

กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
Mindset and Performance Outcomes of Educational Personnel
in the Bangkok Primary Educational Service Area Office

พรไพลิน บัวทอง¹

Pornpailin Buathong¹

โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ²

Sopee Wiwatchankrit²

ไนตะวัน กำหอม³

Naitawan Kumhom³

^{1,2,3}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2,3}Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences and Education,
Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ³plu1234@hotmail.com

Received: March 13, 2025; Revised: April 30, 2025; Accepted: April 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทางการศึกษา 385 คน ตามสูตรของ Krejcie และ Morgan (1970) และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ได้ค่า 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ส่วนด้านที่มีระดับต่ำสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม 2) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านผลการประเมินประจำปี 3) กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กรอบความคิด, ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงาน, การบริหารการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of mindset among educational personnel, 2) assess their work performance, and 3) investigate the relationship between mindset and work performance among personnel under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. A quantitative survey research design was employed. The sample consisted of 385 educational personnel, selected using simple random sampling based on the sample size determination formula by Krejcie and Morgan (1970). The research instrument was a questionnaire validated by three experts and demonstrated high reliability with a Cronbach's alpha coefficient of 0.89. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's correlation coefficient to assess the relationship between variables.

The results revealed that:

1. The overall level of mindset was high, with the highest score in interpersonal relationships, followed by work environment and knowledge and understanding of job responsibilities, while teamwork scored the lowest.
2. The overall level of work performance was high, with task performance scoring the highest, followed by annual performance evaluations.
3. There was a moderate positive correlation between mindset and work performance, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Mindset, Performance Achievement, Educational Administration

บทนำ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในด้านจิตวิทยาและการศึกษา คือ กรอบความคิด (Mindset) ซึ่งหมายถึงชุดของความเชื่อและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม วิธีคิด และการตัดสินใจของบุคคล (Dweck, 2012) กรอบความคิดเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าบุคคลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาและเผชิญกับอุปสรรคอย่างไร โดยผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะเชื่อว่าความสามารถของตนสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และความพยายาม ขณะที่ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) มักเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่ตายตัวและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ในบริบทขององค์กรทางการศึกษา บุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมักมีแนวโน้มที่จะพยายามพัฒนาตนเอง รับมือกับปัญหา และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคลากรมีกรอบความคิดแบบตายตัว อาจทำให้เกิดความลังเลในการเปลี่ยนแปลง และลดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เนื่องจากสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ และเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรทางการศึกษาโดยรวม

ความคิดเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการงานและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การมีกรอบความคิดที่เปิดกว้างและสามารถปรับเปลี่ยนได้ช่วยให้บุคคลมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาทักษะ และเผชิญกับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กรอบความคิดไม่ได้เป็นเพียงแค่อุปสรรคภายในที่ส่งผลต่อบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ในองค์กร และประสิทธิภาพของการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556) การศึกษาวิจัยระบุว่าบุคลากรที่มีกรอบความคิดเติบโตมักมีความพยายามในการพัฒนาตนเองสูงขึ้น มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และสามารถรับมือกับอุปสรรคได้ดีกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวอาจมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความท้าทายและลดโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ ๆ (อังศวีร์ เครือแก้ว, 2562) นอกจากนี้ บุคลากรที่มีกรอบความคิดเติบโตยังแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้ดีกว่า ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของทีมภายในองค์กร การมีทัศนคติที่เปิดกว้างและความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Dweck, 2012) องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีกรอบความคิดเติบโตมักส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเชิงรุก การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการนำบทเรียนจากความล้มเหลวไปปรับปรุงการทำงานแทนที่จะมองว่าเป็นอุปสรรค ขณะที่องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบปิดกั้นหรือมีแนวคิดที่ตายตัว มักประสบปัญหาในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและ

เผชิญกับอัตราการลาออกที่สูงขึ้น (นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล, 2565) ในบริบทขององค์กรทางการศึกษา กรอบความคิดของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาขององค์กร หากบุคลากรมีกรอบความคิดที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาจะสามารถนำพาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนมากขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังพบว่าในหลายองค์กร บุคลากรบางส่วนยังคงมีกรอบความคิดที่จำกัด ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพขององค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัญหานี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กร ทำให้ขาดความสามารถในการแข่งขันและลดโอกาสในการพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น (มุทิตา อดทน, 2561)

