

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

ชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

ชลิตา คงเมือง มาร์ติเนสซ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
พุทธศักราช 2566

COLLABORATIVE LEADERSHIP OF NON-FORMAL PRIVATE  
SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER KHON KAEN  
PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

CHALIDA KHONGMUEANG MARTINEZ

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF EDUCATION  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2023

หัวข้อสารนิพนธ์ : ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัด  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น  
ชื่อนักศึกษา : ชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์  
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา  
ปีพุทธศักราช : 2566  
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

  
(พระครูศรีวีระคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ



.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)



.....  
(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.)

กรรมการ



.....  
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ. ดร.)

กรรมการ



.....  
(พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ. ดร.)

กรรมการ



.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิบูล ทาชา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic : Collaborative Leadership of Non-Fomal Private School  
Administrator under Khon Kaen Provincial Education Office  
Student's Name : Chalida Khongmueang Martinez  
Degree Sought : Master of Education  
Program : Educational Administration  
Anno Domini : 2023  
Advisor : Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.

---


Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational Administration)

Dean Faculty of Education

  
.....  
(Phrakhrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman

  
.....  
(Asst. Prof. Dr. Paisan Suwannoi)

Member (Advisor)

  
.....  
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.)

Member

  
.....  
(Phrakhrusutheejarriyawat, Asst. Prof. Dr.)

Member

  
.....  
(Phrakhrudhammabhisamai, Asst. Prof. Dr.)

Member

  
.....  
(Asst. Prof. Dr. Witoon Thacha)

## บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	: ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	: ชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ผศ. ดร.

---

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการประสานความร่วมมือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ** : ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ, การบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ, ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

## ABSTRACT

Thematic Topic : Collaborative Leadership of Non-formal Private School Administrator under Khon Kaen Provincial Education Office

Student's Name : Chalida Khongmueang Martinez

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2023

Advisor : Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.

---

The purposes of this research were 1) to study the levels of Collaborative Leadership of Non-formal private School Administrator under Khon Kaen Provincial Education Office, and 2) to compare the Collaborative Leadership of Non-formal private School Administrator under Khon Kaen Provincial Education Office. The researcher Collaborative Leadership of Non-formal private School Administrator under Khon Kaen Provincial Education Office. The samples were 120 persons. The research tools were questionnaires. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance (ANOVA).

The findings were as follows; 1) Collaborative Leadership of Non-formal private School Administrator under Khon Kaen Provincial Education Office, on the average, was at a high level with an average of 4.01. When considering side by side in descending order, it was found that the collaboration aspect was equal to 4.03, the average of good relationship was 4.02, the average of creating a common vision was 4.00, the average of trust building was 3.99, and the average of good communication skills was 3.99. 2) The comparison of the Collaborative Leadership of Non-formal private School Administrator under Khon Kaen Provincial Education Office classified by work experience and types of private non-formal schools found that overall were not different.

**Keywords:** Collaborative Leadership, administration of private non - formal school  
Non - formal Private School Administrator

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. ดร.เอกชาติ สุขเสน และ ดร.อัครเดช นิละโยธิน ที่เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ และแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง อีกทั้งให้ความกระจ่างในด้านวิชาการเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณนายรัชพร วรรณคำ ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น และนางศุภลักษณ์ อนุเดชากุล ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่อนุญาตลงเก็บข้อมูลของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น, นายสุวัฒน์ชัย แสนราช ศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี และนางสุนนมาลย์ แสนราช ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่อนุญาตลงเก็บข้อมูลของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี, ผศ.ดร.เอกราช โฆษิตพิมานเวช อาจารย์ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ดร.เสรี ชังภัย และ ดร.วรวิมล วงศ์วีระพันธ์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย และขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.นเรศ สุรสิทธิ์ ที่เมตตาตรวจสอบบทความย่อภาษาอังกฤษงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านและขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมาตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาเขตอีสาน ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้ศึกษาเสมอมา

ขอขอบคุณนายแดนเนยล มาร์ตินเนสซ์ สามิที่ได้ให้ทุนการศึกษา ขอขอบคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้องและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยและเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงสำเร็จการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้ศึกษาขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณงามความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในภพทุกชาติด้วยเทอญ

นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือ.....	7
2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบร่วมมือ.....	7
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ.....	11
2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ.....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	27
2.2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	27
2.2.2 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	28
2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	29
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน.....	30
2.3.1 ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	30
2.3.2 ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	33
2.3.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	34
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น.....	36
2.4.1 ประวัติความเป็นมา.....	36
2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น.....	37

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.4.3 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>44</b>
3.1 กลุ่มเป้าหมาย.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	46
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>47</b>
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น.....	48
4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น.....	54
<b>5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>58</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	58
5.2 อภิปรายผล.....	61
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	65
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>66</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>73</b>
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	74
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามและการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	76
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	80
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form.....	85
ภาคผนวก จ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	90
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	94
ภาคผนวก ช ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมาย....	100
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	110
<b>ประวัติผู้วิจัย.....</b>	<b>126</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ..... 14
2.2	ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ..... 19
2.3	ตารางการสังเคราะห์เชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ..... 25
2.4	ข้อมูลพื้นฐานจำนวนโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ได้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น..... 39
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย..... 48
4.2	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม..... 49
4.3	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการประสานความร่วมมือ ..... 50
4.4	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี..... 51
4.5	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม..... 51
4.6	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างความไว้วางใจ..... 52
4.7	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี..... 53
4.8	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 55
4.9	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 55

- 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของ  
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น  
จำแนกตามประเภทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ..... 56
- 4.11 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบร่วมมือของ  
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น  
จำแนกตามประเภทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ..... 57

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ.....	13
2.2	โครงสร้างข้อข่ายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	30
2.3	บทบาทของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	34
2.4	โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น.....	37
2.5	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43
5.1	ภาพแผนภูมิสรุปภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ.....	60

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลจากการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์สังคมสูงวัยข้างต้นส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศตนให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น ส่วนความต้องการกำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือและมีทักษะต่ำจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษ ที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership) สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นยุทธศาสตร์ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและผลผลิตรวมทั้งเพิ่มผลผลิตของกำลังแรงงานของประเทศด้วยการกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพ/วิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการฝึกงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงอย่างครบวงจรในสถานการณ์จริง พัฒนาฝีมือแรงงานระดับสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่บูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM Education) พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และพัฒนาครูผู้สอนอาชีพที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศรองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ ประเทศไทย 4.0 (กระทรวงศึกษาธิการ 2546)

ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วนเรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะมุ่งหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตแผนการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย จะได้รับการพัฒนาในทุกมิติทั้งในด้านโอกาสความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัยและมี สมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความ มั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพใน ทุกมิติกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของ กระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ดังนี้ 1) สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับ สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณา การการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน 2) สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพ การศึกษา 3) ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้ว เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (นางสาวตรีสุข เทียนทอง 2564)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ มี อำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชนทั้งประเภทนอกระบบและประเภท ในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้ระบุนิยามของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่น ในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและ ประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา และให้หมายรวมถึงศูนย์การศึกษาอิสลาม ประจำมัสยิด (ตาดีกา) และสถาบันศึกษาปอเนาะโดยการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนนอกระบบจะต้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 กฎกระทรวงการขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2555 และกฎระเบียบ อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชนนอกระบบในด้าน เช่น อาคารสถานที่ ผู้รับ ใบอนุญาต ผู้บริหาร สถานที่ฝึกปฏิบัติพร้อมอุปกรณ์ ความจุนักเรียน ครูผู้สอน หลักสูตร และการ วัดผลและประเมินผลการเรียนและการออกประกาศนียบัตร เมื่อได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเป็นโรงเรียน แล้วการดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชนนอกระบบแต่ละแห่งจำเป็นต้องคำนึงถึงคุณภาพการศึกษา เป็นสำคัญโดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียน โดยจะต้องมีหลักประกันว่าผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะ และมีเจตคติที่ดีตามจุดประสงค์ของหลักสูตรนั้น ๆ เพื่อให้ ผู้เรียนและประชาชนทั่วไปมีความมั่นใจที่จะเลือกเรียนในโรงเรียนแห่งนี้

