

Factors in Changing Leadership of Executives Affects the performance of personnel of Technical Buriram College

Duangnapha Maiprom¹, Wiraspat Wongwatkasem² and Suwattanapong Romsri³

Received	Reviewed	Revised	Accepted
20/08/2564	24/09/2564	25/09/2564	29/09/2564

Abstract

This research aimed to study and compare. Opinion of personnel towards Factors in Changing Leadership of Executives affects the performance of personnel of Technical Buriram College. Classified by gender, work experience. and status. The population in this research include teachers and educational personnel of the Technical Buriram College academic year 2020, 281 people used in research. Research tools as a questionnaire, it is characterized as a 5-level estimation scale with reliability equal to 0.84. The basic statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistics used to test the hypothesis are t-test , F-test , Scheffe test's Method.

The results of the research found that

1. Opinions of personnel regarding Factors in Changing Leadership of Executives affects the performance of personnel of Technical Buriram College. Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that Factors in Leadership Change of Executives At a high level in every item. The averages were arranged in descending order ; motivational aspect. in stimulating the use of intelligence ideological influence or creating prestige The aspect of taking into account the individuality

2. Comparative analysis of personnel opinions regarding Factors in Changing Leadership of Executives affects the performance of personnel of Technical Buriram

¹ Teacher Buriram Technical College, Email- Duangnapha2564@gmail.com

² Nakhon Ratchasima College, Email- Duangnapha2564@gmail.com

³ Roi Et Provincial Education Office, Email- Duangnapha2564@gmail.com

College. Classified by gender and position. Analyzed by statistical t-test and work experience using F-test found that

2.1 Opinions of personnel regarding Factors in Changing Leadership of Executives affects the performance of personnel of Technical Buriram College. Classified by gender overall were not different.

2.2 Opinions of personnel regarding personnel regarding Factors in Changing Leadership of Executives affects the performance of personnel of Technical Buriram College. Classified by work experience Overall, the difference was statistically significant at the .05 level.

2.3 Opinions of personnel regarding Factors in Changing Leadership of Executives affects the performance of personnel of Technical Buriram College. Classified by status Overall, the difference was statistically significant at the .05 level.

Keyword : Leadership, Transformational Leadership

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์

ดวงนภา ไหมพรม⁴, วิรุตพร วงษ์วัฒน์เกษม⁵ และสุวัฒน์พงษ์ รัมย์ศรี⁶

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test , F-test ทดสอบความแตกต่างกันรายคู่ โดยใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ และตำแหน่งหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์ โดยสถิติ t-test และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ F-test พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

⁴ วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์, Email- Duangnapha2564@gmail.com

⁵ วิทยาลัยนครราชสีมา, Email- Duangnapha2564@gmail.com

⁶ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด, Email- Duangnapha2564@gmail.com

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ที่ผ่านมาได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจและภาวะโรคระบาดอย่างรุนแรง ที่ยังมีผลกระทบต่อเนื่อง หากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (Chongwisan, R., 2020 : 1) การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศเพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา (Pengprasop, P., 2017 : 1) สถานศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิด และเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาทั้งในด้านการเรียนการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ และนวัตกรรมทางด้านการศึกษา และทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา และชุมชน(Sukhothai Thammathirat Open University, 2013 : 310)

การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยังมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับ ในระดับสถานศึกษามีการยอมรับกันว่าความสำเร็จของสถานศึกษาจะ

เรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล (Ministry of Education, 2007 : 2) และในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้มีความคุณธรรม (Moral Agent) โดยพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ (PimbaoTham, K., 2014 : 4) ภาวะผู้นำยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แม้ว่าการมีภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น ยังไม่สามารถหาคำตอบแบบสำเร็จรูปได้ แต่จากการที่สถานศึกษาเป็นองค์การที่จำเป็นต้องดำรงอยู่และจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ในอนาคตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Boonprasert, A., 2015 : 1)

ดังนั้นการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการ ศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ความต้องการ ความคิด และจิตสำนึกของผู้ตาม ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Rattanadilok Na Phuket, P., 2009) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์การเนื่องจากการพัฒนาองค์การรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับความคิดความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต้องมีเป็นสิ่งที่จำเป็นเนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเพราะถือว่าเป็นการลงทุนที่ต้องได้รับประโยชน์ที่มีค่ามากที่สุด และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณค่านั้นต้องมีลักษณะคือมีองค์ความรู้ มีทักษะความชำนาญ และมีความสามารถให้สมกับการลงทุนที่คุ้มค่าขององค์การ และที่สำคัญต้องหาทางพัฒนาในตัวบุคคลแต่ละบุคคลรวมถึงการพัฒนาแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่องค์การนั้นๆ ต้องการ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การในการมีความคิดใหม่ๆ ในการบริหารงานและได้เนื้องานที่ดีมีคุณภาพ (วิเชียร วิทยอุดม, 2014) อีกทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและมีศักยภาพสูงองค์การจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการแข่งขันและความสามารถขององค์การในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Nimjit, S. & Chantuk, T., 2016) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ เพื่อที่จะใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรม ให้ก่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพและสู่มาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยประเด็นตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 9-16) แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1. ด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1 ขอบเขตด้านประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 281 คน

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) เพศ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- (1) ชาย
- (2) หญิง

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

- (1) ต่ำกว่า 10 ปี
- (2) 10 - 20 ปี
- (3) 21 ปี ขึ้นไป

3) ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- (1) ครูผู้สอน
- (2) บุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 9-16) แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1. ด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.3 ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 281 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยต่อผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test และใช้ค่า F-test

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t - test F - test และการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการอธิปทอลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงมีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติตามภารกิจ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการประพฤตตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงมีลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการทำให้ผู้ร่วมงานภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็น

ถึงการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน การพัฒนาตนเอง ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ และตำแหน่งหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์ โดยสถิติ t-test (Independent Sample) และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ F-test (One - way ANOVA) พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการยกระดับและกระบวนการซึ่งผู้นำ และผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระ จูงใจผู้ตามให้

กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อ จุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่ม อำนาจ (Empower) และช่วยเหลือผู้ตามสอดคล้องกับ Chedikham, T. (2016) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยแตกต่างกันในด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผนการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับ คอช (Koh, A. C., 1991) ได้ศึกษา และทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีของทั้งเพศชายและหญิงขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความพึงพอใจ และความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามวิธีของเชฟเฟ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นไม่ต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 -20 ปี แต่ต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 -20 ปีและ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้ที่ประสบการณ์ในการทำงานใกล้เคียงกันมีความคิดเห็นเช่นเดียวกันว่าผู้นำจะประพฤติในทางที่ถูกต้อง ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในผลงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัส

กับภาพทั้งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ต่างกับ Dejsathan, N. (2014 : 83-84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแตกต่างกันในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ต่างกับ Bala, S. (2011) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผนการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบ่มไปสูเป้าหมายเดียวกัน

2. นำข้อมูลที่ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้มาไว้วางแผนพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและสู่มาตรฐานสากล

3. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ สามารถนำปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของครูหรือบุคลากร ให้สามารถเป็นแรงบวกในการเปลี่ยนแปลงของเพื่อนร่วมงาน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผู้เรียนในการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นพลเมืองไทย พลเมืองโลกที่มีคุณภาพ

References

- Ministry of Education. (2007). *National Education Act 1999*. Bangkok : Shipping and Parcel Organization Printing House.
- PimbaoTham, K. (2014). *Leadership of school administrators providing secondary education under Khon Kaen Educational Service Area Office District 1-5*. Loei : Loei Rajabhat University.
- Chedikham, T. (2016). *A study of the relationship between transformational leadership of school administrators and effectiveness in basic education administration under the district office Chanthaburi Primary Education*. Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.
- Dejsathan, N. (2014). *Transformational Leadership of Educational Institution Administrators Under Kalasin Elementary Education Service Area Office, District 3*. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Pengprasop, P. (2017). *A Study of Transformational Leadership of St. Louis School Administrators, Chachoengsao Province*. Chonburi : Burapha University.
- Rattanadilok Na Phuket, P. (2009). *Organization and management*. Bangkok : Thing Beyond Books.
- Sukhothai Thammathirat Open University. (2013). *Leadership*. (7thed). Bangkok : Arun printing.
- Chongwisan, R. (2020). *Leadership Development of Thai Small and Medium Enterprise Entrepreneurs*. Bangkok : Kasetart University.

- Bala, S. (2011). *Leadership changes of educational institution administrators affecting the learning organization of educational institutions. Mueang Pathum Thani District Under the Office of Primary Educational Service Area Pathum Thani District 1* . Pathum Thani : Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Nimjit, S. & Chantuk, T. (2016). Strategic Human Resource Management and Organizational Potential. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* 9(2).
- Boonprasert, A. (2015). *Principles of school-based administration*. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Bass, B. M. , & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through Transformation leadership*. Thousand Oak: Sage.
- Koh, A.C. (1991). Relationships among Organizational Characteristics, Marketing Strategy and Export Performance. *International Marketing Review*, 83(3):46-60