

ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ปัญญาภรณ์ ชันอาสา¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 11 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 13 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ด้านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจ และด้านการขอความช่วยเหลือในการทำงานตามลำดับ (2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีสังคมดี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ และ (3) กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: กรอบความคิดแบบเติบโต; องค์กรแห่งความสุข; ผู้บริหารโรงเรียน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: piyaporn@rittiya.ac.th

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Growth Mindset of School Administrators and Happy Workplace in Schools Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2

Piyaporn Khanarsa¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 11, 2025

Revised: April 11, 2026

Accepted: April 13, 2026

Abstract

This research article aims to examine (1) the level of growth mindset of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2; investigate (2) the level of happy workplace in schools under study; and study (3) the relationship between growth mindset of school administrators and happy workplace in schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.88. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The growth mindset of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: learning, feedback, effort, inspiration, and challenge. (2) The happy workplace in schools under study overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: happy Society, relationships, happy body, and happy relax. (3) The growth mindset of school administrators had a positive correlation with the happy workplace under investigation, overall at a moderate level with statistical significance at the .01 level. When considering each aspect, it was found that the growth mindset of school administrators in the learning aspect had a positive relationship with being a happy workplace in the relationships aspect, at a higher level than other aspects.

Keywords: Growth Mindset; Happy Workplace; School Administrator

Type of Article: Research Article

¹Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: piyaporn@rittiya.ac.th

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับความท้าทายและความผันผวนอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจโลก สังคมสูงวัย ไปจนถึงสถานการณ์การระบาดของโรคต่าง ๆ ที่เร่งให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะภาคการศึกษาที่เป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องเร่งปฏิรูปทั้งกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (UNESCO Institute for Statistics, 2022) ประเทศไทยเองได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาโรงเรียนให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข (happy workplace)” ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา หากแต่ยังเป็นเครื่องมือในการรักษาและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในวิชาชีพครูและผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวทางที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน มีความสุขในการเรียนรู้ และมีการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562)

ภายใต้บริบทนี้ “ผู้บริหารโรงเรียน” (school administrator) จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องไม่เพียงมีทักษะเชิงบริหารเท่านั้น แต่ยังต้องมีกรอบความคิดที่เอื้อต่อการพัฒนาและการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเติบโตและมีความสุขซึ่งแนวคิด “กรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset)” ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและผู้อื่นว่าจะสามารถพัฒนาได้จากความพยายามและความทุ่มเท (Dweck, 2006) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตสามารถกระตุ้น ศักยภาพของครูและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (มูกระวี พินิจลึก และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีมุมมองเชิงบวกต่อความล้มเหลวและพร้อมจะเรียนรู้จากข้อผิดพลาดมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีความสุขในการทำงาน (พงษ์พิณิตย์ อุทธิยา, 2566)

ขณะเดียวกัน “องค์กรแห่งความสุข (happy workplace)” ก็เป็นแนวคิดที่ได้รับการส่งเสริมในองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะในองค์กรการศึกษาที่ต้องการรักษานักเรียนที่มีคุณภาพและสร้างแรงจูงใจภายในอย่างยั่งยืนโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง การยอมรับความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพจะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน และมีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญ (ชนมน สุขวงศ์, 2566) บรรยากาศองค์กรที่อบอุ่นและมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนจากผู้บริหารสามารถลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายของครูได้อย่างชัดเจน (ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข, 2566) ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (สมสินธ์ รัตนบุญ และอำนาจ ทองโปรง, 2563) จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนหลากหลายขนาดและความแตกต่างทางสภาพพื้นที่การพัฒนาผู้บริหารให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตควบคู่กับการสร้างองค์กรแห่งความสุขถือเป็นความท้าทายที่สำคัญ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

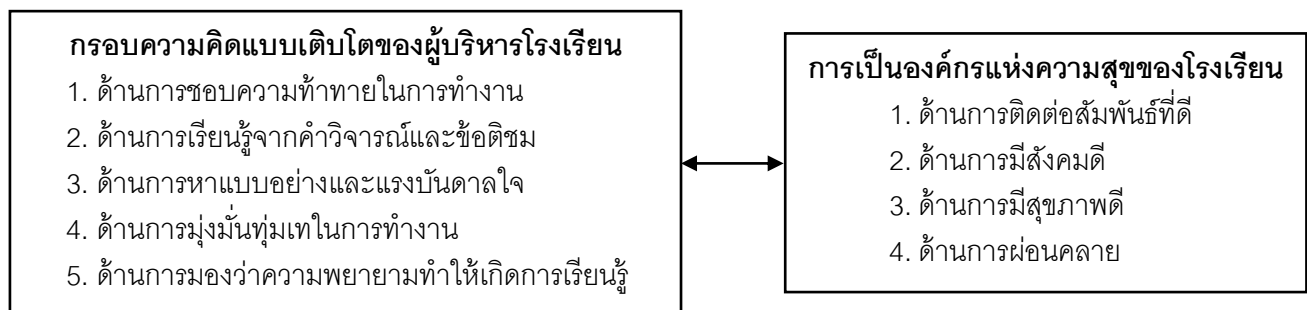
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน และงานวิจัยของ จงรักษ์ ดวงใจ และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567), ชนมม สุขวงศ์ (2566), พงษ์พิณิตย์ อุทธิยา (2566), ภูริรัตน์ สุขใส, ศุภกร จันทรพิชญ์, สุนันทนา กุศลประเสริฐ, สุวดี งามมูล และศศิธรพร เชาว์นัยชัย (2566), มุกระวี พินิจลึก และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2566), เมียวดี ดีพูน (2563), ลัดดา โทนา และวัลลภา อารีรัตน์ (2566), สุริยะ รูปหมอก, ชวน ภาวังกุล, พีระนันท์ นัมคณิสสรณ์, ธีระพร आयวัฒน์ และพัชราวัลย์ สังข์ศรี (2567), อรรถชัย ศรีวรภัทร และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563), Dweck (2006) สรุปได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการขอความช่วยเหลือในการทำงาน (2) ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม (3) ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจ (4) ด้านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (5) ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ และได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน และงานวิจัยของ พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี และชนมณี ศิลานุกิจ (2567), ภคพร ใจมาก และคนอื่น ๆ (2566), ภัสสิฐิตา บั๊กกลาง และสมนึก การีเวท (2567), สิทธิเดช เสมอภาคดี และศิริพงษ์ เสาภายน (2566), สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์ (2567), ไสริศ ปูนสุวรรณ (2566), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552), หยาดนภา ทำพระเวช, นันธวิษ นูนารถ และฐิตินันท์ ด่วงสุวรรณ (2567), อรวรรณ เทียมทัน และสรรฤดี ดีปุ (2567), Seligman (2002) สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี (2) ด้านการมีสังคมดี (3) ด้านการมีสุขภาพดี (4) ด้านการผ่อนคลาย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน และการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,878 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบยกกลุ่ม (cluster random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) ด้วยการเปรียบเทียบอย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Frost, 2019, pp. 97-103; Pearson, 1909, pp. 23-25)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านการขอความช่วยเหลือในการทำงาน (X_1)	4.06	0.45	มาก
2. ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม (X_2)	4.11	0.39	มาก
3. ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจ (X_3)	4.09	0.44	มาก
4. ด้านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (X_4)	4.10	0.49	มาก
5. ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ (X_5)	4.13	0.43	มาก
รวม	4.10	0.35	มาก

จากตาราง 1 พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.35$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.43$) ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.39$) ด้านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.49$) ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.44$) และด้านการขอความช่วยเหลือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.45$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี (Y ₁)	4.11	0.46	มาก
2. ด้านการมีสังคมดี (Y ₂)	4.15	0.43	มาก
3. ด้านการมีสุขภาพดี (Y ₃)	4.10	0.47	มาก
4. ด้านการผ่อนคลาย (Y ₄)	4.02	0.52	มาก
รวม	4.10	0.38	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.38$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีสังคมดี ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.43$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.46$) ด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.47$) และด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.52$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน	การเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
X ₁	.459**	.444**	.495**	.315**	.530**
X ₂	.489**	.501**	.514**	.438**	.604**
X ₃	.587**	.577**	.612**	.425**	.682**
X ₄	.576**	.518**	.534**	.469**	.652**
X ₅	.628**	.541**	.575**	.359**	.650**
X _{total}	.685**	.644**	.682**	.502**	.779**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน (X_{total}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน (Y_{total}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .779) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต

ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .628$) กว่าด้านอื่น ๆ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความพยายามจนนำไปสู่ความสำเร็จสามารถเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชมเพื่อนำมาพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พร้อมหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ ทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนขอความท้าทาย และสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยความมั่นใจ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า “ด้านการขอความท้าทายในการทำงาน (challenge)” ซึ่งเป็นความพร้อมและความสามารถในการยอมรับและจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาหรือความยากลำบาก โดยมองว่าการเผชิญหน้ากับปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปข้างหน้า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะนี้จะสามารถปรับตัวและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์แนวทางในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย (จรัลรักษ์ ดวงใจ และสุภาวดี ลาภเจริญ, 2567; พงษ์พิณิตย์ อุตธิยา, 2566; ภูริรัตน์ สุกใส และคนอื่น ๆ, 2566; มุกระวี พินิจลึก และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566; เมียวดี ดีพูน, 2563; ลัดดา ไตนา และวัลลภา อารีรัตน์, 2566; สุริยะะ รูปหมอก และคนอื่น ๆ, 2567; อรรถชัย ศรีวรภัทร และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563; Dweck, 2006) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดา ไตนา และวัลลภา อารีรัตน์ (2566) ที่พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพยายาม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “ด้านการขอความท้าทาย” ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการแก้ไขของ ษชพัช ปรีชาจารย์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และวิทยา ศรีชมพู (2566) ที่พบว่า ควรทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development-R&D) เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเกี่ยวกับ “การสร้างความท้าทายในการทำงาน” เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่าผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือ เปิดโอกาสสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนสุขภาพภาวะ กิจกรมนันทนาการ และผ่อนคลาย ทำให้บุคลากรและนักเรียนมีคุณภาพชีวิตดี และส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า “ด้านการผ่อนคลาย (happy relax)” ซึ่งเป็นหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลา และพื้นที่ให้ครู บุคลากร และนักเรียน ได้ผ่อนคลายจากความเครียดในการทำงานหรือการเรียน เพื่อช่วยลดความตึงเครียด และฟื้นฟูพลังใจ ทำให้ทุกคนมีความสุขและพร้อมกลับมาทำงานหรือเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี และชนมณี ศิลาณุกิจ, 2567; ภัสสรวิฐิตา บัวกลาง และสมนึก การีเวท, 2567; สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และศิริพงษ์ เสาภายน, 2566; ไสโรธัส ปูนสุวรรณ, 2566; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552; หยาดนภา ทำพระเวช และคนอื่น ๆ,

2567) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น Happy Relax (การผ่อนคลาย) ซึ่งเป็น 1 ใน 8 ความสุข (happy 8) ของการทำงาน และใช้ชีวิตอย่างสมดุล (work-life balance) โดยมุ่งเน้นให้คนทำงานรู้จักผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างสุขภาพจิตและกายที่ดี ลดความเหนื่อยล้า เพิ่มประสิทธิภาพงาน และสร้างสรรคบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดความตึงเครียด เช่น พื้นที่พักผ่อน กิจกรรมนันทนาการ และการบริหารเวลาพักผ่อน พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมสมดุลงาน-ชีวิต เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ กฎหมาย มาตัญญู และสิทธิพร ชาวนนชัย (2564) ที่พบว่า แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมีการพบปะสังสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพูดคุยพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทัศนคติต่อกัน ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน รวมทั้งเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครู เช่น การเลี้ยงรับ เลี้ยงส่งบุคลากร การพูดคุยยกย่องเชิดชูให้กำลังใจแก่ครูในที่ประชุมประจำเดือน และให้ครูหาเวลาในการผ่อนคลายความเครียดและจัดการกับความเครียดของตนเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารโรงเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เชื่อมั่นว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการปรับตัวต่อสถานการณ์ทำให้ผู้บริหารมีแนวโน้มส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าเผชิญความท้าทาย และมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาในมิติของ “องค์กรแห่งความสุข” (happy workplace) ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีสุขภาพกายและใจที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การทำงานอย่างสมดุล และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จะเห็นได้ว่า แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ยึดกรอบความคิดแบบเติบโตสอดคล้องกับองค์ประกอบเหล่านี้โดยตรง กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทร สนับสนุนการมีส่วนร่วม และจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพะทั้งกายและใจให้แก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้โรงเรียนเป็นสถานที่ทำงานที่สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีระดับกรอบความคิดแบบเติบโตด้านการขอความท้าทายต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น จึงควรส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อความท้าทาย มองเป็นโอกาสในการเรียนรู้ สนับสนุนการริเริ่มสิ่งใหม่ ทดลองและปรับปรุงกิจกรรม รวมถึงมีนโยบายสนับสนุน เช่น แลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือเวทีกรณีศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวม รวมทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรจัดสภาพแวดล้อมลดความตึงเครียด เช่น พื้นที่พักผ่อน กิจกรรมนันทนาการ และการบริหารเวลาพักผ่อน พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมสมดุลงาน-ชีวิต เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง แสดง

ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรพัฒนากรอบความคิดนี้ในการบริหารจัดการ ขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนด้วยการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับศักยภาพและพัฒนาโรงเรียนสู่ความสุขอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- จงรักษ์ ดวงใจ และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2567). กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(3), 46-60.
- ชนมน สุขวงศ์. (2566). การศึกษากรอบความคิดของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อจัดทำคู่มือ พัฒนาการกรอบความคิดแบบเติบโต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 18(1), 194-208.
- พงษ์พิณิตย์ อุทธิยา. (2566). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของนักเรียน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี และชนมณี ศิลาณิกิจ. (2567). องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารนครรัฐ*, 1(1), 35-46.
- ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(6), 1255-1264.
- ภัสสสิฐิตา บัวกลาง และสมนึก การีเวท. (2567). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการสร้างองค์กรแห่ง ความสุขอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. ใน *การประชุมวิชาการ ระดับชาติ การวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2567* (หน้า 374-388). มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ, สำนักวิจัยและบัณฑิตวิทยาลัย.
- ภูริรัตน์ สุกใส, สุภากร จันทร์เพ็ญ, สุนันทนา กุศลประเสริฐ, สุวดี ถามมูล และสิทธิพร เขาวนชัย. (2566). กรอบความคิดแบบ เติบโตของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 3(2), 15-28.
- มุกระวี พิณจลิก และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์. (2566). รูปแบบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น*, 47(4), 45-59.
- เมียวดี ดีพูน. (2563). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา โตนา และวัลลภา อารีรัตน์. (2566). กรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นครูมืออาชีพใน ศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับ บัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(3), 121-132.
- ลฎาภา มาตมูย และสิทธิพร เขาวนชัย. (2564). แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 5(2), 1-14.
- ชชพัส ปริชาจารย์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และวิทยา ศรีชมพู่. (2566). แนวทางการพัฒนากรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(1), 205-222.
- สมสินธ์ รักบุญ และอำนาจ ทองโปร่ง. (2563). การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารดุษฎี บัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(2), 310-320.
- สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และศิริพงษ์ เสาภายน. (2566). องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*, 8(2), 1-14.

- สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(4), 146-160.
- สุริยะ รูปหมอก, ขวน ภาวังกุล, พีระนันท์ นัมคณิศรณ, ธีระพร อายุวัฒน์ และพัชราวลัย สังข์ศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับชุดความคิดแบบเติบโตของครูโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 2810-2822.
- โสรัถย์ ปันสุวรรณ. (2566). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. ค้นจาก <https://searchlaw.ocs.go.th/council-of-state/#/public/doc/R3dSUWRxdFRRK25xekxWRDA5U2VsQT09>
- หยาดนภา ทำพระเวช, นันธวัช นุชนารถ และฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม*, 6(2), 33-44.
- อรรถชัย ศรีวรภัทร และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา. (2563). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามกรอบความคิดแบบเติบโต. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 3(3), 40-63.
- อรรถพร เทียมทัน และสรวิศ ดีปู้. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 11(2), 168-180.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Ballantine Books.
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. The Free Press.
- UNESCO Institute for Statistics. (2022). *From learning recovery to education transformation: Insights and reflections from the 4th Survey on national education responses to COVID-19 school closures*. Retrieved from <https://covid19.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/11/2022/09/from-learning-recovery.pdf>