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาใน ปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนดังกล่าว โดย มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษ ที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

(Collaboration Teamwork and Leadership) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รับผิดชอบดำเนินการ 1) พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านวิชาการและอาชีพของประชาชนวัยทำงานและผู้สูงวัย 2) ยกกระดับคุณวุฒิวิชาชีพของกำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ 3) ส่งเสริมทักษะการประกอบอาชีพอิสระของประชาชน 4) ให้บริการการศึกษาและเรียนรู้อาชีพในรูปแบบที่หลากหลายผ่านสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล 5) ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษผ่านสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ที่ทันสมัย 6) ดำเนินการในภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจอย่างมากจากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการร่วมมือ เพราะเป็นเรื่องใหม่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบขาดประสบการณ์และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบจะต้องทำงานร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับปัจจุบันการจัดการศึกษาเอกชนนอกระบบ จัดเป็นการศึกษาทางเลือกที่มีคุณภาพ และมีจุดแข็งในการจัดการ คือมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถจัดการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ โดยสมาคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกับสช. ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาประเทศ มีการเตรียมการจัดกิจกรรม นำเสนอผลงาน แสดงนิทรรศการความเป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษา จัดอบรม ประกวด แข่งขัน เพื่อแสดงศักยภาพของนักเรียนโรงเรียนเอกชนนอกระบบในด้านทักษะวิชาชีพ วิชาการ ดนตรี ศิลปะและกีฬาแขนงต่าง ๆ รวมทั้งจะได้มีการแสวงหาแนวทางในการสร้างบทบาทและศักยภาพของโรงเรียนเอกชนนอกระบบต่อการพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืนต่อไปในอนาคตจึงเป็นอีกก้าวหนึ่งของโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่กำลังจะเปลี่ยนไป ซึ่งนอกจากจะทำให้การจัดการศึกษาดังกล่าวไม่เหมือนเดิมตามที่เราเคยคุ้นชิน แต่ก็นั่นใจได้ว่า รูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ เหล่านี้จะทำให้โรงเรียนเอกชนนอกระบบมีคุณภาพและดีขึ้นกว่าเดิม สยามรัฐ (2565)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงเรียน ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้สามารถนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ให้ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำแบบร่วมมือในระดับใด



1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์ทำงานและปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบต่างกันมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือแตกต่างกันหรือไม่

### 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

1.3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือแตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นที่ปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบต่างกันมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือแตกต่างกัน

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้มีความประสงค์ที่จะศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

1.5.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ปี 2565 จำนวน 120 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรต้น (Independent variables) ได้แก่ 1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ประกอบด้วย 1) ประเภทศิลปะและกีฬา 2) ประเภทวิชาชีพ 3) ประเภททวดวิชา และ 4) วิชาประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต 2. ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) ระหว่าง 5-10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**1.6.1 ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collaboration Leadership)** หมายถึง ความสามารถด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านการประสานความร่วมมือมีความสามารถให้ทุกคนมีความเท่าเทียม ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดีมีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ทำงานเป็นทีม ด้านสร้างควมไว้วางใจที่มุ่งเน้นความร่วมมือกับทุกคนรับผิดชอบร่วมกันทุกภาคส่วน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อตัดสินใจและรักษาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง

**1.6.2 ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี (Relationship)** หมายถึง ความสามารถสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล มีความสามารถสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ มีปฏิสัมพันธ์ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี

**1.6.3 ด้านการประสานความร่วมมือ (Collaboration)** หมายถึง กระบวนการที่มีความสามารถของการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร มีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน มีความสามารถในการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์และการใช้ศักยภาพร่วมกัน วิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกันข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน

**1.6.4 ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication)** หมายถึง ความสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคิดได้ดี การทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความทันสมัยได้ดี มีความสามารถในการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในและภายนอกองค์กรได้ดี มีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ

**1.6.5 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ (Trust Building)** หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคลและการกระทำควมไว้วางใจทางความรู้ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์กร ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ

**1.6.6 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน 1) การบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบ (Telling) 2) โน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ (Selling) 3) ทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด (Testing) 4) ขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะมีวิสัยทัศน์อย่างไร (Consulting) และ 5) การสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง (Co-creating) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน

**1.6.7 การบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ (Administration Of Private Non-Formal School)** หมายถึง การบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ หมายถึงการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่เป็นกระบวนการทุกอย่างในโรงเรียน เช่นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและงานทั่วไป การบริหารงานโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลและการออกประกาศนียบัตรเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐาน

**1.6.8 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ (Non-formal Private School Administrator)** หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต/ผู้บริหารคือผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนนอกระบบต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## **1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1.7.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปพัฒนาในการจัดการภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น นำผลของการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ให้มีมาตรฐานภาวะผู้นำแบบร่วมมือยิ่งขึ้น

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นและสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายกันสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการสร้างความเข้าใจภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ทัศนะ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือ
  - 2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบร่วมมือ
  - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ
  - 2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
  - 2.2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
  - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
  - 2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
- 2.3 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
  - 2.3.1 ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
  - 2.3.2 ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
  - 2.3.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
  - 2.4.1 ประวัติความเป็นมา
  - 2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น
  - 2.4.3 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.5.1 วิจัยภายในประเทศ
  - 2.5.2 วิจัยต่างประเทศ
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

##### 2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

การศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการและทฤษฎีจากหลายท่านได้ให้ความหมายและองค์ประกอบดังนี้

2.1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 (2563) ได้แสดงไว้ว่าภาวะผู้นำแบบร่วมมือ หมายถึง การประสานความร่วมมือเพื่อลดขั้นตอนความยุ่งยากของการสื่อสาร ขจัดปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน การสร้างทีมเพื่อประสานความร่วมมือในองค์กร ประกอบด้วย

1) สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุย ประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจากความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน 2) สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร และชี้ให้เห็นว่าหากสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นกับองค์กรแล้วจะมีผลดีต่อการปฏิบัติงานและพนักงานในองค์กรอย่างไร 3) สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน 4) ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำ เพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 5) สร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้และจะดียิ่งขึ้นหากได้รู้และเข้าใจในแนวทางการทำงานในส่วนต่าง ๆ รู้ปัญหาและอุปสรรคที่มีร่วมกัน 6) สร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะหัวหน้างานเองเท่านั้น แต่เป็นผู้นำตามธรรมชาติในการสร้างความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดันคอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้นหรืออาจจะเป็นผู้นำในการสร้างโครงการอบรม ผู้อาสา ผู้มีส่วนร่วมในคณะทำงานรับผิดชอบโครงการ สร้างความสัมพันธ์ทีมงาน อบรม Team Building เป็นต้น 7) เชื้อมั่น ไว้วางใจ ความเชื่อใจระหว่างกันช่วยให้การร่วมมือประสบความสำเร็จ 8) เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เมื่อแต่ละส่วนงานต่างเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เห็นความสำคัญในหน้าที่ที่ตัวเองมีความสำคัญอย่างไร ย่อมทำให้ความร่วมมือในการทำงานประสบความสำเร็จ