แนวคิดเรื่องกรอบความคิดไม่ได้ส่งผลเฉพาะระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญในระดับองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง กรอบความคิดเติบโตช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม หากบุคลากรมีกรอบความคิดแบบตายตัว มักมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความท้าทาย ขาดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และปรับตัวได้ยากเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กร (Dweck, 2012) ในแง่ของการบริหารองค์กร กรอบความคิดของบุคลากรมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง หากบุคลากรมีกรอบความคิดเติบโต องค์กรก็มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กันมากขึ้น (อังศวีร์ เครือแก้ว, 2562) อย่างไรก็ตาม หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากรอบความคิด อาจทำให้บุคลากรขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน ในบริบทของสถานศึกษา กรอบความคิดของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ครูที่มีกรอบความคิดเติบโตมักแสวงหาวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ขณะที่ครูที่มีกรอบความคิดตายตัวอาจมองว่าความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ และไม่ปรับกลยุทธ์การสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการแตกต่างกัน (Dweck, 2012) ดังนั้น การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างกรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในปัจจุบัน (มุทิตา อดทน, 2561)

จากแนวคิดเรื่องกรอบความคิดที่ส่งผลต่อทั้งบุคคลและองค์กรทางการศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความคิดเติบโตจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบันทำให้บุคลากรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน หรือการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการองค์กร การมีกรอบความคิดเติบโตช่วยให้บุคลากรสามารถเปิดรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ลดความต้านทานต่อสิ่งใหม่ และพยายามพัฒนา

ทักษะของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดของบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงเป็นแนวทางสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการพัฒนา ทั้งนี้ หากสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนกรอบความคิดเติบโตได้อย่างเหมาะสม ย่อมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดข้อจำกัดในการปรับตัว และสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กรทางการศึกษาในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดกับของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน ซึ่งพัฒนาโดย Krejcie และ Morgan (1970)

สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าคงที่จากตาราง Z สำหรับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเท่ากับ 1.96

P = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ ± 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \cdot 0.25}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. กรอบความคิด ครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม

2. ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านผลการประเมินประจำปี

แบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 สร้างร่างแบบสอบถามและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของข้อความ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีวิธีการให้คะแนน -1 = ไม่สอดคล้อง, 0 = ไม่แน่ใจ, และ +1 = สอดคล้อง ผลการประเมินพบว่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ในช่วง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตาม Rovinelli และ Hambleton (1977) ที่กำหนดว่า ค่าดัชนี IOC ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าสามารถใช้ได้

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย เพื่อประเมินความชัดเจนของคำถาม

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน โดยมีกระบวนการเก็บข้อมูลดังนี้

1. เตรียมการเก็บข้อมูล

- ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ทดสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กเพื่อ ประเมินความชัดเจนและความน่าเชื่อถือ

2. กระบวนการเก็บข้อมูล

- แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมให้คำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และแนวทางในการตอบคำถาม
- ติดตามและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืน หากพบว่ามีแบบสอบถาม ที่ไม่สมบูรณ์ จะทำการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง
- บันทึกและเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดและ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ระดับของกรอบความคิดและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับของกรอบความคิด (ซึ่งครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, ความมั่นคงและก้าวหน้า, ขวัญกำลังใจ, นโยบาย, พฤติกรรมการทำงาน และการทำงานเป็นทีม) และระดับของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (ซึ่งครอบคลุมด้านผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมิน ประจำปี) โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งแปลผลตามระดับคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ อย่างมีเกณฑ์

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกรอบความคิดและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา โดยใช้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ เช่น ค่าใกล้ +1 หมายถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สูง ขณะที่ค่าใกล้ 0 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ระดับกรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ส่วนด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม
2. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงาน มีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลการประเมินประจำปี
3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรมี ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรมีแนวโน้มเปิดรับการเรียนรู้ พร้อมปรับตัวต่อสถานการณ์ และมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ได้คะแนนสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรให้ความสำคัญกับการประสานงาน การทำงานร่วมกัน และการสร้างความเข้าใจอันดีภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่นและสร้างแรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรรับรู้ว่ามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ ในทางตรงข้าม ด้านการทำงานเป็นทีม ได้คะแนนต่ำที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ อาจมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหาร หรือยังขาดระบบที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ส่งผลให้การประสานงานเป็นกลุ่มยังไม่ราบรื่นเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษานี้กับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีความสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ซึ่งศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหาร และความสามารถของบุคลากร นอกจากนี้ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงาน ก็มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ อังศวีร์ เครือแก้ว (2562) ที่พบว่า กรอบความคิดเชิงเติบโต (Growth Mindset) ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร โดยผู้ที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มที่จะสามารถปรับตัวต่อการทำงานได้ดี พยายามพัฒนาตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวยังพบว่าบุคลากรบางกลุ่มมีแนวคิดแบบผสมระหว่าง Growth Mindset และ Fixed Mindset ซึ่งสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับต่ำกว่ากลุ่มที่มี Growth Mindset อย่างชัดเจน

ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า กรอบความคิดมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ การจัดสภาพแวดล้อม และการสร้างความเข้าใจในหน้าที่ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

2. ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงานเนื่องจากบุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านผลการประเมินประจำปี เพราะว่าผลการประเมินที่ได้เป็นไปในทิศทางบวก และแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการยอมรับด้านศักยภาพและการทำงานของตนเอง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขยา จรรยาศรี (2566) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยพบว่า การปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากและเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และการบริหารเวลา แม้ว่าผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีจุดที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการเวลาและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาทักษะเฉพาะทางจะช่วยให้บุคลากรสามารถรักษามาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งในด้านศักยภาพของบุคลากร ความพร้อมของสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบการบริหารจัดการขององค์กร การพัฒนา

แนวทางสนับสนุนที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและส่งผลเชิงบวกต่อองค์กรทางการศึกษาในระยะยาว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาทักษะของตนเอง รับมือกับอุปสรรคในการทำงาน และสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า กรอบความคิดมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านผลการประเมินประจำปี รองลงมาคือด้านผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีแนวคิดแบบเติบโตมักได้รับการประเมินที่ดีจากองค์กร และสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ในทางกลับกัน บุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความท้าทาย ขาดความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ดี เพราะทัศนคติแบบปิดนี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขยา จรรยาศรี (2566) ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของครูมีระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางบวก เช่นเดียวกับงานของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยภายในองค์กร เช่น การบริหารจัดการ ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ งานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560) ยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ล้วนส่งผลต่อคุณภาพและปริมาณผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะปัจจัยด้านการยอมรับจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพยายามและความตั้งใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ผลวิจัยในครั้งนี้สะท้อนว่า องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีกรอบความคิดเติบโต จะสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรเปิดรับการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และให้โอกาสในการเติบโตทางอาชีพ การฝึกอบรมและการให้คำแนะนำที่เหมาะสมจากผู้บริหาร รวมถึงการสร้างระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและมีแรงจูงใจ จะช่วยให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีระดับต่ำสุด ในกรอบความคิดของบุคลากรองค์กรจึงควร จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสร้างภารกิจร่วมในงานประจำ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร

1.2 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านผลการประเมินประจำปี ดังนั้น ควรมีการนำแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ไปบูรณาการในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในระบบการประเมินผล และการให้คำปรึกษารายบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองต่อเนื่อง

1.3 ด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน องค์กรควรรักษาและต่อยอดคุณลักษณะนี้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการยอมรับ ให้เกียรติ และการสื่อสารเชิงบวก เพื่อคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ

1.4 ควรมีการสร้างแรงจูงใจภายในให้บุคลากร โดยเฉพาะ การสร้างเป้าหมายการพัฒนาแบบรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรขยายประเด็นการวิจัยไปสู่การศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ภาพรวมเชิงระบบมากยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากงานวิจัยนี้เน้นข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งอาจไม่สะท้อนมุมมองเชิงลึกของบุคลากร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควร ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อให้เข้าใจเจตคติ แรงผลักดัน และอุปสรรคที่บุคลากรเผชิญได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษดา เขียววิวัฒนสุข และคณะ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารวิจัย
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), 29-43.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ :
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดตีความและการรับรู้ความสามารถแห่งตนของนักเรียนนายร้อย. *วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ*, 10, 20–32. สืบค้นจาก [https://so04.tci-
thaijo.org/index.php/KANNICHA/article/view/258997](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA/article/view/258997)
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119
เทคนิค พรินต์.
- มุกิตา อุดทน. (2561). ศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ตอนปลาย. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 24(2), 182-194.
- อภิขยา จรรยาศรี. (2566). มรรธนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อังศวีร์ เครือแก้ว. (2562). กรอบความคิด กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสาย
สนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *การค้นคว้าอิสระ รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะคณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7135>
- Dweck, C.S. (2012). *Mindset: How You Can Fulfil Your Potential*. Constable & Robinson,
London.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of
criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49–60.