

แนวทางการพัฒนารอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา Approach for developing a growth mindset of school administrators

นิทัศน์ มาสาลี¹,
วัลลภา อาริรัตน์²,
เสาวณี สิริสุขศิลป์³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการศึกษาองค์ประกอบรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการวิจัยเชิงเอกสารและยืนยันองค์ประกอบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาแนวทางการพัฒนารอบความคิดเติบโตใช้เครื่องมือประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานในระดับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับดูแลและมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 นักวิชาการอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและวิจัย จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และหาคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การวิเคราะห์แบบสามเส้า (Triangulation)

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

คำสำคัญ: แนวทาง การพัฒนารอบความคิดเติบโต 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

¹นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

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

1. บทนำ

โลกภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลัน ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสู่ยุค พลิกผันทางดิจิทัล (digital disruption) ทั้งจากการสื่อสารที่ฉับไวผ่านสื่อสังคมออนไลน์สู่โลกไร้พรมแดน ทั้งภัยจากการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติที่รวมถึงโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด-19 ที่ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวาง ต่อวิถีชีวิตและวิถีสังคมจนหลายอาชีพ ทำให้องค์กรต่างๆต้องปรับตัว นำไปสู่ความพยายามในการแสวงหาแนวทางหลายประการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนเองทางเขาวนปัญญาหรือทักษะ แม้ว่าเทคโนโลยีจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง แต่หัวใจของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกลับอยู่ที่คน ดังที่ (Dweck, 2006) ให้ความเห็นว่า สิ่งแรกในการรับมือการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลไม่ใช่สมรรถนะทางเทคโนโลยี แต่ เป็น “กรอบความคิดเติบโต” (Growth mindset) ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านความเชื่อเพื่อนำไปสู่การพัฒนาได้ ทั้งด้านเขาวนปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนานี้ สามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ทั้งนี้ กรอบความคิดเติบโตจะนำไปสู่การจูงใจ ให้ผู้ที่มีกรอบความคิดประเภทนี้แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Dweck, 2015)

สำหรับผู้บริหาร ในยุคของการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นต้องปรับความเชื่อหรือทัศนคติเกี่ยวกับความสามารถในการเติบโตและพัฒนาได้ การตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง การเรียนรู้เพื่อรับสิ่งใหม่ การเปิดใจยอมรับประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ การคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ที่มีความสมดุลทั้งด้านคุณลักษณะความรู้ 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 แต่ งานวิจัยยังเป็นรูปธรรมยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการพัฒนากรอบความคิดเติบโตเติบโตจึง เป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโต ผู้บริหารสถานศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ถึง หลักการแนวคิด และวิธีการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาและจัดทำร่างแนวทางการพัฒนา รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา

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

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบการร่างการพัฒนาระบบแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน เพื่อให้ได้แนวทางที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

4. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานในระดับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับดูแลและมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและวิจัย จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น

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

6. ผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าประกอบกรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้กรอบมิติทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1 มิติด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) ประกอบด้วย

1) คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) สามารถเข้าใจและเชื่อว่าความสามารถเชื่อกในศักยภาพผู้ร่วมงานจะสามารถเติบโตพัฒนา มีความคิดยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

2) การพัฒนาศักยภาพของคนที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) สามารถบูรณาการในการปฏิบัติงานทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการปัญหา การพัฒนาบุคลากรและความสามารถในการปรับตัว



3) ตัวบ่งชี้กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้ทราบถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรม การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกรอบความคิดเติบโต

4) กรอบความคิดแบบเติบโตจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ การไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว การเห็นคุณค่าของความพยายาม การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

5) การมองหาตัวอย่างหรือบทเรียนที่สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้อื่น เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทักษะและเครื่องมือที่จำเป็นในการสร้างและพัฒนากรอบความคิดเติบโตในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. มิติด้านการพัฒนาเจตคติ (attitude) ประกอบด้วย

1) ความเชื่อที่มีต่อคุณลักษณะของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ทั้งด้านเชาวน์ปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการพัฒนานี้ สามารถเกิดขึ้นจากความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน

2) มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ มีความพยายามในการแสวงหาแนวทางหลายประการเพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินและการทำงาน

3) ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตหรือมีวิถีคิดแบบ lifelong learning skill จะแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่นเป็นแรงผลักดันและสนใจให้ตนเองสำเร็จ เช่นกัน

4) ผู้บริหารมองเห็นศักยภาพของผู้ร่วมงานและพร้อมที่จะให้โอกาสพวกเขาได้ค้นพบตนเอง และเสริม หนุนให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งสร้างพลังเครือข่ายซึ่งกันและกันต่อไป

5) กรอบความคิดที่เชื่อว่าคนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ส่งผลให้บุคคลมีลักษณะชอบการเรียนรู้ และการฝึกฝน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองเน้นการเรียนรู้จากกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ ทำให้บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

3. มิติการพัฒนาทักษะสู่การปฏิบัติ (Practice)

ประกอบด้วย

1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับระหว่างกัน และสะท้อนคิด (Feedback & Reflection) ทำให้ เกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคคล 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 เพื่อช่วยให้สามารถคิดวิเคราะห์และ สร้างสรรค์แก้ปัญหาการเป็นสิ่งที่จำเป็น และเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรก้าวเดินได้อย่างมั่นคง และได้ตามเป้าหมาย

7. การอภิปรายผล

แนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ชื่อแนวทาง 2) วัตถุประสงค์ 3) หลักการและแนวคิด และ 4) วิธีการปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย มิติด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) มิติด้าน การพัฒนาเจตคติ (Attitude) มิติการพัฒนาทักษะสู่การปฏิบัติ (Practice) จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนากรอบ

ความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมี ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างแนวทางอย่างเป็นระบบตามแนวคิดการสร้างแนวทางของ Benjamin S. Bloom and Other (1971) และแนวคิด ภัทรวุฒิวัฒน์ศัพท์ (2021) เป็น โดยขั้นตอนการสร้างแนวทางประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญคือ 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ในประเด็นที่ต้องการศึกษา 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

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ร้อยแก่นสารสินธุ์ สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และทิศทางในการดำเนินงานของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพได้
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน จัดทำกิจกรรม โครงการ หรือดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานศึกษาของแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. สถานศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ในการวัดประเมินผลความสามารถตามกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้บริหารเพื่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
2. สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้บริหาร ไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้บริหารใหม่ระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานจริง
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นฐานการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ และการวัดและประเมินจากตัวบ่งชี้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

9. เอกสารอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. Vol. 12 No. 1 (2016): มกราคม-มิถุนายน 2559, from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/56340>.
- ภัทรวุฒิวัฒน์ศัพท์. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกลำดับสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- 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 Leadership Development**. <https://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.