

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ลีลาวรรณ รัตนวาร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ลีลาวรรณ รัตนวาร ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ Charin Maneechai)


..... กรรมการ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันท์ชลิ มาพุทท)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้นั้นผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้เหมาะสม มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชารี มีศรี ประธานกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชติ มาพุทธ กรรมการผู้แทนของมหาวิทยาลัย ในการช่วยแนะนำ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ดร.ชัยพจน์ รั๊กงาม นายธีรพันธ์ สังข์พันธ์ และนายสำเร็จ สมวงศ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณบุคลากรและคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ บุคลากร ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และประสานงานเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายขอขอบคุณ บิดา มารดา พี่น้องและญาติทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ลีลาวรรณ รัตนวาร

56920361: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน/

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ลิลาวรรณ รัตนวาท: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFFECTING TO EDUCATIONAL INSTITUTIONS MOBILIZING TO ASEAN COMMUNITY, UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ด., สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 140 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 273 คน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .62 ถึง .92 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสมการพยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ดีที่สุดได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.332 + 0.302 (X_1) + 0.330 (X_2) + 0.285 (X_3)$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.415 (Z_1) + 0.380 (Z_2) + 0.421 (Z_3)$$

56920361: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ MOBILIZING EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO ASEAN COMMUNITY/ THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

LEELAWAN RATTANAWAN: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS EFFECTING TO EDUCATIONAL INSTITUTIONS MOBILIZING TO ASEAN COMMUNITY, UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISORY COMMITTEE: SAMUT CHAMNAN, Ed. D., SURAT CHAICHOMPOO, Ed.D. 140 P. 2017.

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership of educational administrators, 2) to study the mobilizing of educational institutions to ASEAN community and, 3) to study a relationship between transformational leadership of educational administrators and mobilizing of educational institutions to ASEAN community under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 273 primary school teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a five-scales rating questionnaire. This instrument had the discrimination power range from .68 to .92 and the coefficient of reliability was .99. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

This research results were that;

1. The overall transformational leadership of educational administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 were at the high level.
2. The overall mobilizing of educational institutions to ASEAN community of educational administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 were at the high level.
3. The transformational leadership of educational administrators affected the mobilizing of educational institutions to ASEAN community under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 showed a statistically significant at .01 level.
4. The transformational leadership of educational administrators can be written in the equation to predict the mobilizing educational institutions to ASEAN community under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 as followings:

$$\hat{Y} = 0.332 + 0.302 (X_1) + 0.330 (X_3) + 0.285 (X_4)$$

or the equation in the form of standard score:

$$\hat{Z} = 0.415 (Z_1) + 0.380 (Z_3) + 0.421 (Z_4)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2	11
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	13
ประชาคมอาเซียน.....	32
ประชาคมอาเซียนกับการศึกษา.....	36
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	59
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การเสนอผลการวิจัย.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผล.....	83
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก.....	113
ภาคผนวก ข.....	117
ภาคผนวก ค.....	124
ภาคผนวก ง.....	131
	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน..... 59
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 68
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ..... 69
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ..... 70
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ..... 71
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ..... 72
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 73
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน โดยรวมและรายข้อ..... 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	75
10	76
11	77
12	78
13	79
14	80
15	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	81

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
2 ประชาคมอาเซียน.....	36

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วภายใต้บริบทปฏิสัมพันธ์ระหว่างนานาชาติ ตั้งแต่ระดับภูมิภาคและระดับสากล แม้จะมีการร่วมมือกันระหว่างประเทศเพื่อสร้างสันติภาพและความเสมอภาค ประชาคมโลกยังเต็มไปด้วยการแข่งขันและความขัดแย้ง ดังนั้น เพื่อให้ความสามารถยืนหยัดและก้าวหน้าภายใต้ความแข่งขันที่รุนแรง ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้พยายามสร้างความเข้มแข็งด้วยการรวมกลุ่มประเทศเพื่อแสวงหาและพิทักษ์ผลประโยชน์ร่วมกัน การรวมตัวกันในแนวทางดังกล่าวประเทศไทยได้เข้าไปมีส่วนร่วมภายใต้การเป็นสมาชิก “ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)” (จุไรรัตน์ แสงบุญนำ, 2557) โดยประชาคมอาเซียน มีเป้าหมายหลักของการรวมตัวของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อสร้างความแข็งแกร่ง ความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ สามารถสร้างโอกาสและรับมือกับสิ่งที่ท้าทาย ทั้งด้านการเมืองความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างครบถ้วน โดยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น เพิ่มอำนาจการต่อรอง ชีตความสามารถในการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศ และประชาชนในอาเซียนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 3 เสาหลัก ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and security community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic community: AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-cultural community: ASCC) (กรมอาเซียน, 2556, หน้า 45-47)

ดังนั้น การวางรากฐานที่มีความสำคัญประการหนึ่ง คือ การศึกษา เนื่องจากการศึกษาสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต และสามารถพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน และมั่นคง ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาทางการศึกษา เมื่อคนได้รับการพัฒนาทางการศึกษาจะทำให้มีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และแสดงบทบาทของตนเองในสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การให้ความสำคัญด้านการศึกษาก็ถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับทุกประเทศ (ฉลาด จันทรสมบัติ, 2553, หน้า 175-176)

สำหรับประเทศไทย โดยที่การจัดการและการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง เป็นแนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษาและยุทธศาสตร์การพัฒนา ศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญแก่การแก้ไขปัญหาพื้นฐานระยะยาวของประเทศ พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในวิชาสำคัญ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตรงต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ, 2556, หน้า 9) กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

- 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย
- 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยกำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มี 4 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

จากการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 1 ที่ชะอำ-หัวหิน ประเทศไทย ผู้นำอาเซียนได้ประกาศปฏิญญาว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ให้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและมีความรับผิดชอบทางสังคม เน้นย้ำถึงบทบาทของการศึกษาในการสร้างประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555, หน้า 14) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาในอาเซียนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 คณะกรรมการระดับชาติเห็นชอบร่างนโยบายเพื่อดำเนินการตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษา มี 5 นโยบาย คือ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555, หน้า 22-23)

- 1) การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน
- 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครู อาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน
- 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน
- 5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และนโยบายต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีลักษณะที่ดีทั้งด้านคุณวุฒิ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (กันทิมา ชัยอุดม, 2556, หน้า 2) สอดคล้องคำกล่าวที่ว่าผู้อำนวยการเป็นคนที่มียุทธพลมากที่สุดในกิจการทั่วไปของโรงเรียน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันการศึกษาอยู่ที่วิธีการบริหารและสั่งการในสถานศึกษา (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2556, หน้า 47) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในอันที่จะบริหารจัดการการศึกษาอันเป็นพื้นฐานแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงควรมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงหรือสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น เพราะเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่น และนวัตกรรม เพื่อนำพานุเคราะห์ในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการจัดการการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายและการดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์สถานศึกษาจึงต้องการผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่นาคตได้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในองค์กรให้อยู่รอดในโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ชลธิชา อนันต์นารี, 2554, หน้า 50-51) นอกจากนี้มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาจัดทำ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ในทศวรรษที่ผ่านมา มีการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำนวนมาก ซึ่งมีงานวิจัยที่กล่าว สันนิษฐานทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ว่ามียุทธพลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอันเกิดจากการผสมผสานกัน ของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จนแทบ แยกไม่ออกว่าองค์ประกอบใดมาจากทฤษฎีใด แต่ผลที่เกิดกับผู้ตามมีมากมายหลายมิติ ทั้งการให้ เห็นตัวแบบที่ดี การสร้างความตระหนัก การสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างผู้นำ การคำนึงถึงงาน และความสัมพันธ์ของผู้ตาม การพัฒนาศักยภาพรายบุคคล การอุทิศเพื่องานและเป้าหมายของ องค์กรเป็นหลัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ตามสามารถทำงานได้เหนือปกติ โดยคำนึงถึงเป้าหมาย อัน ได้แก่ ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, 2552, หน้า 45) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่น่าสนใจในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) (Bass & Avolio, 1994, p. 49)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบสถานศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนัสนิคม อำเภอบางพลี อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ มีสถานศึกษาของรัฐในปีการศึกษา 2559 จำนวน 112 โรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 49 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 13 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,196 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จึงเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ จากการศึกษาของ คำนึง ผุดผ่อง (2547, หน้า 87) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ชลธิชา อนันต์นาวี (2554, หน้า 139) และ กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 198) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อองค์การ การเปลี่ยนแปลงองค์การไปในทิศทางใดต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนที่จะสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ทั้งภายในขององค์การ ระดับจุลภาจนขยายสู่องค์กรระดับมหภาค ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความตระหนักและเน้นความสำคัญที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หรือไม่

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้

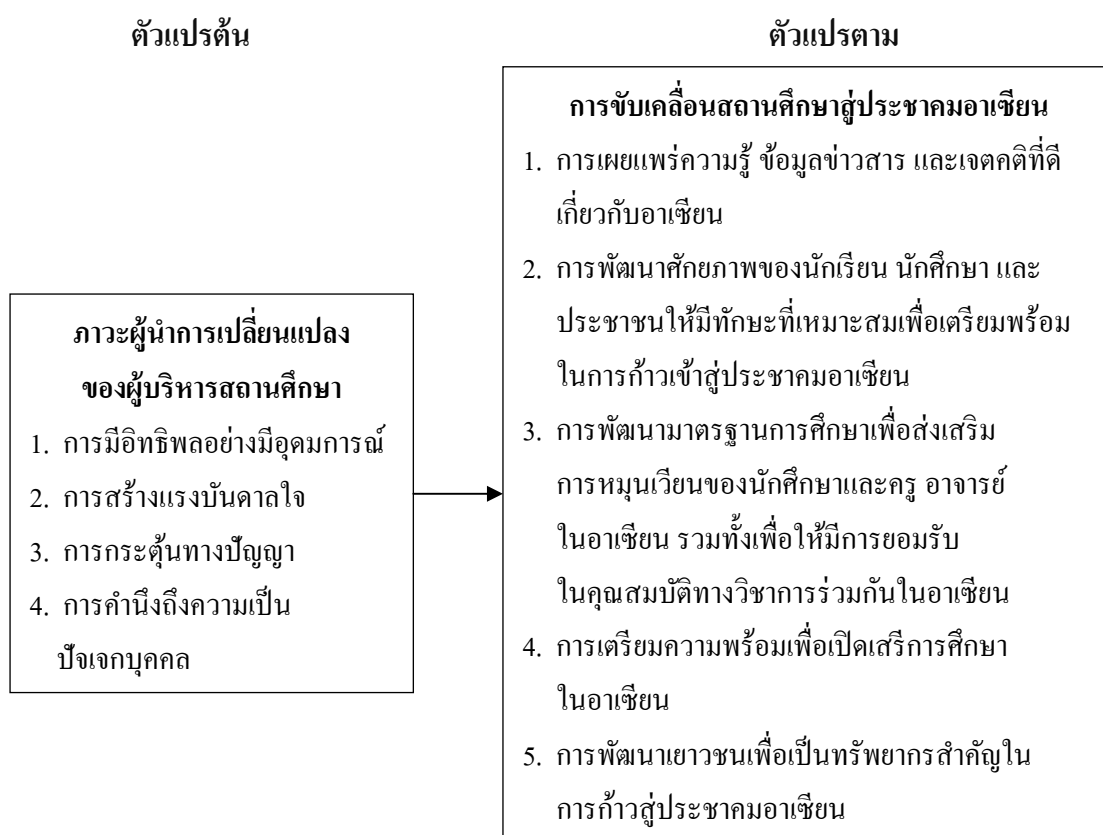
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัย เป็นข้อมูลไปปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการดำเนินการตามปฏิญญาอาเซียน ด้านการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, p. 49) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยใช้แนวคิดของ Bass and Avolio (1994, p. 49) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 นโยบาย คือ 1) การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครู อาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน 5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,196 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Kerjcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้ตัวอย่างครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรตาม คือ การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย

2.1 การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน

2.2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะ
ที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา
และครูอาจารย์ในอาเซียนรวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน

2.4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน

2.5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกอย่างมีศิลปะ
ในการโน้มน้าว หรือใช้อิทธิพลต่อบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ยินดีปฏิบัติตามความต้องการ
โดยการค้นหาทางอย่างกระตือรือร้นที่จะทำให้ผลงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหมาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แสดงให้เห็นถึงการทำงานหรือการจัดการ
เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตาม หรือผู้ร่วมงาน
ให้สูงขึ้น จูงใจและสร้างความตระหนักในภารกิจและเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และประโยชน์
ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน
เป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ สรรพคุณ ไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิด
ความพยายามในการเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้บริหารสถานศึกษา และทำให้เกิด
ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ
ในภายในให้มีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก อีกทั้งการทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม
มีความพากเพียรในการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานและสูงกว่าเป้าหมาย

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ตาม
ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามมีความท้าทายในการหาวิธีการหรือแนวทางใหม่
มาแก้ปัญหา เพื่อทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิมและสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด

และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้บริหาร สถานศึกษา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสนใจในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม ปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษาของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และยอมรับในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการสื่อสารแบบสองทาง

การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การปฏิบัติตามนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการที่ใช้ในการดำเนินการด้านการศึกษาตามปฏิญญาชะอำ-หัวหินว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปันจาก การประชุมคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนสู่การบรรลุเป้าหมาย การจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบร่างนโยบาย เพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหิน ประกอบด้วย 5 นโยบาย ได้แก่

1. การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน หมายถึง การสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมใน การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การเตรียมความพร้อมความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการที่สอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ทางอุตสาหกรรมและการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของประชาชน รวมทั้งการพิจารณาแผนผลิต กำลังคน

3. การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักเรียนและครู อาจารย์ ในอาเซียน หมายถึง การยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมมือในอาเซียนการส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และการแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบ การศึกษาทางไกล ซึ่งช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมและปรับปรุงการศึกษา ด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมทางอาชีพทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริม และเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน

4. การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน หมายถึง การรองรับ การก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรี การศึกษา ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

5. การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษาทุกระดับ การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษา ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมเยาวชนในการเป็นทรัพยากรสำคัญ ของประชาคมอาเซียน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย โรงเรียนในอำเภอพนัสนิคม อำเภอบ้านนา อำเภอบ่อทอง และ อำเภอเกาะจันทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่กำหนดขึ้น เพื่อรับผิดชอบในการดูแลสถานศึกษาในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ใน อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ้านนา อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ประชาคมอาเซียน
4. ประชาคมอาเซียนกับการศึกษา
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านช้าง อำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และสนับสนุนส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้ได้ศึกษาต่อจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ประกอบด้วยโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนันทนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์

โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการแบ่งส่วนงานภายในดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มการบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

แนวทางในการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ดังนี้

ค่านิยม (Values)

“มุ่งมั่นส่งเสริมการเรียนรู้ ควบคู่ความโปร่งใส ก้าวไกลกับองค์กรที่มีชีวิต มุ่งสัมฤทธิ์ผลของเครือข่าย ประสานสายสัมพันธ์สู่สากล”

C = Commitment	= มุ่งมั่นส่งเสริมการเรียนรู้
H = Honesty	= ควบคู่ความโปร่งใส
O = Organic	= ก้าวไกลกับองค์กรที่มีชีวิต
N = Network	= มุ่งสัมฤทธิ์ผลของเครือข่าย
2 = Togetherness	= ประสานสายสัมพันธ์สู่สากล

วิสัยทัศน์ (Vision)

กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

ข้อมูลจำนวน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วย อำเภอพนัสนิคม มีโรงเรียนทั้งสิ้น 49 โรงเรียน แบ่งออกเป็น ขนาดเล็ก 22 โรงเรียน ขนาดกลาง 26 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน อำเภอพานทอง มีโรงเรียนทั้งสิ้น 22 โรงเรียน แบ่งออกเป็น ขนาดเล็ก 7 โรงเรียน ขนาดกลาง 12 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน อำเภอบ่อทอง มีโรงเรียนทั้งสิ้น 26 โรงเรียน แบ่งออกเป็น ขนาดเล็ก 12 โรงเรียน ขนาดกลาง 13 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน อำเภอกะจันทร์ มีโรงเรียนทั้งสิ้น 15 โรงเรียน แบ่งออกเป็น ขนาดเล็ก 8 โรงเรียน ขนาดกลาง 5 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การรวมตัวกันของบุคคลเป็นชุมชนหรือสังคมเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กัน เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจร่วมกัน เกิดกฎเกณฑ์กติกาในการอยู่ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกันเกิดความศรัทธาในตัวบุคคลบางคนเป็นพิเศษที่อาจจะเรียกว่าเกิดเป็นสภาวะผู้นำโดยธรรมชาติในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน สภาวะการณ์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพล สามารถสร้างความเชื่อถือศรัทธา จูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ในชุมชน หน่วยงาน หรือสังคมนั้น เรียกว่าบุคคลนั้นมีภาวะผู้นำ (สัมมา รณนิษฐ์, 2553, หน้า 1) องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือ ผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การศึกษาถึงแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การให้มากที่สุด (วันชัย ปานจันทร์, 2558, หน้า 2)

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำจะเกิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ จากการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงพฤติกรรมที่ใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือเกิดจากการเลือกจากสมาชิกภายในกลุ่ม โดยเลือกจากคุณสมบัติที่สมาชิกภายในกลุ่มเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสามารถ

นำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมานั้น คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

อาคม วัชโรตต (2547, หน้า 4) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก ในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุ วัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 46) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ ในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่น ใ่วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนาจหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ตั้งไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้าง ความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไร คือ ความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กร แก่คนอื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลก

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 230) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถ โน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือหลายบุคคลได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำ ได้ อย่างไม่มีเงื่อนไข

การดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 77) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่ บุคคลหนึ่งเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำภายในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกภายใน กลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สัมมา รุณิษฐ์ (2553, หน้า 1) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือ ของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตน ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่ กำหนดไว้

สุภาวดี วงษ์สกุล (2554, หน้า 68) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ลักษณะส่วนตัวในการแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

วันชัย ปานจันทร์ (2558, หน้า 5) ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ธนิดา นาพรหม (2558, หน้า 23) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะใช้ทักษะ และความสามารถจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกับตน ดำเนินการตามเป้าหมายขององค์การบรรลุผล และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

Draft (1999, p. 5) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared purpose)

Donaldson (2001, p. 41) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ที่ผู้นำใช้ความสามารถทำให้ผู้ตามเชื่อและยอมรับทำตามที่ผู้นำต้องการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งแสดงออกอย่างมีศิลปะในการใช้ทักษะ หรือสร้างความสัมพันธ์ เพื่อใช้ในการโน้มน้าว หรือใช้อิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่มทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และให้ความยินดีในการปฏิบัติตามความต้องการ โดยการค้นหาทางอย่างกระตือรือร้นที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหมายไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ทฤษฎีนี้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองเห็นไกลไปในอนาคต ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการ และปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำ

ที่สามารถใช้อธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์กร ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์กรก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทางทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 259)

Burn (1978, p. 29) เป็นบุคคลที่น่าเสนอโมทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมืองของตน โดยอธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับของคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาน เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยา หรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแก่วันนี้ไปสู่อำนาจเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้” จากแนวคิดนี้บุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น โดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ รวมทั้งยังสามารถเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปก็ได้

ต่อมาในปี ค.ศ. 1985 Bass (1985, pp. 35-51) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้ผู้ตามเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเอง (Self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่น และเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำที่เรียกว่า บารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ Bass เห็นว่าบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความเป็นบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้าง

แรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ในด้านแนวคิด Bass ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า Burn โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำงานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน Bass ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน Bass ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือในเวลาที่แตกต่างกัน

หลังจากนั้น Bass and Avolio (1994, p. 49) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่ง หมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตนที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งเหตุผลที่ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมีเนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต็นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อำภา ปิยารมย์ (2549, หน้า 33) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถนำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้รูปแบบของการสร้างบารมี การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความ เป็นเอกบุคลิก

นิตยา วิเศษยา (2551, หน้า 56) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี

และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552, หน้า 35) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำใช้เทคนิคและวิธีการจูงใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความกล้าที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารวางไว้

แสวงเดือน กมลมาลย์ (2552, หน้า 65-66) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของเราไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ชลธิชา อนันต์นำวี (2554, หน้า 21) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์การของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555, หน้า 67) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพ หรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 25) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสภาพกระบวนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้นผู้ตามให้มีอุดมคติด้านศีลธรรมและแรงจูงใจสูงขึ้น ผู้นำพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้ดำเนินงานให้เกิดศักยภาพ และประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 303) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ลักษณะของผู้ที่มีความสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ด้วยการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนทั้งการส่งเสริมนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี

วาทิต มีสนุน (2556, หน้า 75) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผย เป็นผู้มีจิตใจเป็นกลาง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่า และสร้างสัมพันธภาพที่ดี สื่อสารเป็นและให้การรับฟังอย่างทั่วถึง ทำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง

สังจา ศรีเจริญ (2557, หน้า 75) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผย เป็นผู้มีจิตใจเป็นกลาง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่า และสร้างสัมพันธภาพที่ดี สื่อสารเป็น และให้การรับฟังอย่างทั่วถึง ทำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง

วันชัย ปานจันทร์ (2558, หน้า 186) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลซึ่งอยู่ภายในหรือภายนอกองค์กร ซึ่งพยายามที่จะปรับปรุงสภาพขององค์กรให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจจะเกิดขึ้นจากผู้บริหารกำหนดเองหรือการจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกเพราะที่ปรึกษาจากภายนอกมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงควรพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ทักษะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการพิจารณาว่าควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร และ ความมีทักษะในการเปลี่ยนแปลงที่เป็นการแก้ปัญหา โดยการใช้ความรู้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1994, p. 49) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำแสดงบทบาทกระตุ้นทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามในมุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักภารกิจ และวิสัยทัศน์ ขององค์กรและกลุ่ม มีความสามารถทำให้ผู้ตามเป็นผู้มีศักยภาพและความสามารถที่สูงขึ้น โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กรและกลุ่ม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ จงรักภักดี เคารพ ยกย่อง นับถือ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง

Leithwood and Jantzi (1996, p. 510) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดง พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออก 6 ด้าน คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือคุณ เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม การให้ความสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติของผู้ตามในระดับสูง

Bass (1999, p. 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่า ความสนใจในตนเองผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ทางเขาวนปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งผู้นำจะยกระดับอุดมการณ์ และวุฒิภาวะของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์การและผู้อื่น นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นให้งานมีความหมายต่อชีวิตของผู้ตามสูงขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นให้ผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานเห็นถึงการทำงานหรือการจัดการ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานให้สูงกว่า ความพยายามที่ได้มุ่งหวังไว้ พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จูงใจและสร้างความตระหนักในภารกิจและเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และประโยชน์ของกลุ่ม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Burns (1992) อธิบายทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง ภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และผู้ตาม ก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามยกระดับ แนวคิดและค่านิยมทางศีลธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะแสดงออก โดยผู้ใดก็ได้ในองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ในด้านอำนาจ ระดับ แรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ อยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) ผู้นำกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนอง ความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่า

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึง ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับ ความต้องการซึ่งกันและกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าว คือ ผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งสองฝ่าย โดยผู้นำใช้อำนาจทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Kouzes and Posner (1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีความคิด มีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ตามและพัฒนาผู้ตามให้ทำงาน เพื่อมุ่งให้วิสัยทัศน์นั้นประสบความสำเร็จ หลักในการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1.1 การมองไปข้างหน้า (Foresight) โดยผู้นำต้องสามารถคาดการณ์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงโอกาสการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ขององค์การ

1.2 การมองโลกอย่างครอบคลุม หรือโลกทัศน์ (World view) โดยผู้นำต้องสามารถ วิเคราะห์และตระหนักในผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างครอบคลุมทุกด้าน

1.3 การมองย้อนอดีต (High sight) โดยผู้นำต้องทบทวนสถานการณ์ในอดีต เช่น ผลงานที่สำเร็จ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงข้อผิดพลาด เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์การ เป็นต้น

1.4 การรับรู้ข้อมูลอย่างลึกซึ้ง (Depth perception) โดยผู้นำต้องรู้ข้อมูลที่สำคัญ และเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง

1.5 การรู้สถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง (Peripheral vision) โดยผู้นำต้องศึกษา และรับรู้แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันองค์กรหรืออาชีพ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นคู่แข่ง

1.6 การทบทวนวิสัยทัศน์ (Revision) โดยผู้นำต้องทบทวนและปรับวิสัยทัศน์ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

2. การมีบารมี (Charisma) เป็นคุณสมบัติพิเศษของบุคคลที่ดึงดูดใจให้ผู้ตาม มีความกระตือรือร้นเกิดความเคารพนับถือจงรักภักดีและไว้วางใจตนเองโดยอาศัยจากคุณลักษณะ ส่วนตัวและการแสดงออก

3. การมีสัญลักษณ์ (Symbolism) เป็นการทำให้ผู้อื่นมองเห็นว่าควรได้รับการยกย่องให้รางวัลเป็นพิเศษ สามารถวางแผนจัดการได้ทันที

4. การเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) เป็นการพัฒนาตนเองที่จะช่วยให้เกิดการสร้างอำนาจให้แก่ผู้ตาม โดยการขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ร่วมกับรับผิดชอบและมอบหมายงานที่ทำทนายให้ทำ

5. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นการส่งเสริมความคิดทางด้านสติปัญญาให้แก่ผู้ตาม เมื่อมีปัญหาสามารถที่จะหาวิธีแก้ไขได้ โดยพฤติกรรมของผู้นำได้จากการแสวงหาโอกาส กล้าเสี่ยงในการทดลองสิ่งใหม่ขยายความคิดหรือหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการดำเนินการ ค้นหาระบบ และกระบวนการที่ทำทนาย โดยผู้นำเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างทำทนาย

Tichy and Devanna (1990, p. 19) สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. เป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาองค์การที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า
2. เป็นผู้กล้าเสี่ยง สามารถยอมรับและกล้าเผชิญกับความจริง แม้ว่าเป็นสิ่งที่เป็นปัญหา และสามารถที่จะเปิดเผยในสิ่งที่เป็นจริงให้กับผู้อื่นแม้ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลเหล่านั้นไม่ต้องการรับฟัง
3. พยายามให้อำนาจกับบุคคลอื่น ๆ ไม่ใช่อำนาจเผด็จการ มีความเชื่อมั่นในและยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่น
4. ปลุกฝังผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานให้เชื่อมั่นในคุณค่าที่ดี เพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เรียนรู้ในสิ่งผิดพลาด และพยายามเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
6. เป็นผู้ที่สามารถเผชิญกับความซับซ้อน ความไม่แน่นอน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถนำความหวังและความฝันให้เป็นความจริงได้

Bass and Avolio (1994, p. 49) องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” สรุปได้ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II or Charisma leadership: CL) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม เป็นที่เคารพยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้นำสร้างความไว้วางใจและการเคารพนับถือให้เกิดขึ้นกับตัวของผู้ตามที่มีต่อผู้นำเพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะแสดงความมั่นใจว่า

จะสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและทำให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกับผู้ตาม อีกทั้งยังคำนึงถึงความต้องการของผู้ตามมากกว่าตนเอง ใช้พลังอำนาจในการขับเคลื่อนผู้ตามที่ส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ใช้หลักการและเหตุผลจนทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและต้องการที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ อีกทั้งยังพยายามเปลี่ยนแปลงและกำหนดทิศทางขององค์กรใหม่

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) หมายถึง การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของผู้ตามให้มีความเชื่อว่าปัญหาขององค์กรสามารถแก้ไขได้โดยเน้นบทบาทในการเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มีความดึงดูดใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเป้าหมายขององค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ท้าทายให้กับผู้ตาม กำหนดเป้าหมายที่สูง มีวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรและผู้ตามไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้จริง มีความคิดสร้างสรรค์ สื่อสารกับผู้ตามอย่างชัดเจน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การใช้ความคิดและสติปัญญาในการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาคด้วยวิธีการใหม่ที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามทำงานที่ท้าทายโดยการคิดกระบวนการทำงานแบบใหม่ มีความอดทน ยอมรับความผิดพลาดของผู้ตาม สามารถตรวจสอบและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) หมายถึง การให้ความสนใจในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม ปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษาของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน

Leithwood and Jantzi (1996, pp. 512-534) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn, Bass และ Bass and Avolio จึงสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (Identifying and articulating) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่อธิบาย และสร้างความเข้าใจถึงสิ่งที่จะเกิดในอนาคต และส่งผลให้ผู้ตามเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ตามไปด้วย

2. การเกื้อกูลยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (Fostering the acceptance of group goals) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการตั้งมาตรฐานการทำงานและเชื่อว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ สร้างความผูกพันมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

3. การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล (Providing individual support) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ให้ความสนใจในผล

การปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถส่วนบุคคลของผู้ตาม ชื่นชม ยินดี ให้กำลังใจ และชี้แนะจุดบกพร่องต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง

4. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างความท้าทายให้กับผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามตรวจสอบข้อบกพร่องและข้อผิดพลาดในวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ไขปัญหา

5. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (Providing an appropriate) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่พยายามสร้างตนเองให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ตามทั้งในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม บุคลิกภาพ และการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและเชื่อถือศรัทธาในตัวของผู้นำ

6. การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง (High performance expectations) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ตามที่ดีมีคุณภาพ

McShane and Glinow (2008, pp. 34-41 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 44-45) ได้กำหนดคุณสมบัติของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สามารถสร้างวิสัยทัศน์กลยุทธ์ (Creation a strategic vision) ซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้นำจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ไว้สูงจะเป็นการกระตุ้นพนักงาน

2. ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating the vision) ผู้นำที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ตนเองได้กำหนดไว้ให้พนักงานได้เข้าใจเป้าหมายของวิสัยทัศน์ โดยผ่านการพูดที่ใช้สัญลักษณ์ เรื่องราว เพื่อให้พนักงานได้เห็นภาพในอนาคต

3. เป็นตัวอย่างของพนักงาน (Modeling the vision) ผู้นำจำเป็นต้องทำงานพร้อมกับอธิบายเป็นขั้นเป็นตอนไปด้วย (Walk the talk) ไม่ใช่เอาแต่บอกแต่ไม่ทำ (Talk the walk) เพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพนักงานในองค์กร ซึ่งผู้นำถูกตรวจสอบระหว่างพฤติกรรม การกระทำกับคำพูดที่ได้ประกาศไว้ ซึ่งเมื่อพฤติกรรมการกระทำของผู้นำกับคำพูด มีความสอดคล้องกัน จะทำให้พนักงานมีความศรัทธา เชื่อถือ และปฏิบัติตามผู้นำ

4. สร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ (Building commitment toward the vision) พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถที่จะสร้างความผูกพันได้จากการแสดงวิสัยทัศน์ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ที่เป็นนามธรรมเป็นวิธีปฏิบัติจริงร่วมกันของพนักงานให้พนักงานได้เห็นภาพของอนาคต โดยผ่านการนำเสนอเรื่องราว สัญลักษณ์ เพื่อกระตุ้นความสนใจการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543, หน้า 84-90) พฤติกรรมและลักษณะที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความเฉลียวฉลาดปรับตัวเก่ง มีความกระตือรือร้น เพียรพยายาม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีปฏิภาณไหวพริบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม แสวงหาโอกาส เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และสามารถบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
2. ผู้นำที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้กับผู้อื่น เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต กำหนดแนวทางคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร เชื่อมมั่นและให้เกียรติผู้ร่วมงาน กล้าเสี่ยง และยอมรับการสูญเสียได้ มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล มุ่งเน้นพัฒนางานไปสู่อนาคต
3. ผู้นำที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง ต้องมีภารกิจและเป็นนักคิดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นนักตัดสินใจ ใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะนำสิ่งที่ดีที่สุดของผู้อื่นออกมา ศึกษาความต้องการของผู้อื่นอย่างละเอียด ตั้งมาตรฐานสูงเพื่อให้สนับสนุนความสำเร็จ ขอมและให้การยอมรับกับผลสัมฤทธิ์
5. กุญแจแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ยอมรับความรับผิดชอบส่วนบุคคล พัฒนาโครงสร้างอิทธิพลของการคิดมากกว่าการควบคุมผลลัพธ์ ให้อภัยในความผิดพลาดหรือเป็นการเรียนรู้มิใช่ยอมรับเฉพาะที่ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม และไม่พยายามใช้เล่ห์เหลี่ยมกับคน

สังจา ศรีเจริญ (2557, หน้า 17-19) สรุปกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having vision) หมายถึง การกำหนดแผนงานเป้าหมาย การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กร โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งสามารถสื่อสารถ่ายทอด เผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่น เพื่อให้คนเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจและมีการนำไปสู่การลงมือปฏิบัติงานจนบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (Meaning) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ของการทำงานในองค์กร ดังนั้น ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary leaders) โดยต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลายทั้งปวง
2. การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ (Believing that the Schools are for learning) หมายถึง การมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จึงกำหนดให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของนักเรียนทุกคน

ทั้งทางด้านสังคมและด้านวิชาการ ด้วยการฝึกให้รู้จักรับมือกับผิดหวังมากขึ้น สอนให้เกิดทักษะ และปลูกฝังอุปนิสัยให้เป็นผู้รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระตุ้นให้นักเรียนรู้สึกท้าทายในตนเอง และพัฒนานักเรียนให้รู้สึกตื่นเต้นและสนใจต่อการเรียนรู้

3. การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ (Valuing human resources) หมายถึง การให้ความสำคัญต่อผลงานด้านวิชาชีพที่บุคลากรสร้างให้แก่สถานศึกษาผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนอย่างทั่วถึง เอาใจใส่ดูแล เอื้ออำนวย ความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรและสร้างสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ

4. การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง (Communicators and listeners) หมายถึง การรู้จัก สร้างความสัมพันธ์แบบเป็นกันเอง ใช้วิธีสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้เข้าใจตรงกัน ใช้ภาษาที่ผู้ฟังเข้าใจ ถูกต้อง รับฟังอย่างเอาใจใส่ และเห็นความสำคัญของผู้ปกครอง ครูผู้สอน และบุคลากรอื่น ๆ รวมทั้งนักเรียนทุกคนอย่างจริงจัง

5. การมีพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) หมายถึง การริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้ความพยายาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานด้วยเทคนิควิธีตรวจสอบถึงข้อจำกัด ของการใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และริเริ่มแนวทาง ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้

6. การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (Risk-takers) หมายถึง การนำและการให้คำปรึกษาที่เป็นไปได้แก่ บุคลากร กล้าลองผิดลองถูกโดยใช้ความรอบคอบ มีความคิดไปข้างหน้า เป็นผู้กระตุ้นผู้อื่น ให้ทำการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และช่วยสร้างสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้หลักประกันความมั่นคง และความปลอดภัยแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง โดยมีการวางแผนและจัดการความเสี่ยงไว้ล่วงหน้า

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำ แนวใหม่ที่มุ่งเน้นยกระดับทัศนคติ ความต้องการ และคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่นำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการวิจัย พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio มีการพัฒนาทฤษฎีอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถนำมา ปรับใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ดังนี้ กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555, หน้า 67) กล่าวถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 29-30) กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio ได้สรุปประเด็นสำคัญไว้ คือ ในปี ค.ศ. 1985 Bass ได้เสนอ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจนกระทั่งได้มีการศึกษาและวิจัยพัฒนาทฤษฎีจนกระทั่ง เป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the full range of leadership) ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน (Transformational leadership) และภาวะผู้นำตามสบาย (Laissez-faire leadership) จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยเลือกศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงขอกกล่าวถึงรายละเอียด ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่า ความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามกระทำ ผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, หน้า 41) พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดของพฤติกรรมผู้นำที่มีมุมมองว่าผู้นำ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือพนักงานในสังกัด และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างให้สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามโดยผู้นำจะมีลักษณะที่มี บารมี (Charisma) เพื่อสามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้เกิดการลอกเลียนแบบ ผู้นำ โดยเฉพาะการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) เพื่อให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุความสำเร็จ เจริญเติบโต และพัฒนาพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Individual consideration) ซึ่งคุณสมบัติพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล

สรุปได้ว่าพฤติกรรม 4 ด้าน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555, หน้า 67) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธาทักษะภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดี ที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมาย

ที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเองมีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม

กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 31) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายาม ประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึง คุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อ ผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดย อาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน เดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมผู้นำจากการสร้าง ความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพล ของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบตัวอย่างที่ดี (Role models)

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ให้กับผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความพยายาม ในการประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ โดยการเลียนแบบผู้นำ อีกทั้งผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามได้เป็นอย่างดีจนมีจุดประสงค์ร่วมกัน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ความสม่ำเสมอทางอารมณ์ สามารถควบคุม อารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้อื่น และประโยชน์ของกลุ่ม จะต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555, หน้า 67) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจในภายใน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญ โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 31) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจในภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจในภายใน อุทิศตนเองเพื่อผู้ตามหรือกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานให้สูงกว่าเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ตามและผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงสิ่งสำคัญ มีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

กมลวรรณ เกษนันทน์ (2555, หน้า 67) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 31) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับ การกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิด พยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความท้าทาย โดยที่พฤติกรรมของผู้นำจะพยายามตั้งคำถามที่ทวนกระแสต่อความเชื่อ ค่านิยมแบบเก่าของผู้ตามและทดลองนำปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นไปใช้กับวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนผู้ตาม

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิมและสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานและการเปลี่ยนกรอบปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตาม

ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555, หน้า 67) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 31) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติกของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิด

โอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ ทั้ง 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีความสัมพันธ์กัน (Interco related) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบเพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมมีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจ และปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการ และสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสนใจในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม ปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษาของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการสื่อสารแบบสองทาง

ประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เป็นเป้าหมายของการรวมตัวของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองและขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศในทุกด้าน รวมถึงความสามารถในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ระดับโลก ที่ส่งผลกระทบต่อภูมิภาค เช่น โรคระบาด การก่อการร้าย หรืออาชญากรรมข้ามชาติ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ภาวะโลกร้อน และความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการไม่สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศอื่น ๆ ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลัก ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) โดยเสาหลักแต่ละด้านมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555, หน้า 10-13)

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community: APSC)

อาเซียนมุ่งส่งเสริมความร่วมมือในด้านการเมืองและความมั่นคง เพื่อเสริมสร้างและ
 ชำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
 และสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง โดยสันติวิธี อาเซียนจึงได้จัดทำแผนงานการจัดตั้ง
 ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community Blueprint)
 โดยเน้นใน 3 ประการ คือ

1.1 การมีกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมกัน ครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะร่วมกันทำ
 เพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสังคม วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่แตกต่างของประเทศสมาชิก
 ส่งเสริมพัฒนาทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน เช่น หลักการประชาธิปไตย การส่งเสริมและ
 ค้ำจุนสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม การต่อต้านการทุจริต
 การส่งเสริมหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล เป็นต้น

1.2 ส่งเสริมความสงบสุขและรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงสำหรับ
 ประชาชนที่ครอบคลุมในทุกด้าน ครอบคลุมความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในรูปแบบเดิม
 มาตรการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและการระงับข้อพิพาทโดยสันติเพื่อป้องกันสงคราม และให้
 ประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ด้วยกันโดยสงบสุขและไม่มีความหวาดระแวง และขยายความร่วมมือ
 เพื่อต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การต่อต้านการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติต่าง ๆ เช่น
 ยาเสพติด การค้ามนุษย์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและจัดการภัยพิบัติและ
 ภัยธรรมชาติ

1.3 การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก เพื่อเสริมสร้างบทบาทของอาเซียน
 ในความร่วมมือระดับภูมิภาค เช่น กรอบอาเซียน +3 กับจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)
 และการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับมิตรประเทศ และ
 องค์การระหว่างประเทศ

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)

อาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 โดยมีเป้าหมาย
 ให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน และมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน
 และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี อาเซียนได้จัดทำแผนงานบูรณาการการค้าในด้านการค้า
 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้าน คือ

2.1 การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (Single market and production base)
 โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี และการเคลื่อนย้าย
 เงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนให้เป็นรูปธรรม

โดยได้กำหนดเป้าหมายเวลาที่จะค่อย ๆ ลด หรือยกเลิกอุปสรรคระหว่างกันเป็นระยะ ทั้งนี้กำหนดเป้าหมายให้ลดภาษีสินค้าเป็น 0% และลดหรือยกเลิกมาตรการที่มีใช้ภายใน

2.2 การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายการแข่งขันการคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษีและ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และพลังงาน)

2.3 การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ให้มีการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น ขั้วริเริ่มเพื่อการรวมตัวของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration: IAI) เป็นต้น เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก

2.4 การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น การจัดการการค้าเสรีของอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิต/จำหน่ายภายในภูมิภาคให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก ให้เร่งรัดการรวมกลุ่มเพื่อเปิดเสรีสินค้าและบริการสำคัญ 11 สาขา (Priority sectors) ได้แก่ การท่องเที่ยว การบิน ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร สินค้าประมง เทคโนโลยีสารสนเทศ (E-ASEAN) และสุขภาพ ซึ่งมอบหมายให้ประเทศต่าง ๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบ เป็นผู้ประสานงานหลัก ดังนี้ ไทย (การท่องเที่ยวและการบิน) พม่า (สินค้าเกษตรและสินค้าประมง) อินโดนีเซีย (ยานยนต์และผลิตภัณฑ์ไม้) มาเลเซีย (ผลิตภัณฑ์ยางและสิ่งทอ) ฟิลิปปินส์ (อิเล็กทรอนิกส์) สิงคโปร์ (เทคโนโลยีสารสนเทศและสุขภาพ)

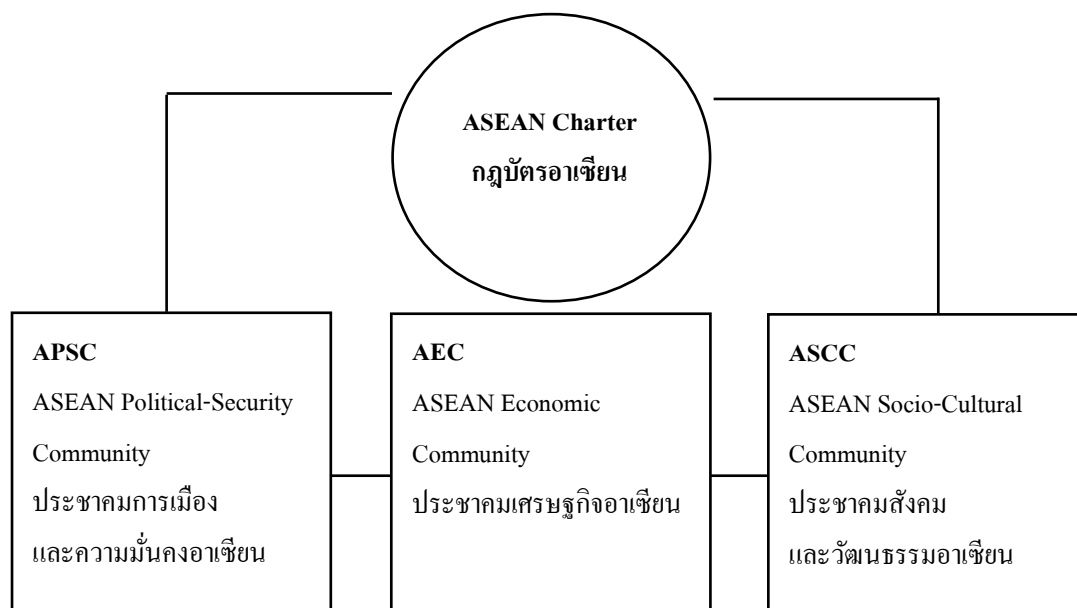
3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC)

อาเซียนมุ่งหวังประโยชน์จากการรวมตัวกันเพื่อทำให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว โดยมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional Cooperation) ภายใต้ประเด็นเชิงสังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่ เยาวชน การศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิทธิมนุษยชน สาธารณสุข วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สตรี แรงงาน การขจัดความยากจน สวัสดิการสังคม และการพัฒนา วัฒนธรรมและสารสนเทศ กิจกรรมพลเรือน การตรวจคนเข้าเมืองและกงสุล ยาเสพติด และการจัดการภัยพิบัติสิ่งแวดล้อม โดยมีคณะทำงานอาเซียนรับผิดชอบการดำเนินความร่วมมือในแต่ละด้าน

อาเซียนได้ตั้งเป้าการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยมุ่งหวังให้เป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียน (ASEAN Identity) เพื่อรองรับการเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน อาเซียนได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือใน 6 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม
3. สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม
4. ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
5. การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน
6. การลดช่องว่างทางการพัฒนา

และเน้นให้มีการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเขียน นักคิด และศิลปินในภูมิภาค ตลอดจนการเสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนในภูมิภาค โดยเฉพาะในระดับประชาชน ทั้งนี้โดยมีกลไกการดำเนินงาน ได้แก่ การประชุมรายสาขา ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับรัฐมนตรี และคณะมนตรีประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน รวมทั้งการประชุมคณะกรรมการด้านสังคมและวัฒนธรรม



ภาพที่ 2 ประชาคมอาเซียน (กรมอาเซียน, 2556, หน้า 47)

ประชาคมอาเซียนกับการศึกษา

ปฏิญญาชะอำ-หัวหินว่าด้วยการเสริมสร้างร่วมมือด้านการศึกษา

การประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 15 ที่ชะอำ-หัวหิน ประเทศไทย ผู้นำอาเซียนได้ประกาศปฏิญญาว่าด้วยการเสริมสร้างร่วมมือด้านการศึกษา เพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ให้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและมีความรับผิดชอบทางสังคม เน้นย้ำบทบาทของการศึกษาในการสร้างประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555, หน้า 14-16)

1. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

- 1.1 สนับสนุนความเข้าใจและความตระหนักรับรู้เรื่อง กฎบัตรอาเซียน ผ่านหลักสูตรอาเซียนในโรงเรียน และเผยแพร่กฎบัตรอาเซียนที่แปลเป็นภาษาต่าง ๆ ของชาติในอาเซียน
- 1.2 ให้นั้นหลักการแห่งประชาธิปไตยให้มากขึ้น เคารพสิทธิมนุษยชน และคำนึงมในเรื่องแนวทางสันติภาพในหลักสูตรของโรงเรียน
- 1.3 สนับสนุนความเข้าใจและความตระหนักรับรู้ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อในภูมิภาคในหมู่อาจารย์ผ่านการฝึกอบรม โครงการแลกเปลี่ยน และการจัดตั้งข้อมูลพื้นฐานออนไลน์

1.4 จัดให้มีการประชุมผู้นำโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นในภูมิภาคอาเซียน การสร้างศักยภาพและเครือข่าย รวมทั้งยอมรับการดำรงอยู่ของเวที โรงเรียนเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia School Principals' Forum: SEA-SPF)

2. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาเศรษฐกิจอาเซียน

2.1 พัฒนารอบทักษะภายในประเทศของแต่ละประเทศสมาชิกเพื่อช่วยสนับสนุนการมุ่งไปสู่การจัดทำการยอมรับทักษะในอาเซียน

2.2 สนับสนุนการขับเคลื่อนของนักเรียน นักศึกษาให้ดีขึ้น โดยพัฒนาบัญชีรายการระดับภูมิภาคของอุปกรณ์สารสนเทศด้านการศึกษาที่ประเทศสมาชิกอาเซียนจัดหาได้

2.3 สนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือในภูมิภาคอาเซียน โดยผ่านกลไกความร่วมมือในระดับภูมิภาคระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งจะต้องดำเนินควบคู่ไปกับการพยายามในการปกป้องและปรับปรุงมาตรฐานทางการศึกษาและวิชาชีพ

2.4 พัฒนามาตรฐานด้านอาชีพบนพื้นฐานของความสามารถในภูมิภาคอาเซียน โดยมุ่งไปที่การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก และเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยประสานกับกระบวนการประกอบการประชุมรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน

3. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

3.1 พัฒนาเนื้อหาสาระร่วมในเรื่องอาเซียนสำหรับโรงเรียน เพื่อใช้เป็นตัวอย่างสำหรับการฝึกอบรมและการสอนของครู อาจารย์

3.2 เสนอให้มีหลักสูตรปริญญาด้านศิลปวัฒนธรรมอาเซียนในมหาวิทยาลัย และเสนอให้มีภาษาประจำชาติอาเซียนให้เป็นภาษาต่างประเทศวิชาเลือกในโรงเรียน

3.3 สนับสนุนโครงการระดับภูมิภาคที่มุ่งเน้นที่การส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับเยาวชน เรารับรองการมีอยู่ของโครงการอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ เช่น การนำเที่ยวโรงเรียนอาเซียน โครงการแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษาอาเซียน การประชุมเยาวชนอาเซียน ด้านวัฒนธรรม การประชุมสุดยอดเยาวชนนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยอาเซียน การประชุมเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน และการประกวดสุนทรพจน์ระดับเยาวชน

3.4 สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีพในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการสนับสนุนการศึกษาสำหรับทุกคน

3.5 จัดให้มีการประชุมวิจัยทางด้านการศึกษาอาเซียน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการวิจัยและพัฒนาในภูมิภาคให้เป็นเวทีสำหรับนักวิจัยจากประเทศสมาชิก เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองในประเด็นและเรื่องที่เกี่ยวข้องของภูมิภาค

3.6 สนับสนุนความเข้าใจและตระหนักรู้ในประเด็นและเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคอาเซียน โดยการบูรณาการให้อยู่ในหลักสูตรของโรงเรียน และการมอบรางวัลโรงเรียนสีเขียวอาเซียน

3.7 เฉลิมฉลองวันอาเซียน (วันที่ 8 สิงหาคม) ในโรงเรียน โดยเฉพาะในเดือนสิงหาคม ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การร้องเพลงชาติอาเซียน การจัดการแข่งขัน เรื่องประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอาเซียน การจัดแสดงเครื่องหมายและสัญลักษณ์อื่น ๆ ของอาเซียน การจัดค่ายเยาวชนอาเซียน เทศกาลเยาวชนอาเซียน และวันเด็กอาเซียน

นโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาสู่การสร้างประชาคมอาเซียน

การเตรียมความพร้อมในภาคการศึกษาในระยะต้น รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบขับเคลื่อนประชาสังคมและวัฒนธรรมเป็นหลัก โดยมีสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นแกนนำ และมีองค์กรหลักทุกสังกัดร่วมกันขับเคลื่อน กล่าวได้ว่ากระทรวงศึกษาธิการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ตามความเคลื่อนไหวหรือความคืบหน้าของแผนการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 11-14)

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 1 (พ.ศ. 2551-2553) สร้างความรู้และความตระหนักเรื่องประชาคมอาเซียน

เป้าหมายอยู่ในประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน แต่ละองค์กรหลักดำเนินงานอย่างอิสระตามภารกิจของตน เริ่มด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักเรื่องประชาคมอาเซียน ซึ่งในระยะนั้น พิมพ์เขียวการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ยังไม่แล้วเสร็จ หรือแม้ในระยะหลังซึ่งแล้วเสร็จ แต่ยังไม่แพร่หลายนักหน่วยงานต่าง ๆ ได้อาศัยการตีความจากกฎบัตรอาเซียนและการนำทางของกรมอาเซียนมาสร้างความรู้ความตระหนักให้แก่สถานศึกษา ครู นักเรียน

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 2 (พ.ศ. 2554-2556) ขยายขอบข่ายและเพิ่มความชัดเจนในการขับเคลื่อน

กระทรวงศึกษาธิการเป็นแกนนำประชุมระดมความคิดเห็นจากองค์กรหลักและหน่วยงานภายนอกที่จัดการศึกษา ซึ่งรวมถึงสถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงกลาโหม

มหาดไทย และสาธารณสุขด้วย และได้ร่วมกันกำหนดนโยบายสำหรับเตรียมความพร้อม (ASEAN Awareness) ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงเน้นเป้าหมายของประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนเป็นหลัก และให้แต่ละองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดแผนงานสำคัญ (Flagship project) ให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดดังต่อไปนี้

นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558

นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการที่สอดคล้องกับการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมและการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของประชาชน รวมทั้งการพิจารณาแผนผลิตกำลังคน

นโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักเรียน และครู อาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมมือในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และการแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบการศึกษาทางไกล ซึ่งช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมและปรับปรุงการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมทางอาชีพทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมและเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน

นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษ การพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษาควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน สนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษาทุกระดับ การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมเยาวชนในการเป็นทรัพยากรสำคัญของประชาคมอาเซียน

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 3 (พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป) เร่งขยายการดำเนินงานเชิงกว้างและเชิงลึก

รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำ มีกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอื่นพร้อมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ร่วมขับเคลื่อน เนื่องจาก

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญของการสร้างประชาคมอาเซียน ทั้งด้านการสร้างประชาคมอาเซียนให้มีความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ ทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างแบ่งปันและเอื้ออาทร คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่และสวัสดิการของประชาชนดีขึ้น เกิดความเป็นเอกภาพในหมู่ประชาชาติและประชาชนอาเซียน เชิดชูอัตลักษณ์ร่วมกัน ส่วนในด้านศักยภาพและคุณภาพของประชากรซึ่งจะส่งผลให้ประชาคมอาเซียนมีความเข้มแข็ง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของภูมิภาคในการยกระดับคุณภาพของประชาชนเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งสองประเด็นเป็นจุดสำคัญของประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ที่ให้ความสำคัญแก่ประชาชน (People-Centered) อันจะเสริมส่งให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อาเซียน (ASEAN Vision 2020) กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหนึ่งในการขยายขอบข่าย การดำเนินงานอย่างครอบคลุมถึงส่วนที่เกี่ยวข้องตามพิมพ์เขียวในเสาหลักอีกสองเสา โดยกำหนด แผนงานสำคัญที่มุ่งสู่อาเซียนเช่นเดียวกับหลักการในระยะที่สองและต่อขยายเพิ่มเติมด้วยนโยบาย “รวมพลังยกระดับคุณภาพการศึกษา” ด้านการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายจตุรนต์ ฉายแสง ดังนี้

นโยบายที่ 1 ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน และให้มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนในเชิงลึก ศึกษาประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง พัฒนาเนื้อหาการเรียนด้านประวัติศาสตร์ ปฏิรูปหลักสูตรประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม ความคิด ทศนคติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี และภาษา อย่างถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างกัน เป็นการเตรียมคนให้เรียนรู้ และเข้าใจพหุวัฒนธรรม และเป็นการสร้างผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญให้เกิดขึ้น

นโยบายที่ 2 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน และ ภาษาต่างประเทศอื่น ใช้กระแสนิยมตื่นตัวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กระตุ้นและสร้าง แรงบันดาลใจให้คนไทยสนใจเรียนภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่น ๆ เน้นส่งเสริมให้เรียนรู้ เพื่อการสื่อสารและนำไปใช้จริง โดยเรียนตามความถนัดและความสนใจตามศักยภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนจำนวนหนึ่งที่เรียนรู้อย่างแตกฉานให้อยู่ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษาใดภาษาหนึ่ง สามารถสื่อสารเป็นล่ำมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 3 ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องตามมาตรฐานกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยต้อง เชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียน เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการผลิต บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในอาเซียน และในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกด้วย

นโยบายที่ 4 พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในภูมิภาค ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพของไทยทั้งรัฐและเอกชน จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียน นักศึกษาจากต่างประเทศ รวมถึงประเทศในอาเซียนให้มาศึกษาในไทยมากขึ้น พัฒนาระบบการถ่ายโอนหน่วยกิตระหว่างมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีการเชิญบุคลากรทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ หรือส่งเสริมให้เปิดสถานศึกษา หรือมหาวิทยาลัยต่างประเทศในไทยด้วย

นโยบายที่ 5 ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในภาคการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

บทบาท หน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

จากเป้าหมายและความสำคัญของอาเซียน รวมทั้งนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องปรับตัวและบทบาทในการเตรียมนักเรียนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อผลักดันการดำเนินการด้านการศึกษาของประเทศไทยให้สอดคล้องต่อการเป็นประชาคมอาเซียน และพัฒนานักเรียนให้มีความพร้อมในการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาคมอาเซียน และมีสมรรถนะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตในประชาคมอาเซียนและสังคมโลก ได้แก่ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555, หน้า 27-28)

1. ความเป็นผู้มีจิตวิญญาณแห่งมิตรไมตรี สันติภาพ และความสงบสุข จิตสำนึกแห่งคนดี เรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อทำความดี ทำคุณประโยชน์แก่ผู้อื่นเสมอ
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา จำเป็นต้องเรียนรู้และมีแผนในการศึกษา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ
3. การมีทีมงานและที่ปรึกษาจะเกิดพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงและความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น โดยมีสมรรถนะได้
4. การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ต้องเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งด้านกว้าง และด้านลึก โดยเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยใช้ภาษาอังกฤษ/ ภาษาต่างประเทศที่ 2
5. ความฉลาดในการคิด มีพื้นฐานมาจากการรักการอ่าน การศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ การสั่งสมความรู้และวิทยาการ ทำให้เกิดไหวพริบ มีปัญญาเป็นคนที่ฉลาดในการคิด

ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถเตรียมนักเรียนสู่ประชาคมอาเซียนได้เป็นอย่างดี คือ หน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดบทบาทหน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 80-86)

1. บทบาท หน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

1.2 จัดทำคู่มือดำเนินงาน โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน: Spirit of ASEAN

1.3 ประชุม/ อบรม/ ชี้แจง/ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน: Spirit of ASEAN ให้แก่ คศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษา

1.4 จัดสรรโอนเงินให้โรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงาน/ กิจกรรมตามโครงการ

1.5 ประชาสัมพันธ์การเตรียมตัวสู่ประชาคมอาเซียน โดยผ่านสื่อสารมวลชน แผ่นพับ/ โปสเตอร์ เว็บไซต์ ฯลฯ

1.6 เสริมสร้างความเข้มแข็ง พัฒนารอบหลักสูตรประชาคมอาเซียน และภาษาต่างประเทศในโรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษา

1.7 ประชุมอบรมชี้แจงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของศูนย์อาเซียนศึกษา ครูภาษาต่างประเทศ ครูพี่เลี้ยง และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์อาเซียนศึกษา

1.8 สร้างสื่อต้นแบบ เพื่อใช้ในกิจกรรมให้ความรู้ สร้างความตระหนัก และความเข้มแข็งเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

1.9 ส่งเสริมและสนับสนุนจัดกิจกรรมค่ายวิชาการประชาคมอาเซียน ประกวดโครงการความรู้ ความตระหนักในอาเซียนสำหรับนักเรียน ครู ผู้บริหารระหว่างโรงเรียนในประเทศอาเซียนกับโรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษา

2. บทบาท หน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานพื้นที่การศึกษา

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

2.2 ประชุมคณะกรรมการเพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

- 2.3 ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 2.4 วางแผน ดำเนินการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา
- 2.5 ส่งเสริม ประสานงานให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงผลงานที่ประสบผลสำเร็จ
- 2.6 นิเทศ กำกับ ติดตาม พร้อมรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 2.7 ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างเป็นปัจจุบันด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย
3. บทบาท หน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.1 เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- 3.2 ดำเนินการให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
- 3.3 มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน
- 3.4 ส่งเสริมการจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้อาเซียนศึกษา และสนับสนุนให้มีทั้งในและนอกสถานศึกษา
- 3.5 มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน ด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย อย่างเป็นมิตร
- 3.6 มีการวิเคราะห์ สรุปผลดำเนินงานทุกด้าน และรายงานผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นปัจจุบันและต่อเนื่อง
- 3.7 ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดพลังขับเคลื่อนการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
4. บทบาท หน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของครู
- 4.1 ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน
- 4.2 เสริมสร้างศักยภาพตนเองด้วยการศึกษา ทบทวน ทำความเข้าใจ “คุณลักษณะของเด็กไทยในประชาคมอาเซียน” อันเป็นภาพความสำเร็จของการดำเนินงาน
- 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเนื้อหาอาเซียนศึกษากับตัวชี้วัดในรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อกำหนดโครงสร้างรายวิชา และหรือจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- 4.4 ออกแบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นกระบวนการให้เกิดผู้เรียน เช่น ทักษะพื้นฐาน ทักษะความเป็นพลเมือง/ ความรับผิดชอบ ทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เป็นต้น

4.5 จัดหา/ผลิตสื่อ นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญ

4.6 มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเสริม การเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน (ชมรม ชุมนุม นิทรรศการเกี่ยวกับอาเซียน)

4.7 วัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยเครื่องมือ และวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้

4.8 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เกี่ยวข้องในหลาย ๆ ลักษณะตามเวลาและโอกาส

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน เนื่องจากทฤษฎีนี้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำมาปรับใช้ได้กับบริบทต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังเน้นให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบผู้นำในอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำลักษณะนี้สามารถฝึกฝน พัฒนา และเรียนรู้ได้ นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ในประเทศไทย ทั้งในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา สมเกียรติ บาลลา (2554, หน้า 105-106) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ส่งผลทางลบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมือง

ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กาญจนนา ชุมศรี (2553, หน้า 126-134) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา แต่ผลที่ได้รับจากการนำไปใช้ขึ้นอยู่กับว่าองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมกับบริบทที่นำไปใช้มากกว่ากัน ดังนั้น ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรที่มีความน่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งนี้

การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

การรวมตัวของประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนทำให้เกิดเป็น ประชาคมอาเซียน เพื่อให้สอดคล้องต่อการวางรากฐานและการพัฒนาประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงเห็นชอบร่างนโยบายเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหินเพื่อขับเคลื่อนการศึกษา ทำให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องปรับตัวและบทบาทเพื่อผลักดันการดำเนินการด้านการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งนโยบายดังกล่าวประกอบด้วย นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่

ประชาคมอาเซียนนโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครู อาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนนโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน สัจจา ศรีเจริญ (2557, หน้า 200-201) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน และนโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนนโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครู อาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน อยู่ในระดับมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในครั้งนี้ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

คำนึ่ง สุกส่อง (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกออกผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้น

เขาวนัปัญหา และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นเขาวนั ปัญหา ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหาร โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นปัญหา ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึง ถึงความเป็นเอกบุคคล ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน การบริหาร โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

นุชา สระสม (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นปัญหา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_1) สามารถเขียนสมการ วิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_1 = 1.666 + 0.255 (X_3) + 0.201 (X_2) + 0.130 (X_1)$

แสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

วิเชียร โทกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ใน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านแรงบันดาลใจ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.724 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 52.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.983 + 0.411 (X_1) + 0.214 (X_2) + 0.110 (X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.435 (Z_1) + 0.231 (Z_2) + 0.111 (Z_3)$

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553) ศึกษาเรื่อง ตัวแบบสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ชลธิชา อนันต์นาวิ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการถือฤทการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม ด้านการระบวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการระบวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือฤทการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมเกียรติ บาลลา (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ 2) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 1 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_2) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) โดยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 59.40 ($R^2 = 0.594$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ คือ

$\hat{Y} = 1.285 + 0.358 (X_1) + 0.185 (X_2) + 0.137 (X_3)$ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ คือ $\hat{Z}_y = 0.432 (Z_1) + 0.223 (Z_2) + 0.164 (Z_3)$

กัณฑ์มา ชัยอุดม (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้มีบริวารมี ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วาทีต มีสนุน (2556) ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

พินัญดา บุตรกันหา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความพร้อมของสถานศึกษาในการรองรับก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นแนวปัญหา ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมของสถานศึกษาในการรองรับก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เรวดี ช้อนเพชร (2556) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ตามลำดับ

ภารดี อนันต์นำวี (2556) ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา การสร้างประชาคมอาเซียนด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การสร้างประชาคมอาเซียนด้านสังคมและวัฒนธรรม และการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา ตามลำดับ

ประไพศรี ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารมีการสนับสนุนครูผู้สอนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน และผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดทำหรือจัดหาสื่อการเรียนรู้ และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตามลำดับ

นิตยา นาคคิลก (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_5) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบแนบดิมที่ดีที่สุด คือ $\hat{Y} = 0.931 + 0.493X_4 + 0.259X_5$ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 55.20 หรือส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 55.20

สัจจา ศรีเจริญ (2557) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเป็นผู้กล้าเสี่ยงการมีพฤติกรรมเชิงรุกการมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สำหรับการให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์และการเป็นนักสื่อสารและฟังอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ 2) สภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนนโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนและนโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนนโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนรวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุดเท่านี้

ดารณี คงกระพันซ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

รายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการถือถือ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา (X_2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปรากฏดังสมการ $\hat{Y} = -0.405 + 0.761 (X_1) + 0.333 (X_2)$

นภัทร ทรัพย์ชม (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการให้การสนับสนุน ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (X_3) ด้านการให้การสนับสนุน (X_4) และด้านการจูงใจ (X_5) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.019 + 0.363 (X_1) + 0.162 (X_2) + 0.120 (X_3) + 0.210 (X_4) + 0.149 (X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.393Z_{X_1} + 0.193Z_{X_2} + 0.165Z_{X_3} + 0.254Z_{X_4} + 0.222Z_{X_5}$

ธนิดา นาพรม (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้าง
 บารมี ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผล
 ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)
 ตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัย
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
 เขต 1 ที่ดีที่สุดในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.153 + 0.147(X_1) + 0.980(X_2)$ หรือรูปสมการคะแนน
 มาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.163X_1 + 0.773X_2$

สายไสว พรหมหลวง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 อุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้น
 การใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึง
 ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)
 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_3) โดยสามารถพยากรณ์การบริหาร
 งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจ
 ในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 77.40 ($R^2 = 0.774$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
 คือ $\hat{Y} = 0.342 + 0.522X_1 + 0.364X_2 + 0.061X_3$ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์
 ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ คือ $\hat{Z} = 0.524Z_{x1} + 0.356Z_{x2} + 0.063Z_{x3}$

นภาพรรณ ดิษฐประยูร (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สุพรรณบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน
 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพล
 อย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยสามารถ พยากรณ์ได้ร้อยละ 54.30 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 54.30 ($R^2 = 0.543$) สามารถ สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ คือ $\hat{Y} = 1.99 + 0.40 (X_3) + 0.13 (X_4)$ และสามารถสร้าง สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ คือ $\hat{Z} = 0.57 (Z_3) + 0.19 (Z_4)$