2.1.1.2 พระมหาจิตติพงษ์ ฉนทโก, พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือประสานประโยชน์ เป็นภาวะที่คนภายในกลุ่ม หรือในองค์กรต่างเป็นผู้นำซึ่งกันและกัน ต่างมีอำนาจและอิทธิพลซึ่งกันและกัน ให้โอกาสผู้ตามทุกคนมีความเท่าเทียมกันและมีการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ให้โอกาสผู้ตามทุกคนมีความเท่าเทียมกันและมีการทำงานร่วมกัน 2) การเปลี่ยนแปลงจากคนหนึ่งไปอีกคนหนึ่งตามความสามารถตามการตัดสินใจของกลุ่มสมาชิก 3) ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ความเคารพ ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างความไว้วางใจ และการสนับสนุนคนงาน 4) แบ่งกันรับผิดชอบงาน องค์กรไม่ควรให้ตกกับใครเฉพาะราย ให้คุณค่ากับความเป็นสมาชิกขององค์กร 5) เป็นภาวะที่คนภายในกลุ่มหรือในองค์กรต่างเป็นผู้นำซึ่งกันและกัน 6) กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด และความเห็นสมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน กระตุ้น ให้รางวัลสำหรับความริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.1.3 วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ หมายถึงผู้นำให้โอกาสผู้ตามทุกคนมีความเท่าเทียมและมีการทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหา สร้างสิ่งใหม่ บริหารหรือคิดริเริ่มร่วมกัน ผู้นำไม่ใช่ผู้ควบคุมกลุ่ม แต่เป็นผู้รับผิดชอบต่อการให้คำแนะนำและประสานงาน กระบวนการตัดสินใจและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม กรณีที่ผู้นำอาจเปลี่ยนจากคนหนึ่งไปเป็นอีกคนหนึ่งตามความสามารถและตามการตัดสินใจของกลุ่ม ไม่จำกัดเฉพาะผู้นำตามตำแหน่ง ถือเป็นกระบวนการกลุ่มที่แท้จริง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือมีข้อดี คือ 1) ช่วยสร้างความรู้สึก

เป็นเจ้าของอันนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับการปฏิบัติร่วมกัน 2) สร้างความเชื่อถือช่วยจัดความไม่ลงรอย 3) ช่วยให้เข้าถึงสารสนเทศและความคิดที่ดี ๆ มากขึ้น 4) ช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดผลสำเร็จที่สำคัญ 5) ช่วยสร้างผู้นำใหม่ 6) ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร ข้อจำกัด ใช้เวลามาก ต้องใช้ความสามารถในการเผชิญความขัดแย้ง การเอาชนะสิ่งต่อต้านทั้งหมดที่มีต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ผู้ตามส่วนใหญ่ยังนิยมในรูปแบบรอฟังคำสั่งจากผู้นำ

2.1.1.4 Ring central (2023) ได้กล่าวไว้ใน [www.ringcentral.com](http://www.ringcentral.com) ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ: คืออะไรและจะปฏิบัติอย่างไร ความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นทางเลือกแทนรูปแบบการทำงานแบบแยกส่วน แทนที่จะเป็นการจัดการจากบนลงล่าง รูปแบบการเป็นผู้นำแบบร่วมมือส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูล มุมมองที่แตกต่าง และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือ 3 ด้าน 1) เปิดการสื่อสาร ดังที่เรากล่าวไว้ข้างต้น การสื่อสารจำเป็นต้องไหลทั้งสองทาง ตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร และให้ความสนใจกับความคิดและแนวคิดของพวกเขาเกี่ยวกับวิธีบรรลุหรือบรรลุเป้าหมายและการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ดี 2) การเชื่อมโยงความคิดสมมติว่าบุคลากรสองคนต่างพูดถึงความสนใจในโครงการริเริ่มหนึ่ง ๆ ในเวลาต่าง ๆ กัน ให้บุคลากรทราบว่าได้มีการเชื่อมโยงการทำงานเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ทำงานร่วมมือกัน สิ่งนี้จะแสดงให้เห็นว่ามีความวางใจซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการพัฒนาของความคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันความล่าช้า 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีความสมดุลในขณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดแบบเสรีภาพสามารถสร้างความผิดพลาดในองค์กรได้ การตัดสินใจครั้งสุดท้ายขึ้นอยู่กับองค์กร การทำให้แน่ใจว่ามีการแบ่งปันมุมมองจะช่วยให้รวมความคิดเป็นกลยุทธ์ที่เหนียวแน่นซึ่งเสริมความแข็งแกร่งด้วยมุมมองที่หลากหลาย

2.1.1.5 Wrike (2023) กล่าวใน [www.wrike.com](http://www.wrike.com) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ หมายถึงการทำงานร่วมกัน ที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมที่สุด มีองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ 1) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสื่อสาร 3) การจัดการโครงการ

2.1.1.6 Grace He (2022) ได้กล่าวใน [teambuilding.com](http://teambuilding.com) คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ผู้บริหารตระหนักถึงความจำเป็นในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร นำรูปแบบความเป็นผู้นำ ที่ทำงานร่วมกันบุคคลที่มีลักษณะเหล่านี้สามารถปรับปรุงพัฒนาข้อมูลในกลุ่มต่าง ๆ และและรับผิดชอบร่วมกันองค์กร มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ดังนี้ 1) ตระหนักถึงแรงจูงใจที่แตกต่างกัน 2) สร้างความไว้วางใจ 3) หลีกเลี่ยงการจัดการแบบกลุ่มย่อย 4) มีความสามารถพิเศษหลายด้าน 5) ส่งเสริมด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 6) ส่งเสริมการมอบหมายงานกระจายงานในหน้าที่ 7) ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อความเสี่ยงร่วมกันและมีความคิดสร้างสรรค์ 8) มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในองค์กร 9) ส่งเสริมความโปร่งใสและซื่อสัตย์ 10) มีความสามารถลดความขัดแย้ง 11) มีวิสัยทัศน์ร่วม

2.1.1.7 Phil Rabinowitz (2022) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันถูกกำหนดโดยกระบวนการจริง ๆ มากกว่าสิ่งที่ผู้นำทำ David Chris lip และ Carl Larson ใน Collaborative Leadership ได้กล่าวไว้ว่าเริ่มต้นจากสมมติฐานที่ว่า "...หากคุณนำคนที่เหมาะสมมาร่วมกันในรูปแบบที่สร้างสรรค์ด้วยข้อมูลที่ดี พวกเขาจะสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่แท้จริงสำหรับ

จัดการกับข้อปัญหาที่มีร่วมกันของ องค์กรหรือชุมชน” และให้สรุปเพิ่มเติมถึงความจำเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันคือการเป็นผู้นำของกระบวนการ แทนคน หมายถึงการรักษากระบวนการที่ช่วยให้รวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือองค์กรหรือความพยายามของชุมชน ที่ขึ้นอยู่กับ การแก้ปัญหาที่ร่วมกันและการตัดสินใจ และนั่นคือการเปิดกว้างและปลายเปิดโดยไม่มีข้อสรุปล่วงหน้า มีประโยชน์อย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ "ไม่มีใครรับผิดชอบ" ซึ่งขนาดและความซับซ้อนของปัญหาทำให้บุคคลหรือองค์กรใด ๆ คนเดียวไม่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

2.1.1.8 Andjela Vidojevic (2021) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบความเป็นผู้นำแบบร่วมมือกันหมายถึง แนวทางการจัดการที่ไม่มีรูปแบบขององค์กรแบบมีลำดับชั้นและมุ่งหมายที่จะให้ผู้บริหาร ผู้จัดการ และพนักงานทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันนั้นขึ้นอยู่กับทุกคนที่ทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กร การควบคุมร่วมกันและความรับผิดชอบ แทนที่จะเป็นผู้ที่อยู่ในอันดับผู้บริหาร ที่มีอำนาจเท่านั้น

2.1.1.9 Corey Moseley. (2021) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นวิธีการจัดการผู้คนข้ามขอบเขตการทำงานและองค์กร ในสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผู้จัดการไม่ได้อยู่ที่นั่นเพียงเพื่อดูแลโครงการและทำให้แน่ใจว่าบรรลุเป้าหมาย ค่อนข้างจะทำงานร่วมกับพนักงานและร่วมมือกับทีมและแผนกอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งอาจหมายถึงบางสิ่งขึ้นอยู่กับองค์กร

2.1.1.10 Neal Taparia. (2021) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำร่วมคือแนวทางที่ผู้จัดการทำงานร่วมกับพนักงานและทำงานร่วมกับทีมและแผนกอื่น ๆ มีการแบ่งปันข้อมูล พิจารณามุมมองของทุกคน และทุกคนรับผิดชอบส่วนรวม ความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันไม่เหมือนกับวิธีการเป็นผู้นำแบบบนลงล่างแบบเดิม ๆ ซึ่งฝ่ายบริหารควบคุมการไหลของข้อมูลและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ทีมต้องดำเนินการ

2.1.1.11 Lead Business Institute (2020) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ Collaborative Leadership เหมาะกับองค์กรที่มีการบริหารแบบกระจายอำนาจการควบคุม หรือมีการทำงานข้ามสายงานกัน มีการร่วมมือกันทำงานตลอดเวลาเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีการให้อำนาจการตัดสินใจไปที่เจ้าของโครงการนั้น ๆ 1) ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น บุคลากรทุกระดับ และทุกพื้นที่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก 2) โครงสร้างองค์กร ได้แก่ รูปแบบเครือข่ายข้ามสายงาน รูปแบบผสมผสาน (Matrix) 3) ผู้ตัดสินใจ บุคคลที่เป็นผู้นำความร่วมมือมีอำนาจการตัดสินใจชัดเจน 4) บริบทที่เหมาะสม องค์กรที่มีการทำงานข้ามสายงานกับรวมถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์

2.1.1.12 Ashley Difranza (2019) ได้แสดงทัศนะที่แตกต่างออกไปว่า ภาวะผู้นำร่วมมือ หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมกันคือแนวปฏิบัติด้านการจัดการซึ่งสมาชิกของทีมผู้นำจะทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วนเพื่อตัดสินใจและรักษาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง รูปแบบการเป็นผู้นำแบบนี้กลายเป็นเรื่องธรรมดาในหมู่ผู้จัดการในปัจจุบัน โดยมาแทนที่วิธีการเป็นผู้นำแบบจากบนลงล่างแบบมาตรฐาน ในอดีต ซึ่งผู้บริหารระดับสูงได้ตัดสินใจที่หลังไหลลงมาสู่พนักงานโดยไม่ได้ให้ข้อมูลเชิงลึกว่าการตัดสินใจเหล่านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรหรือเพราะเหตุใด

2.1.1.13 Oxford Leadership (2016) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมมือ หมายถึง ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นแหล่งสำคัญของความได้เปรียบในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางการทำงานที่มีเครือข่ายสูง ทำงานเป็นทีม และที่มุ่งเน้นความร่วมมือ มีผู้นำบางส่วนที่ได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในระดับอาวุโสที่ได้เลื่อนอันดับองค์กรในยุคที่แตกต่างออกไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ หมายถึง ความสามารถด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านการประสานความร่วมมือมีความสามารถให้ทุกคนมีความเท่าเทียม ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดีมีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ทำงานเป็นทีม ด้านสร้างควมไว้วางใจที่มุ่งเน้นความร่วมมือกับทุกคนรับผิดชอบร่วมกันทุกภาคส่วน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อตัดสินใจและรักษาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง

## 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

ในปัจจุบันการบริหารแบบร่วมมือมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารมีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจ ดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไป (Pansri N. 2016) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำแบบหนึ่งซึ่งผู้นำจะมีลักษณะเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกันในสถานศึกษา และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกันให้สถานศึกษาเป็นองค์กรนิติบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจบริหารกิจกรรมของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำแบบร่วมมือเพื่อจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และนำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รวมทั้งต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษาในทุกภาคส่วน (Olssen & Morris Mathew, 1997) จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม สมรรถนะของผู้บริหารให้เพิ่มสูงขึ้น และใช้วางแผนนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (เวิร์คเพลส ฟรอม เมตตา, 2566) กล่าวในเว็บไซต์ workplace from Mata ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ คือ ผู้นำที่ส่งเสริมความร่วมมือพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยการส่งเสริมและใช้ประโยชน์จากพลังของทีมที่มีความหลากหลาย การจัดการให้บุคลากรจากแผนกต่าง ๆ มาร่วมกันแก้ปัญหาทำให้ผู้นำที่ส่งเสริมความร่วมมือช่วยให้เพื่อนร่วมงานนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้เพื่อทำงานร่วมกันได้อย่างประสบความสำเร็จ (Starfish Education, 2023) กล่าวในเว็บไซต์ starfishlabz.com ไว้ว่า Collaboration Teamwork & Leadership มีความสำคัญ คือ ทักษะการทำงานร่วมกัน การสร้างทีมเวิร์ค และภาวะผู้นำ เป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 (ธัญญธิตา ศรีชัย, 2566) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ คือ การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ คือการทำงานร่วมกัน แบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มทีมงาน เพื่อให้เป้าหมายหลักร่วมกันขององค์กรเสร็จสมบูรณ์ หัวใจของ



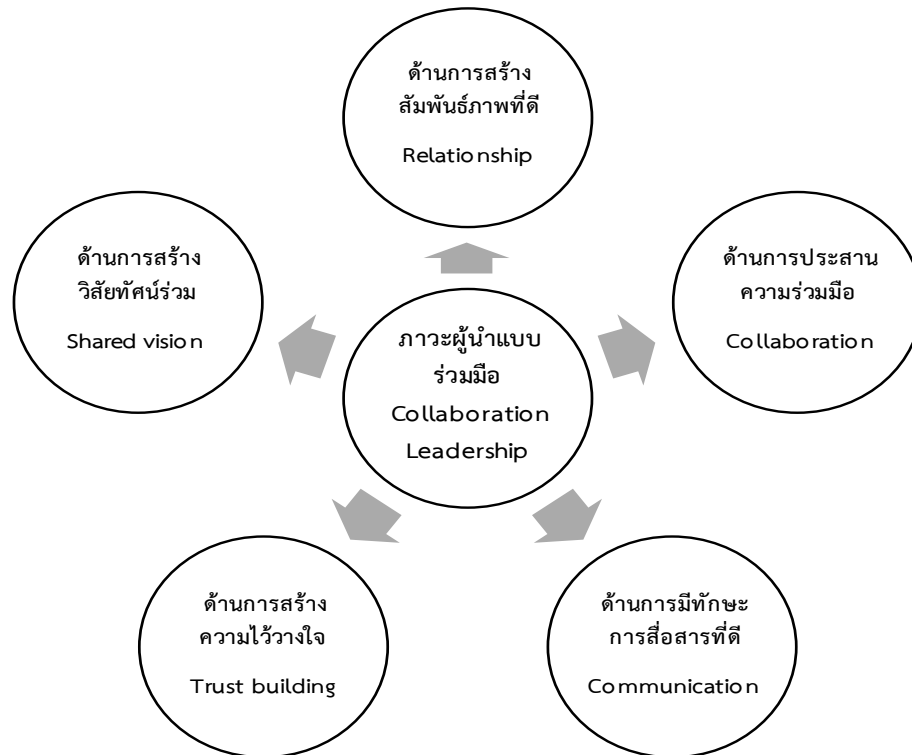
การทำงานแบบ Collaboration คือการมีสัมพันธภาพที่ดีของคนในกลุ่ม ในองค์กร ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายหลักร่วมกันแล้ว กลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้นำทีม แต่ละคน แต่ละทีมรับทราบและเข้าใจบทบาทขององค์กร มีความสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน จะส่งเสริม ช่วยเหลือจนเป้าหมายหลักสำเร็จ คนทำงานจะรู้สึกว่าการสำเร็จนั้นเป็นความสำเร็จร่วมกัน (Ilkka Mäkitalo 2022) ได้ให้ความสำคัญของความเป็นผู้นำแบบร่วมมือคือแนวปฏิบัติด้านการจัดการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขา สิ่งนี้ตรงกันข้ามกับลำดับชั้นจากบนลงล่าง แบบดั้งเดิม ซึ่งไม่เหมาะกับโลกการทำงานแบบผสมผสานที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์ในปัจจุบันอีกต่อไป ด้วยความเป็นผู้นำที่ทำงานร่วมมือกัน ทุกคนมีบทบาทในการสร้างผลกระทบ พนักงานทุกคนเข้าใจส่วนของตนในบริบทที่กว้างขึ้น ซึ่งทำให้พวกเขา รู้สึกว่างานที่ทำนั้นมี ความหมาย เมื่อผู้คนรู้สึกมีส่วนร่วมและมีคุณค่าในองค์กร พวกเขาจะมีส่วนร่วมมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ยอดเยี่ยม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือมีความสำคัญในรูปแบบของภาวะผู้นำแบบหนึ่งซึ่งผู้นำจะมีลักษณะเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นผู้นำที่ส่งเสริมความร่วมมือ พยายามที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยการส่งเสริมและใช้ประโยชน์จากพลังของทีมที่มีความหลากหลาย มีทักษะการทำงานร่วมกัน มีการสร้างทีมเวิร์ค และมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือเพื่อเป็นทักษะที่สำคัญกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ของคนในกลุ่มและในองค์กรพวกเขาจะมีส่วนร่วมมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ยอดเยี่ยม

### 2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทักษะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัย ประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการนำแนวคิด วิธีการและผลการวิจัยมาเป็นแนวทาง จากงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 (2563), พระมหาจิตติพงษ์ ฉนทโก, พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (2558), วิโรจน์ สารรัตน์ (2557), Ring central (2023), Wrike (2023), Grace He (2022), Phil Rabinowitz (2022), Andjela Vidojevic (2021), Corey Moseley (2021), Neal Taparua (2021), Lead Business Institute (2020), Ashley Diffranza (2019), และ Oxford Leadership (2016) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญโดยทั่วไปว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ หมายถึง ความสามารถด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านการประสานความร่วมมือมีความสามารถให้ทุกคนมีความเท่าเทียม ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดีมีการทำงานร่วมกัน เป็นเครือข่าย ทำงานเป็นทีม ด้านสร้างควมไว้วางใจที่มุ่งเน้นความร่วมมือกับทุกคนรับผิดชอบร่วมกันทุกภาคส่วน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อตัดสินใจและรักษาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง ดังในภาพที่ 2.1 นี้

## องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบร่วมมือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์ และสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

2.1.1.1	2.1.1.2	2.1.1.3	2.1.1.4	2.1.1.5	2.1.1.6	2.1.1.7	2.1.1.8	2.1.1.9	2.1.1.10	2.1.1.11	2.1.1.12	2.1.1.13
สร้าง ความสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้นใน องค์กร	แบ่งกัน รับผิดชอบ งาน องค์กร ไม่ควรให้ตก กับใครเฉพาะ ราย ให้คุณค่า กับความเป็น สมาชิกของ องค์กร	เพื่อสร้าง สัมพันธ์ภาพ ที่ดีช่วยสร้าง ความรู้สึก เป็นเจ้าของ อันนำไปสู่ ความรู้สึก เกี่ยวข้อง ผูกพันกับการ ปฏิบัติร่วมกัน	เปิดการ สื่อสาร ดังที่ เรากล่าวไว้ ข้างต้น การ สื่อสาร จำเป็นต้อง ไหลทั้งสอง ทาง ตรวจสอบให้ แน่ใจว่า บุคลากร ตระหนักถึง เป้าหมายของ องค์กร	วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	ตระหนักถึง แรงจูงใจที่ แตกต่างกัน	นำคนที่ เหมาะสมมา รวมกันใน รูปแบบที่ สร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลที่ ดี พวกเขาจะ สร้าง วิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ที่ แท้จริง สำหรับ จัดการกับข้อ ปัญหาที่มี ร่วมกันของ องค์กรหรือ ชุมชน	ผู้บริหาร ผู้จัดการ และ พนักงาน ทำงาน ร่วมกันเพื่อ บรรลุ เป้าหมาย ร่วมกัน	ความเป็นผู้นำ ในการทำงาน ร่วมกันเป็น วิธีการจัดการ ผู้คนข้าม ขอบเขตการ ทำงานและ องค์กร ใน สภาพแวดล้อม การทำงาน ร่วมกัน	แนวทางที่ ผู้จัดการ ทำงาน ร่วมกับ พนักงานและ ทำงาน ร่วมกับทีม และแผนก อื่น ๆ	ผู้มีส่วนร่วม ในการ ตัดสินใจ	ทางการ ทำงานที่มี เครือข่ายสูง	ทีมผู้นำจะ ทำงาน ร่วมกันจาก ทุกภาคส่วน วิธีการเป็น ผู้นำแบบจาก บนลงล่าง
สร้าง แบบอย่าง ของความ ร่วมมือและ การมีส่วน ร่วม	ให้โอกาสผู้ ตามทุกคนมี ความเท่า เทียมกันและ มีการทำงาน ร่วมกัน	สร้างความ เชื่อถือช่วย ขจัดความไม่ ลงลอย	การเชื่อมโยง ความคิด สมมติว่า บุคลากรสอง คนต่างพูดถึง ความสนใจใน โครงการริเริ่ม หนึ่ง ๆ ใน เวลาต่าง ๆ	การสื่อสาร	สร้างความ ไว้วางใจ	ความเป็น ผู้นำในการ ทำงาน ร่วมกันคือ การเป็นผู้นำ ของ กระบวนการ แทนคน	ภาวะผู้นำใน การทำงาน ร่วมกันนั้น ขึ้นอยู่กับทุก คนที่ทำงาน ร่วมกันข้าม ขอบเขตของ องค์กร	ผู้จัดการไม่ได้ อยู่ที่นั่นเพียง เพื่อดูแล โครงการและ ทำให้แน่ใจว่า บรรลุ เป้าหมาย ค่อนข้างจะ ทำงานร่วมกับ	การแบ่งปัน ข้อมูล พิจารณา มุมมองของ ทุกคนและ ทุกคน รับผิดชอบ ส่วนรวม	โครงสร้าง องค์กร ได้แก่ รูปแบบ เครือข่ายข้าม สายงาน	ทำงานเป็น ทีม	รักษาองค์กร ให้ เจริญรุ่งเรือง

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

2.1.1.1	2.1.1.2	2.1.1.3	2.1.1.4	2.1.1.5	2.1.1.6	2.1.1.7	2.1.1.8	2.1.1.9	2.1.1.10	2.1.1.11	2.1.1.12	2.1.1.13
			กัน ให้บุคลากรทราบว่าได้มีการเชื่อมโยงการทำงานเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ทำงานร่วมมือกัน สิ่งนี้จะแสดงให้เห็นว่ามีความวางใจซึ่งกันและกัน					พนักงานและร่วมมือกับทีมและแผนกอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน				
สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน	เปลี่ยนแปลงจากคนหนึ่งไปอีกคนหนึ่งตามความสามารถตามการตัดสินใจของกลุ่มสมาชิก	เข้าถึงสารสนเทศและความคิดที่ดี ๆ มากขึ้น	ความเป็นอันเดียวกัน ความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีความสมดุล ในขณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีอิสระในการแสดงความ	การจัดการโครงการ	หลีกเลี่ยงการจัดการแบบกลุ่มย่อย	การแก้ปัญหา ร่วมกันและการตัดสินใจ และนั่นคือการเปิดกว้างและ				ผู้ตัดสินใจบุคคลที่เป็นผู้นำความร่วมมือมีอำนาจการตัดสินใจชัดเจน	ที่มุ่งเน้นความร่วมมือ	

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

2.1.1.1	2.1.1.2	2.1.1.3	2.1.1.4	2.1.1.5	2.1.1.6	2.1.1.7	2.1.1.8	2.1.1.9	2.1.1.10	2.1.1.11	2.1.1.12	2.1.1.13
			คิดเห็นและเสนอแนวคิดแบบเสรีภาพสามารถสร้างความผิดพลาดในองค์กรได้การตัดสินใจครั้งสุดท้ายขึ้นอยู่กับองค์กรการทำให้แน่ใจว่ามีการแบ่งปันมุมมองจะช่วยให้รวมความคิดเป็นกลยุทธ์ที่เหนียวแน่นซึ่งเสริมความแข็งแกร่งด้วยมุมมองที่หลากหลาย			"ไม่มีใครรับผิดชอบ"						
ส่งเสริมทักษะการสื่อสารที่	ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ความเคารพ ความ	ช่วยสร้างผู้นำใหม่เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสให้			มีความสามารถพิเศษหลายด้าน					บริบทที่เหมาะสมองค์กรที่มีการทำงาน		

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

2.1.1.1	2.1.1.2	2.1.1.3	2.1.1.4	2.1.1.5	2.1.1.6	2.1.1.7	2.1.1.8	2.1.1.9	2.1.1.10	2.1.1.11	2.1.1.12	2.1.1.13
จำเป็นในการทำงาน	ต้องการก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างความไว้วางใจ และการสนับสนุนคนงาน	เกิดผลสำเร็จที่สำคัญ								ข้ามสายงานกับรวมถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์		
สร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลึก ด้านความสัมพันธ์	รู้ความเป็นภาวะที่คนภายในกลุ่มหรือในองค์กรต่างเป็นผู้นำซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและความเห็น สมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน กระตุ้นให้	ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร			ส่งเสริมด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี							







จากตารางที่ 2.2 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำแบบร่วมมือดังกล่าวได้นำมาจัดทำเป็นแนวคิดในการวิจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านสร้างความไว้วางใจ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การนำข้อมูลไปใช้ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ เพื่อประกอบการวางแผนและการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบเข้ามาบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบอย่างมีระบบจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารและบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีช่วยสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของอันนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับการปฏิบัติงานเป็นเครือข่ายแบบผสมผสานโครงสร้างองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตอบสนองวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับแนวความคิด แล้วนำมาสรุปผลมาเป็นคำตอบความหมายด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี สรุปได้ดังนี้

วรรณภา พิพัฒน์ธนะวงศ์ (2566) ได้ให้ทัศนะว่า การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีนั้นมีทั้งระหว่างผู้ให้การศึกษา และผู้รับการปรึกษา จะเอื้ออำนวยให้การช่วยเหลือนั้นมีประสิทธิภาพ

ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ (2561) ได้ให้ความหมาย การสร้างสัมพันธ์ภาพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ซึ่งลักษณะประจำตัวของบุคคลจะมีผลกระทบต่อความคิด และการกระทำของอีกฝ่ายทันที ได้แก่ 1. การรับรู้ผลกระทบที่ส่งมา 2. การแสดงออกที่ผ่านกระบวนการคิด และรูปแบบที่คิดว่าเหมาะสมที่สุด 3. ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน จากหลายสาเหตุเริ่มจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก่อน หรือเป็นความต้องการที่ตรงกันของทั้งสองฝ่าย เช่น ต้องการลดความวิตกกังวล ความกลัว ขอรับความช่วยเหลือ

เตือนใจ แก่นพุดชา (2555) ได้กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพที่ดีสร้างได้อย่างไร ซึ่งมีองค์ประกอบที่ดีในการสร้างสัมพันธ์ภาพมีดังนี้ 1) การติดต่อพูดคุย ในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นนั้นขั้นแรกคุณต้องรู้จักเข้าไปทักทายและพูดคุยกับคนที่เราต้องการจะสร้างสัมพันธ์ภาพ อาจมีคนบางคนที่คุณรู้สึกถูกชะตากับเขา คุณชอบเขามากและคุณพบเห็นเขาอยู่บ่อย ๆ และคุณก็อยากรู้จักเขา แต่ถ้าคุณไม่เคยที่จะเข้าไปพูดคุยหรือทักทายเขา เชื่อได้เลยว่า สัมพันธภาพระหว่างคุณกับเขา จะไม่มีทางเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน เพื่อนที่ถูกใจของคนส่วนใหญ่มักจะมาจากเพื่อนร่วมชั้นเรียน เพื่อนที่มีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อนที่เล่นกีฬาด้วยกัน แล้ววันหนึ่งคุณจะพบว่า หนึ่งในนั้นที่คุณมีโอกาสสร้างมิตรภาพที่ดีแก่เขา 2) มีประสบการณ์ร่วมกัน คนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมักจะมีเรื่องที่จะคุยกันได้ง่ายดาย มีความสุขในขณะที่พูดถึงสิ่งที่ตนชอบ หรือมีประสบการณ์ เช่น พูดคุยการแต่งงาน พูดคุยถึงเรื่องการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การเล่นฟุตบอล ฯลฯ จะทำให้ทราบถึงความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายได้เป็นอย่างดี และง่ายที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพราะทั้งสองฝ่ายมีบทสนทนาที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้คนทั้งคู่รู้จักกันมากยิ่งขึ้น ประสบการณ์ในการทำงานเป็นเหมือนตั้งสะพานที่ทำให้คนสองคนเดินทางข้ามมาเพื่อร่วมมือกัน การได้ช่วยเหลือกันระหว่างเรียน ได้ทำงานเคียงข้างกัน ได้ทำโครงการร่วมกัน การเป็นกำลังใจให้กันและ

กันมักเป็นจุดเริ่มต้นของมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อน การพูดถึงเรื่องเก่า ๆ จะทำให้มิตรภาพแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น การร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันก็ถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติในการใช้ชีวิตซึ่งกันและกัน 3) ความเชื่อที่คล้ายกัน กับคนที่คุณชอบและคุณก็สามารถอยู่กับเขาหรือสนทนากับเขาอย่างมีความสุข คุณต้องการแบ่งปันทัศนคติและความเชื่อของคุณให้เขารับรู้ แม้ว่าการพูดคุยนั้นจะมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันบ้างก็ตาม แต่ความใกล้ชิดระหว่างมิตรภาพจะทำให้คุณกับเขาได้แลกเปลี่ยนมุมมองแนวคิดที่นำมากล่าวอ้าง ซึ่งจะช่วยให้คุณเห็นต่าง ๆ ของคุณทั้งสองคล้ายกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความเชื่อว่าคนที่มีแนวคิดในการดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกันมักจะเป็นมิตรที่ดีต่อกันแต่คนส่วนใหญ่ก็จะรู้สึกสบายอกสบายใจ ที่ได้อยู่ร่วมกับคนที่ให้การสนับสนุนแนวคิดของตนเอง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของสัมพันธ์ภาพไว้ว่า หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้องกัน

Cambridge university press (2023) ได้ให้ความหมาย Relationship คือ ความสัมพันธ์ที่คนสองคนหรือมากกว่า เชื่อมต่อกันหรือวิธีที่พวกเขาปฏิบัติต่อกันและกัน สรุปได้ว่า จากความหมายด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ดังมีนักวิชาการกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี หมายถึง ความสามารถสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล มีความสามารถสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ มีปฏิสัมพันธ์ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี

2) ด้านการประสานความร่วมมือ ดิกชันนารีออนไลน์ Merriam-Webster (ออนไลน์, 2554) นิยามคำว่า Collaboration ว่า หมายถึง “To Work Jointly with Others or Together Especially in An Intellectual Endeavor” Or “To Cooperate with An Agency or Instrumentality with Which One Is Not Immediately Connected.” หรือ หมายความว่า “การทำ งานร่วมกับผู้อื่นโดยเฉพาะการร่วมกันคิด” หรือ “ความร่วมมือก้องค์การ หรือการใช้เป็นเครื่องมือในการเชื่อมต่อกัน ” คำว่า Collaboration มาจากภาษาละติน Collaborates แปลว่าการทำงานร่วมกัน (to labor together) นักวิชาการที่ให้ความหมายคำว่า “ความร่วมมือ” ไว้ได้แก่

Ann Marie Thomson และคณะ (2006) ให้ความหมายของความร่วมมือว่า หมายถึง ความร่วมมือเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การทั้งความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยการเจรจาการทำความตกลงการบริหารข้อตกลงร่วมกัน

Lank E. (2006) ให้ความหมายของ ความร่วมมือว่าหมายถึง การที่องค์การมากกว่าองค์การดำเนินงานร่วมกันอย่างแท้จริง เพื่อบรรลุผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยต้องเป็นผู้นำร่วมกันและเสริมสร้างฉันทามติให้เกิดขึ้น

Robert Agran off และ Michael McGuire (2003) ให้ความหมายของความร่วมมือ ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้องค์การต่าง ๆ เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ แก้ไขปัญหาที่ศักยภาพขององค์การหนึ่งองค์การใดเพียงองค์การเดียวจะสามารถทำให้สำเร็จลุล่วง ไปได้ หรือถ้าสามารถที่จะทำได้ก็อาจจะประสบความสำเร็จได้ยาก นอกจากนี้การสร้างความร่วมมือยังหมายรวมถึงการค้นหาหรือคิดค้น ทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหาภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ มีอยู่เช่น องค์ความรู้ เวลา งบประมาณและการแข่งขัน เป็นต้น

Russ Linden (2002) ได้ หนดความหมายของคำว่า ความร่วมมือ ตามรากศัพท์ หมายถึง การร่วมแรง (Co-labor) ร่วมพยายามและร่วมเป็นเจ้าของผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น โดยความร่วมมือนี้ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลจากต่างองค์กร (หรือต่างหน่วยภายในองค์กรเดียวกัน) ได้ร่วมกัน ดำเนินการบาง สิ่งซึ่งต้องใช้ความพยายาม ทรัพยากรและการตัด สิ้นใจร่วมกันรวมถึงร่วมเป็น เจ้าของผลผลิตหรือ บริการสุดท้ายที่เกิดขึ้น

David Straus (2002) นิยามคำว่า ความร่วมมือ ว่าหมายถึง กระบวนการที่ ประชาชนทำ งานร่วมกันเป็นกลุ่ม องค์กร ชุมชน เพื่อวางแผน สร้างสรรค์แก้ปัญหาและตัดสินใจ ร่วมกัน

John-Steiner และคณะ (1998) ให้ความหมายของคำว่า ความร่วมมือโดยกล่าวว่า ความ ร่วมมือมิใช่เพียงการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกันเท่านั้น แต่ความร่วมมือยังหมายความ ถึงการคิด ร่วมกันขององค์กรที่มากกว่าหนึ่งองค์กรเป็นการตกลงใช้ทรัพยากรอำนาจและ ศักยภาพร่วมกัน

Barbara Gray (1989) ได้นิยามความร่วมมือว่าหมายถึงกระบวนการที่ภาคส่วน ต่าง ๆ ซึ่ง มีมุมมองต่อปัญหาที่ต่างกันสามารถแสวงหาทางออกร่วมกันการรวมกันเป็นพันธมิตร โดยการร่วมมือ กันเป็นมากกว่าการแลกเปลี่ยนทรัพยากร เนื่องจากเป็นการรวมมุมมอง ทรัพยากร ทักษะความ ร่วมมือก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์การคิดร่วมกันเพื่อวิเคราะห์และเพิ่มโอกาสใน การแก้ปัญหา ความคิดจะกลายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยผ่านความร่วมมือ นอกจากนั้นความร่วมมือยังก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน ความร่วมมือกันจะแข็งแกร่งขึ้นหากหุ้นส่วนมีความ คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะความคล้ายคลึงกันในการคิดและประเภทของบริการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุป ได้ว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่มี ความสามารถของการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร มีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน มี ความสามารถในการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์และการใช้ศักยภาพร่วมกัน วิธีการบริหาร จัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกันข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ ต่อส่วนรวมร่วมกัน

### 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี

อภิขญา อยู่ในธรรม (2557) ได้เสนอว่า การสื่อสารในศตวรรษที่ 21 จะต้องสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถ ถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และทักษะการสื่อสาร ทางอวัจนภาษา หลากหลายรูปแบบ และ สื่อสารได้หลายภาษา ตลอดจนสามารถใช้การสื่อสารเพื่อ ตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ทั้งการให้ข้อมูล การสอน การกระตุ้นหรือการโน้มน้าว สามารถ ใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง สามารถ ประเมินผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้สื่อเหล่านั้น และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพใน สภาพแวดล้อมที่ ต่างกัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ได้อธิบายความหมายและสำคัญของทักษะการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพว่าเป็นการนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียน และการกระทำ อย่างหลากหลายรูปแบบและเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ใช้การสื่อสารเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ เช่น การแจ้งข่าว การสอน การจูงใจ และเชื่อเชิญ ตลอดจนนำเสนอ สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมี ประสิทธิภาพและทราบถึงผลกระทบ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) สื่อสาร หมายถึง นำถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ เป็นต้น ของฝ่ายหนึ่งส่งให้อีกฝ่ายหนึ่งโดยมีสื่อนำไป

สรุปได้ว่า ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี หมายถึง ความสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะที่ดี การทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความทันสมัยได้ดี มีความสามารถในการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในและภายนอกองค์กรได้ดี มีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ

4) ด้านสร้างความไว้วางใจ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของด้านสร้างความไว้วางใจสรุปได้ดังนี้

Aryee et al. (2002) พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรในระดับต่ำ และความผูกพันต่อองค์กร

Robbin (2001) ซึ่งได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็น ความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่า จะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่ จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส ทั้งนี้ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ

Marshall (2000) ได้ให้ความหมายว่า เป็นผลสะท้อนให้เกิดความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

Mishra (1996) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจไว้ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ

McAllister (1995) ได้สรุปความหมาย ของความไว้วางใจ ระหว่างบุคคลว่าเป็นระดับที่ทำให้บุคคลรู้สึกวางใจ และเต็มใจที่จะกระทำให้กับอีกคนหนึ่งโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคำพูดการกระทำ และการตัดสินใจของอีกคนหนึ่ง

Rotter (1971) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่ม บุคคล ต่อคำพูด คำ สัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด หรือภาษาเขียน ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นว่าเชื่อถือได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านสร้างความไว้วางใจ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคลและการกระทำความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์กร ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ

5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

Peter Senge (2006) ในหนังสือของเขา "The Fifth Discipline" อธิบายถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า "...พลังในหัวใจของผู้คน พลังแห่งพลังที่น่าประทับใจ.... ในระดับที่ง่ายที่สุด วิสัยทัศน์ร่วมกันคือคำตอบสำหรับคำถาม "เราต้องการสร้างอะไร" วิสัยทัศน์ร่วมกันคือภาพที่ทุกคนในองค์กรมีอยู่ในหัวและหัวใจ ได้อธิบายกระบวนการของการทำ Shared vision ไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การบอก

เล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบ (Telling) 2) โน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ (Selling) 3) ทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด (Testing) 4) ขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะทำอะไร (Consulting) และสุดท้าย 5) คือการสร้างสรรคร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง (Co-creating)

Senge, Peter M. (1990) วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีมุมมอง ร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนา ร่วมกันทั่วองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์กร คือ ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อ ความเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นเกิดจากพลังในจิตใจของบุคคล เป็นพลังที่เรารู้สึกซึ่งมีแรงบันดาลใจมาจากความคิด

Ellis and Joslin (1990) มีความเห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กรให้มีความคิดเห็นคล้ายตาม และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นซึ่งวิธีการที่ดีที่สุดคือ การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์คือ การทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์นั้น เป็นของตน ผู้บริหารจึงต้องมีศิลปะในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก มีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง

รุ่ง แก้วแดง (2539) วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวาดฝัน หรือจินตนาการขึ้นโดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริง ในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีพลังท้าทาย ทะเยอทะยาน และมีความเป็นไปได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน 1) การบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบ (Telling) 2) โน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ (Selling) 3) ทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด (Testing) 4) ขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะทำอะไร (Consulting) และ 5) การสร้างสรรคร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง (Co-creating) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์เชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี (Relationship)	ความสามารถสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล มีความสามารถสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ มีปฏิสัมพันธ์ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล</li> <li>2. ท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี</li> <li>3. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ</li> <li>4. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี</li> </ol>
ด้านการประสานความร่วมมือ (Collaboration)	กระบวนการที่ความสามารถของการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ มีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน มีความสามารถในการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์และการใช้ศักยภาพร่วมกัน วิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกันข้ามกลุ่มหรือองค์การ เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ</li> <li>2. ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน</li> <li>3. ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์</li> <li>4. ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน</li> <li>5. ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน</li> <li>6. ท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์การ เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน</li> </ol>
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication)	ความสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะที่ดี การทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความทันสมัยได้ดี มีความสามารถในการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในและภายนอกองค์การ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะที่ดี</li> <li>2. ท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความทันสมัยได้ดี</li> <li>3. ท่านมีการเจรจาพันธมิตรภายในองค์การได้ดี</li> </ol>

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	ได้ดี มีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารเทคโนโลยีที่ดี มีประสิทธิภาพ	4. ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์การได้ดี 5. ท่านมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ
ด้านการสร้างความไว้วางใจ (Trust building)	กระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคลและการกระทำ ความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ	1. ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคล 2. ท่านมีการกระทำ ความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น 3. ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ 4. ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)	พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน 1) การบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบ (Telling) 2) โน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ (Selling) 3) ทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด (Testing) 4) ขอความเห็น	1. ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน 2. ท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ 3. ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์เพียงใด

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	จากคนในองค์กรว่าควรจะขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร (Consulting) และ 5) การสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง (Co-creating) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4. ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร 5. ท่านมีการสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

### 2.2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

การศึกษานอกระบบ หรือ Non-formal Education (NFE) ได้เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1967 ในการประชุมของ UNESCO เรื่อง The World Educational Crisis ซึ่งได้นิยามการศึกษานอกระบบ หมายถึง การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แต่นอกระบบของการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติ โดยมุ่งบริการให้คนกลุ่มต่าง ๆ ของประชากร ทั้งที่เป็นผู้ใหญ่และเด็ก โดยเน้นการเรียนรู้ (Learning) (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาจะเรียกว่าการบริหารโรงเรียนก็ได้การบริหารสถานศึกษาหรือรวมไปถึงการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่ผู้วิจัยทำวิจัยในครั้งนี้ นักวิชาการด้านการศึกษา ได้ให้นิยามหรือความหมายของการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษารวมถึงการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ) ไว้ดังนี้

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สมคิด บางโม (2544) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้คนเงินวัสดุอุปกรณ์จำนวนมากมาย หากการจัดการ บริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย



นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2540) ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง ใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติทั้งใน โรงเรียน และนอกโรงเรียนในการดำเนินงาน 5 ประการ คือ 1) การให้โอกาสทางการศึกษาหรือ ปรับปรุงการในโรงเรียนหรือบริหารงานวิชาการ 2) บริหารงานบุคลากรในโรงเรียน 3) บริหารงานเกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียน 4) บริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการการเงินและการให้บริการ และ 5) บริหารงานกิจการนักเรียน

กิติมา ปรีดีติลล (2529) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษาทางด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ หมายถึงการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่เป็นกระบวนการทุกอย่างในโรงเรียน เช่นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและงานทั่วไป การบริหารงานโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลและการออกประกาศนียบัตรเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐาน

### 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกช่วงวัยในการพัฒนาตนเองไปสู่อาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของสังคม ตลอดจนการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย โรงเรียนเอกชนนอกระบบมีการลงทุนโดยภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาเฉพาะทาง และมีเจตจำนงในการมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการศึกษาของประเทศให้มีแหล่งพัฒนาความรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยแบ่งเบาภาระการลงทุนและการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ในทุกช่วงวัยอย่างแท้จริง มีความคล่องตัว ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ที่ให้การจัดการศึกษาเรียนรู้เป็นไปตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้น หากโรงเรียนเอกชนนอกระบบสามารถจัดการศึกษาได้ตามหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตแก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาความรู้ งานอาชีพ รายได้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนและครอบครัวได้ จนส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมาก

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) การที่ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการศึกษาทำให้เกิดความรู้ใหม่ การพัฒนาทางเนื้อหาวิชาและเทคโนโลยีที่สังคมมีความต้องการเรียนรู้ทำให้ประเทศไทยยกระดับความสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ รวมไปถึงโรงเรียนเอกชนนอกระบบยังมีบทบาทในการจ้างงานและก่อให้เกิดรายได้หมุนเวียนชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development) ที่มี

หลักการให้การศึกษาคือสิ่งที่ให้พลังอำนาจแก่ผู้เรียน ในการตัดสินใจและปฏิบัติ ที่มีความรับผิดชอบ ต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมเพื่อให้ยั่งยืนสู่คนรุ่นต่อ ๆ ไป อันจะนำไปสู่การพัