

การพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา*

Development of Change Leadership Training Course for Students in Higher Education Institutions



^{1*} อาทิตยา โปณะทอง, ชัยณรงค์ สุวรรณสาร และ กาญจนา ภัทราวินวัฒน์

^{1*} Arthittaya Ponathong, Chainarong Suvarnasara and Kanchana Pattrawiwat

วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

College of Philosophy and Education, Saint John's University, Thailand.

^{1*} Corresponding Author. Email: Arthittaya.k@bu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาและ 2) เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา การดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิตและประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ใช้บัณฑิต 2) การพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา 3) การทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา 4) การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร กลุ่มทดลองคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังการอบรม แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบประเมินหลักสูตรอบรม สถิติที่ใช้ คือ Modified Priority Needs Index (PNI_m) ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติ Paired t-test

สรุปผลการวิจัย ดังนี้ 1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรอบรม 3) เนื้อหาของหลักสูตรอบรม ประกอบด้วย 3 โมดูล



4) กิจกรรมการอบรม 5) สื่อ-อุปกรณ์ 6) การประเมินผล 2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม พบว่า กลุ่มทดลองมีความรู้เรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก่อนและหลังการอบรม พบว่า กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมทุกด้าน โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความต่างของค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ผลการประเมินหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาศาสนาอุดมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรอบรม; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) develop a change leadership training course for students in higher education institutions, and 2) implement and evaluate the change leadership training course. The research was performed in 4 steps, namely; 1) The characteristics needs for change leadership (needs assessment) by the employers 2) training course development 3) implementing and evaluating the training course and 4) improving the change leadership training course. The sample for this study were the volunteer 30 undergraduate students. The training course, the pre-post test were used as the tools. Modified Priority Needs Index (PNI_m), Mean, Standard Deviation, and Statistical Paired t-test were used to analyze the data.

The research results showed that, first; the change leadership training course consisted of 6 components, such as, 1) the principle and rationale, 2) training objectives 3) the course contents which composed of 3 modules, 4) training activities, 5) training media, and 6) training evaluation. Second, the comparison of pre-post test on the knowledge and behavior showed that there were the significant difference at the .05 and the training course evaluation showed that the training course was highly appropriate.

Keywords: Training Course Development; Change Leadership; Higher Education Institutions

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก และการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดการพัฒนาในรูปแบบใหม่ รัฐบาลมีแนวทางการพัฒนาโดยเน้นแนวคิดพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนภายใต้โมเดลไทยแลนด์ 4.0 บัณฑิตใหม่ที่สามารถศึกษาในปัจจุบันมีแนวโน้มตกงานมากขึ้น จากการสำรวจข้อมูลในเดือนมีนาคม 2560 พบว่า มีบัณฑิตประมาณ 2.1 แสนคน กำลังประสบปัญหาภาวะตกงาน โดยเฉพาะบัณฑิตสายสังคมศึกษา (Sorat, 2017) ในขณะเดียวกัน ผลการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ (สมศ.) ผ่านการประเมินผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่สะท้อนให้สภาพปัญหาของบัณฑิตที่สามารถศึกษาพบว่า บางส่วนยังขาดทักษะด้านภาวะผู้นำ ขาดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ขาดทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้ชีวิตและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีแนวทางการพัฒนาในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาก่อนการทำงานจริง และจากสัมภาษณ์บุคลากรที่รับผิดชอบงานกิจการนักศึกษา งานบริการนักศึกษา และด้านกิจกรรมนักศึกษา พบว่า สถาบันอุดมศึกษาได้มีการวางระบบการพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาด้านภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา แต่การจัดกิจกรรมส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นกิจกรรมบูรณาการเพื่อให้นักศึกษา มีการพัฒนาที่หลากหลาย ประเด็นสำคัญคือยังขาดกิจกรรมที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาภาวะผู้นำจึงเห็นว่าควรมีเครื่องมือ หรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษาให้มีความโดดเด่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ประกอบการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี อีกทั้งจากการสัมภาษณ์บุคลากรงานแนะแนวและจัดหางาน พบว่า ผู้ประกอบการต้องการบัณฑิตที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานได้อิสระภายใต้บริบทของงาน แต่บัณฑิตที่สามารถศึกษาจากสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำ (Educational personnel representative, 2017)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สภาพปัญหาดังกล่าว ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเนื่องจาก การผลิตบัณฑิตบางส่วนยังไม่สามารถสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตโดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้บัณฑิตมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ดังนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคน และสร้างคุณภาพของคนซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (Office of the Education Council, 2010) เพราะคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและนำพาทิศทางประเทศให้อยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งสังคม และการเมืองที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น (Mahaveero, 2012; Chareonwongsak, 2017)

ด้วยเหตุนี้ จากสภาพและปัญหาของคุณภาพบัณฑิต ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

แบสและอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา ให้สามารถสร้างเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นแนวทางการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาบัณฑิตให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญเติบโตทางเทคโนโลยีสารสนเทศของโลกในศตวรรษที่ 21 และสามารถออกไปร่วมพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิตและประเมินความต้องการจำเป็น(Needs Assessment) ของผู้ใช้บัณฑิต

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี งานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำแบบสำรวจคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิตที่เป็นอยู่จริง และคุณลักษณะที่ต้องการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจ ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิตที่สังกัดหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน และขนาดตัวอย่างจึงคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดประชากรของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Vanichbuncha, 2006) ดังนั้น ต้องใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิตโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. จัดทำแบบสอบถามความต้องการคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิตและประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของผู้ใช้บัณฑิตโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตไปเก็บข้อมูล ผ่านทาง Google form, Line, e-mail และแบบสำรวจความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และ
2. ความต้องการด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา

1. ยกร่างหลักสูตรอบรม

การสร้างหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) สูงสุด 2 อันดับแรกของแต่ละด้านจากทั้งหมด 4 ด้าน เพื่อนำมาจัดทำเนื้อหาของหลักสูตร

2. การตรวจสอบร่างหลักสูตร

2.1 นำร่างหลักสูตรอบรม เสนอต่ออาจารย์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ตามโครงสร้าง

2.2 นำร่างหลักสูตรอบรมให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านเนื้อหา ด้านการอบรม ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ในด้านความเหมาะสม สอดคล้อง ครอบคลุม และถูกต้องตามหลักการที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ขึ้นทะเบียนในปีการศึกษา 2560 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ขึ้นทะเบียนในปีการศึกษา 2560 ชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์และการท่องเที่ยว คัดตามความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการอบรม ได้แก่

- 2.1 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก่อน-หลังการอบรม
- 2.2 แบบประเมินพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 แบบประเมินหลักสูตรการอบรม

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก่อนและหลังการอบรม
1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) จัดทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ 3) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยง (Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC)

3.2 การสร้างแบบประเมินพฤติกรรมและแบบประเมินหลักสูตรการอบรมมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมและแบบประเมินหลักสูตรการอบรมและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ 3) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยง (Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) (Srisa-ard, 2002) และ 4) นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try – Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบประเมินพฤติกรรม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบประเมินทั้งฉบับ เท่ากับ 0.84 โดยมีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เท่ากับ 0.75 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ 0.85 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เท่ากับ 0.82 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

4. การดำเนินการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest design วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรการอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง



การดำเนินการทดลอง เพื่อหาประสิทธิผลหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับนักศึกษาโดยการวัดหรือสังเกต (O_1) ก่อนการทดลองอบรม ต่อมาภายหลังเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว จึงทำการวัดและสังเกต (O_2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังการทดลองจากนั้นสอบถามความเห็นที่มีต่อหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์แบบทดสอบก่อน-หลังการอบรม โดยใช้สถิติ Paired t-test

5.2 การวิเคราะห์แบบประเมินพฤติกรรมและแบบประเมินหลักสูตรการอบรม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร

รวบรวมข้อเสนอแนะจากนักศึกษา และวิทยากร รวมถึงผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงหลักสูตร ให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อสามารถนำไปใช้กับนักศึกษาได้ทุกสถาบันการศึกษา

ผลการวิจัย

การใช้หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบัน อุดมศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บัณฑิต

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บัณฑิตที่สังกัดหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 384 คน ดังรายละเอียดดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บัณฑิต

(n = 384)

ผู้ใช้บัณฑิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	216	56.2
หญิง	168	43.8
อายุ		
20 – 39 ปี	164	42.7
40 – 59 ปี	199	51.8
60 ปีขึ้นไป	21	5.6
สถานภาพของผู้ประเมิน		
เจ้าของธุรกิจ	99	25.8
ผู้บริหารในองค์กร	264	68.6
ประสบการณ์ในการบริหาร/เจ้าของกิจการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	11	2.9
5 – 10 ปี	195	50.8
11 – 19 ปี	116	30.2
20 ปีขึ้นไป	62	16.1
ประเภทธุรกิจ		
สถานศึกษา	160	41.7
บริษัทจำกัด	190	49.4
อื่นๆ	34	8.9

ตอนที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิต และผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของผู้ใช้บัณฑิต

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบัณฑิตที่เป็นอยู่จริงทั้ง 4 ด้าน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลางทุกด้าน และส่วนคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิตที่ต้องการทั้ง 4 ด้านมีความต้องการในระดับมากทุกด้าน ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิต

(n = 384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของบัณฑิต	เป็นอยู่จริง			ที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.42	0.43	ปานกลาง	4.38	0.42	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.37	0.52	ปานกลาง	4.39	0.41	มาก
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.33	0.42	ปานกลาง	4.37	0.37	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.41	0.50	ปานกลาง	4.36	0.36	มาก

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาหลักสูตรอบรม

ผลการพัฒนาหลักสูตรอบรม พบว่า หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้จัดทำเป็นโมดูลการอบรม ได้ 3 โมดูล ประกอบด้วย 1. โมดูลที่ 1 ภาวะผู้นำ มี 2 ส่วน คือ 1.1 การสร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้นำ และ 1.2 การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน 2. โมดูลที่ 2 การทำงานเป็นทีม มี 2 ส่วน คือ 2.1 การสร้างสัมพันธภาพในการทำงานเป็นทีม 2.2 การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ และ 3. โมดูลที่ 3 ความแตกต่างและการยอมรับ มี 2 ส่วน คือ 3.1 การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 3.2 การมอบหมายงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้หลักสูตรอบรม และประเมินผลของการนำหลักสูตรอบรมไปใช้

ผู้วิจัยทำการทดลอง และนำผลการทดลองมาวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยหลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.1 คะแนน ดัง ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนและ หลังการอบรม

(n = 30)

	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนการอบรม	30	11.77	.10994	20.721	.00
หลังการอบรม	30	20.87	.07874		

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาก่อนการอบรม อยู่ในระดับการแสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้งทุกด้าน และหลังการอบรมพบว่าอยู่ในระดับการแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้งและเสมอๆ ดัง ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาก่อนและหลังการอบรม

(n = 30)

ด้าน	ก่อนอบรม			หลังอบรม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.36	0.21	บางครั้ง	4.47	0.10	บ่อยครั้ง
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.21	0.23	บางครั้ง	4.46	0.18	บ่อยครั้ง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.24	0.21	บางครั้ง	4.67	0.17	เสมอๆ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.34	0.14	บางครั้ง	4.59	0.13	เสมอๆ

ผลการประเมินหลักสูตรอบรมด้านเนื้อหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรมที่ค่าเฉลี่ย 4.47 ขณะที่ความพึงพอใจต่อการอบรมโมดูลที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.30

ผลการประเมินโครงการอบรมด้านวิทยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย พบว่า วิทยากรมีความรอบรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และ วิทยากรมีความสามารถเทคนิค วิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่ายมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.37 ขณะที่ความเชี่ยวชาญในการใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ที่ 4.30

ผลการประเมินหลักสูตรอบรมด้านเวลา - สถานที่ - วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย พบว่า สถานที่เหมาะแก่การจัดอบรม สามารถทำกิจกรรมได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.77 รองลงมาความสะดวกของสถานที่จัดอบรมที่ค่าเฉลี่ย 4.47 ขณะที่ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ที่ 4.03

ตอนที่ 5 การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรอบรม

จากการนำหลักสูตรอบรมที่มืองค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาของหลักสูตรอบรม 4) กิจกรรมการอบรม 5) สื่อ-อุปกรณ์ 6) การวัดและการประเมินผลไปทดลองใช้แล้ว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตรอบรมดังกล่าวในด้านต่างๆ คือ 1) เนื้อหาของหลักสูตรอบรม โดยได้เพิ่มเนื้อหาที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำอย่างเหมาะสม 2) กิจกรรมการอบรม โดยได้เปลี่ยนเป็นกิจกรรมที่มีความตื่นเต้น ทันสมัย และเสริมเพิ่มเติมให้เข้ากับเนื้อหา ลดการบรรยายหรือนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบอื่น เช่น Clip VDO การตั้งประเด็นปัญหา เป็นต้น และปรับเวลาเริ่มกิจกรรมเวลาประมาณ 10.00 น. ตามข้อเสนอแนะของผู้รับการอบรม 3) สื่อ-อุปกรณ์ ควรใช้ห้องที่สามารถเคลื่อนย้ายเก้าอี้ได้เพื่อความสะดวกในการทำกิจกรรม

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา จากวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวพบผลการวิจัย ดังนี้

หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรอบรม 3) เนื้อหาของหลักสูตรอบรม 4) กิจกรรมการอบรม 5) สื่อ-อุปกรณ์ และ 6) การประเมินผล

จากองค์ประกอบที่ 1 หลักการและเหตุผล และองค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันค่อนข้างสูง กลไกสำคัญที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมในการนำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ความท้าทาย ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ กระบวนการผลิตผู้นำที่ดี จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี แต่จากสภาพปัจจุบันพบว่า การเป็นผู้นำที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ไม่ใช่เป็นเรื่องง่าย เนื่องจากการบริหารงานของโลกในยุคปัจจุบันแตกต่างไปจากการบริหารงานในยุคที่ผ่านมา ทั้งในด้านข้อมูลข่าวสารที่มีหลากหลายช่องทาง ความต้องการจากผู้เกี่ยวข้องมีมากขึ้น บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ เทคนิค การบริหารจัดการ ทักษะประสบการณ์ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ รวมทั้ง การสื่อสารข้อมูลและการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่างๆ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเนื้อหาหลักที่สำคัญที่จะใช้ในหลักสูตรอบรมของนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาที่เข้าอบรมมี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ มีคุณภาพ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติต่อไปโดยการอบรมในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดี เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้นักศึกษาสามารถประยุกต์ความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามคุณลักษณะที่ผู้บัณฑิตพึงประสงค์

จากองค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของหลักสูตรอบรม โครงสร้างของหลักสูตร โมดูลที่ 1 ภาวะผู้นำ เนื้อหาของโมดูลนี้เกี่ยวข้องกับความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวปฏิบัติสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจ ทักษะของผู้นำเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakban (2015) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นได้แก่ มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพยกย่อง ศรัทธา มีระเบียบวินัย มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ Thongkamsak (2010) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ที่ทำให้อุบลลากรในสถานศึกษามีการรับรู้ความหมายของงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเองและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

องค์ประกอบด้านโครงสร้างของหลักสูตรโมดูลที่ 2 การทำงานเป็นทีม เนื้อหาของโมดูลนี้เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักทั่วไปสำหรับทีมงาน กระบวนการสร้างทีมงานการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kusoom et al., (2012) ที่ได้กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาลสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำและแหล่งบริการที่ก่อคุณประโยชน์ต่อสังคม และทำงานร่วมกับทีมสุขภาพและบุคคลอื่นได้และ สอดคล้องกับ Wongsakul (2011) ได้กล่าวว่า ปัจจัยย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1 ใน 4 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสำคัญตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีความสามารถทางด้านวิชาการ และเชี่ยวชาญในหน้าที่รับผิดชอบของตน มีวิสัยทัศน์ มีความกล้าในการตัดสินใจ กล้าเสี่ยงและพร้อมที่จะเรียนรู้ ปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความยุติธรรม กระจายอำนาจบริหารให้กับทีมงาน

องค์ประกอบด้านโครงสร้างของหลักสูตรโมดูลที่ 3 ความแตกต่างและการยอมรับเนื้อหาของโมดูลนี้เกี่ยวข้องกับความหมายของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักการมอบหมายงานโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongpunchang (2009) ที่ได้กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการ



คำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านผลงานตามภารกิจมากที่สุด โดยการสร้างทีมงานและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ Yang & Islam (2012) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 4 และที่ 5 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ผ่านการบรรยาย บทบาทสมมุติ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และสื่อ- อุปกรณ์ ต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suntarat (2007) ที่พบว่า กระบวนการเรียนรู้ภายในโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของกลุ่มทดลองจากการร่วมมืออภิปราย การทำงานกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับ นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา จากวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวพบผลการวิจัยดังนี้

ผลการทดลองใช้หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา พบว่า นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการอบรม เมื่อเทียบกับก่อนอบรมมีค่าเท่ากับ 20.721 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสูตรอบรมเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panluea (2007) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมได้

สรุป

การพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปริญญาตรีในการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา และผลของการใช้หลักสูตรอบรมสามารถช่วยให้นักศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการผู้ใช้บัณฑิต และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างแท้จริง
2. ควรเน้นการพัฒนาพฤติกรรมหรือทัศนคติมากกว่าความรู้ ดังนั้นการเรียนรู้จึงควรเน้นด้วย กิจกรรมนำไปสู่ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง
3. ควรเพิ่มเนื้อหาเรื่องการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำอย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นเรื่องที่ผู้เข้าอบรมมีความสนใจ และเล็งเห็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในสถาบันการอุดมศึกษา
2. ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และบริบทของชาติ
3. ควรมีการประเมินผลกระทบที่เกิดจากการอบรมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

References

- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*. 45, 21–27.
- Chareonwongsak, K. (2017). *Children and youth crisis...lack of leadership*. Retrieved July 12, 2017 from http://www.gringsak.com/index_php?components.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.
- Educational personnel representative interviewee, (2017).
- Ponathong, A. (2017) *interviewer*, Bangkok University, June 18.
- Kusoom, W. et al. (2012). *Issues and Trends of Nursing Profession*. (2nd ed). Bangkok: Sahaprachapanich publishing.
- Likert, R. (1967). “*The Method of Constructing and Attitude Scale*”, Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.



- Mahaveero, T. (2012). *The Eleventh National Economic And Social Development Plan (2012 – 2016)*. Bangkok: The Books.
- Nakban, C. (2015). *Training Curriculum Development in Transformation leadership with enhanced features for supervisors in business of an electronic factory organization*. Thesis Ph.D. (Human Resource Development)
- Office of the Education Council. (2010). *Research Report the development system Subject Teacher ability Educational personnel and Information Technology learner for education Lifelong Learning*. Bangkok: The Agricultural Cooperative Federation of Thailand. Limited
- Panluea, S. (2007). *The development of training program enhancing leadership for Prince of Songkha University student leasers*. A Doctoral research of Education Program in higher Education Management Graduation school, Srinakharinworot University.
- Srisa-ard, B. (2002). *Teaching Develoment*. Bangkok: Suweeriyasan.
- Suntarat, D. (2007). *Curriculum Development for Develop ethics of Students in Private High Schools*. Dissertation Doctor of Education Program in Educational Administration, Graduation school, Burapha University.
- Thongkamsak, P. (2010). *Structural equation modeling transforming leadership of priciples in educational foundation*. Thesis Ph.D., Khon Kaen University.
- Thongpunchang, P. (2009). *Causal structural relationship model on transformational leadership of president affecting to effectiveness of Rajabhat University*. A doctoral research in Educational Administration, Graduation school, Burapha University.
- Vanichbuncha, K. (2006). *Statistics for Research*. (4th ed). Bangkok: Chulalongkorn University Book Center, 2009.
- Wongsakul, S. (2011). *The leadership development plan*. Effective changes in management educational foundation dissertation Doctor of Education Program, University of Eastern Asia.
- Yang, Y. F., & Islam, M. (2012). *The influence of transformational leadership on job satisfaction: The balanced scorecard perspective*. Journal of Accounting & Organization Change, 8(3), 386-402.