ธุมากร เจดีย์คำ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Hater and Bass (1988) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจากการประเมิน ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 306 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีเด่นตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ได้ดีกว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจัดการ

Koh (1990 อ้างถึงใน ธนิตา นาวรม, 2558, หน้า 77) ศึกษาเรื่อง ความตรงของทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมในสิงคโปร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมในสิงคโปร์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีผลเพิ่มขึ้นแบบมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทั้งนี้ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการศึกษาครั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนแต่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ

Leithwood, Jantzi and Fernandez (1994, pp. 77-98) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐออนตาริโอ ประเทศแคนาดา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของครู ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอนที่จะปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน

Michael (1996 อ้างถึงใน สุภาวดี วงษ์สกุล, 2554, หน้า 93) ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนามหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาของผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลสำเร็จต่อการศึกษาในอนาคตนั้น ผู้นำและลักษณะของผู้นำที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดการเปลี่ยนแปลงด้วยการมุ่งไปที่ลักษณะของคุณภาพการศึกษา มุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้วยการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนพร้อมกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของผู้นำแต่ละระดับชั้นได้

Tineh (2003) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่ได้จากการสังเกตครูใหญ่และการปฏิบัติของครูในหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝึกปฏิบัติของครูในหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Ho and Wong (2005 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นารี, 2556, หน้า 40) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้ภาษาศาสตร์ในภูมิภาคเอเชียหรืออาเซียน 10 ประเทศ พบว่า บทบาทสำคัญของนโยบายทางภาษา การวางแผนใช้ภาษาและการศึกษาภาษาในการพัฒนาสังคม การเมืองและการศึกษาของแต่ละประเทศ ประเด็นของภาษาหลักฐานและการใช้สองภาษาร่วมกันในลักษณะหลายภาษาเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาเหมือนกัน โดยให้บทบาทของภาษาอังกฤษขยายออกไปเพราะการสอนภาษาอังกฤษเป็นการพิจารณาส่วนประกอบในการประยุกต์วัฒนธรรมทางภาษาที่เผยแพร่ออกไป ซึ่งเป็นเหตุผลนำไปสู่บรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ความคาดหวังและความปรารถนาตลอดจนการนำไปใช้จริง

Gitten (2009) ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทบาท หัวหน้าภาควิชาด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของรัฐเวอร์จิเนีย มุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในด้านวิสัยทัศน์ อิทธิพลการปรับตัว การกระตุ้น การปรับตัวของมนุษย์ และคุณค่าในการปรับตัว จากหัวหน้าภาควิชาและสมาชิก ผลการศึกษา พบว่า หัวหน้าและสมาชิก มีความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากภาวะ ผู้นำมีส่วนทำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้ตาม สามารถเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีของผู้นำ อีกทั้งผู้นำยังสามารถดึงศักยภาพพร้อมกับการผลักดัน ให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพ และเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของผู้ตามให้มีมุมมองที่ไกลเกินกว่าเป้าหมาย และเสียสละอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

โดยใช้แนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลส่วนการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน เป็นนโยบายการผลักดัน ด้านการศึกษาของรัฐบาลเนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรือง ของประเทศไทยและภูมิภาค โดยเฉพาะในบริบทของประชาคมอาเซียน ซึ่งนโยบายดังกล่าว เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน อีกทั้งยังเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษา นโยบายการดำเนินการด้านการศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าว เข้าสู่ประชาคมอาเซียน นโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียน ของนักศึกษาและครู อาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติของวิชาการ ร่วมกันในอาเซียน ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน และด้านการพัฒนา เยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน จึงนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ โดยมุ่งศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เนื่องจากเป็นกลุ่มของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นรากฐานสำคัญด้านการศึกษาของจังหวัดชลบุรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ จำนวน 1,196 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Kerjcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 291คน หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559)

อำเภอ	ประชากรครู (คน)					กลุ่มตัวอย่าง เทียบตามขนาดโรงเรียน (คน)				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่		จำนวน พิเศษ ครู	เล็ก	กลาง	ใหญ่		จำนวน พิเศษ ครู
			พิเศษ	ครู				พิเศษ	ครู	
พนัสนิคม	91	204	79	97	471	22	50	20	24	116
พานทอง	34	88	50	99	271	8	21	12	23	64
บ่อทอง	49	101	64	53	267	12	24	16	13	65
เกาะจันทร์	36	43	18	90	187	9	11	4	22	46
รวม	210	436	211	339	1,196	51	106	52	82	291

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) เกี่ยวกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราหนังสือ วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการและเทคนิคเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ และเลือกรูปแบบเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดแบบสำรวจรายการ ชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขและเสนอแนะปรับปรุง ให้มีความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม
5. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีรายนามดังนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช	รองศาสตราจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5.3 ดร.ชัยพจน์ รั๊กงาม	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5.4 นายธีราพัฒน์ สังข์พันธ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่ไทรหล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1
5.5 นายสำเร็จ สมวงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยกรู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3

โดยผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) (สายฝน เสกขุนทด, 2550, หน้า 111-112) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยคัดเลือกข้อคำถามที่ค่า IOC มีค่า .50-1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเหมาะสมนำมาเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามได้กำหนดให้คำตอบเป็นแบบเลือกตอบ 3 คำตอบ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง โดยคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจะประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

- +1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
- 1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination: r) ของข้อคำถาม รายข้อ ปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

8.1 แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .62 ถึง .92 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99

8.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .72 ถึง .91 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

8.3 แบบสอบถามการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .66 ถึง .89 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตโรงเรียนต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างในการเข้าไปจัดเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองจดหมายระบุที่อยู่ของผู้วิจัยและติดแสตมป์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน และกำหนดเวลาขอรับแบบสอบถามกลับคืนไว้ในแบบสอบถาม เพื่อนำมาดำเนินการรวบรวมข้อมูล
3. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับตอบกลับคืนมา จำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.81
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้
 - 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมา จำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.81 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาให้น้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บันทึกข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และแปลผล ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มากมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้
 - 2.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้แก่
 - 4.51-5.00 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้แก่

4.51-5.00 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์
(2540, หน้า 144) ได้แก่

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.81 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.61-0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.41-0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.21-0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นการวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อสร้างสมการถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายนโยบาย ประกอบด้วย นโยบายที่ 1 ถึงนโยบายที่ 5 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

1.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน ความน่าจะเป็น
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$S.E._{est}$	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
**	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_1	แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน การสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน การกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน ด้านการเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน
Y_2	แทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- Y_3 แทน ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียน
ของนักศึกษา และครูอาจารย์ในอาเซียนรวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับ
ในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน
- Y_4 แทน ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน
- Y_5 แทน ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่
ประชาคมอาเซียน

การเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.18	0.38	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	0.32	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.16	0.29	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	0.44	มาก	3
รวม	4.14	0.28	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่อง เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้ตาม และบุคคลทั่วไป	4.44	0.50	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี	4.21	0.47	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.26	0.65	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์	4.07	0.50	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรมไม่ใช่อำนาจในการบริหารเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.13	0.65	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ได้	4.09	0.56	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ร่วมงานด้วย	4.04	0.39	มาก	7
รวม	4.18	0.38	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาต่อผู้ตาม และบุคคลทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ร่วมงานด้วย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตาม	4.18	0.46	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานในการทำงานสูงกว่าเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้	4.04	0.53	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ตามและผู้ร่วมงาน	4.22	0.49	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติในทางบวก	4.00	0.59	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.07	0.45	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	4.12	0.38	มาก	3
รวม	4.10	0.32	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพันในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ตามและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตาม และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติในทางบวก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ร่วมงานให้เข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยกันหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหา	4.28	0.59	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสที่ดีและเป็นเรื่องที่มีความท้าทาย	4.15	0.39	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา	4.09	0.60	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจต่อผู้ร่วมงานในการหาทางแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรค	4.22	0.64	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดของผู้ร่วมงาน หากแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง	4.08	0.63	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหา	4.21	0.52	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	4.08	0.59	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง โดยการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	4.18	0.55	มาก	4
รวม	4.16	0.29	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ร่วมงานให้เข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยกันหาวิธีการ

หรือแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจต่อผู้ร่วมงานในการหาทางแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรค และผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหา ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดของผู้ร่วมงาน หากแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	3.97	0.46	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงาน	4.27	0.61	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่	4.23	0.59	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.11	0.61	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยการสื่อสารแบบสองทาง	4.08	0.52	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตนเอง	4.04	0.49	มาก	5
รวม	4.12	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดี เกี่ยวกับอาเซียน	4.35	0.40	มาก	1
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชน ให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน	4.22	0.41	มาก	2
3. ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียน ของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน	3.89	0.30	มาก	5
4. ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน	4.09	0.21	มาก	4
5. ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน	4.17	0.26	มาก	3
รวม	4.14	0.17	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล
ข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา
และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการเตรียม
ความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน และด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริม
การหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การขับเคลื่อนสถานศึกษา
 ผู้ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับ
 อาเซียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดี เกี่ยวกับอาเซียน	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับอาเซียน	4.40	0.49	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการเข้าถึงองค์ความรู้ เกี่ยวกับอาเซียน	4.34	0.48	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเจตคติที่ดี เกี่ยวกับอาเซียน	4.24	0.44	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา	4.43	0.50	มาก	1
รวม	4.35	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเผยแพร่ความรู้
 ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ
 เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัด
 หลักสูตรอาเซียนศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน
 และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการเข้าถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ส่วนอันดับสุดท้าย
 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การขับเคลื่อนสถานศึกษา
 ผู้ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชน
 ให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยรวม
 และรายข้อ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ทางด้านภาษาอังกฤษ	4.31	0.53	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ทางด้านภาษาเพื่อนบ้าน	4.10	0.45	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน	4.39	0.59	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจ การอยู่ร่วมกันกับประเทศในอาเซียน	4.10	0.57	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมของประเทศในอาเซียน	4.24	0.55	มาก	3
รวม	4.22	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพ
 ของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่
 ประชาคมอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้
 ในการสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ
 ทางด้านภาษาอังกฤษ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม
 ของประเทศในอาเซียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้
 ความเข้าใจการอยู่ร่วมกันกับประเทศในอาเซียน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริม
การหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริม การหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง สถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างกัน	3.28	0.48	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง สถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ทางการศึกษาระหว่างกัน	3.29	0.62	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการยอมรับ ในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน	4.27	0.45	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษา ทางไกลที่จะช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต	4.30	0.46	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปรับปรุงการศึกษา เพื่อการอาชีพและการฝึกอบรมทางอาชีพทั้งในขั้นต้น และขั้นต่อเนื่อง	4.29	0.46	มาก	2
รวม	3.89	0.30	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนามาตรฐาน
การศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาทางไกลที่จะช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปรับปรุงการศึกษาเพื่อการอาชีพและการฝึกอบรมทางอาชีพ
ทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการยอมรับในคุณสมบัติ
ทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม
ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน
โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ในอาเซียน	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำความตกลงยอมรับร่วมกัน ด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน	4.03	0.23	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ ของกลุ่มประเทศ อาเซียน	4.15	0.41	มาก	1
รวม	4.09	0.21	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเตรียม
ความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ
เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ
ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ ของกลุ่มประเทศอาเซียน และผู้บริหารสถานศึกษา
จัดทำความตกลงยอมรับร่วมกันด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่
ประชาคมอาเซียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญ ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	n = 273			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือ ทางด้านการศึกษาทุกระดับ	4.20	0.40	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือ ทางด้านการศึกษานอกโรงเรียน	4.11	0.43	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือ ทางด้านการศึกษาตลอดชีวิต	4.17	0.39	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมการเตรียม ความพร้อมของเยาวชนในการเป็นทรัพยากรของอาเซียน	4.19	0.45	มาก	2
รวม	4.17	0.26	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาเยาวชน
เพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน
และส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริม
การเตรียมความพร้อมของเยาวชนในการเป็นทรัพยากรของอาเซียน และผู้บริหารสถานศึกษา
สนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาตลอดชีวิต ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษานอกโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน											
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_5		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.709**	.000	.804**	.000	.737**	.000	.836**	.000	.852**	.000	.842**	.000
X_2	.806**	.000	.871**	.000	.817**	.000	.786**	.000	.755**	.000	.870**	.000
X_3	.742**	.000	.905**	.000	.744**	.000	.783**	.000	.763**	.000	.848**	.000
X_4	.794**	.000	.906**	.000	.874**	.000	.866**	.000	.849**	.000	.924**	.000
X	.729**	.000	.908**	.000	.824**	.000	.852**	.000	.840**	.000	.907**	.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากทุกด้าน

ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 14 อำนาจพยากรณ์และตัวพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากตัวแปร ทั้ง 4 ตัวแปร ที่ใช้พยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
1	X_1	.709**	.503	50.30
2	X_1X_3	.866**	.748	74.80
3	$X_1X_3X_4$.955**	.912	91.20

** $p < .01$

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .709 ซึ่งมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 50.30 และเมื่อการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .866 สามารถทำนายรวมกันได้ร้อยละ 74.80 และเมื่อการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .955 สามารถทำนายรวมกันได้ร้อยละ 91.20 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสร้างสมการพยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (b_1) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนหรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F₁</i>	<i>p</i>
สามารถถอดออก	3	18.762	6.254	1912.519**	.000
ความคลาดเคลื่อน	269	0.880	0.003		
รวม	272	14.639			

***p* < .01

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ
พยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 16 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
X_1	.302	.013	.415	22.687**	.000
X_3	.330	.012	.380	27.323**	.000
X_4	.285	.012	.421	23.209**	.000
ค่าคงที่ (b_0)	.332	.053		6.125	.000

$R_1 = 0.842, R_2 = 0.930, R_3 = 0.977, S.E._{est} = 0.05718$

***p* < .01

จากตารางที่ 16 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์
ทั้ง 3 ตัวมีค่า ดังนี้ ในตัวแปร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีค่าเท่ากับ .302 ด้านการกระตุ้น
ทางปัญญา (X_3) มีค่าเท่ากับ .330 และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) มีค่าเท่ากับ .285 และตัวแปร
ทั้งสามสามารถทำนายการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นค่าคงที่มีค่าเป็น .332 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ดีที่สุดในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.332 + 0.302 (X_1) + 0.330 (X_3) + 0.285 (X_4)$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.415 (Z_1) + 0.380 (Z_3) + 0.421 (Z_4)$$

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ระหว่าง .62 ถึง .92 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 เมื่อแบ่งเป็นตอนตามแบบสอบถาม ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ระหว่าง .72 ถึง .91 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 ส่วนค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .66 ถึง .89 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณา แต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน เป็นที่น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาต่อผู้ตาม และบุคคลทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ร่วมงานด้วย

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียร ในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ตามและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตาม และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติ ในทางบวก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ร่วมงาน ให้เข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยกันหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาผู้บริหาร สถานศึกษาให้กำลังใจต่อผู้ร่วมงานในการหาทางแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคและผู้บริหาร สถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะได้ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจกันในการแก้ปัญหา ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิด ของผู้ร่วมงานหากแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน เป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและเปิดโอกาส ให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนอันดับ สุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน

2. การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชน ให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาเยาวชน เพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนและด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการเข้าถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน

2.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศในอาเซียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการอยู่ร่วมกันกับประเทศในอาเซียน

2.3 ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนรวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนากระบวนการศึกษาทางไกลที่จะช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปรับปรุงการศึกษาเพื่อการอาชีพและการฝึกอบรมทางอาชีพทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันในการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างกัน

2.4 ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ ของกลุ่มประเทศอาเซียน และผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำความตกลงยอมรับร่วมกันด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

2.5 ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของเยาวชนในการเป็นทรัพยากรของอาเซียน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาตลอดชีวิต ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษานอกโรงเรียน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถพยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน มีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.332 + 0.302 (X_1) + 0.330 (X_3) + 0.285 (X_4)$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.415 (Z_1) + 0.380 (Z_3) + 0.421 (Z_4)$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบัน

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษามายังสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทำให้ผู้บริหารต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและให้เป็นที่ยอมรับไว้วางใจของผู้ร่วมงานเพื่อเอาชนะแรงต่อต้านจากภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงเป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้ความพยายามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในอนาคต สร้างเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้สึก ความคิดเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ต้องเกิดขึ้น ทั้งผู้บริหาร ครู และทั้งองค์กร เป็นการแสดงให้เห็นถึงพัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อผู้บริหารและครู และการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน นำไปสู่การเกิดความรู้สึกยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง บุคคลที่มีความเข้าใจถึงความจำเป็น และความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจะให้การยอมรับและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจ การสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง (ลลิตา ซาเรืองเดช, 2555) สอดคล้องกับ เนตรวีพัฒนา ยาวีราช (2550) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนาจหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ลักษณะของภาวะผู้นำ ธร สุนทรายุทธ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ลักษณะของผู้ที่มีความสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้วยการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนการส่งเสริมนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี และสอดคล้องกับองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพร ทองคำสุก (2553) ศึกษาตัวแบบสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ชลธิชา อนันต์นารี (2554) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภูมิศักดิ์ จิตบุญ, สุदारัตน์ มานะ และวลัยทิพย์ สาขลวิจารณ์

(2556) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาต่อผู้ตาม และบุคคลทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดของสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ของความเป็นผู้นำเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ ทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ ซึ่งเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งก่อนและหลังจากรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผลของการปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์ทำให้ผู้ตามและบุคคลทั่วไปเกิดความศรัทธา เลื่อมใส จนยึดถือเป็นแบบอย่าง และมีความมุ่งมั่นเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน กันทิมา ชัยอุดม, 2556) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตนที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ McShane and Glinow (2008, p. 34 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและเห็นภาพในอนาคต การเป็นตัวอย่างของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และปฏิบัติตาม การสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำจะสามารถเปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ที่เป็นนามธรรมเป็นวิธีปฏิบัติจริงร่วมกันให้ผู้ตามเห็นภาพในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัย จันธิดา ผ่านสอน (2553) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก นันทน์ภัส รัชพงษ์ชานนท์ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเขาวนด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก รุมากร เจริญคำ (2559) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ตามและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตาม และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจากการพูดหรือการกระทำให้ผู้ตามเห็นเป็นแบบอย่างจนเกิดแรงบันดาลใจทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยระหว่างปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องเกิดความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือหลายบุคคลได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำ ได้อย่างไม่มีเงื่อนไข กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำต้องแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจในภายในไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญ โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกสอดคล้องกับงานวิจัย ฉวีวรรณ จันทร์เม้ง (2552) ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก วาติต มีสนุน (2556) ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก สันติ หอมทวิโชค (2554) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก นิตยา นาคคิลก (2557) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก พัชวีวรรณ ช่างโม (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก นภาพรณ ดิษฐประยูร (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ร่วมงานให้เข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยกันหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการหาทางแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรค และผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหาทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้หาแนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาควบคู่กับการแนะนำหลักการ แนวคิด หรือกระบวนการในการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Kouzes and Posner (1989 อ้างถึงใน สุกัลยา ภัคคิกุล, 2557) กล่าวว่า การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา เป็นการส่งเสริมความคิดทางด้านสติปัญญาให้แก่ผู้ตาม เมื่อมีปัญหามีความสามารถที่จะหาวิธีแก้ไขได้ โดยพฤติกรรมของผู้นำได้จากการแสวงหาโอกาส และกระบวนการที่ท้าทาย โดยผู้นำเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างท้าทาย กล้าเสี่ยงในการทดลองเปลี่ยนสิ่งใหม่ ค้นหาระบบ ขยายความคิด หรือหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการดำเนินการ ชูมากร เจดีย์คำ (2559) กล่าวว่า การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหามีระบบสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามมองหาทางแก้ปัญหาคด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกของตนเอง

สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถสอดคล้องกับงานวิจัย สมเกียรติ บาลลา (2554) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก นภัทร ทรัพย์ชม (2557) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สายไสว พรหมหลวง (2558) ศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ตามเป็นรายบุคคล สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน พร้อมทั้งการปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีในการให้คำแนะนำต่าง ๆ อย่างเป็นกันเองโดยไม่ถือตนว่าเป็นผู้บริหาร ผลักดันให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับผู้ตามเองสอดคล้องกับ Leithwook and Jantzi (1996) กล่าวว่า การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการตั้งมาตรฐานการทำงาน และเชื่อว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ สร้างความผูกพัน มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน แสงเดือน กมลมาลย์ (2552) กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำว่าผู้นำต้องแสดงให้เห็นการจัดการว่าได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ติดต่อสื่อสารแบบสองทางเป็นรายบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอน และให้คำแนะนำส่งเสริมการพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง และกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม วาทีศ มีสนุน (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่า และสร้างสัมพันธภาพที่ดี สื่อสารเป็น

และให้การรับฟังอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับงานวิจัย พิสิษฐวัฒน์ กลิ่น ไชยวงศ์ (2552) ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรวดี ช้อนเพชร (2556) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก นภัทร ทรัพย์ชม (2557) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2. การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายนโยบายอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษารับนโยบายการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาปฏิบัติที่ได้มอบหมายให้สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษาดำเนินโครงการพัฒนาประชาคมอาเซียน: Spirit of ASEAN เพื่อเตรียมเยาวชนไทยให้มีความพร้อมในการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาคมอาเซียน สามารถติดต่อสื่อสาร และอยู่ร่วมกัน ได้บนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกัน โดยพัฒนาโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากทุกภูมิภาค จำนวน 68 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ Sister School จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เน้นการเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และภาษาประเทศสมาชิกอาเซียนอีก 1 ภาษา พหุวัฒนธรรม Buffer School จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน เน้นการเรียนรู้การสอนภาษาประเทศสมาชิกอาเซียนอีก 1 ภาษา (ภาษาของ ประเทศที่มีชายแดนติดที่ตั้งของโรงเรียน) พหุวัฒนธรรมเทคโนโลยี และ ASEAN FOCUS SCHOOL จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เน้นการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อาเซียนศึกษา ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และพัฒนา ศูนย์อาเซียนศึกษาในโรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจจา ศรีเจริญ (2557) ศึกษา รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัด ชายแดนของประเทศไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษา พบว่า

สภาพการบริหารเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิจัยการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่เพียงระดับมาก แต่ถือได้ว่าเป็นทิศทางไปในทางบวกเช่นเดียวกัน ทั้งนี้สาเหตุความแตกต่างของภาพรวมอาจเกิดจากเรื่องของความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ขนาดโรงเรียน ระดับการจัดการเรียนการสอน บุคลากร เป็นต้น สามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญนโยบายได้ดังนี้

2.1 ด้านการเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการเข้าถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และตระหนักให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เข้าใจบทบาท หน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของตนเองในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบในการส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นแหล่งความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ที่ได้กำหนดบทบาท หน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรม การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา และกระบวนการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน และรายงานผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นปัจจุบัน และต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัย สัจจา ศรีเจริญ (2557) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า สภาพการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด ประไพ ศรีไพศาล (2556) ศึกษาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน เป็นอันดับหนึ่งของด้านผู้บริหาร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2556) ศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการศึกษา พบว่า ด้านการสร้างประชาคมอาเซียนด้านสังคมและวัฒนธรรมและการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนด้าน การศึกษาอยู่เพียงระดับปานกลางเท่านั้น

2.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะ

ที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศในอาเซียนทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนไปอบรมเพิ่มพูนทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการเตรียม ความพร้อมสู่การเข้าเป็นสมาชิกประเทศอาเซียน ซึ่งภาษาอังกฤษถูกกำหนดให้เป็นภาษาราชการ ของอาเซียน และได้บรรจุข้อสอบวัดความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษเข้าไปในการสอบคัดเลือกเข้ารับ ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2554) กำหนดแผนการดำเนินงานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้สู่ ประชาคมอาเซียน ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะที่ 2 ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายที่ 2 ในการพัฒนาศักยภาพนักเรียน นักศึกษา และประชาชน ให้มีทักษะที่เหมาะสมสอดคล้องกับ การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม และการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของประชาชน โดยการส่งเสริมการเรียนการสอน และจัดตั้งศูนย์เครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอาเซียน การให้ทุนการศึกษาเพื่อผลิตครูสอนภาษาอาเซียน การพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ภาษาอาเซียน บวกสาม เป็นต้น กิตติพร เนาว์สุวรรณ และชัยรัตน์ จุสปาโล (2557) กล่าวว่า สถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรด้านนโยบาย ระบบการบริหาร และวิธีการจัด การเรียนการสอนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามกฎบัตรอาเซียน ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้วางแผนและหาแนวปฏิบัติ ที่ดีในการพัฒนาระบบการศึกษา โดย 1) กำหนดนโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์เทคโนโลยี สารสนเทศที่ชัดเจน โดยบูรณาการกับการจัดการศึกษาทั้งระบบ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะภาษาอังกฤษ 2) จัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในขณะเดียวกันกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศตามความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล ฝึกให้คิด และลงมือปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม 3) ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาโดยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการผลิตนวัตกรรม จูงใจให้ผลิตนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่บูรณาการแบบหลอมรวมคือสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสอดคล้องกับงานวิจัย สัจจา ศรีเจริญ (2557) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุดแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2556) ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านผลการศึกษา พบว่า การสร้างประชาคมอาเซียนด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่เพียงระดับปานกลางเท่านั้น

2.3 ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนรวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาทางไกลที่จะช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปรับปรุงการศึกษาเพื่อการอาชีพและการฝึกอบรมทางอาชีพทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากมีเพียงสองข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างกัน และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาระหว่างกัน เนื่องจากมีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเพียงบางโรงเรียนเท่านั้นที่มีการทำข้อตกลงแลกเปลี่ยนนักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาระหว่างกัน เช่น โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย ที่ทำข้อตกลงแลกเปลี่ยนกับประเทศนิวซีแลนด์ และฟิลิปปินส์ เป็นต้น แต่ทั้งนี้ หากมีนักเรียนหรือบุคลากรทางการศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียน หรือประเทศจากภูมิภาคอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ยินดีรับเข้าสู่สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้เกิดการยอมรับในคุณสมบัติ

ทางวิชาการร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัย วิเชียร โทกุล (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีในโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สัจจา ศรีเจริญ (2557) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่วนนโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนรวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียนอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ ของกลุ่มประเทศอาเซียน และผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำความตกลงยอมรับร่วมกัน ด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการศึกษาหรือหลักสูตรต่าง ๆ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 3 (2557 เป็นต้นไป) การเร่งขยายการดำเนินงานเชิงกว้างและเชิงลึก ที่กำหนดในนโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค โดยส่งเสริมให้สถาบันการศึกษา มีศักยภาพของไทยทั้งรัฐและเอกชน จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียน นักศึกษาจากต่างประเทศ รวมถึงประเทศในอาเซียน ให้มาศึกษาในไทยมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัย สัจจา ศรีเจริญ (2557) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของเยาวชนในการเป็นทรัพยากรของอาเซียน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาตลอดชีวิตทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ

กับการสร้างเยาวชนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของผู้มีภาคอาเซียนในอนาคต ซึ่งจะต้องพัฒนามาตรฐานทางด้านอาชีพบนพื้นฐานความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 3 (พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป) การเร่งขยายการดำเนินงานเชิงกว้างและเชิงลึก ที่กำหนดในนโยบายที่ 5 ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในภาคการศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนภาคประชาคมสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติสอดคล้องกับงานวิจัย สัจจา ศรีเจริญ (2557) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมและใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร สิ่งแวดล้อม หรือสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนทำให้สามารถนำนโยบายมาปฏิบัติได้จริงสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัย Timeh (2003) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่ได้จากการสังเกตครูใหญ่และการปฏิบัติของครูในหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝึกปฏิบัติของครูในหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กันทิมา ชัยอุดม (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิณญาดา บุตรกันหา (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมของสถานศึกษาในการรองรับก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมของสถานศึกษาในการรองรับก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในอำเภอวังน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นิตยา นาคดิลก (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดารณี คงกระพันซ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษารวมาร เจตย์คำ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนและเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 95.50 ซึ่งในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำแสดงบทบาทกระตุ้นทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามในมุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรและกลุ่มมีความสามารถทำให้ผู้ตามเป็นผู้มีศักยภาพและความสามารถที่สูงขึ้น โน้มน้ำหนักให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กรและกลุ่มทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจรักภักดีเคารพยกย่องนับถือเป็นนักพัฒนาเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hater and Bass (1988) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการศึกษา พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่าองค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจัดการ สมเกียรติ บาลลา (2554) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 59.40 นภัทร ทรัพย์ชม (2557) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (X_3) ด้านการให้การสนับสนุน (X_4) และด้านการจูงใจ (X_5) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้ชนิดา นภาพรม (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) มีค่า 0.147 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2) มีค่าเป็น 0.820 ตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สายไสว พรหมหลวง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_3) โดยสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 77.40 นภาพรรณ ดิษฐประยูร (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.30 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 54.30

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในสองอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้มากขึ้น โดยเรียงลำดับตามความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติในทางบวก

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความคิดของผู้ร่วมงานหากแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง

1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ และเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ร่วมงานด้วย

2. ผลการวิจัย พบว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียนยังอยู่ในระดับมากที่ค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการดำเนินการตามนโยบาย โดยการแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการในการหมุนเวียนนักเรียน และครูในเชิงรุกให้มากขึ้น

2.1 ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างกันให้มากขึ้น

2.2 ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำความตกลงยอมรับร่วมกันด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียนให้มากขึ้น

2.3 ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษานอกโรงเรียนให้มากขึ้น

2.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจการอยู่ร่วมกันกับประเทศในอาเซียนให้มากขึ้น

2.5 ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนให้มากขึ้น

3. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการผลักดันและดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหลังจากเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี
2. ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
3. ศึกษาปัจจัยความสำเร็จภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ เกษะนันท์. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมอาเซียน. (2556). *ASEAN MINI Book* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยาณี บุตรดีวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ชุมศรี. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติพร เนาว่าสุวรรณ และชัยรัตน์ จุสปาโล. (2557). การเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 6(2), 156-168.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จันธิดา ผ่านสอน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ แสงบุญนำ. (2557). *การเตรียมพร้อมด้านการศึกษาของไทยเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chinnaworn.com/index.php?lay=show&ac>
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 2(1), 175-189.
- ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลธิชา อนันต์นาวี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2556). *หลักการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา (Education administration and management)*. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ดารณี คงกระพันซ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิดา นาทรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- ธูมากร เจดีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นภัทร ทรัพย์ชม. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นภาพรรณ ดิชฐประยูร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นันทน์ภัต รัชพงษ์ญาณนท์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเขavnด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา นาคดิลก. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นุชา สระสม. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรพัฒน์ ยาวิราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพศรี ไพศาล. (2556). *การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.*
- พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรวิวรรณ ช่างโม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- พินัญดา บุตรกันหา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความ พร้อมของสถานศึกษาในการรองรับก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อำเภอวังน้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). *ตัวแปรสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.*

- ภารดี อนันต์นารี. (2556). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิศักดิ์ จิตบุญ, สุภารัตน์ มานะ และวลัยทิพย์ สาขลวิจารณ์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 9(1), 55-65.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ในยุค แห่งการเปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก http://hrm.siamhrm.com/report/management_report.php?max=187
- เรวดี ช้อนเพชร. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลลิตา ซาเรืองเดช. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารและการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). ภาวะผู้นำในองค์กร *Leaderships in organization*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาทีต มีสนุน. (2556). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- วิเชียร โทกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2559). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา (10 มิถุนายน 2559) ปีการศึกษา 2559 เอกสารหมายเลข 1/2. เข้าถึงได้จาก <https://drive.google.com/file/d/0B1tNZtbJLWEza2xiNGszalUwU2M/view?pref=2&pli=1>
- สันติ หอมทวีโชค. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สัจจา ศรีเจริญ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดชายแดนของประเทศไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ไทยร่มเกล้า.
- สัมมา รณนิษฐ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ. (2557). *ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย* *Servant leadership: Concepts, theories and research*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย* *Global leadership: Concept and research* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สายฝน เสกขุนทด. (2550). *วิทยาการวิจัย*. ฉะเชิงเทรา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สายไสว พรหมหลวง. (2558). *ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ. (2556). *การศึกษา: การสร้างประชาคมอาเซียน 2558 The Role of education in building an ASEAN Community 2015*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2559). *ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2559 ปีการศึกษา 2559*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2555). *การขับเคลื่อนการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุกัลยา ภัคคิกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุภาวดี วงษ์สกุล. (2554). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- อาคม วัดไชยสังข์. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำภา ปิยารมย์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. (1985). *Using performance indicators to guide strategic decision making*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bass, B. M. (1999). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burns, J. M. (1992). *Government by the people* (16th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harpar & Row.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership theory and practice*. Forth Worth: Dryden Press.
- Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating leadership in school*. New York: Teachers College Press.
- Gittents, E. B. (2009). *Perceptions of the applicability of transformational leadership behavior to the leader role of academic department chair: A study of selected universities in Virginia*. Washington DC: The George Washington University Press.
- Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Supervisor evaluations and subordinates perception of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695-702.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge* (2nd ed.). San Francisco: Jossey Bass.
- Krejci, R. V., & Morgan D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). *Toward an explanation of variation in teacher' perceptions of transformational school leadership*. California: Corwin Press.

- Leithwood, K., Jantzi, D., & Fernandez, A. (1994). Transformational leadership and teacher commitment to change. In Murphy, Joseph and Karen Seashore Louis, eds. *Reshaping the Principalsip: Insight Form Transformational Reform Effort*, (pp. 77-98). California: Corwin Press.
- Runyon, R. P. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics*. New York: McGraw-Hill.
- Tichy, N. M., & Devenna, M. A. (1990). The transformational leader. *Training and Development*, 19(11), 12-36.
- Tineh, A. (2003). *Exploring the relationship between the perceived leadership style of principles and their teachers' practice of the five disciplines of learning schools*. Portland : Portland State University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ใบอนุญาตให้ใช้ชื่อสถาบันเพื่อการวิจัย

อนุญาตให้ นางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขณะนี้อยู่ระหว่าง การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒” โดยมี ดร.สมุท ขำนาถ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันของท่านเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยของนิสิต ดังกล่าว

- อนุญาต
 ไม่อนุญาต

ลงนาม

(.....(นายธวัช นรินทร์...พลจิตต์).....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒

วันที่..... - 6 ส.ค. 2560

ประทับตราสถาบัน (ถ้ามี)



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๕๕๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุขอ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทพร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย ของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓
โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๕๘๑๑
ผู้วิจัยโทร ๐๘๗-๕๓๙-๓๐๖๑

ที่ ศธ ๖๒๑๘/วศ ๕๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทพร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย ของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์. ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒
โทรสาร. ๐๓๘-๗๔๕-๘๑๑
ผู้วิจัยโทร ๐๘๗-๕๓๙-๓๐๖๑

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ชัยพนธ์ รักงาม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นายธีรพันธ์ สังข์พันธ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านไร่ไทรท่า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
5. นายสำเริง สมวงศ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านห้วยกรู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๕๒๓

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช

ด้วยนางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การระบุผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการใช้สถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยขมภู เป็นประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติโครงการจากท่านในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/วศ๒๓

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก

ด้วยนางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การระดมทุนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/๖๕๒๓

วันที่ ๕๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชัยพนธ์ รังงาม

ด้วยนางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การระดมทุนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ๑๔๕๑

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายธีรพัฒน์ สังข์พันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๖ โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘๗-๕๓๙-๓๐๖๑



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ๖๔๕๑

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายสำเร็จ สมวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การระดมทุน การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๕๕๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘๗-๕๓๙-๓๐๖๑

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 27 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย นโยบายในการขับเคลื่อนสถานศึกษา 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบให้ตรงกับความเป็นจริง ให้มากที่สุด เพื่อความถูกต้อง สมบูรณ์ และควรมีคุณค่า เป็นประโยชน์ของงานวิจัย
4. คำตอบของท่านที่ตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและใช้ประโยชน์ เฉพาะเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด

นางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าระดับการปฏิบัติในประเด็น
การแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด และทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมี
เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่อง เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้ตาม และบุคคลทั่วไป					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ทুমเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรมไม่ใช้อำนาจในการบริหารเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ได้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ร่วมงานด้วย					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตาม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานในการทำงานสูงกว่าเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันในการทำงานให้กำลังใจผู้ตามและผู้ร่วมงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติในทางบวก					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง					
	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ร่วมงานให้เข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยกันหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสที่ดีและเป็นเรื่องที่มีความท้าทาย					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจต่อผู้ร่วมงานในการหาทางแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรค					
18	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดของผู้ร่วมงานหากแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง โดยการเข้าฝึกรอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ					
	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่					
25	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการสื่อสารแบบสองทาง					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตนเอง					

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าระดับการปฏิบัติในประเด็นการแสดงออกถึงการปฏิบัติตามนโยบายการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการปฏิบัติตามอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	
	ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการเข้าถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา					
	ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาเพื่อนบ้าน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจการอยู่ร่วมกันกับประเทศในอาเซียน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศในอาเซียน					
	ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างกัน					

ข้อ	การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาระหว่างกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนากระบวนการศึกษาทางไกลที่จะช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปรับปรุงการศึกษาเพื่อการอาชีพและการฝึกอบรมทางอาชีพทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง					
	ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำความตกลงยอมรับร่วมกันด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความสามารถประสพการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ ของกลุ่มประเทศอาเซียน					
	ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาทุกระดับ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษานอกโรงเรียน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาตลอดชีวิต					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของเยาวชนในการเป็นทรัพยากรของอาเซียน					

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา
สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	สรุป
	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ นายกอง เลื่อมใส ศรัทธาต่อผู้ตาม และบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคง ทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรม ไม่ใช้อำนาจในการบริหารเพื่อประโยชน์ ส่วนตน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับ ผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	สรุป
		7	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ และเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ร่วมงานด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	5
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ									
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานในการทำงานสูงกว่าเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ตามและผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติในทางบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกไว้วางใจ และให้เกิดดีซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา									
14	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ร่วมงานให้เข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยกันหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล		
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
15	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสที่ดีและเป็นเรื่องที่มีความท้าทาย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจต่อผู้ร่วมงานในการหาทางแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหากแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาตนเองโดยการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาตนเองโดยการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	สรุป
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นที่ ปรึกษาของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ผู้ตาม พัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้เรียนรู้ สิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ ในความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างกันโดยการสื่อสารแบบสองทาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	สรุป
	ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการเข้าถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเจตคติทางบวกเกี่ยวกับอาเซียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน								
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	สรุป
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันกับพลเมืองในกลุ่มอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
	ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครู อาจารย์ในอาเซียน								
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการยอมรับในคุณภาพทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาทางไกลที่จะช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคม อาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	สรุป
		14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ ปรับปรุงการศึกษาเพื่อการอาชีพและ การฝึกอบรมทางอาชีพทั้งในขั้นต้นและ ขั้นต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5
	ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรี การศึกษาในอาเซียน								
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำข้อตกลง ยอมรับร่วมกันด้านการศึกษา ในกลุ่มประเทศอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถ ประสบการณ์ในสาขา วิชาชีพสำคัญต่าง ๆ ของกลุ่มประเทศ อาเซียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
	ด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็น ทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคม อาเซียน								
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน และส่งเสริมความร่วมมือ ทางด้านการศึกษาทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน และส่งเสริมความร่วมมือ ทางด้านการศึกษานอกระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน และส่งเสริมความร่วมมือ ทางด้านการศึกษาตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคม อาเซียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	สรุป
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของ เยาวชนในการเป็นทรัพยากรบุคคลของ อาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวลีลาวรรณ รัตนวาร
วัน เดือน ปี เกิด	6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 29/ 1 หมู่ 3 ตำบลตะกวาง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนสุนันทาวิทยา จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนสุขศึกษาและพลศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา