

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสาร
ในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส**
**Transformational Administration of Administrators Affecting Communication
in Organization under Primary Educational Service Area Office, Narathiwat**

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

Tarinee Kittikanjanasophon

เบญจภรณ์ รัญระนา

Benjaporn Ranrana

จามจุรี จำเมือง

Jamjuree Jummueung

สุชาติ เศเวตบดี

Suchart Savetbodee

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University

E-Mail: Tarinee2004@outlook.co.th

วันที่รับบทความ (Received) : 9 ธันวาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 22 ธันวาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 22 ธันวาคม 2565

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำนวน 159 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การสื่อสารในองค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารในองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านคนและด้านวัฒนธรรม ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ดังสมการ $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การสื่อสาร, ในองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this research were: To study the transformational administration of administrators affecting communication in organization under Primary Educational Service Area Office, Narathiwat, in four aspects: the structure, the technology, the people and the culture. The sample were 159 personnel in schools under Primary Educational Service Area Office, Narathiwat. The data was collected by 5 levels rating scale questionnaires. To analyze data by frequency, percentage, arithmetic mean, Standard Deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were found that: (1) the transformational administration of administrators of schools under Primary Educational Service Area Office, Narathiwat overall were at the highest level; (2) the communication in organization under Primary Educational Service Area Office, Narathiwat overall were at high level; and (3) the transformational administration of administrators affecting the communication in organization under Primary Educational Service Area Office, Narathiwat, especially the people aspect and the culture aspect were at high level, with statistically significant at 0.1 level as the equation; $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$.

Keywords: Transformational Administration, Communication, In Organization

1. บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เนื่องจากกระบวนการทางการศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการดำรงชีวิตของตนเองให้ดีขึ้นและส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตของประชากรทั้งประเทศ รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาที่สามารถช่วยพัฒนาให้คนเป็นคนที่มีคุณภาพได้ (สัมมา ธรณีย์, 2560) ภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ในภูมิภาคของโลกมากขึ้น ผลของการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและเอกชนต้องเผชิญกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น ประเทศไทยต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีตการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่ช้า เรียบง่าย แต่ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายรูปแบบ และก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวข้องซับซ้อน สร้างความสับสน บ่อยครั้งอาจทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้าง และจิตใจ (มัลลิกา ต้นสอน, อ่างโน ธารณี กิตติกาญจน์โสภณ, 2562: 6)

สภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลกระทบโดยตรงต่อการขับเคลื่อนประเทศ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศนั้น จะต้องพิจารณาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นสำคัญ (รัศมี เจริญรัตน์, อ่างใน ธาณิน กิตติกาญจน์โสภณ, 2562: 8) ด้วยเหตุนี้การเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 2-16) ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา และพัฒนาคนให้ดีขึ้นคุณภาพ โดยหมวด 4 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การผลิตและบริการที่ทันสมัยตามนโยบายการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 34) เพื่อสร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารคุณภาพควบคู่กับการปรับปรุงและจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี โดยทำให้เร็ว มีผลสัมฤทธิ์ให้มากที่สุด กระตุ้นให้หน่วยงานที่จัดการศึกษามีการควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2561) ได้กำหนดจุดเน้นในเรื่องคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ โดยการพัฒนาคู่มือประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ ยกเครื่องระบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลรวมทั้งคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่เหมาะสมกับยุคสมัย สำหรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียน ทุกโรงเรียนจึงปรารถนาที่จะให้มีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารโรงเรียน ต้องการผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร (ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, 2562) มีผลงานที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกันถึงความเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพจึงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะการสื่อสารในองค์กร และความฉลาดทางอารมณ์ มุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน (วิธูโร) และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (นิสสัยสัมปັນโน) ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกล (จักขุมา) มีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในการบริหาร และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง (แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994, อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2560) ในขณะเดียวกันโครงสร้างภายในองค์กรก็จะต้องกระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่างๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด และต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญของเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่ทำนายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กร

ในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก (สัมมา ธนินัย, 2560: 28, อ้างถึงใน ธาณิน กิตติกาญจนโสภณ, 2562) ด้วยความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ในฐานะเป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องมีการปรับและเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและในฐานะเป็นนิติบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา ประกอบกับแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่น่าสนใจศึกษาเพื่อการเสริมสร้างทักษะการจัดการ การบริหารการศึกษา และขยายองค์ความรู้ ตลอดจนการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาและส่งผลให้โรงเรียน สามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการสื่อสารที่ดีในองค์การ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนและนโยบายในการพัฒนาการบริหารงานองค์การ ผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษาตลอดจนสถานศึกษาทั่วไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาการสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส

3. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม:

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเปลี่ยนแปลง

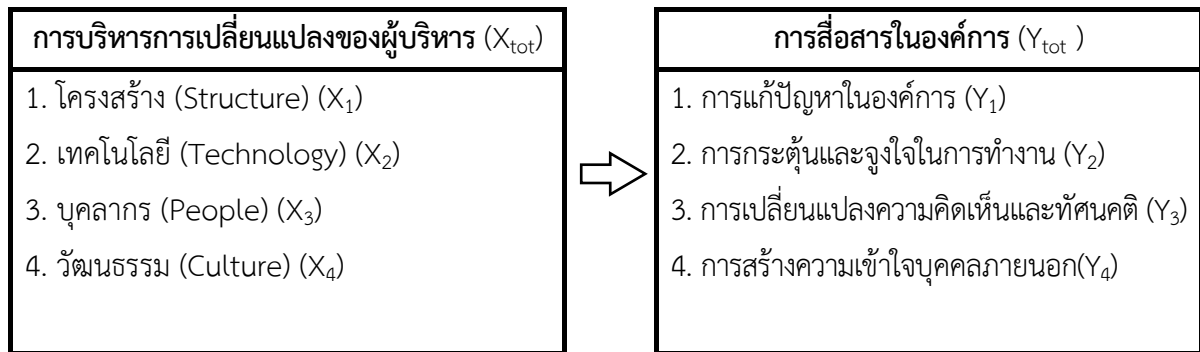
งานวิจัยนี้ได้ศึกษาแนวคิดของรูและเบอร์ (Rue & Byars, 2012, อ้างถึงใน สัมมา ธนินัย, 2560: 26) กล่าวไว้ว่า การจัดการ คือ รูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอัน ได้แก่ ที่ดินแรงงานและทุนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและต่อมาศึกษาแนวคิดของบาร์โตนและมาร์ติน (Bartol & Martin, 1998, อ้างถึงใน สัมมา ธนินัย, 2560: 29) กล่าวไว้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดการในกระบวนการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยการทำหน้าที่หลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture) (Bartol & Martin, 1998: 371-374) ส่วนชาญชัย ทองประสิทธิ์ (2557, อ้างในธานิน กิตติกาญจนโสภณ, 2562: 28) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดการองค์การไว้ว่าวิธีการคิด และวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีผลต่อการกำหนดโครงสร้าง แบบแผน วิธีการคิด และวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure)

ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture) และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2560: 273) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบการร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำรูปแบบวิธีการ เทคนิคในการจัดการใหม่ๆ มาใช้กับองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การ

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาแนวคิดของ ซาแรมบ่า (Zaramba, 2003: 5) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การและช่วยให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบกิจกรรมต่างๆ ด้วย ส่วนแดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ ความหมายที่บุคคลสองคนหรือมากกว่าสองขึ้นไปสร้างขึ้นร่วมกันโดยใช้วัจนภาษาและอวัจนภาษาและเกิดการรับรู้และแปลความหมายนั้นๆ วิลเบอร์ แชมป์ (Wilbur Schramm, 1971) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนสัญญาณข่าวสารระหว่างบุคคลโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ดังนั้น การสื่อสารจึงหมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเพื่อให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง การติดต่อสื่อสารภายในองค์การสำคัญมาก ดังนี้ 1) การสื่อสารเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการแก้ปัญหาการบริหารงาน เพราะการสื่อสารภายในองค์การจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2) เป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นและจูงใจการทำงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์การเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน 3) การสื่อสารมีส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติที่ดี สามารถช่วยกันปฏิบัติการกิจขององค์การและ ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์การให้ได้ และ 4. การสื่อสารสามารถสร้างความเข้าใจแก่บุคคลภายนอก การสื่อสารช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยทำให้เกิดการพัฒนาองค์การได้ โดยเฉพาะพลังขับเคลื่อนที่นำโดยผู้บริหารที่รู้จักการสื่อสารจากภายในองค์การสู่บุคคลภายนอกได้เป็นอย่างดี การสื่อสารในองค์การ จึงเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์การนั้นๆ เป็นศูนย์รวมให้องค์การนั้นๆ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้จะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลในองค์การ ที่มีลักษณะเป็นเครือข่าย (Network) ซึ่งอาจกระทำได้โดยใช้เครื่องมือในการสื่อความหมายด้วยการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้ผู้อื่นรับทราบและเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในองค์การสถานศึกษา

4. กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา: บาร์โธล (Bartol, 1998: 371-374) ; แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994: 94),
อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ (2560).

5. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส จำนวนบุคลากร 266 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 159 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 607)

2. ตัวแปร

2.1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาร์โธล (Bartol, 1998: 371-374) ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคนและด้านวัฒนธรรม

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การสื่อสารในองค์การ ตามแนวคิดความสำคัญของการสื่อสารของแดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994: 94)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม(Check list) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสื่อสารในองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาสมีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ (Likert's Five Levels Rating Scale) มีการกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (Rensis Likert, 1961, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2554: 161) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้บริหารหรือผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอเมืองนราธิวาสศึกษา (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตาม

วิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2554: 163) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามและรวบรวมเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิจารณาขอบเขตของค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย ในการแปลความหมายของข้อมูลด้วยการเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1993, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2554: 190)
3. วิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ใช้วิธีวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

8. ผลการวิจัย

1. การบริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้าง	4.56	0.49	มากที่สุด
2. ด้านเทคโนโลยี	4.53	0.50	มากที่สุด
3. ด้านคน	4.50	0.50	มาก
4. ด้านวัฒนธรรม	4.50	0.50	มาก
รวม	4.53	0.50	มากที่สุด

2. การสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.50, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58, SD.=0.49) ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ (ค่าเฉลี่ย 4.50, SD.=0.50) ด้านการแก้ปัญหาในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45, S.D.=0.50) และด้านการสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.48, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส

การสื่อสารในองค์กร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1. การแก้ปัญหาในงาน	4.45	0.50	มาก
2. การกระตุ้นและจูงใจการทำงาน	4.58	0.50	มากที่สุด
3. การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ	4.50	0.50	มาก
4. การสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก	4.48	0.49	มาก
รวม	4.50	0.50	มาก

3. ภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ตามสมการ $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมกับการสื่อสารในองค์กรในภาพรวม

	X ₁ โครงสร้าง	X ₂ เทคโนโลยี	X ₃ คน	X ₄ วัฒนธรรม	X _{tot}	Y _{tot}
X1 โครงสร้าง	1					
X2 เทคโนโลยี	.631*	1				
X3 คน	.574*	.678*	1			
X4 วัฒนธรรม	.473*	.480*	.491*	1		
X _{tot}	.849*	.885*	.867*	.649*	1	
Y _{tot}	.545*	.495*	.719*	.705*	.757*	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์ได้ ดังนี้:

สมการคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.545X_1 + 0.495X_2 + 0.719X_3 + 0.705X_4$

สมการคะแนนมาตรฐาน $Y_{tot} = 0.977 + 0.545X_1 + 0.495X_2 + 0.719X_3 + 0.705X_4$

9. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นต่อผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญในการจัดหาส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และปรับปรุงทัศนคติ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ อันมาก (2556) ที่พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับสัมมา รณิธย์ (2560) รวมทั้ง มัลลิกา ต้นสอน (2556) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตามย่อมส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านอื่นๆ ขององค์การด้วยเสมอ

2. การสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.50, S.D.=0.50)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58, SD.=0.49) การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น และทัศนคติ (ค่าเฉลี่ย 4.50, SD.=0.50) การสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.48, S.D.=0.50) และการแก้ปัญหาในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45, S.D.=0.50) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยมีการสร้างแรงกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในการทำงาน เช่น ส่งเสริมทักษะ ความนึกคิด พัฒนาบุคลิกภาพ เน้นการสื่อสารที่ดีต่อกัน และยังสอดคล้องกับณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2557, อ้างในธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, 2562: 9) ที่กล่าวว่ากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ย่อมต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากร และธงชัย สันติวงษ์ (2560) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพการบริหารเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดให้บุคลากรสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพ และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงาน มีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจุดเน้นพิเศษในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา (สพป. นราธิวาส) ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ มีการกำกับและติดตามการทำงานโดยทีมนิเทศเต็มพิกัดพิจารณาใช้คนให้ทำงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการโดยยี่ระบบคุณธรรม

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส สามารถอภิปรายภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคน และด้านวัฒนธรรมสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2560) และงานวิจัยของธารินี กิตติกาญจน์โสภณ (2562) เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านคนมีความสัมพันธ์ต่อการสื่อสารกับบุคลากรองค์การ ในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการกระตุ้นและสนใจสม่ำเสมอให้บุคลากรปรับปรุงทัศนคติที่ดีต่อกันเสมอและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลรวมจากการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร เช่น ทักษะการสื่อสาร ความนึกคิด บุคลิกภาพ การสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เป็นต้น (ชาญชัย ทองประสิทธิ์, 2557) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของบุคลากรอาจารย์ สามารถทำได้โดยการสร้างวัฒนธรรมที่ดีด้วยการฝึกอบรมเสมอและปรับโครงสร้างภายในองค์การ กระจายอำนาจ ความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่างๆ ให้มากที่สุด และควรมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด (ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, 2562: 3) จำเป็นต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพื่อความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์การเป็นอย่างมาก (สัมมา รณิธย์, 2560: 28) และการสื่อสารที่ดี ได้แก่ การกระตุ้นและสนใจการทำงาน การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติยังส่งผลดีต่อการแก้ปัญหาในงาน และการสร้างความเข้าใจ-ของบุคคลภายนอก (ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, 2559, 2560 และ 2562) ซึ่งจากการศึกษาของธงชัย สันติวงษ์ (2560) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในการสื่อสารเพื่อประสิทธิผลการบริหารเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นๆ ขององค์การด้วยเสมอ (ปณรต มาลากุล ณ อยุธยา, 2558)

สรุปการวิจัย การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวม ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคนและด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในด้านการแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำคัญในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์การอย่างสม่ำเสมอให้มากกว่านี้ด้วย เพื่อให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การโดยเฉพาะด้านคนและด้านวัฒนธรรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). นโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชาญชัย ทองประสิทธิ์. (2557). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า (ลาดกระบัง).
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2557). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2560). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2559). **ภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความท้าทายของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 4(2), 74-96.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2560). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 12(S): 113-125.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2562). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วารสารมนุษยศาสตร์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. 5(1) มค.-มิย.2562: 135-146.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, วีระ วงศ์สรรค์ และเบญจภรณ์ รัญระนา (2563). **การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2**. วารสารพุทธมคค์ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (124-136), กค.-ธค. 2563.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, วีระ วงศ์สรรค์ (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัย สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลอินทิล อำเภอแม่แตง เชียงใหม่**. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทัศน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (131-143), มค.-มิย. 2564.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2560). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- ประคอง กรรณสูตร. (2554). **สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปณรต มาลากุล. (2558). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2556). **ปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- รัศมี เจริญรัตน์. (2556). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับสภาพการพัฒนาบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิลาวัลย์ อันมาก. (2556). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนธิ สายปิ่นตา. (2557). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สัมมา ธนินิธิ. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีพริ้นติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี: การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 3**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (2563). **สารสนเทศ สพป**. นราธิวาส: สำนักพิมพ์มนตรี.

Bartol, K.M. & Martin, D.C. (1998). **Change management & management**. New York: Englewood Prentice-Hall.

Daniels and Spiker. (1994). **Change management that helps communication**. New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research activity**. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

McCormick, E.J. & Ilgen, D.R. (1985). **Industrial and organization psychology**. New York: Englewood Prentice-Hall.