**แนวทางการพัฒนา****กรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา**

**Approach for developing a growth mindset of school administrators**

**นิทัสน์ มาสาลี1**

**วัลลภา อารีรัตน์2**

**เสาวนี สิริสุขศิลป์3**

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการศึกษาองค์ประกอบกรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการวิจัยเชิงเอกสารและยืนยันองค์ประกอบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตใช้เครื่องมือประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จํานวน 9 คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานในระดับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับดูแลและมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 นักวิชาการอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มี ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและวิจัย จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และหาคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การวิเคราะห์แบบสามเส้า (Triangulation)

ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยหลักสำคัญ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ 2) การพัฒนาเจตคติ และ 3) การพัฒนาทักษะสู่การปฏิบัติ สู่วิธีการปฎิบัติ ทั้ง 6 องค์ประกอบ 1) ความคิดที่มุ่งเน้นการรอบรู้ 2) การมุ่งเน้นเป้าหมาย 3)การยอมรับความสำเร็จ 4) การเปิดใจกว้างกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง 5) ความทะเยอทะยาน 6) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

**คำสำคัญ:** แนวทาง การพัฒนากรอบความคิดเติบโต ผู้บริหารสถานศึกษา

**Abstract**

The purpose of this research was to study the guidelines for the development of the growth mindset of the school administrators. The research consisted of studying the components

of the growth mindset of the school administrators through documentary research and confirming the components by in-depth interviews. This qualitative study of the development of growth mindset used two instruments consisting of interview form and focus group discussion form. There were 9 qualified persons selected through purposive Sampling. The sample were consisted of three groups. Group 1 were 2 practitioners at the policy level from the Office of the Basic Education Commission who supervise and act in promoting and supporting education, Group 2 were 2 university professors with the expertise in education and research administration, and group 3 were 4 administrators of educational institutes under the Office of the Basic Education Commission with at least 10 years of experience with knowledge and understanding about educational administration. Data were analyzed using a triangular analysis.

The results of the research found that the development of the growth mindset of school administrators consisted of three main components: 1) cognitive development, 2) attitude development, and 3) practical skills development. The method of development comprised 6 elements, they are 1) Awareness-focused thinking 2) Goal-focused 3) Acknowledgment of success 4) Open-minded to changing circumstances 5) Ambition 6) Commitment to self-improvement

**Keywords:** guidelines, development, growth mindset, school administrators

1นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,Doctoral Student in Educational Administration Program,, Faculty of Education, Khon Kaen University

2อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

3อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

**บทนำ**

โลกภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลัน ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสู่ยุค พลิกผันทางดิจิตอล (digital disruption) ทั้งจากการสื่อสารที่ฉับไวผ่านสื่อสังคมออนไลน์สู่โลกไร้พรมแดน ทั้งภัยจากการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติที่รวมไปถึงโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด-19 ที่ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวาง ต่อวิถีชีวิตและวิถีสังคมจนหลายอาชีพ ทำให้องค์การต่างๆต้องปรับตัว นำไปสู่ความพยายามในการแสวงหาแนวทางหลายประการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนเองทางเชาวน์ปัญญาหรือทักษะ แม้ว่าเทคโนโลยีจะ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง แต่หัวใจของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกลับอยู่ที่คน ดังที่ (Dweck,2006) ให้ความเห็นว่า สิ่งแรกในการรับมือการเปลี่ยนแปลงทางดิจิตอลไม่ใช่สมรรถนะทางเทคโนโลยี แต่ เป็น “กรอบความคิดเติบโต” (Growth mindset) ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านความเชื่อเพื่อนำไปสู่การพัฒนาได้ ทั้งด้านเชาวน์ปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนานี้ สามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ทั้งนี้ กรอบความคิดเติบโตจะนำไปสู่การจูงใจ ให้ผู้ที่มีกรอบความคิดประเภทนี้แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Dweck,2015)

สำหรับผู้บริหาร ในยุคของการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นต้องปรับความเชื่อหรือทัศนคติเกี่ยวกับความสามารถในการเติบโตและพัฒนาได้ การตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง การเรียนรู้เพื่อรับสิ่งใหม่ การเปิดใจยอมรับประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ การคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ที่มีความสมดุลย์ทั้งด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ (Brent Gleeson 2019) ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการ ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการสร้างสรรค์ Ideaและการสร้างทัศนคติเชิงบวกทางด้านอารมณ์ หรือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการ บริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำทางสู่สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และ ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน,2559)

มีนักวิชาการกล่าวถึงกรอบความคิดเติบโตเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาในบทความวิชาการ ต่างประเทศ แต่งานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการพัฒนากรอบความคิดเติบโตเติบโตจึง เป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโต ผู้บริหารสถานศึกษา

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฏี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ถึง หลักการแนวคิด และวิธีการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาและจัดทำร่างแนวทางการพัฒนา รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประกอบด้วย 6 ด้านคือ (1) ความคิดที่มุ่งเน้นการรอบรู้ (2) การมุ่งเน้นการเรียนรู้เป้าหมาย (3) การยอมรับความสำเร็จ (4) การเปิดใจกว้างกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง (5) ความทะเยอทะยาน (6) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบการร่างการพัฒนาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน เพื่อให้ได้แนวทางที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

**กลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานในระดับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับดูแลและมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มี ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและวิจัย จำนวน 2 คน

และกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น

แบบบันทึกการดำเนินการสนทนากลุ่มประกอบด้วยประเด็นในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1. ชื่อแนวทาง 2. วัตถุประสงค์ 3. หลักการและแนวคิด 4. วิธีการปฏิบัติ

**ผลการวิจัย**

การศึกษาองค์ประกอบกรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้กรอบมิติทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

**1 มิติด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) ประกอบด้วย**

1) คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) สามารถเข้าใจและเชื่อว่าความสามารถเชื่อในศักยภาพผู้ร่วมงานว่าสามารถเติบโตพัฒนา มัความคิดยึดหยุ่นในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

2) การพัฒนาศักยภาพของคนที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) สามารถบูรณาการในการปฏิบัติงานทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการปัญหา การพัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัว

3) ตัวบ่งชี้กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้ทราบถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกรอบความคิดเติบโต

4) กรอบความคิดแบบเติบโตจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ การไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว การเห็นคุณค่าของความพยายาม การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

5) การมองหาตัวอย่างหรือบทเรียนที่สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้อื่น เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทักษะและเครื่องมือที่จำเป็นในการสร้างและพัฒนากรอบความคิดเติบโตในการปฏิบัติติงานร่วมกัน

**2. มิติด้านการพัฒนาเจตคติ (attitude) ประกอบด้วย**

1) ความเชื่อที่มีต่อคุณลักษณะของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ทั้งด้านเชาวน์ปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการพัฒนานี้ สามารถเกิดขึ้นจากความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน

2) มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ มีความพยายามในการแสวงหาแนวทางหลายประการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินและการทำงาน

3) ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตหรือมีวิธีคิดแบบ lifelong learning skill จะแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เรียนรู้จากความสำเร็จของคนอื่นเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้ตนเองสำเร็จเช่นกัน

4) ผู้บริหารมองเห็นศักยภาพของผู้ร่วมงานและพร้อมที่ จะให้โอกาสพวกเขาได้ค้นพบตนเอง และเสริมหนุนให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งสร้างพลังเครือข่ายซึ่งกันและกันต่อไป

5) กรอบความคิดที่เชื่อว่าคนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ส่งผลให้บุคคลมีลักษณะชอบการเรียนรู้ และการฝึกฝน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองเน้นการเรียนรู้จากกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ ทำให้บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

**3. มิติการพัฒนาทักษะสู่การปฏิบัติ (Practice)**

**ประกอบด้วย**

1) การการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับระหว่างกัน และสะท้อนคิด (Feedback & Reflection) ทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคคล และในการทำงานเป็นทีม

2) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) เกิดมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน

3) การนำระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อสร้างพลังเชิงบวกด้วยการใช้วิธีการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวคนในองค์กร นำมาพัฒนาศักยภาพ บ่มเพาะและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

4) การใช้ทักษะเสริมความคิดให้เป็นระบบมากขึ้น ในการพัฒนาการทำงานเช่น Systematic thinking, analysis thinking, Strategic thinking และ Creative thinking

5) การพัฒนาระบบการคิด รวมทั้งการให้เครื่องมือและวิธีการ เพื่อช่วยให้สามารถคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์แก่บุคคลากรเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรก้าวเดินได้อย่างมั่นคง และได้ตามเป้าหมาย

**การอภิปรายผล**

แนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ชื่อแนวทาง 2) วัตถุประสงค์ 3) หลักการและแนวคิด และ4) วิธีการปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย มิติด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) มิติด้านการพัฒนาเจตคติ (Attitude) มิติการพัฒนาทักษะสู่การปฏิบัติ (Practice) จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมี ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนการดำเนินการสร้างแนวทางอย่างเป็นระบบตามแนวคิดการสร้างแนวทางของ Benjamin S. Bloom and Other (1971) และแนวคิด ภัทรวุฒิ วัฒนศัพท์ (2021) เป็น โดยขั้นตอนการสร้างแนวทางประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญคือ 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฏีที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ในประเด็นที่ต้องการศึกษา 2) การร่างหรือการสร้างแนวทางตามขั้นตอนและองค์ประกอบที่กำหนด 3) การตรวจสอบแนวทางในส่วนของการตรวจสอบ แนวทางใช้วิธีการตรวจสอบแนวทางโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (characteristic) อีกทั้งยังได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยใช้การประชุมอภิปรายเพื่อหาฉันทามติด้วยเทคนิคโฟกัสกลุ่ม ( Focus Group Discussion ) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้ปฏิบัติที่มีผลงานโดดเด่นด้านทางการศึกษา ทั้งกลุ่มนักวิชาการและกลุ่มนักปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีที่ King et al. (2001) ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประเมิน ผลการวิเคราะห์จะได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับความสอดคล้อง ความสำคัญและความจำเป็นของรายการและเชิงคุณภาพในลักษณะของเหตุผลประกอบ

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้**

1. สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ร้อยแก่นสารสินธุ์ สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และทิศทางในการดำเนินงานของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพได้

2.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำแนวการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหาร ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน จัดทำกิจกรรม โครงการ หรือดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานศึกษาของแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1.สถานศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ในการวัดประเมินผลความสามารถตามกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้บริหารเพื่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติติงานของผู้บริหาร

2. สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามรถนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้บริหาร ไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้บริหารใหม่ระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาก่อนการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานจริง

3. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นฐานการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ และการวัดและประเมินจากตัวบ่งชี้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

**เอกสารอ้างอิง**

ภัทรวุฒิ วัฒนศัพท์. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.Vol. 12 No. 1 (2016): มกราคม-มิถุนายน 2559, fromhttps://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/56340

Dweck, C.S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Retrieved December 4, 2018, from

<https://www.amazon.com/Mindset-Psychology-Carol-S-Dweck/dp/0345472322>

Bloom, Benjamin S. and Other. (1971). Handbook on formative and Summative Evaluation of Student Learning. New York: McGraw-Hill

Brent Gleeson. (2019) 7 Mindsets Necessary For Successful LeadershipDevelopmenthttps://www.forbes.com/sites/brentgleeson/2018/05/31/7-mindsets-necessary-for-successful-leadership

King, R. H.; Eason, P. E.; Kerton, D. K.; Dunshea, F. R. , 2001. Evaluation of solvent-extracted canola meal for growing pigs and lactating sows. Aust. J. Agric. Res., 52 (10): 1033-1041