย่างไร การสอบเปรียบเสมือนการพิสูจน์ว่าเก่งหรือไม่เก่ง จึงมักจะหลีกเลี่ยงการแก้ไขโจทย์ปัญหาที่ยาก

Lin (2022) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อกรอบความคิดแบบเติบโตในการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลอย่างมากต่อครูและบุคลากรในการเสริมสร้างทัศนคติ วิสัยทัศน์ และการพัฒนาตนเองในการดำเนินงานให้เป็นผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต อีกทั้งยังสามารถทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนในการพัฒนาวิชาชีพของตนได้

Sutarmin et al.(2021) ศึกษาเรื่อง “ Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment" แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และความมุ่งมั่นขององค์กรมีผลเชิงบวกที่สำคัญต่อพฤติกรรมของการเป็นพลเมืองในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่ช่วยเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ OCB รวมถึงความมุ่งมั่นขององค์กรยังมีผลกระทบสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานแสดงพฤติกรรม OCB อย่างชัดเจน จากผลวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความมุ่งมั่นต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่เกินความคาดหวังของพนักงาน ช่วยเสริมสร้างความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย/วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อให้การศึกษารังนี้ไปเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ไว้ดังนี้ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 1,597 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 320 คน โดยโดยใช้สูตร Yamane (1973) กำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยตามหลักการคำนวณของ Taro Yamane (กมลวรรณ ตังธนาภานนท์, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling

Error)

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 แทนค่า จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ คือ

$$n = \frac{1,597}{1 + 1,597(0.05)^2}$$

$$n = 319.88$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 320 คน

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 320 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane แล้ว ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ลักษณะโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	406	81
ขนาดกลาง	1,104	221
ขนาดใหญ่	87	18
รวม	1,597	320

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ซึ่งจำแนกตามลักษณะของโรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) จนได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 320 คนตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามกรอบแนวคิดแบบเต็โตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามที่กำหนดให้มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเต็โตตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1. เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การเปิดรับความท้าทาย | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (เรชา ชูสุวรรณ, 2561, น.69) ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตามสิ่งที่ปรากฏในรายการคำถามดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 7 ด้าน 35 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--|-------------|
| 1. การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. การสื่อสารและทำงานเป็นทีม | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. เทคโนโลยีสารสนเทศ | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (เรชา ชูสุวรรณ, 2561, หน้า 69) ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตามสิ่งที่ปรากฏในรายการคำถามดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ใน
ระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ใน
ระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความ
คิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขั้นตอน
การดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดแบบ
เติบโตตามความคิดเห็นของครูและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการ
สร้างแบบสอบถาม

2. สร้างตารางสังเคราะห์โครงสร้างตัวแปรต้น คือ กรอบแนวคิดแบบเติบโตตาม
ความคิดเห็นของครูและตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ
จากนั้นร่างข้อคำถาม แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิด
ของ Likert ให้ครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยให้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุง
แบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษากำหนด
3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ คือ (ดูรายละเอียดหนังสือราชการในภาคผนวก ก) (1) สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรีขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา และ (2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา 4 ปี
ขึ้นไป (ดูรายละเอียดหนังสือราชการในภาคผนวก ก)

พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์หรือค่า IC (Index of consistency) ซึ่งได้กำหนดคะแนนการพิจารณา ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

จากนั้นพิจารณาผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ เลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ผ่องศรี วานิชย์สุววงศ์, 2546) ในส่วนของข้อคำถามที่ขาดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหานั้น จะถูกตัดทิ้งออกไปหรือนำมาแก้ไขและปรับปรุงใหม่ตามความเหมาะสมและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 (ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือวิจัย) เป็นไปตามเกณฑ์และจากการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญมีบางข้อที่ต้องแก้ไขตัดออกตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง

นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้

นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (Cronbach's Alpha method) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูมีค่าเท่ากับ.962 และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีค่าเท่ากับ.958 ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดโดยต้องมีค่าความเชื่อถือที่ .70 ขึ้นไป หมายถึง แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) จึงถือว่ามีความเชื่อถือได้

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้ได้ นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสาขาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อเสนอผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวม ข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยได้จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุดถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่เป็น กลุ่มตัวอย่างผ่านวิธีการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัย ภายใน 15 วัน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องผู้วิจัยนำ แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูลเมื่อผู้วิจัยได้รับ แบบสอบถามคืนอย่างครบถ้วน จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจึงนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความ คิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 วิเคราะห์โดยการ หาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ เกณฑ์การแปลผลข้อมูล กรอบแนวคิดแบบเติบโต โดยอาศัยการปรับปรุงเกณฑ์ของของ พิสนุ พงศ์ศรี (2550) ซึ่งแบ่งคะแนน เป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50–5.00	กรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50–4.49	กรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากร อยู่ในระดับมาก
2.50–3.49	กรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
1.50–2.49	กรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.49	กรอบแนวคิดแบบเติบโตของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ เกณฑ์การแปลผลข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยอาศัยการปรับปรุงเกณฑ์ของของ พิสนุ พองศรี (2550) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย

ความหมาย

4.50–5.00 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยวิธีสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton (อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยใช้สูตร

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (Cronbach's Alpha method) อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยปัญญา และจิตา วาณิชยปัญญา, 2558) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตร (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551)

ดังนี้

$$S. D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ S. D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าตัวเลขหรือค่าคะแนนในแต่ละข้อ
N	แทน	จำนวนทั้งหมดในกลุ่ม

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)) (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2557) ใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
	N	แทน	จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนตัวแปร Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนของตัวแปร Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร Y

2.4 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตร Ferguson (อ้างถึงใน ชุศรี วงศ์รัตน์, 2550) ใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าของการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (อ้างถึงใน ชุศรี วงศ์รัตน์, 2550)

$$R_{12...k.y} = \beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} + \dots + \beta_k r_{yk}$$

เมื่อ $R_{12...k.y}$ แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (y) กับ ตัวตัวแปรพยากรณ์ (1),(2),(3),..., (k)

2.6 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ใช้การทดสอบ ค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สูตรของ Kerlinger and Pedhazur (อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) ดังนี้

$$F = \left(\frac{R^2}{1-R^2} \right) \left(\frac{N-k-1}{K} \right)$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงของค่า F
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนสิ่งที่ศึกษา
	K	แทน	จำนวนพยากรณ์

2.7 สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Multiple Regression Coefficient) โดยใช้สูตรของ Kerlinger and Pedhazur (อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
	a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	$b_1, b_2, \dots, b_k$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k
	$X_1, X_2, \dots, X_k$	แทน	ค่าของตัวแปรตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ
	k	แทน	ค่าจำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

บทที่ 4

ผลการศึกษา/ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโต ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสะดวกและเข้าใจมากขึ้น ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปร และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)

	F	หมายถึง อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
		พหุคูณ	
	r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ	
	a	หมายถึง ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	
	b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รูปของคะแนนดิบ	
	β	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน	
	S.E.	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์	
		มาตรฐาน	
	S.E _{EST}	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย	
ตัวแปรต้น	R ²	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์จากสหสัมพันธ์พหุคูณ	
	R ² _{change}	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัว	
		พยากรณ์ทีละตัว	
	X	หมายถึง กรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็น	
		ของครู	
	X ₁	แทน	เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้
	X ₂	แทน	การเปิดรับความท้าทาย
	X ₃	แทน	การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค
	X ₄	แทน	ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้
	X ₅	แทน	การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์
โดยภาพรวม ตัวแปรตาม	X ₆	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น
	X _{total}	แทน	กรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ตามความคิดเห็น
		ของครู	
	Y	หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	
	Y ₁	แทน	การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้
	Y ₂	แทน	การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้
	Y ₃	แทน	รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้

Y ₄	แทน	การมีวิสัยทัศน์ร่วม
Y ₅	แทน	การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้
Y ₆	แทน	การมีจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล
Y ₇	แทน	การสื่อสารและทำงานเป็นทีม
Y _{total}	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวนทั้งหมด 320 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็นเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	63	19.69
	หญิง	257	80.31
รวม		320	100.00
2	ตำแหน่ง		
	หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ	21	6.56
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล	20	6.25
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ	24	7.50
	หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป	23	7.19
	ครูผู้สอน	232	72.50
รวม		320	100.00

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1-5 ปี	56	17.50
	6-10 ปี	62	19.38
	10-15 ปี	68	21.25
	15-20 ปี	53	16.56
	20 ปี ขึ้นไป	81	25.31
	รวม	320	100.00
4	ขนาดสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก	81	25.31
	ขนาดกลาง	221	69.06
	ขนาดใหญ่	18	5.63
	รวม	320	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 80.31 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง มีผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 และตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไปจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.38 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 15-20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.56 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 69.06 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู	ระดับกรอบความคิดแบบเติบโต		
	$\bar{X}$	S.D.	
1. เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้	4.59	.568	มากที่สุด
2. เปิดรับความท้าทาย	4.53	.598	มากที่สุด
3. ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค	4.50	.594	มากที่สุด
4. ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้	4.49	.578	มาก
5. เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์	4.54	.578	มากที่สุด
6. สร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	4.52	.601	มากที่สุด
รวม	4.53	.587	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .567) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .568) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .578) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

กรอบแนวคิดแบบเติบโต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับตามความคิดเห็น ของครู
1. ครูผู้สอนเชื่อว่าความสามารถและ สติปัญญาของคนสามารถพัฒนาได้	4.69	.546	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนเห็นว่าการฟังอย่างลึกซึ้งและ การวิเคราะห์เหตุการณ์อย่างละเอียดช่วยเพิ่ม ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล	4.62	.557	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนเชื่อว่าการมีความรู้สึกร่วมอย่างมี สติกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้จะทำให้ประสบ ความสำเร็จในทางวิชาการ	4.55	.648	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนเชื่อว่าการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ทำให้สนุกในการเรียนรู้	4.49	.648	มาก
รวม	4.59	.568	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .568) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาของคนสามารถพัฒนาได้ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .546) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ครูผู้สอนเชื่อว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้สนุกในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .648)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเดบิตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเปิดรับความท้าทายโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

กรอบแนวคิดแบบเดบิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับตามความคิดเห็น ของครู
1. ครูผู้สอนพร้อมที่จะเปิดรับความท้าทายใหม่ๆเรียนรู้เรื่องใหม่ๆและคิดเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาตนเอง	4.59	.607	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนเรียนรู้จากความล้มเหลว กล้าลองผิดลองถูกมองว่าเป็นส่วนสำคัญในการเติบโตและพัฒนาตนเอง	4.54	.617	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน กล้าคิดกล้าทำให้ตนเองออกจากความกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ๆ	4.50	.608	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนสามารถยืดหยุ่นความคิดและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	4.49	.593	มาก
5. ครูผู้สอนสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งเก่าๆ เดิมๆ และก้าวข้ามความกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นกุญแจสำคัญของการประสบความสำเร็จ(Disrupt ตนเอง)	4.51	.565	มากที่สุด
รวม	4.53	.598	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเดบิตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเปิดรับความท้าทาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .598) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนพร้อมที่จะเปิดรับความท้าทายใหม่ๆเรียนรู้เรื่องใหม่ๆและคิดเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .607) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ

ครูผู้สอนสามารถยืดหยุ่นความคิดและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .788)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

กรอบแนวคิดแบบเติบโต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับตามความคิดเห็น ของครู
1. ครูผู้สอนพร้อมยื่นหยัดเผชิญกับอุปสรรคด้วยความพยายาม ไม่ท้อถอย	4.50	.582	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนสามารถปรับมุมมองให้ความคิดพลาดกลายเป็นโอกาสได้	4.46	.622	มาก
3. ครูผู้สอนสามารถบริหารอารมณ์เชิงบวก การมีจิตใจที่อยากเรียนรู้ (Green Zone) ที่จะสามารถดึงศักยภาพภายในของตนเองออกมาใช้	4.53	.592	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับอุปสรรค	4.55	.558	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเป็น การวัดคุณค่าและความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ และทักษะ	4.45	.612	มาก
รวม	4.50	.594	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .594) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับอุปสรรค ($\bar{X} = 4.55$,

S.D. = .558) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ครูผู้สอนสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้และทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .612)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

กรอบแนวคิดแบบเติบโต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับตามความคิดเห็นของครู
1. ครูผู้สอนมีความพยายามในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.55	.511	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและวางแผนก่อนลงมือทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จ	4.47	.607	มาก
3. ครูผู้สอนมีการบ่มเพาะลักษณะนิสัยแห่งความเพียร (grit) ในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้	4.44	.540	มาก
4. ครูผู้สอนไม่ยอมแพ้แม้เผชิญกับความยากลำบากในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้	4.45	.637	มาก
5. ครูผู้สอนสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการเติบโตและส่งผลให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.53	.581	มากที่สุด
รวม	4.49	.578	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีความพยายามในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .511) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ครูผู้สอนมีการการบ่มเพาะลักษณะนิสัยแห่งความเพียร (grit) ในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .612)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

กรอบแนวคิดแบบเติบโต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับตามความคิดเห็นของครู
1. ครูผู้สอนเปิดใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ และนำพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทาง	4.56	.546	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ปล่อยให้มาบั่นทอนจิตใจ เป็นสิ่งสำคัญต่อการเติบโต	4.48	.628	มาก
3. ครูผู้สอนนำคำวิพากษ์วิจารณ์มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มี ความก้าวหน้าในการวางแผนชีวิต	4.53	.576	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนสามารถรับข้อมูลป้อนกลับอย่างเปิดใจนำมาสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับตนเองและนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระยะยาว	4.61	.555	มากที่สุด
รวม	4.54	.578	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนสามารถรับข้อมูลป้อนกลับอย่างเปิดใจนำมาสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับตนเองและนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระยะยาว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .555) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ครูผู้สอนเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ปล่อยให้มาบั่นทอนจิตใจ เป็นสิ่งสำคัญต่อการเติบโต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .628)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

กรอบแนวคิดแบบเติบโต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับตามความคิดเห็น ของครู
1. ครูผู้สอนสร้างแรงบันดาลใจจาก ความสำเร็จของผู้อื่น นำมากระตุ้นให้ตนเอง ลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.54	.627	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนค้นหาและเรียนรู้บทเรียนจาก ความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองและ ผู้อื่น นำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง	4.51	.571	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนมีบุคคลต้นแบบหรือ Idol เป็น แรงบันดาลใจ สามารถผลักดันให้พัฒนา ความสามารถและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.53	.581	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนสร้างแรงกระตุ้นจากความสำเร็จ ของผู้อื่น มาสร้างพลังและความมุ่งมั่นที่จะ พัฒนาตนเองต่อไป	4.51	.623	มากที่สุด
รวม	4.52	.601	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .601) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น นำมากระตุ้นให้ตนเองลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .627) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ครูผู้สอนสร้างแรงกระตุ้นจากความสำเร็จของผู้อื่น มาสร้างพลังและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .623) และค้นหาและเรียนรู้บทเรียนจากความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองและผู้อื่น นำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .623)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน
1. ด้านการคิดเชิงระบบและการจัดการ ความรู้	4.59	.568	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้	4.53	.598	มากที่สุด
3. ด้านรูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้	4.50	.594	มากที่สุด
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.49	.578	มาก
5. ด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการ เรียนรู้	4.54	.578	มากที่สุด
6. ด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม	4.52	.601	มากที่สุด
7. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ			
รวม	4.53	.587	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .587) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านการคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .568) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .578) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน
1. ผู้บริหารและครูเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนต่าง ๆ ของระบบการศึกษาในโรงเรียนได้ อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล	4.55	.540	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครูมีการแบ่งปันและ ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับเพื่อปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.45	.617	มาก
3. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อ ปรับปรุงระบบการทำงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพการศึกษา	4.48	.587	มาก
4. ผู้บริหารและครูมีระบบรวบรวมและ จัดเก็บองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพและ สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับ สถานการณ์จริง	4.39	.618	มาก
รวม	4.47	.594	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .594) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูสามารถเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .540) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ผู้บริหารและครูมีระบบรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่มี

ประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์จริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .618)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน
1. ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่การเรียนรู้อยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ฯลฯ	4.48	.576	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครูเข้าใจโครงสร้างและระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	4.45	.611	มาก
3. ครูได้รับโอกาสในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงาน	4.53	.570	มาก
4. ผู้บริหารและครูสามารถเชื่อมโยงความรู้ แนวคิด การจัดการความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	.592	มาก
5. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.49	.633	
รวม	4.48	.597	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .597) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ครูได้รับโอกาสในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .570) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ผู้บริหารและครูสามารถเชื่อมโยงความรู้ แนวคิด การจัดการความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .592) และผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่การเรียนรู้อยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ฯลฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .576)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านรูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน
1. ผู้บริหารและครูมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเชื่อหรือแบบแผนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.48	.592	มาก
2. ผู้บริหารและครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับบุคคล กลุ่ม และระดับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	.613	มาก
3. ผู้บริหารและครูสามารถถ่ายทอดความรู้ภายในองค์การอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างความรู้ใหม่	4.42	.618	มาก
4. ผู้บริหารและครู มีความสามารถในการทำความเข้าใจและวินิจฉัยสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.39	.653	มาก
5. ผู้บริหารและครูนำความรู้ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	.627	มาก
รวม	4.44	.621	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านรูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .621) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับบุคคล กลุ่ม และระดับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .613) และผู้บริหารและครูมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเชื่อหรือแบบแผนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .592) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจและวินิจฉัยสถานการณ์-ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .653)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน
1. ผู้บริหารและครูมองเห็นภาพในอนาคตของโรงเรียนที่มาจากการสร้างทัศนคติร่วมของบุคลากรในองค์กร	4.48	.623	มาก
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์กำหนดกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ	4.47	.612	มาก
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้แบ่งปัน และใช้ความรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ	4.49	.598	มาก
4. ครูได้รับแรงจูงใจและผลักดันให้ดำเนินงานตามแนวทางที่สนับสนุนการเรียนรู้และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	4.48	.623	มาก
5. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิผลมากที่สุด	4.46	.617	มาก
รวม	4.48	.614	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .614) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการสนับสนุนให้แบ่งปัน และใช้ความรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .598) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิผลมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .617)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน
1. ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับของโรงเรียน	4.48	.587	มาก
2. ผู้บริหารและครูมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	4.43	.658	มาก
3. ผู้บริหารและครูเข้าใจโครงสร้างที่ยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.40	.585	มาก
4. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างโอกาสในการพบปะเสวนาและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร	4.39	.653	มาก
5. ผู้บริหารและครูมีค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการกระทำและการตัดสินใจในองค์กร	4.34	.637	มาก
รวม	4.41	.626	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .626) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .587) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ผู้บริหารและครูมีค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการกระทำและการตัดสินใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .637)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน
1. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเปิดกว้างและอิสระ	4.48	.581	มาก
2. ผู้บริหารและครูสามารถทำงานเป็นทีมอย่างสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	.621	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารที่รวดเร็ว ชัดเจน และเน้นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.46	.564	มาก
4. ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปันความคิดเห็น และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้อย่างเปิดเผยและได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดนั้น	4.44	.568	มาก
5. ผู้บริหารและครูนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร	4.40	.631	มาก
รวม	4.45	.593	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .593) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างเปิดกว้างและอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .581) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .631)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน
1. ผู้บริหารและครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	.616	มาก
2. ผู้บริหารและครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างและแบ่งปันความรู้ทั้งแบบชัดแจ้งและแบบไม่ชัดแจ้ง	4.38	.623	มาก
3. ผู้บริหารและครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้และการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน	4.45	.626	มาก
4. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาดำเนินงานและการจัดการความรู้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.45	.590	มาก
5. ครูสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.44	.626	มาก
รวม	4.43	.512	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .593) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้และการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .626) และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาดำเนินงานและการจัดการความรู้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .590) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ผู้บริหารและครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างและแบ่งปันความรู้ทั้งแบบชัดแจ้งและแบบไม่ชัดแจ้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .623)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเดบิตกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเดบิตกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

กรอบแนวคิดแบบเดบิตตาม ความคิดเห็นของครู	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน							ผลรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y
1. ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็น สิ่งพัฒนาได้ X ₁	.673 **	.574**	.575**	.590**	.615**	.552**	.569**	.672**
2. ด้านการเปิดรับความท้าทาย X ₂	.675 **	.670**	.726**	.720**	.697**	.643**	.671**	.782**
3. ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค X ₃	.691 **	.696**	.684**	.661**	.649**	.612**	.652**	.755**
4. ด้านความพยายามทำให้เกิด การเรียนรู้ X ₄	.727 **	.655**	.707**	.628**	.681**	.696**	.742**	.786*
5. ด้านการเรียนรู้จากคำ วิพากษ์วิจารณ์ X ₅	.681 **	.665**	.670**	.597**	.658**	.679**	.743**	.764**
6. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากความสำเร็จของผู้อื่น X ₆	.700 **	.608**	.686**	.651**	.632**	.564**	.733**	.744**
X _{รวม}	.811 **	.759**	.796**	.757**	.771**	.734**	.804**	.883*

** P < .01; * P < .05

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficients) ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู(X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (Y) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(319) = .883$, $p = .000$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโต (X) ตามความคิดเห็นของครู ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ (X_4) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (Y) เป็นคู่ที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(319) = .786$, $p = .000$) รองลงมา คือ ด้านการเปิดรับความท้าทาย (X_2) ($r(319) = .782$, $p = .000$) และด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ (X_5) ($r(319) = .764$, $p = .000$) ตามลำดับกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ (X_5) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Y_7) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(319) = .743$, $P = .000$) รองลงมา คือ กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ (X_4) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ(Y_7) ($r(319) = .742$, $P = .000$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น (X_6) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ(Y_7) ($r(319) = .733$, $P = .000$) ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis) ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter) ในภาพรวม ของกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. _b	F	Sig
X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ , X ₅ , X ₆	.888	.788	.784	.19891	193.983	.000**

** P < .01; * P < .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ซึ่งมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดรับความท้าทาย 2) การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 3) ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ 5) การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ร้อยละ 78.80 ($R^2 = .788$, $F(X_2, X_3, X_4, X_5, X_6) = 193.983$, $p = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในขณะที่ยังมีตัวแปรอื่นที่ไม่ศึกษาสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อีกคิดเป็นร้อยละ 21.20

ในการสร้างสมการพยากรณ์กรอบแนวคิดแบบเติบโตกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มาสร้างสมการถดถอย เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ปรากฏดังตาราง 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของกรอบแนวคิดแบบเติบโตกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์		คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		t	Sig.
		B	S.E.	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)		.083	.135			.613	.540
ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้	X ₁	.064	.039	.066		1.647	.100
ด้านการเปิดรับความท้าทาย	X ₂	.184	.046	.207		4.025	.000**
ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค	X ₃	.140	.043	.148		3.245	.001**
ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้	X ₄	.209	.046	.207		4.583	.000**
ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์	X ₅	.237	.038	.253		6.225	.000**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	X ₆	.132	.036	.154		3.678	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < 0.01)

เมื่อนำแต่ละองค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู 5 ตัว 1.ด้านการเปิดรับความท้าทาย ($\beta = .207, t = 4.025, p = .000$) 2.ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ($\beta = .148, t = 3.245, p = .001$) 3. ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ($\beta = .207, t = 4.583, p = .000$) 4.ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ($\beta = .253, t = 6.225, p = .000$) และ 5.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ($\beta = .154, t = 3.678, p = .000$) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในขณะที่ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ ($\beta = .066, t = 1.647, p = .100$) ไม่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .083 + .064(X_1) - .184(X_2)^{**} + .140(X_3)^{**} + .209(X_4)^{**} + .237(X_5)^{**} + .132(X_6)^{**}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .066(X_1) - .207(X_2)^{**} + .148(X_3)^{**} + .207(X_4)^{**} + .253(X_5)^{**} + .154(X_6)^{**}$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย/อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้จำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. ตัวแปรพยากรณ์กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูอย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,597 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตร Yamane (1973 อ้างอิงใน เรขา ชูสุวรรณ, 2565) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้การเปรียบเทียบสัดส่วนประชากรตามขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นสุ่มเลือกโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากรายชื่อของสถานศึกษาตามขนาดแบบไม่ใส่คืน จนครบตามจำนวนที่ต้องการ และสุ่มเลือกผู้ตอบแบบสอบถามจากแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการเจาะจง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งแบบสอบถามจำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำนวน 27 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .962

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของตามแนวคิดของ Likert ซึ่งแบบสอบถามจำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำนวน 34 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .958

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินเรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงสถานศึกษา จำนวน 23 โรงเรียน ครู 320 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งลิงค์และ QR Code แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน My Office ของสถานศึกษา รวมถึงแจกแบบสอบถามฉบับจริงไปยังโรงเรียน พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม
3. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ
2. วิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยวิธีสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด

(Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของวิจัยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .567) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .568) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .578) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .568) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาของคนสามารถพัฒนาได้ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .546) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ เชื่อว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้สนุกในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .648)

1.2 ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเปิดรับความท้าทาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .598) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พร้อมที่จะเปิดรับความท้าทายใหม่ๆ เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ และคิดเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .607) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ สามารถยืดหยุ่นความคิดและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .788)

1.3 ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .594) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับอุปสรรค ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .558) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ สามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัด

คุณค่าและความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้และทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .612)

1.4 ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความพยายามในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .511) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ มีการการบ่มเพาะลักษณะนิสัยแห่งความเพียร (grit) ในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .612)

1.5 ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถรับข้อมูลป้อนกลับอย่างเปิดใจนำมาสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับตนเองและนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระยะยาว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .555) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ เปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ปล่อยให้อารมณ์บั่นทอนจิตใจ เป็นสิ่งสำคัญต่อการเติบโต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .628)

1.6 ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .601) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น นำมากระตุ้นให้ตนเองลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .627) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ สร้างแรงกระตุ้นจากความสำเร็จของผู้อื่น มาสร้างพลังและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .623) และค้นหาและเรียนรู้บทเรียนจากความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองและผู้อื่น นำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .623)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .587) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .568) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า

ด้านอื่น ๆ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .578) อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .594) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สามารถเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .540) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ มีระบบรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์จริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .618)

2.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านด้านการพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .597) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .570) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ สามารถเชื่อมโยงความรู้แนวคิด การจัดการความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .592) และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่การเรียนรู้อยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ฯลฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .576)

2.3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านรูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .621) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับบุคคล กลุ่ม และระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .613) และมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเชื่อหรือแบบแผนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .592) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ มีความสามารถในการทำความเข้าใจและวินิจฉัยสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .653)

2.4 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านรูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .621) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับบุคคล กลุ่ม และระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .613) และมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเชื่อหรือแบบแผนความคิดให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .592) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ มีความสามารถในการทำความเข้าใจและวินิจฉัยสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .653)

2.5 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .614) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้แบ่งปัน และใช้ความรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .598) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิผลมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .617)

2.6 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .626) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมค่านิยมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .587) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนของท่านมีผลต่อการกระทำและการตัดสินใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .637)

2.7 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .593) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .581) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .631)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficients) ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู(X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (Y) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(319) = .883$, $p = .000$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโต (X) ตามความคิดเห็นของครู ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ (X4) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (Y) เป็นคู่ที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(319) = .786$, $p = .000$) รองลงมา คือ ด้านการเปิดรับความทำ

ทหาย (X2) ($r(319) = .782, p = .000$) และด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ (X5) ($r(319) = .764, p = .000$) ตามลำดับกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ (X5) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Y7) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(319) = .743, P = .000$) รองลงมา คือ กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ (X4) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Y7) ($r(319) = .742, P = .000$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น (X6) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Y7) ($r(319) = .733, P = .000$) ตามลำดับโดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ซึ่งมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดรับความท้าทาย 2) การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 3) ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ 5) การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ร้อยละ 78.80 ($R^2 = .788, F(X_2, X_3, X_4, X_5, X_6) = 193.983, p = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในขณะที่ยังมีตัวแปรอื่นที่ไม่ศึกษาสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อีกคิดเป็นร้อยละ 21.20

กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู 5 ตัว 1.ด้านการเปิดรับความท้าทาย ($\beta = .207, t = 4.025, p = .000$) 2.ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ($\beta = .148, t = 3.245, p = .001$) 3. ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ($\beta = .207, t = 4.583, p = .000$) 4.ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ($\beta = .253, t = 6.225, p = .000$) และ 5.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ($\beta = .154, t = 3.678, p = .000$) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในขณะที่ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ ($\beta = .066, t = 1.647, p = .100$) ไม่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .083 + .064(X_1) - .184(X_2)^{**} + .140(X_3)^{**} + .209(X_4)^{**} + .237(X_5)^{**} + .132(X_6)^{**}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Zy} = .066(X_1) - .207(X_2)^{**} + .148(X_3)^{**} + .207(X_4)^{**} + .253(X_5)^{**} + .154(X_6)^{**}$$

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน คือ 1) เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ 2) การเปิดรับความท้าทาย 3) การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 4) ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 5) การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ และ 6) การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพิน โคตรวิทย์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเชื่อว่าคุณสมบัติเป็นสิ่งพัฒนาได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีแนวคิดที่เชื่อว่าศักยภาพของบุคคลสามารถเติบโตได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Blackwell, Trzesniewski, & Dweck (2007) ที่มองว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ ทำให้มีความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตระหนักถึงคุณค่าของความพยายาม จึงฝึกฝนตนเองอย่างหนักเพื่อพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ

ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และดร.มารุต พัฒนาผล (2562) ได้กล่าวว่า Growth Mindset นี้ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต เพราะ Growth Mindset เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ได้หากใช้ความมุ่งมั่นพยายามอย่างเพียงพอ ตรงกับ ชนิตา รุ่งเรืองและเสรี ชัดแฉ่ม (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับการรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) ว่าเป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้และพัฒนาได้ โดยกรอบความคิดเติบโตมีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เนื่องจากสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้และนำไปสู่การมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาความท้าทายการจัดการกับอุปสรรค การปรับตัว และการเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้ ในการเปลี่ยนกรอบความคิดให้มีกรอบความคิดเติบโตสามารถทำได้หลากหลายวิธีการ แต่วิธีการที่พบมากและสามารถนำไปใช้ได้ในวงกว้างคือ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของสมองและการพัฒนาได้ของสมอง ซึ่งผลการวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตด้วยวิธีนี้สามารถเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ได้

ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ด้านนี้มีความเหลื่อมล้ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัจจัยบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความสามารถของครูในเชิงปฏิบัติปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความพยายามในการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป ซึ่งครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อาจต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากการสอน เช่น งานสนองนโยบายต่างๆ งานธุรการ กิจกรรมพิเศษ และงานเอกสารต่างๆ ส่งผลให้ขาดเวลาและพลังงานในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาและเรียนรู้ยังมีข้อจำกัด แม้ว่ากรอบแนวคิดแบบเติบโตจะเน้นย้ำว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม แต่หากครูไม่มีโอกาสที่เพียงพอในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ที่ตรงกับการจัดการเรียนการสอน อาจส่งผลให้ความพยายามในการพัฒนาไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน นอกจากนี้ โรงเรียนที่ขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา หรือมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ อาจไม่สามารถจัดสรรโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาครูได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การขาดการวางแผนเป้าหมายของครูก็อาจ ส่งผลกระทบต่อระดับความพยายามในการเรียนรู้ของครู ได้เช่นกัน Annie Brock, Heather Hundlry (2016) ได้กล่าวว่า การได้เรียนรู้วิธีตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างชั้นเรียนที่เน้นการเติบโต เพราะหากไม่มีการตั้งเป้าหมาย นักเรียนจะไม่สามารถ

จดจ่ออยู่กับปลายทางของการเรียนรู้ได้อีกทั้งการตั้งเป้าหมายยังจำเป็นต่อการบ่มเพาะลักษณะนิสัยแห่งความเพียร (grit)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 7 ด้าน คือ 1) การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้ 2) การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้ 3) รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้ 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 5) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 6) การสื่อสารและทำงานเป็นทีม 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของบดินทร พองใหญ่ (2558) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด อุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยของ เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ และการจัดการความรู้ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ และนำแนวทางการคิดเชิงระบบมาใช้ในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดมีการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบ และสามารถนำแนวทางการคิดเชิงระบบมาใช้ในการพัฒนางานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงการมีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นและใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Garvin (1993) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงมักจะมีการจัดการความรู้ที่ดี ซึ่งช่วยส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูล และนำไปใช้พัฒนาคุณภาพองค์กร ตรงกับSenge (1990) ที่ได้กล่าวถึงความสามารถของบุคลากรในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยการมองเห็นภาพรวมของระบบ (Total System) ก่อนจะทำการวางแผนเพื่อดำเนินการในระบบย่อย (Subsystem) ทำให้บุคลากรสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบและทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันภายในองค์กร ความเข้าใจนี้ นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Marquardt (1996) ได้เน้นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยกระบวนการนี้ครอบคลุม

การระบุและสร้างความรู้ใหม่ การจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ รวมถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน กระบวนการจัดการความรู้ถือเป็นระบบย่อยที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นได้อีกว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีระบบการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัย บดินทร พongใหญ่ (2558) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด อุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์การตามลำดับ

ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนถึงความท้าทายของโรงเรียนในการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร แม้ว่าจะมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่ดีเป็นระบบ แต่การสร้างแนวทางที่สอดคล้องและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดทิศทางขององค์กรยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ตามที่ Senge (1990) ได้กล่าวว่า การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวังเปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมี การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กร ตรงกับยุรพร ศุทธรัตน์ (2552) ได้เน้นถึงความสำคัญผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรและองค์กรเองก็ได้รับผลกระทบอย่างมากจากตัวผู้นำองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องทางความคิด เช่น วิสัยทัศน์ รูปแบบการนำและการจูงใจที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ในองค์กรเกิดขึ้นและการผลักดันให้สมาชิกในองค์กรดำเนินตามแนวทางที่ต้องการ รูปแบบการเป็นผู้นำในองค์กรในปัจจุบันจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมสอดคล้องกับงานวิจัยเปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในอันดับสูงสุด ดังนั้น การเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากลยุทธ์ที่เน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความยั่งยืนและสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่าครูที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มที่จะเปิดรับโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ ๆ และแสวงหาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) ภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blackwell, Trzesniewski, & Dweck (2007) พบว่า บุคคลที่มี Growth Mindset มักจะมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มี Fixed Mindset ซึ่งหมายความว่า ครูที่มีแนวคิดแบบเติบโตจะมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเกิดจากบุคลากรที่พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า หากครูมีกรอบความคิดเติบโตก็สามารถขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรอบความคิดเติบโตของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายได้จากการที่ แนวคิดแบบเติบโตของครูส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ตรงกับ ชนิตา รุ่งเรือง, เสรี ชัดเข้ม (2559) กล่าวว่าในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง เพราะองค์กรเป็นสิ่งที่มิชีวิตไม่ใช่เครื่องจักร โดย “คน” เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญการมองคนไม่ใช่เพียงแค่ต้นทุน แต่เป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) เป็นการยอมรับว่าในตัวบุคคลมีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่สะสมมา ซึ่งก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน ที่สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ องค์กรจำเป็นต้องสร้างและเสริมสร้างค่านิยม (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ในระดับบุคคลและกลุ่มคนภายในองค์กรความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา วัฒนธรรม หรือประเพณีของแต่ละองค์กร การเปลี่ยนแปลงจากความรู้ที่จำกัดในวงแคบไปสู่การเป็น “ความรู้ที่ถูกจัดการ” อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้เกิดความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ “ความรู้”

จึงกลายเป็น "อำนาจ" ในความหมายที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพราะไม่ใช่เพียงแค่การครอบครองข้อมูล แต่เป็นการที่องค์กรสามารถใช้ความรู้นั้นเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว และเติบโตได้อย่างยั่งยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ กรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Y) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่สามารถเรียนรู้และปรับปรุงตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ มีแนวโน้มที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศมากขึ้น สอดคล้องกับ Argyris & Schon (1978) กล่าวว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งจะสามารถพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบ Double-loop learning หมายถึงการที่บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมของตนเองตามผลสะท้อนที่ได้รับจากคำวิพากษ์วิจารณ์ ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมี Growth Mindset โดยเน้นการเรียนรู้จากข้อเสนอแนะและคำวิพากษ์วิจารณ์จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่ระบุว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านบุคลากรที่มีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมเรียนรู้ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ซึ่งมีจำนวน 5 องค์ประกอบ จาก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเปิดรับความท้าทาย การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ร้อยละ 78.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในขณะที่ยังมีตัวแปรอื่นที่ไม่ศึกษาสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อีกคิดเป็นร้อยละ 21.20 ได้แก่ การเชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมี Growth Mindset จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลดังนี้ ครูที่มีความสามารถในการเปิดรับความท้าทายมีแนวโน้มที่จะกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพยายามค้นหาวิธีการพัฒนาตนเอง ตรงกับแนวคิด Dweck (2006) ได้กล่าวว่า คนที่เชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ และตอบรับทุกความท้าทายที่ทำให้เขามีความรู้เพิ่มขึ้น จะมองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษากรอบความคิดแบบเติบโต

ของ Annie Brock, Heather Hundlry (2016) ได้ย้ำให้เห็นอีกว่า ความท้าทายคือหัวใจของชุดความคิดแบบเติบโต เพราะหากปราศจากความท้าทาย ก็จะขาดโอกาสในการลองผิดลองถูก การเรียนรู้ที่จะล้มเหลวและถอดตัวเองให้ยืนหยัดขึ้นอีกครั้งการก้าวอย่างค่อยเป็นค่อยไปจนเกิดความชำนาญเป็นการเดินทางที่ยากลำบากแต่น่าพึงพอใจ และสำคัญอย่างยิ่งที่จำเป็นต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างนิยามของความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา ครูที่มองอุปสรรคเป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ไม่ท้อถอย มีความพยายามต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีส่งผลให้เป็นคนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่อยู่กับที่ ตรงกับ Dweck (2006) กล่าวว่า การยืนหยัดสู้กับ อุปสรรคด้วยความพยายาม ไม่ท้อถอย และเมื่อเจออุปสรรคหรือความผิดพลาดจะเพิ่มความพยายามในการเรียนรู้มากขึ้น หากเจอความท้าทายหรืออุปสรรคจะมองสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและความสามารถของตนเอง อีกทั้งความพยายามในการเรียนรู้ของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ครูที่มีความพยายามในการเรียนรู้จะสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อรุณฉัตร คุรุวานิชย์, จิราภรณ์ อรุณากูร (2564) กล่าวว่า ความอดทนและพยายามอย่างต่อเนื่อง การที่เราไม่ยอมแพ้ ยังเรียนรู้และลงมือทำ ถึงแม้ว่ามันจะยาก ให้เวลาตัวเอง และสมอง ของเราเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เมื่อเรามี ความอดทนและพยายามอย่างต่อเนื่อง เราก็สามารถที่จะเรียนรู้และทำอะไรได้ประสบความสำเร็จ งานวิจัยของ Duckworth et al. (2007) เกี่ยวกับ Grit (ความเพียรพยายาม) ระบุว่า บุคคลที่ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคมักจะมีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร นอกจากนี้ การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ ยังช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงแนวทางการเรียนการสอนและระบบบริหารจัดการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Garvin (1993) ที่ให้ความหมายของการเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ว่าคือ องค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้และด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ครูที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นมีแนวโน้มที่จะกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาแนวทางการสอนของตนเองทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างไม่หยุดยั้ง สอดคล้องกับ Dweck (2006) ได้กล่าวว่า การค้นพบบทเรียนหรือแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น คือ การเรียนรู้บทเรียนของตนเองและบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จจากความพยายามมาเป็นแรงบันดาลใจเพื่อให้ตนเองพยายามเรียนรู้จนประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมหาวิทยาลัยที่ผลิตผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโตและมุ่งพัฒนาหลักสูตรให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านความเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้าน อื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีแนวคิดที่เชื่อว่าศักยภาพของบุคคลสามารถเติบโตได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และประสบการณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านความเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ไปใช้ในการ สังเกต สอบถาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จริง เพื่อได้ให้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกฝนพัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต

1.3 จากผลการวิจัยในประเด็นกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครูกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กรอบแนวคิดแบบเติบโตด้านเชื่อมั่นว่าความสามารถเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม (Y) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของกรอบความคิดเติบโตโดยแสดงให้เห็นถึงความเชื่อว่าความสามารถของครูและบุคลากรสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน ส่งเสริมการยอมรับความผิดพลาดและการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ให้ครูและบุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการลองสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองผ่านการปฏิบัติงานจริง สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ครูมีความกล้าหาญทางปัญญา (Intellectual Courage) เช่น การตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงแนวคิดใหม่ ๆ

1.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ซึ่งมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดรับความท้าทาย 2) การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 3) ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ 5) การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ร้อยละ 78.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในขณะที่ยังมีตัวแปรอื่นที่ไม่ศึกษาสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อีกคิดเป็นร้อยละ 21.20 เมื่อนำกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู 5 ตัว 1.ด้านการเปิดรับความท้าทาย 2.ด้านการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 3. ด้านความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 4.ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ และ 5.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในขณะที่ด้านเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ ไม่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โรงเรียนควรจัดหลักสูตรพัฒนาครู จัดอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตและนำแนวคิดดังกล่าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแผนการพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและส่งเสริมการร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร โดยยึดหลักการของกรอบแนวคิดแบบเติบโตเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในทุกระดับของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในเขตอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษา เกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้เกิดมุมมองในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในหลากหลายมิติที่มีความครอบคลุม ลุ่มลึกและชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและจุดเน้นของ กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.moe.go.th/นโยบายและจุดเน้น-2565/>.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567). โครงการและมาตรการเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ปี 2567. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.eef.or.th>
- กรุณา พลใส. (2550). แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย.มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์.
- กมลวรรณ ตั้งธกานนท์. (2559). การวัดและประเมินทักษะการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชาและ จิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา
- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 .(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬาลักษณ์ ทิพวัน. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดแบบเติบโต สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 26(2), 119-133.
- ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, 14(1), 1-13.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานันดร วงศ์กิตติธ. (2565). The Growth Mindset Coach: คู่มือการออกแบบการเรียนรู้เพื่อสร้าง Growth Mindset. กรุงเทพฯ: บุ๊คสเคป.
- ทัศพร ปุ่มสีดา, ชญาพิมพ์ อูสาโห, & พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2564). การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 49(2), 1-15.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). องค์กรแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บดินทร์ พองใหญ่. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปรีชาจารย์ ข., พัฒนกุลชัย ว., & ศรีชมพู่ ว. (2566). แนวทางการพัฒนารอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(1), 205–222.
- ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์. (2561). แนวทางการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครู. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 13(1), 389–399.
- เปรมศิริ เนื้อเย็น. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พิสนุ พองศรี. (2550). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. (2557). วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมียวดี ดีพูน. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมียวดี ดีพูน, และ สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2566). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), 265–280.
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2552). องค์กรเพื่อการเรียนรู้. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรชา ชูสุวรรณ. (2561). สถิติและวิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- รัฐภูมิ ฐัณฑ์คุณ. (2565). *หลักสูตร : การสร้าง Growth Mindset ปลุกพลังแห่งความคิด เพื่อพัฒนาตัวเองอย่างยั่งยืน* (หลักสูตร 1 วัน). สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2567 จาก <https://kctathailand.com/highlight/courses/>.
- วันชนก อาจปฐ. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์ วิจาร์ณ พานิช. (2547). *การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์*
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนผล. (2562). *การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต*. สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 6(1), 52-59.
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย, (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภรัตน์ ทิพยะพร. (2558). *การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- ศุณย์จิตวิทยาการศึกษา. (2558). *Mindset กรอบความคิด*. กรุงเทพฯ: ศุณย์จิตวิทยาการศึกษามูลนิธิ ยุวสถิรคุณ.
- สายฝน พิทักษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษา ในจังหวัดภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทธินันท์ ชื่นชม. (2565). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้กับองค์กรสารสนเทศ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (2567). นโยบายและจุดเน้นการบริหารจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 จาก https://activity.pattani2.go.th/detail_download.php?aid=1116.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวนพ.ศ.2568) ปัตตานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 จาก <https://activity.pattani2.go.th/download/1293/1735811975.pdf>
- อรุณฉัตร คุรุวานิชย์และจิราภรณ์ อรุณากูร. (2564).บันทึกวิธีคิดเพื่อการเติบโต.ไลน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2020). *Growth Mindset: เทคนิคการดึงศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน*. HR Center.
- อรพิน โคตรวิทย์. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 16(2), 141-153.
- อังศวีร์ เครือแก้ว .(2562). *กรอบความคิด (mindset) กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD).
- Argyris, C., & Schon, D. A. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Alerson, L. (2017). *Growth mindset: The door to achieving more*. Retrieved from <https://www.free-ebooks.net/ebook/Growth-Mindset-The-Door-to-AchievingMore/pdfdl&preview>.
- Brock, A., & Hundley, H. (2022). *The Growth mindset coach (คู่มือออกแบบการเรียนรู้เพื่อสร้าง Growth Mindset)*. Book scape Senge.
- Blackwell, L. A., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). *Theories of intelligence and achievement across the junior high school transition: A longitudinal study and intervention*. Child Development, 78(1), 246-263.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1980). *An analysis of learned helplessness: II. The processing of success*. Journal of Personality and Social Psychology, 39(5), 940–952.

- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). *Grit: Perseverance and passion for long-term goals*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
- Gunderson, E. A., Gripshover, S. J., Romero, C., Dweck, C. S., Goldin-Meadow, S., & Levine, S. C. (2013). *Parent praise to 1- to 3-year-olds predicts children's motivational frameworks 5 years later*. *Child Development*, 84(5), 1526–1541.
- Garvin, D. A. (1993). *Building a learning organization*. *Harvard Business Review*, 71(4), 78–91.
- Goh, S. C. (1998). *Toward a learning organization: The strategic building blocks*. *SAM Advanced Management Journal*, 63(2), 15–22.
- Gephart, M. A., Marsick, V. J., Van Buren, M. E., & Spiro, M. S. (1996). *Learning organizations come alive*. *Training & Development*, 50(12), 34–45.
- Hoyt, C. L., Burnette, J. L., & Innella, A. N. (2012). *I Can Do That: The Impact of Implicit Theories on Leadership Role Model Effectiveness*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(2), 257–268.
- Hadipoor, M., Jomehri, F., & Ahadi, H. (2015). *The effect of training program based on theory of mindset about intelligence on learning behaviors of preschoolers (4–6 Years): A three-stage experiment*. *International Journal of Review in Life Sciences*, 5(8), 1047–1055.
- Inkpen, A. C., & Crossan, M. M. (1995). *Believing is seeing: Joint ventures and organization learning*. *Journal of Management Studies*, 32(5), 595–618.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning (Doctoral dissertation)*. Louisiana State University.
- Lin. (2022). *The Roles of Transformational Leadership and Growth Mindset in Teacher Professional Development: The Mediation of Teacher Self-Efficacy*. *Sustainability*, 14(6489), 1–13.
- Murphy, M. C., & Dweck, C. S. (2015). *Mindsets shape consumer behavior*, *Journal of Consumer Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcps.2015.06.005>.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the five elements for corporate learning (2nd ed.)*. Nicholas Brealey Publishing.

- O'Rourke, E., Haimovitz, K., Ballweber, C., Dweck, C. S., & Popović, Z. (2014). *Brain Points: A Growth Mindset Incentive Structure Boosts Persistence in an Educational Game*. In Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 3339–3348). Association for Computing Machinery.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. London: McGraw-Hill.
- Romero. (2017). *Growth Mindset at work*. Paradigm. <https://redworkshop.org/wp-content/uploads/2017/10/Growth-Mindset-at-Work.pdf>.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Doubleday.
- Sutarmin, S., Lubis, A. R., & Lubis, A. F. (2021). *Organizational culture and organizational citizenship behavior: The mediating role of learning organizations and organizational commitment*. Retrieved from https://www.academia.edu/106683308/Organizational_Culture_and_Organizational_Citizenship_Behavior_The_Mediating_Role_of_Learning_Organizations_and_Organizational_Commitment
- Teal. (2012). *Expanding Transformational Leadership Theory by Studying Growth Mindset Principals in Schools with Increased Economic Diversity: A Collective Case Study*. Texas Tech University.
- Watkins, K. E., & Golembiewski, R. T. (1995). *Rethinking organization development for the learning organization*. The International Journal of Organizational Analysis, 3(1), 86–101.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the Learning Organization: Lessons in the Art and Science of Systemic Change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Zeng, G, Hou, H., Peng, K. (2016). *Effect of Growth Mindset on School Engagement and Psychological Well-Being of Chinese Primary and Middle School Students: The Mediating Role of Resilience*. Frontiers in Psychology, 7 (1873), 1-8.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โทร. 1627

ที่ มอ 202/67- 4 ๙๙

วันที่ 26 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.คณิตา นิจรัลกุล

ด้วยนางสาวปิวิณ์กร ชันธนิเทศ รหัส 6620121217 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามวิธีการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือการทำวิจัยต่อไป โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้นางสาวปิวิณ์กร ชันธนิเทศ หมายเลขโทรศัพท์ 084-2528253 อีเมล paweeorn064@gmail.com เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี่ ลาเต๊ะ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 68202/ว ๕๐๒

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง
จังหวัดปัตตานี 94000

๒๕ ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาประดู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. เอกสารโครงร่างวิจัย	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	จำนวน 1 ชุด
	3. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ รหัส 6620121217 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามวิธีการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน นางกาญจนา จงเดิมเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก นางกาญจนา จงเดิม ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือการทำวิจัยต่อไป โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้นางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ หมายเลขโทรศัพท์ 084-2528253 อีเมล paweeorn064@gmail.com เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาพิทิ ลาเต๊ะ)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
โทร. 073-313928-50 ต่อ 1627



ที่ อว 68202/ว ๑๐ ๒

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง
จังหวัดปัตตานี 94000

๑๕ ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

เรียน ดร.วรลักษณ์ ชูกำเนิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. เอกสารโครงร่างวิจัย	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	จำนวน 1 ชุด
	3. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ รหัส 6620121217 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง กรอบความคิดแบบเดบิตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามวิธีการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยต่อไป โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้นางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ หมายเลขโทรศัพท์ 084-2528253 อีเมล paweeorn064@gmail.com เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟ ลาเต๊ะ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
โทร. 073-313928-50 ต่อ 1627
โทรสาร 073-348322

ที่ อว 68202/ว071



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง
จังหวัดปัตตานี 94000

9 มกราคม 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ รหัส 6620121217 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัย เรื่อง กรอบแนวคิด แบบเติบโต (Growth mindset) ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาควัย ไชยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามวิธี การวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน และครูผู้สอน จำนวน 3 ท่าน ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปหาความเชื่อมั่นก่อนดำเนินการ เก็บข้อมูล โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ หมายเลขโทรศัพท์ 08 4252 8253 อีเมล paweeorn064@gmail.com เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยามิตะ มูสอ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และนวัตกรรมการเรียนรู้ รักษาการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
โทร. 0 7331 3928-50 ต่อ 1627
โทรสาร 0 7334 8322

ที่ อว 68202/ 189



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

22 มกราคม 2568

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย (QR-CODE)

จำนวน ฉบับ

ด้วยนางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ รหัส 6620121217 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัย เรื่อง กรอบแนวคิด แบบเติบโต (Growth mindset) ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภักย์ โมตรพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ การวิจัย คณะศึกษาศาสตร์จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน จำนวน คน ตอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าว (QR-CODE) ที่แนบมาพร้อมนี้เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และสรุปผล การวิจัยต่อไป โดยคณะศึกษาศาสตร์มอบหมายให้ นางสาวปวีณกร ชันธนิเทศ หมายเลขโทรศัพท์ 09 3565 0895 อีเมล Paweekorn064@gmail.com เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยามิด๊ะ มูสอ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการเรียนรู้ รักษาการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
โทร. 0 7331 3928-50 ต่อ 1627
โทรสาร 0 7334 8322

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กรอบแนวคิดแบบเต็บโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ปวีณ์กร ชันธนเทศ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง กรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. ข้อมูลที่ได้จะดำเนินการวิเคราะห์โดยภาพรวมและนำเสนอผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูและพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

4. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ปวีณ์กร ชันธนเทศ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ตำแหน่ง ☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ
☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานงบประมาณ
☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป
☐ ครูผู้สอน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
☐ 1 - 5 ปี
☐ 6 - 10 ปี
☐ 10 - 15 ปี
☐ 15 - 20 ปี
☐ 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณา กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับการเรียนรู้ 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดแบบเติบโต(Growth mindset)	ระดับตามความคิดเห็นของครู				
	5	4	3	2	1
เชื่อมั่นว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้					
1. ครูผู้สอนเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาของคนสามารถพัฒนาได้					

กรอบแนวคิดแบบเติบโต(Growth mindset)	ระดับตามความคิดเห็นของครู				
	5	4	3	2	1
2. ครูผู้สอนเห็นว่าการฟังอย่างลึกซึ้งและการวิเคราะห์เหตุการณ์อย่างละเอียดช่วยเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้					
3. ครูผู้สอนเชื่อว่าการมีความรู้สึกร่วมอย่างมีสติกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้จะทำให้ประสบความสำเร็จในทางวิชาการ					
4. ครูผู้สอนเชื่อว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้สนุกในการเรียนรู้					
การเปิดรับความท้าทาย					
5. ครูผู้สอนพร้อมที่จะเปิดรับความท้าทายใหม่ๆเรียนรู้เรื่องใหม่ๆและคิดเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาตนเอง					
6. ครูผู้สอนเรียนรู้จากความล้มเหลว กล้าลองผิดลองถูกมองว่าเป็นส่วนสำคัญในการเติบโตและพัฒนาตนเอง					
7. ครูผู้สอนกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน กล้าคิดกล้าทำให้ตนเองออกจากความกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ๆ					
8. ครูผู้สอนสามารถยืดหยุ่นความคิดและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ					
9. ครูผู้สอนสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งเก่าๆ เดิมๆ และก้าวข้ามความกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นกุญแจสำคัญของการประสบความสำเร็จ(Disrupt ตนเอง)					
การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค					
10. ครูผู้สอนพร้อมยืนหยัดเผชิญกับอุปสรรคด้วยความพยายาม ไม่ท้อถอย					
11. ครูผู้สอนสามารถปรับมุมมองให้ความผิดพลาดกลายเป็นโอกาสได้					

กรอบแนวคิดแบบเติบโต(Growth mindset)	ระดับตามความคิดเห็นของครู				
	5	4	3	2	1
12. ครูผู้สอนสามารถบริหารอารมณ์เชิงบวกการมีจิตใจที่อยากเรียนรู้ (Green Zone) ที่จะสามารถดึงศักยภาพภายในของ					
13. ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และไม่ท้อถอย แม้จะเผชิญกับอุปสรรค					
14. ครูผู้สอนสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้และทักษะ					
ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้					
15. ครูผู้สอนมีความพยายามในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ					
16. ครูผู้สอนมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและวางแผนก่อนลงมือทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จ					
17. ครูผู้สอนมีการบ่มเพาะลักษณะนิสัยแห่งความเพียร (grit) ในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้					
18. ครูผู้สอนไม่ยอมแพ้แม้เผชิญกับความยากลำบากในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้					
19. ครูผู้สอนสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการเติบโต และส่งผลให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์					
20. ครูผู้สอนเปิดใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ และนำพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นดนตรี กีฬา หรือทักษะ					
21. ครูผู้สอนเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ปล่อยให้อำนาจบั่นทอนจิตใจ เป็นสิ่งสำคัญต่อการเติบโต					

กรอบแนวคิดแบบเติบโต(Growth mindset)	ระดับตามความคิดเห็นของครู				
	5	4	3	2	1
22. ครูผู้สอนนำคำวิพากษ์วิจารณ์มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการวางแผนชีวิต					
23. ครูผู้สอนสามารถรับข้อมูลป้อนกลับอย่างเปิดใจนำมาสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับตนเองและนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระยะยาว					
การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น					
24. ครูผู้สอนสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น นำมากระตุ้นให้ตนเองลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
25. ครูผู้สอนค้นหาและเรียนรู้บทเรียนจากความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองและผู้อื่น นำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง					
26. ครูผู้สอนมีบุคคลต้นแบบหรือ Idol เป็นแรงบันดาลใจ สามารถผลักดันให้พัฒนาความสามารถและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
27. ครูผู้สอนสร้างแรงกระตุ้นจากความสำเร็จของผู้อื่น มาสร้างพลังและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป					

ตอนที่ 3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณา ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงใน ช่องระดับปฏิบัติ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	5	4	3	2	1
การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้					
1. ผู้บริหารและครูเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล					
2. ผู้บริหารและครูมีการแบ่งปันและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
3. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา					
4. ผู้บริหารและครูมีระบบรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์จริง					
การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้					
5. ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองสนใจใฝ่การเรียนรู้อยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ฯลฯ					
6. ผู้บริหารและครูเข้าใจโครงสร้างและระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร					

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	5	4	3	2	1
7. ครูได้รับโอกาสในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงาน					
8. ผู้บริหารและครูสามารถเชื่อมโยงความรู้ แนวคิด การจัดการความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี					
9. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้					
10. ผู้บริหารและครูมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเชื่อหรือแบบแผนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
11. ผู้บริหารและครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับบุคคล กลุ่ม และระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12. ผู้บริหารและครูสามารถถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างความรู้ใหม่					
13. ผู้บริหารและครู มีความสามารถในการทำความเข้าใจและวินิจฉัยสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
14. ผู้บริหารและครูนำความรู้ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ					
การมีวิสัยทัศน์ร่วม					
15. ผู้บริหารและครูมองเห็นภาพในอนาคตของโรงเรียนที่มาจากการสร้างทัศนคติร่วมของบุคลากรในองค์กร					
16. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ					
17. ครูได้รับการสนับสนุนให้แบ่งปัน และใช้ความรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ					

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	5	4	3	2	1
18. ครูได้รับแรงจูงใจและผลักดันให้ดำเนินงานตามแนวทางที่สนับสนุนการเรียนรู้และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ					
19. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด					
การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้					
20. ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับของโรงเรียน					
21. ผู้บริหารและครูมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา					
22. ผู้บริหารและครูเข้าใจโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน					
23. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างโอกาสในการพบปะเสวนาและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร					
24. ผู้บริหารและครูมีค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการกระทำและการตัดสินใจในองค์กร					
การสื่อสารและทำงานเป็นทีม					
25. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเปิดกว้างและอิสระ					
26. ผู้บริหารและครูสามารถทำงานเป็นทีมอย่างสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27. ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารที่รวดเร็ว ชัดเจน และเน้นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	5	4	3	2	1
28. ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปันความคิดเห็นและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้อย่างเปิดเผยและได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดนั้น					
29. ผู้บริหารและครูนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร					
เทคโนโลยีและสารสนเทศ					
30. ผู้บริหารและครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรได้อย่างมี					
31. ผู้บริหารและครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างและแบ่งปันความรู้ทั้งแบบชัดแจ้งและแบบไม่ชัดแจ้ง					
32. ผู้บริหารและครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้และการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน					
33. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาดำเนินงานและการจัดการความรู้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
34. ครูสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง

ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือวิจัย

คุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นของเนื้อหา (IC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นของเนื้อหา (IC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
เชื่อมั่นว่าความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้							
1	ครูผู้สอนเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาของคนสามารถพัฒนาได้	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
2	ครูผู้สอนเชื่อว่าการพยายามและฝึกฝนอย่างหนักต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตน	-1	+1	+1	1.00	0.33	ควรพิจารณาปรับปรุง
3	ครูผู้สอนเห็นว่าการฟังอย่างลึกซึ้งและการวิเคราะห์เหตุการณ์อย่างละเอียดช่วยเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
4	ครูผู้สอนเชื่อว่าการมีความรู้สึกร่วมอย่างมีสติกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้จะทำให้ประสบความสำเร็จในทางวิชาการ	0	+1	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	ครูผู้สอนเชื่อว่าการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้ สนุกในการเรียนรู้	0	+1	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การเปิดรับความท้าทาย							
6.	ครูผู้สอนพร้อมที่จะเปิดรับความท้าทายใหม่ๆเรียนรู้เรื่องใหม่ๆและคิดเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
7.	ครูผู้สอนเรียนรู้จากความล้มเหลว กล้าลองผิดลองถูกมองว่าเป็นส่วนสำคัญในการเติบโตและพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
8.	ครูผู้สอนกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน กล้าคิดกล้าทำให้ตนเองออกจากความกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
9.	ครูผู้สอนสามารถยืดหยุ่นความคิดและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
10.	ครูผู้สอนสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งเก่าๆ เดิมๆ และก้าวข้ามความกลัว	+1	0	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นกุญแจ สำคัญของการประสบความสำเร็จ (Disrupt ตนเอง)						

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค							
11.	ครูผู้สอนพร้อมยืนหยัดเผชิญกับอุปสรรคด้วยความพยายาม ไม่ท้อถอย	0	+1	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้
12.	ครูผู้สอนสามารถปรับมุมมองให้ความผิดพลาดกลายเป็นโอกาสได้	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
13.	ครูผู้สอนสามารถบริหารอารมณ์เชิงบวกการมีจิตใจที่อยากเรียนรู้ (Green Zone) ที่ จะสามารถดึงศักยภาพภายในของตนเองออกมาใช้	+1	0	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้
14.	ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับอุปสรรค	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
15.	ครูผู้สอนสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อ	+1	0	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ และทักษะ						
ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้							
16.	ครูผู้สอนมีความพยายามในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัย สำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
17.	ครูผู้สอนมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และวางแผนก่อนลงมือทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
18.	ครูผู้สอนมีการบ่มเพาะลักษณะ นิสัยแห่งความเพียร (grit) ในการ พัฒนาความสามารถและศักยภาพ ในการเรียนรู้	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
19.	ครูผู้สอนไม่ยอมแพ้แม้เผชิญกับ ความยากลำบากในการพัฒนา ตนเองและการเรียนรู้	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
20.	ครูผู้สอนสร้างสภาพแวดล้อมการ เรียนรู้ที่เน้นการเติบโตและส่งผลให้ เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์							
21.	ครูผู้สอนเปิดใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ และนำพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
22.	ครูผู้สอนเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ปล่อยให้มาบั่นทอนจิตใจ เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการเติบโต	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
23.	ครูผู้สอนสอนให้นักเรียนใช้ทักษะการชื่นชมและวิจารณ์อย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปรารถนาดีและเมตตาต่อผู้อื่น	0	0	+1	1.00	0.33	ควรพิจารณาปรับปรุง
24.	ครูผู้สอนนำคำวิพากษ์วิจารณ์มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการวางแผนชีวิต	0	+1	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้
25.	ครูผู้สอนสามารถรับข้อมูลป้อนกลับอย่างเปิดใจนำมาสร้างสิ่งดีๆให้กับตนเองและนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระยะยาว	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จ ของผู้อื่น						
26.	ครูผู้สอนสร้างแรงบันดาลใจจาก ความสำเร็จของผู้อื่น นำมากระตุ้น ให้ตนเองลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
27.	ครูผู้สอนค้นหาและเรียนรู้บทเรียน จากความสำเร็จและความล้มเหลว ของตนเองและผู้อื่น นำมาปรับใช้ ในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
28.	ครูผู้สอนไม่ใช้กลไกป้องกันตัวเอง ของจิตใจและเปิดใจรับฟัง ประสบการณ์ของผู้อื่นนำมาเรียนรู้ และเติบโต	0	+1	0	1.00	0.33	ควร พิจารณา ปรับปรุง
29.	ครูผู้สอนมีบุคคลต้นแบบหรือ Idol เป็นแรงบันดาลใจ สามารถผลักดัน ให้พัฒนาความสามารถและบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
30.	ครูผู้สอนสร้างแรงกระตุ้นจาก ความสำเร็จของผู้อื่น มาสร้างพลัง และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ต่อไป	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

คุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นของเนื้อหา (IC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นของเนื้อหา (IC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การคิดเชิงระบบและการจัดการความรู้							
1	ผู้บริหารและครูเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
2	ครูผู้สอนสามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่การระบุมุมมองที่จำเป็นต่อการ	+1	-1	+1	1.00	0.33	ควรพิจารณาปรับปรุง
3	ผู้บริหารและครูมีการแบ่งปันและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	0	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงระบบการ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ การศึกษา						
5	ผู้บริหารและครูมีระบบรวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้ที่มี ประสิทธิภาพและสามารถนำ ความรู้นั้นไปใช้ในการปรับปรุงและ พัฒนาโรงเรียนได้อย่างสอดคล้อง กับสถานการณ์จริง	+1	0	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การพัฒนาบุคลากรที่รอบรู้							
6.	ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองสนใจใฝ่การเรียนรู้อยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเช่น การเข้าร่วมอบรมสัมมนา ฯลฯ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
7.	ผู้บริหารและครูเข้าใจโครงสร้างและระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
8.	ครูได้รับโอกาสในการเรียนรู้และ ปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการทำงาน	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
9.	ผู้บริหารและครูสามารถเชื่อมโยง ความรู้ แนวคิด การจัดการความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี	+1	0	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้
10.	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	0	+1	2.00	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
รูปแบบการคิดเพื่อการเรียนรู้							
11.	ผู้บริหารและครูมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเชื่อหรือแบบแผนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
12.	ผู้บริหารและครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับบุคคล กลุ่ม และระดับองค์ การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
13.	ผู้บริหารและครูสามารถถ่ายโอน ความรู้ภายในองค์การอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหา และสร้างความรู้ใหม่	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
14.	ผู้บริหารและครู มีความสามารถในการ ทำความเข้าใจและวินิจฉัย สถานการณ์-ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
15.	ผู้บริหารและครูนำความรู้ใหม่ ๆ ไป ประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจและ แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การมีวิสัยทัศน์ร่วม							
16.	ผู้บริหารและครูมองเห็นภาพใน อนาคตของโรงเรียนที่มาจากการ สร้างทัศนคติร่วมของบุคลากรใน องค์กร	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
17.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการ สร้างวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรม องค์การ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
18.	ครูได้รับการสนับสนุนให้แบ่งปัน และใช้ความรู้ร่วมกัน เพื่อสร้าง ความรู้ใหม่ๆ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
19.	ครูได้รับแรงจูงใจและผลักดันให้ ดำเนินงานตามแนวทางที่สนับสนุน การเรียนรู้และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
20.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการ พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ ให้มีประสิทธิผลมากที่สุด	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้							
21.	ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับของโรงเรียน	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
22.	ผู้บริหารและครูมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
23.	ผู้บริหารและครูเข้าใจโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
24.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างโอกาสในการพบปะเสวนาและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
25.	ผู้บริหารและครูมีค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการกระทำและการตัดสินใจในองค์กร	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การสื่อสารและทำงานเป็นทีม							
26.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยกว้างและอิสระ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
27.	ผู้บริหารและครูสามารถทำงานเป็นทีมอย่างสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
28.	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารที่รวดเร็ว ชัดเจน และเน้นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
29.	ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปัน ความคิดเห็นและข้อผิดพลาดที่ เกิดขึ้นได้อย่างเปิดเผยและได้รับ การสนับสนุนในการเรียนรู้จาก ข้อผิดพลาดนั้น	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
30.	ผู้บริหารและครูนำเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง บุคลากรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบ ในการแข่งขันขององค์กร	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
เทคโนโลยีและสารสนเทศ							
31.	ผู้บริหารและครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรได้อย่างมี	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
32.	ผู้บริหารและครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างและแบ่งปันความรู้ทั้งแบบชัดแจ้งและแบบไม่ชัดแจ้ง	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
33.	ผู้บริหารและครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อ	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	สนับสนุนการจัดการความรู้และ การทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน						
34.	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน สถานศึกษาดำเนินงานและการ จัดการความรู้เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้
35.	ครูสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้และสนับสนุนให้ผู้เรียน บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3.00	1.00	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบตัวแปร

Dweck (2006)	Annie Brock, Heather Hundlry (2022)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2563)	อรุณฉัตร ศุภวานิชย์, จิราภรณ์ อรุณการ (2564)	เมียวดี ดีพูน, สุกัญญา แซ่มชัย (2565)	บทสรุป
การเชื่อว่าคุณสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ การเชื่อว่าคุณสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ สติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อคุณลักษณะเฉพาะตัวปัญญาจนถึงความสามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือพัฒนาได้โดยอาศัยความพยายามฝึกฝนอย่างหนัก	ทุกคนเรียนรู้ได้ ฉันเป็นครูที่เชื่อมั่นในพลังของชุดความคิดแบบเติบโต และจัดการเรียนการสอนในแต่ละบทเรียนด้วยการเชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความรู้และเติบโตได้ ชุดความคิดแบบเติบโตคืออะไร อธิบายเบื้องต้นว่ามันคือหลักการที่เชื่อว่าสติปัญญาและทักษะไม่ใช่คุณสมบัตินิรันดร์ที่เราติดตัวมาตั้งแต่เกิด แต่เชื่อว่านักเรียนทุกคนจะประสบความสำเร็จทางวิชาการได้ด้วยความมุ่งมั่นและความเพียร	ปรับเปลี่ยนคิดเชิงบวก การคิดบวกจึงเป็นแนวคิดพื้นฐานในการดึงศักยภาพของตนเองขึ้นมา เพราะศักยภาพเป็นพลังแฝงที่อยู่ภายในที่ต้องการการดึงมาใช้ ผู้เขียนเชื่อเสมอว่าทุกคนมีศักยภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ เพียงแต่จะสามารถดึงพลังเหล่านั้นมาใช้นั้นมาได้หรือไม่ การคิดบวกจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการทำงาน และการดำเนินชีวิต สิ่งที่สำคัญของปรับทัศนคติอีกอย่างคือ self talk เมื่อคนเราใช้ภาษาพูดเชิงบวกย่อมนำไปสู่ความคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองหรือ Growth Mindset และ Growth Mindset จะทำให้เกิดการแสดงออกหรือพฤติกรรมเชิงบวกด้วยเช่นกัน ส่งผลให้คนมีหน้าที่การงานที่ดี มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำอยู่	ความรักในการเรียนรู้ การเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยความตั้งใจ การรักในการเรียนรู้ช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ตลอดชีวิต การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นั้นเป็นเรื่องสนุกสนานและแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้ที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันได้โดยเราสามารถฝึกการเรียนรู้ผ่านวิธีต่าง ๆ ได้ เช่น 1. สังเกต (see) มองดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สิ่งนั้นที่เกิดจากการกระทำของเรา หรือการกระทำของผู้อื่น หรือมาจากสิ่งแวดล้อม สิ่งเกิดโดยไม่รับตัดสินใจ ความ 2. ฟัง (hear) ลองฟังเสียงรอบข้าง เราได้ยินอะไรบ้างคำพูด น้ำเสียง หรือแม้กระทั่งเสียงความคิดเราเอง เสียงนั้นกำลังบอกอะไรเรา 3. ประกอบขึ้น (frame) ดอนนี่แรนนี่สิ่งที่เราได้เห็น ได้ยินได้สัมผัส มาวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รับรู้	การเชื่อว่าคุณสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ การที่ผู้เรียนเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้จากวิธีการฝึกฝนและทำงานหนัก	1. เชื่อว่าคุณสามารถเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ เชื่อว่าความสามารถ ศักยภาพและสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยอาศัยความพยายามพัฒนาและฝึกฝนอย่างหนักผ่านวิธีต่างๆ เช่น สังเกตโดยไม่รับตัดสินตีความ ฟังอย่างลึกซึ้ง วิเคราะห์เหตุการณ์อย่างละเอียด การมี

			ตนเองและผู้อื่น ว่ากำลังอยู่ตรงไหน ทำอะไร 4. รู้สึก (feel) รับรู้ความรู้สึก ที่เกิดขึ้นเมื่อเรารู้จักสัมผัสและ ตระหนักถึงว่าเกิดอะไรขึ้นรอบตัวเรา สิ่งสำคัญ คือ การมีความรู้สึก ร่วมกัน สิ่งนี้ช่วย เพื่อให้สิ่งที่เรารู้ อยู่กับ เราไปได้นาน ๆ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เรา สามารถเรียนรู้โลกกว้าง ทั้งโลก ภายนอกและโลกภายในเป็น เรื่องสนุก ที่เราจะได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ และเราจะ มีโอกาส ได้แลกเปลี่ยนหรือแบ่งปัน ความรู้ กับคนอื่น ๆ		ความรู้สึกรวมกับสิ่ง ต่างๆที่เราเรียนรู้ส่งผล ให้ประสบความสำเร็จ ทาง วิชาการหน้าที่การ งานที่ดี มีความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่ทำอยู่ สนุกที่เราจะได้เรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ
--	--	--	--	--	--

Dweck (2006)	Annie Brock, Heather Hundlry (2022)	อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2563)	อรุณอัคร คุรวานิชย์, จิราภรณ์ อรุณากูร (2564)	เมียวดี ตีพูน, สุกัญญา แซ่มชัย (2565)	บทสรุป
การเปิดรับความท้าทาย คนที่เชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ และจะตอบรับทุกความท้าทายที่เขาได้เจอมีความรู้เพิ่มขึ้น มองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะเชื่อว่าความสามารถของเขาคงที่ เขาจะชอบความท้าทายที่ต้องเมื่อเขารู้สึกว่าเขาสามารถในเรื่องนั้น และเขาก็ยอมรับมันได้ เมื่อได้ก็ตามที่เขาไม่มีความมั่นใจหรือสงสัยในความสามารถของตนเอง เขาจะหลีกเลี่ยงการกระทำนั้น ๆ เพราะเขากลัวที่จะโดนคนอื่นมองว่าไม่มีความสามารถ	รักความท้าทาย ความคิดแบบเติบโต เพราะหากปราศจากความท้าทาย นักเรียนจะขาดโอกาสในการลองผิดลองถูก เรียนรู้ที่จะล้มเหลว และอดทนเองให้อยู่ยืนหยัดขึ้นอีกครั้ง การก้าวอย่างค่อย ๆ เป็นค่อย ๆ ไปจะช่วยให้เขาสามารถเดินทางที่ยากลำบากได้ น่าพึงพอใจ และสำคัญอย่างยิ่งที่จำเป็นต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างความพยายาม ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา	การ Disrupt ตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงใหม่ เป็นการทำให้สิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน เกิดนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ด้วยระยะเวลาสั้นประมาณ 1-3 เดือน เหมาะกับรูปแบบการดำเนินงานและการใช้ชีวิตที่ต้องอาศัยความคล่องตัว ความสะดวกสบาย การเข้าถึงได้ง่าย และความรวดเร็ว การ Disrupt ตนเองจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้คุณตั้งศักยภาพและพลังภายในตนเองออกมา คุณไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาในช่วงแรกจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จไม่เป็นไร แต่อย่างค่อย ๆ คิด ถ้าทำให้ตนเองออกจากความกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ ถ้าไม่สำเร็จหาว่าคุณมีความพยายามและตั้งใจมากพอ เชื่อว่าการ Disrupt ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	เริ่มต้นจากสิ่งที่มี สร้างชีวิตด้วยความหวังและความยึดมั่นปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ รับมุมมองการมองโลกตามความเป็นจริงและปรับเปลี่ยนตัวเองให้ยึดมั่นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้เรามีพลังในการยึดมั่น ปรับตัวพร้อมเผชิญและเรียนรู้ไปกับสถานการณ์ ที่มีความท้าทายหรือข้อจำกัด ในชีวิตอย่างมีความหวัง	การเปิดรับความท้าทาย การเรียนรู้ การที่ผู้เรียนพร้อมเปิดรับ ความท้าทายใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชีวิตและเชื่อว่าการทำในสิ่งที่ท้าทายจะเป็นโอกาสในการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	การเปิดรับความท้าทาย เชื่อว่ามีความสามารถที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ มองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ที่จะล้มเหลวในการลองผิดลองถูก การไม่ยอมแพ้ต่อโชคชะตา เปลี่ยนความคิดใหม่ ปรับมุมมองการมองโลกตามความเป็นจริงด้วยการทำงานที่เป็นจริงด้วยการทำในสิ่งที่ท้าทายมาก่อน กล้าคิด กล้าทำให้ตนเองออกจากความกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ การ Disrupt ตนเองยึดมั่น ความคิดปรับตัวปรับตัว จะนำไปสู่ความสำเร็จ

Dweck (2006)	Annie Brock, Heather Hundlry (2022)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2563)	อรุณฉัตร ศุรุวานิชย์, จิราภรณ์ อรุณการ (2564)	เมียวดี ตีพูน, สุกัญญา แซ่มะชัย (2565)	บทสรุป
การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค หมายถึง การยืนหยัดสู้กับอุปสรรคด้วยความพยายาม ไม่ท้อถอย และเมื่อเจออุปสรรคหรือความผิดพลาด จะเพิ่มความพยายามในการเรียนรู้มากขึ้น หากเจอความท้าทายหรืออุปสรรค จะมองสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและ ความสามารถของตนเอง	ความผิดพลาดคือโอกาสที่จะเรียนรู้ ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและการเอาชนะอุปสรรคในการเรียนรู้ถือเป็น ส่วนหนึ่งของเส้นทางสู่ความรู้ความชำนาญตามหลักชุดความคิดแบบเติบโต แต่ความกลัวที่จะผิดพลาดมักถูกตั้งขึ้นให้นักเรียนทำอะไรที่ท้าทาย เราจึงอยากเสนอเทคนิควิธีปรับปรุงมุมมองให้ความผิดพลาดกลายเป็นโอกาสสำคัญแห่งการเรียนรู้พร้อมกับแนวทางฝึกฝนให้นักเรียนก้าวข้ามปัญหากระบวนการเรียนรู้นั้นไม่ใช่	การบริหารอารมณ์ การบริหารอารมณ์แบบ Green Zone ก็คือ เทคนิค Go เป็นการตั้งศักยภาพของตนเองออกมาใช้ หากคุณรู้ตัวว่ากำลังมีความสุขสนุก มีสมาธิ สงบใจเย็นภูมิใจพอใจ อยากเรียนรู้ หรือกระตือรือร้นแสดงว่ามีพลังแฝงอยู่ในตัวคุณ ควรใช้โอกาสนี้ตั้งพลังที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับตัวคุณและผู้รอบรู้ สภาวะอารมณ์แบบ Green Zone จะทำให้คุณมีจิตใจที่อยากจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยากจะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง พยายามหาวิธีการให้	(ความกล้าหาญ) ทำให้เรารู้ว่าสิ่งที่เป็นข้อจำกัดในตัวเรานั้น ทำให้เรารู้ว่าสิ่งที่เราต้องทำคืออะไร และมันยากแค่ไหน	การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค หมายถึง การที่ผู้เรียนมองอุปสรรค เป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ไม่ท้อถอย มีความพยายามต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้	การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค การยืนหยัดสู้กับอุปสรรคด้วยความพยายาม ไม่ท้อถอย ด้วยความพยายามอยากเรียนรู้ กระตือรือร้น มีปรับปรุงมุมมองให้ความผิดพลาด กลายเป็นโอกาส มีการบริหารอารมณ์แบบ Green Zone จะทำให้คุณมีจิตใจที่อยากจะเรียนรู้และพัฒนา

หนทางที่ราบรื่นสวยงาม แต่เป็นหนทางแห่งความยุ่งเหยิง เต็มไปด้วยหน้าผาสูงชันและหุบเหวลึก มันคือการเดินทางสองก้าวและถอยหลังหนึ่งก้าว เมื่อใช้ชุดความคิดแบบเดบิโต คุณไม่เพียงแต่ต้องพร้อมที่จะรับมือกับความผิดพลาด แต่ต้องพร้อมที่จะยอมรับมันในฐานะขั้นตอนหนึ่งของการเรียนรู้ด้วย นอกจากนี้ เรายังจะพูดถึงกลวิธีในการสร้างโอกาสที่จะต่อสู้กับอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ" ในชั้นเรียนอีกด้วย	งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จไม่ยอมแพ้และย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น			ตนเองมองสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการวัดคุณค่าและความสำเร็จของตนเองว่าจะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายสู่ความก้าวหน้า
--	--	--	--	---

Dweck (2006)	Annie Brock, Heather Hundlry (2022)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2563)	อรุณรัตน์ ศุรวาณิชย์, จิราภรณ์ อรุณการ (2564)	เมยวดี ตีพูน, สุกัญญา แซ่มชัย (2565)	บทสรุป
การมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่ ใช้ความ พยายามอย่างหนักในการ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความสามารถของตนเองให้ มีความสามารถที่มากขึ้น ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบ เดบโตจะรู้สึกล้มเหลวที่ ต่อเมื่อไม่ได้เกิดการเรียนรู้ ไม่ได้พยายามมากเพียงพอ แต่คนที่มีการรอบคอบความคิด แบบยึดติดจะมองว่าเขา ล้มเหลวเพราะเขาไม่มี ความสามารถในเรื่องนั้น	เป้าหมายที่ขาดแผนการก็ เป็นเพียงความปรารถนา การได้เรียนรู้วิธี ตั้งเป้าหมายและวางแผน เพื่อไปสู่เป้าหมายนั้นสำคัญ อย่างยิ่งต่อการสร้างชั้น เรียนที่เน้นการเติบโต เพราะหากไม่มีการ ตั้งเป้าหมาย นักเรียนจะไม่ สามารถจดจ่ออยู่กับ ปายทางของการเรียนรู้ได้ อีกทั้งการตั้งเป้าหมายยัง จำเป็นต่อการบ่มเพาะลักษณะ นิสัยแห่งความเพียร (grit) ซึ่ง เป็นลักษณะนิสัยที่ว่าการ การศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญ เป็นอย่างสูง		ความอดทนและพยายาม อย่างต่อเนื่อง การที่เราไม่ ยอมแพ้ ยังเรียนรู้และลงมือ ทำ ถึงแม้ว่ามันยาก ใ้เวลา ตัวเองและสมอง จะของเรา เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เมื่อ เรามี ความอดทนและ พยายามอย่างต่อเนื่อง เราก็ สามารถที่จะเรียนรู้และทำ อะไรก็ได้ประสบความสำเร็จ	การมองว่าความ พยายามทำให้เกิด การเรียนรู้ การที่ ผู้เรียน มองว่าความ พยายามเป็น กระบวนการที่ทำให้ เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความสามารถและ ศักยภาพในตนเอง	ความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ผู้ที่ ใช้กระบวนการของ ความพยายาม อย่างหนักและไม่ ยอมแพ้ในการ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดย ทดลองเป้าหมายและ วางแผนการเฉพาะ ลักษณะนิสัยแห่ง ความเพียร (grit) การสร้างชั้นเรียนที่ เน้นการเติบโต เพื่อพัฒนา ความสามารถและ ศักยภาพในการ เรียนรู้และทำอะไร

					ได้ประสบ ความสำเร็จ
--	--	--	--	--	------------------------

Dweck (2006)	Annie Brock, Heather Hundlry (2022)	อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2563)	อรุณฉัตร ศุรวาณิชย์, จิราภรณ์ อรุณากูร (2564)	เมียวดี ดีพูน, สุกัญญา แซ่ม้อย (2565)	บทสรุป
การเรียนรู้จากคำ วิพากษ์วิจารณ์ คำแนะนำ คำวิจารณ์ที่ ได้รับไปปรับปรุงตนเองได้ ลงรูปแบบการเผชิญ ปัญหาใหม่ๆ พยายามที่จะ วางแผนและ พัฒนาเพื่อให้ เกิดการเรียนรู้ที่มากที่สุด	คำติชมและข้อเสนอแนะเป็น องค์ประกอบสำคัญของการ พัฒนาการเรียนรู้ ที่เน้นการ เติบโต การเรียนรู้ที่จะกล่าว ชมและวิจารณ์อย่างมี ประสิทธิภาพต้องอาศัยการ ฝึกฝน และการสอนให้นักเรียน รู้จักใช้ทักษะนี้จะช่วยสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้แบบ เติบโต ที่ซึ่งนักเรียนเต็มใจจะ ทำสิ่งที่ท้าทายลงมือลงถูก และยอมรับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมชั้นเรียน	เปิดใจพร้อมรับฟัง “feedback” คนที่มีความคิด แบบ Growth Mindset จะต้อง พร้อมรับทั้งข้อมูล ป้อนกลับจาก ผู้อื่นได้ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิง ลบ โดยมีเป้าหมายการรับรู้ ข้อมูลนั้นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ให้ดีขึ้น ไม่ใช่เข้ามากดดัน ความรู้สึกให้เกิดความท้อใจ ทุก คนมีสิ่งดีๆ อยู่ในตัวเอง แต่ก็มีสิ่ง ที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ไม่มีใครดีไปทุกเรื่อง การเปิดใจ	การเรียนรู้และไม่ได้ ทำให้เราคิดว่าเราได้ในแบบที่เงินและค่าใช้จ่าย เราเข้าใจความแตกต่างและข้อจำกัดของคน อื่นได้	การเรียนรู้จากคำ วิพากษ์วิจารณ์ หมายถึง การที่ผู้เรียน ปรับเปลี่ยน มุมมองที่ มีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ที่ได้รับ ไม่คิดบ่นทอน จิตใจตนเอง แต่นำคำ วิพากษ์วิจารณ์นั้นไป ปรับปรุงและพัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้น	การเรียนรู้จากคำ วิพากษ์วิจารณ์ คือการเปิด ใจรับทั้งข้อมูล ป้อนกลับทั้งด้าน บวกและด้านลบ ปรับเปลี่ยน มุมมองที่มีต่อคำ วิพากษ์วิจารณ์ไม่ คิดบ่นทอนจิตใจ ตนเองการสอนให้ นักเรียนรู้จักใช้ทักษะ การกล้าชมและ การกล้าวิจารณ์

	เพราะฉะนั้น เราทุกคนต่างช่วยเหลือกันและเติบโตไปพร้อมกันในฐานะส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการแลกเปลี่ยนคำแนะนำที่ได้ผล และ ร่วมกันคิดหาหนทางพัฒนาตนเองในทุกๆ วัน	รับฟังข้อมูลป้อนกลับทั้งด้านบวกและด้านลบ จะทำให้คุณได้รับรู้อะไรใหม่ ๆ ทำให้คุณแสวงหาและพร้อมที่จะนำข้อมูลที่ได้รับมาสร้าง สิ่งดี ๆ ให้กับตนเองและนำข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น			วิจารณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเคารพภาคีและมีเมตตาต่อกันอื่น ๆ นำข้อมูลที่ได้รับมาสร้าง สิ่งดี ๆ ให้กับตนเองพัฒนาเพื่อวางแผนและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น
--	---	---	--	--	--

Dweck (2006)	Annie Brock, Heather Hundlry (2022)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์	อรุณฉัตร ศุรวาณิชย์จิรา ภรณ์ อรุณภากร (2564)	เมียวดี ดีพูน,สุ กัญญา แซ่มชัย (2565)	บทสรุป
การค้นพบแบบเรียนหรือ แรงบันดาลใจจาก ความสำเร็จของผู้อื่น การ เรียนรู้แบบเรียนของตนเอง และบุคคลอื่นที่ประสบ ความสำเร็จจากความสำเร็จ พยายามมาเป็นแรงบันดาลใจ เพื่อให้ตนเองพยายาม เรียนรู้จนประสบ ความสำเร็จ	-	สร้างแรงบันดาลใจจาก ความสำเร็จของผู้อื่น เพื่อว่าทุก คนมีพลัง แต่จะนำพลังที่มีอยู่มา ใช้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ของตนเองหรือไม่ และวิธีที่จะทำ ให้คุณสามารถนำพลังของตนเอง มาใช้ก็คือ "การสร้างตัวกระตุ้น" หนึ่งในตัวกระตุ้นที่ดีก็คือ การทำ บุคคลต้นแบบที่เป็น Idol หรือไม่ เป็น Idol ของคุณเองก็ได้ Idol จะต้องเป็นคนที่คุณนับถือและ เป็นฮีโร่ในใจของคุณ หรือจะเป็น คนที่ประสบความสำเร็จที่ไม่ถึง ขนาดเป็นฮีโร่ในใจ คุณก็ได้ โดย คุณจะต้องเรียนรู้ ศึกษาแนวทาง วิธีการปฏิบัติตนจากบุคคล ที่ ประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ	ความรู้สึกลึกซึ้งของคุณค่ากับคุณ ไม่สมบูรณ์ทั้งของตนเองและ คนอื่น มีความเข้าใจและ ยอมรับตนเองในสิ่งที่ทำได้ และทำไม่ได้ พยายามเรียนรู้ จากสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้กลไก ป้องกัน ตัวเองของจิตใจ (defense mechanism) อีกทั้งยังต้องตรงต่อความรู้สึก ของตนเอง ไปพร้อมกับทำให้ ความสำเร็จกับ ความรู้สึกของผู้อื่น รวมถึง สถานการณ์และบริบท แวดล้อม	การค้นพบแบบเรียน หรือแรงบันดาลใจ จากความสำเร็จของ ผู้อื่น หมายถึง การที่ ผู้เรียนค้นหาบทเรียน จากความสำเร็จของ คนอื่นอยู่เสมอ เพื่อ เป็นแรงบันดาลใจใน การลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	การสร้างแรงบันดาลใจจาก ความสำเร็จของผู้อื่น เพื่อว่าทุกคนมีพลัง มีความเข้าใจ ยอมรับและให้ คุณค่าตนเองในสิ่ง ที่ทำได้และทำไม่ได้ โดยการค้นหาเรียนรู้ บทเรียนของตนเอง และบุคคลอื่นโดยไม่ ใช้กลไกป้องกัน ตัวเองของจิตใจ การสร้าง ตัวกระตุ้น" ที่ประสบ ความสำเร็จการหา บุคคลต้นแบบที่ เป็น Idol เพื่อเป็น

			มาใช้เป็นตัวกระตุ้นให้คุณ สามารถดึง "ของ" ที่มีอยู่ภายใน ตัวคุณออกมา นั่นคือ "ศักยภาพ" ของคุณนั่นเอง			แรงบันดาลใจใน การลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบ ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้
--	--	--	---	--	--	---

บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) การเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กร จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝน ปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง องค์กรที่เรียนรู้หรือเรียนรู้อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรสามารถเรียนรู้ได้เสมอ คนรอบรู้ คือการสร้างจิตสำนึกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์สิ่งใหม่และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้คิดนอกกรอบไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ ซึ่งหมายถึง	ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (People) องค์กรหนึ่งถ้าไม่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทั้งภายในองค์กรเองเช่น ผู้บริหารต้องมีการผู้นำและมีทักษะทางด้านการบริหาร เช่นการสื่อสาร การเป็นพี่เลี้ยง และที่สำคัญต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา พนักงานระดับปฏิบัติ ต้องมีนิสัยใฝ่รู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ถูกคำที่ใช้บริการที่ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านของความคิดเห็น การเกี่ยวข้องกันในด้านกับพันธมิตร คือการเกื้อกูลการเห็นด้วยกับพันธมิตรทางธุรกิจ ที่ต้องให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่าง	คุณลักษณะของพนักงานในองค์กร เพื่อการเรียนรู้ (Employee Characteristics) พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรต้องเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการสร้างความรู้และองค์ความรู้ที่องค์กรควรมี จึงจะเห็นได้ว่า การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ได้นั้น พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งการพัฒนางานจะมีความสำเร็จในการเรียนรู้ได้ขึ้น ก่อนอื่นองค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ก่อนรวมทั้งผู้บริหาร จะต้องทำการสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ว่าจะเรียนอย่างไร หรือเรียนเพื่อที่จะ	การพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะเพื่อมุ่งสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถทำได้โดย กำหนดนโยบายการให้รางวัลแก่ผู้เรียน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมการเรียนรู้ มีความมีคุณภาพ ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างทีมงานที่สามารถบริหารจัดการทีมงานด้วยตนเอง มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบและ อำนาจแก่บุคลากรหรือ ทีมงานในการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงาน ส่งเสริมให้ผู้บริหารและกรรมการบริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และเป็นผู้สนับสนุนอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้และเป็นผู้สนับสนุนอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้และเป็นผู้สนับสนุนอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้	องค์ประกอบของระบบ ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร หมายความว่าสำคัญ คือ การ ออกแบบงาน การจัดการ การพัฒนา การเรียนรู้ การพัฒนา และ ประสิทธิภาพ การให้รางวัล และ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อ พฤติกรรม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของคน ทีมงาน และองค์กร การออกแบบงานที่ใช้ความรู้ ต้องคำนึงถึงเอกลักษณ์ของงาน ความ	บทสรุป และการนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงานการปรับปรุงให้ระดับ ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น สร้าง กลไกในการรวบรวมและการ จัดเก็บองค์ความรู้ และ ประเมินผลผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถเปลี่ยนแปลงระบบ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์กับความ เป็นไปของโลกแห่งความจริง มีผลการ ดำเนินงานขององค์กร ระดับผลการปฏิบัติงาน ที่ดีขึ้นคือปัจจัยชี้แจงความสำเร็จ ในการจัดการความรู้ นำไปสู่การพัฒนาเรียนรู้ องค์การเพื่อการเป็น
--	---	---	--	---	--

ตัดสินใจ และการกระทำของตน และเพื่อพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อกำๆ ที่ล้าสมัย และสามารถที่จะปรับตัวปรับเปลี่ยน ภาวะความคิดของตน ที่ความเข้าใจได้ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการปรับเปลี่ยนระบบงาน (Reengineering)	การเรียนรู้ก็จะทำให้สมาชิกในองค์กรทำงานเกิดความผิดพลาดซ้ำๆ กัน เพราะไม่ได้มีการใช้ความรู้ที่นอกเหนือจากการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ ที่ลึกซึ้งขึ้นอีกด้วย		การเรียงอย่างมีประสิทธิภาพ นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งขึ้น ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิจัย ค้นคว้าในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
การมีส่วนร่วม (Shared Vision) การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร จะสามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือนหางเลื้อยของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรือมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัด และปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะดีมี การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะประกอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรมีความ	องค์กร (Organization) ระบบขององค์กรถือเป็นการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นเสมือนแผนที่นำทางที่บอกถึงเป้าหมาย ที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการที่จะทำให้งานยังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม	ความมุ่งมั่นของผู้นำบริหารและการให้อำนาจ (Leadership Commitment and Empowerment) ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรและองค์การเองที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากตัวผู้นำองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องทางความคิด เช่น วิสัยทัศน์ รูปแบบการนำและการลงมือกระทำให้สิ่งต่าง ๆ ในองค์การเกิดขึ้น และการผลักดันให้สมาชิกในองค์กรดำเนินงานตามแนวทางที่ต้องการ รูปแบบการเป็นผู้นำในองค์การในปัจจุบันจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดย	โครงสร้างองค์กร รูปแบบโครงสร้างองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันกับการจัดการความรู้ เช่น โครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักรจะมีความเป็นทางการสูง เป็นทางการสูง (Formalization) ซึ่งเป็นการรวบรวมความรู้ แลเนื่องจากองค์การแบบเครื่องจักรมีลักษณะปิด (closed system) มีการ
การมีส่วนร่วม (Shared Vision) การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร จะสามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือนหางเลื้อยของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรือมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัด และปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะดีมี การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะประกอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรมีความ	โครงสร้างองค์กร รูปแบบโครงสร้างองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันกับการจัดการความรู้ เช่น โครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักรจะมีความเป็นทางการสูง เป็นทางการสูง (Formalization) ซึ่งเป็นการรวบรวมความรู้ แลเนื่องจากองค์การแบบเครื่องจักรมีลักษณะปิด (closed system) มีการ	ความมุ่งมั่นของผู้นำบริหารและการให้อำนาจ (Leadership Commitment and Empowerment) ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรและองค์การเองที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากตัวผู้นำองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องทางความคิด เช่น วิสัยทัศน์ รูปแบบการนำและการลงมือกระทำให้สิ่งต่าง ๆ ในองค์การเกิดขึ้น และการผลักดันให้สมาชิกในองค์กรดำเนินงานตามแนวทางที่ต้องการ รูปแบบการเป็นผู้นำในองค์การในปัจจุบันจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดย	การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งขึ้น ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิจัย ค้นคว้าในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม หรือ ทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะก่อให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ เน้นการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่สามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์การที่เรียนรู้จะต้องมีการ		ให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งความเข้าใจอย่างถ่องแท้ใหม่ ๆ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัจจัยเหล่านี้จะอยู่เป็นวงจรกับการเรียนรู้ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ หรืออาจจะ ถูกสร้างจากการเรียนรู้ได้วัฒนธรรมในแต่ละองค์การจะมีความชัดเจนในตัวเองในเรื่องของการควบคุมความคิดความ ต้องการ และการมีรูปแบบของพฤติกรรม ดังนั้นวัฒนธรรมจึงประกอบด้วย การแบ่งปันความเชื่อ ความคิด การปฏิบัติร่วมกันซึ่งจะมีผลต่อการกระทำขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การก็สามารถใช้เป็นสิ่งกำหนดการกระทำขององค์การได้	ทรัพยากร ที่จำเป็น และตรวจสอบและวางแผนสถานการณ์สมมติ	คนในองค์การที่ใจ ก็นำและกัน พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ เพราะการจัดการความรู้มีความรู้ไม่มีการใช้การบังคับ แต่จะต้องมาจากใจ	กลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น ใครสร้างองค์การที่ยอมรับใหม่ ๆ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ใหม่ ๆ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปฏิบัติร่วมกันสร้างโอกาสการเรียนรู้และการพบปะเสวนา และการปฏิสัมพันธ์ภายใน องค์การมีผลต่อการกระทำขององค์การ และวัฒนธรรม องค์การที่สามารถนำไปเป็นสิ่งที่นำทางการกระทำขององค์การได้	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม หรือ ทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะก่อให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ เน้นการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่สามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์การที่เรียนรู้จะต้องมีการ		การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารที่เป็น การสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญ และเป็น ลักษณะที่สำคัญต่อการเรียนรู้ ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ โดยที่การสื่อสารเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สนับสนุนองค์การเพื่อการเรียนรู้มีลักษณะดังต่อไปนี้ 1. เป็นการสื่อสารที่สมาชิกในองค์การมีอิสระ เปิดกว้าง และมีการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสาร 2. เป็นการสื่อสารที่มีความรวดเร็ว ชัดเจน และมุ่งไปสู่	สภาพแวดล้อมในองค์การช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เป็นองค์การที่สามารถเป็นได้ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจ สิ่งแวดล้อมในองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์การทั้งที่เป็น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพทางจิตใจ และสิ่งแวดล้อมทางจิตใจ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่มีส่วนในการสนับสนุนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้แหล่งความรู้ด้านศิลปะและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความรักและผูกพันต่อองค์กร ความเคารพซึ่งกันและกัน ความเป็น	การสื่อสารและทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในองค์การช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เป็นองค์การที่สามารถเป็นได้ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจ สิ่งแวดล้อมในองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์การทั้งที่เป็น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพทางจิตใจ และสิ่งแวดล้อมทางจิตใจ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่มีส่วนในการสนับสนุนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้แหล่งความรู้ด้านศิลปะและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความรักและผูกพันต่อองค์กร ความเคารพซึ่งกันและกัน ความเป็น	การสื่อสารและทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในองค์การช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เป็นองค์การที่สามารถเป็นได้ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจ สิ่งแวดล้อมในองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์การทั้งที่เป็น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพทางจิตใจ และสิ่งแวดล้อมทางจิตใจ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่มีส่วนในการสนับสนุนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้แหล่งความรู้ด้านศิลปะและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความรักและผูกพันต่อองค์กร ความเคารพซึ่งกันและกัน ความเป็น
--	--	---	---	---	--	---	--	---	--	---	---

เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิด เพื่อพัฒนาปัญญาระดับสูงและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากจากการค้นคว้า หรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่	เพื่อให้เป็นประเด็นสำคัญ 3. การสื่อสารในองค์กรเพื่อการเรียนรู้จะหาหนทางมีการจัดตั้งเกิดขึ้นและยอมรับความ จัดตั้งนั้น 4. จะต้องมีการสื่อสารข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแชร์ข้อผิดพลาดกับสังคมวิชาการในองค์กร โดยถือว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นนี้เป็นโอกาสของการเรียนรู้ที่จะไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดเช่นเดิมเกิดขึ้นซ้ำในองค์กร 5. เป็นการสื่อสารเพื่อทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อคิดเห็นต่าง ๆ และส่งผลให้เกิดความรู้ใหม่ หรือความรู้ที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม 6. เป็นการสื่อสารภายใต้สภาพแวดล้อมองค์กรที่มีความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันไม่มีการตำหนิกัน รวมทั้งสมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความมีอิสระในการที่จะรายงานข้อผิดพลาดที่ 7. การสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งการแบ่งปันความรู้ถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้ 8. การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมช่วย หรือแบ่งปันความคิด และได้แสดงความสามารถใน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร 9. มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายไปยังสมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนมุ่งมั่นในการทำงานและตั้งใจที่จะเดินทางไปค้นหาทางเดียวกัน 10. มีการนำวิธีการสื่อสารที่หลากหลายตลอดจนนำเทคโนโลยีมาร่วมใช้ เช่น การสื่อสาร ผ่านจดหมายข่าวขององค์กร (ระบบ IT เช่นข่าว) การประชุมผ่านวิดีโอ การประชุมให้ละเอียดขึ้น เป็นต้น เพื่อให้มีความรวดเร็วและกระจายข่าวสารได้ทั่วทั้งองค์กร จาก การสื่อสารในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ที่นักวิชาการได้ให้มุมมองต่าง ๆ สามารถกล่าวได้ว่า	กันเอง ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กร	สมาชิกในองค์กร มีความรวดเร็ว จัดเจน และมุ่งไปสู่เนื้อหาที่เป็นประเด็นสำคัญยอมรับความ จัดตั้งข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแชร์ข้อผิดพลาดกับสังคมวิชาการในองค์กร โดยถือว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นนี้เป็นโอกาสของการเรียนรู้ที่จะไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดเช่นเดิมเกิดขึ้นซ้ำในองค์กร 5. เป็นการสื่อสารเพื่อทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อคิดเห็นต่าง ๆ สภาพแวดล้อมองค์กรที่มีความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันไม่มีการตำหนิกัน รวมทั้งสมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความมีอิสระในการที่จะรายงานข้อผิดพลาดการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความรู้มีส่วนร่วมช่วย หรือแบ่งปันความคิด และได้แสดงความสามารถใน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสื่อสารวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายไปยังสมาชิกทุกคนในองค์กรสื่อสารที่หลากหลายนำเทคโนโลยีมาร่วมใช้ตลอดไปคือการเรียนรู้ที่เป็นเอกภาคการเรียนรู้จะเป็นทรัพยากรที่เรียนรู้จะเป็นทรัพยากรที่สำคัญของการเรียนรู้ในปัจจุบันที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในที่สุด
---	---	--	---

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวปวีณ์กร ชันธนเทศ
รหัสประจำตัวนักศึกษา 6620121217

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
การศึกษาระดับบัณฑิต	มหาวิทยาลัยทักษิณ	2560
วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย	วิทยาเขตสงขลา	

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านดอนเค็ด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

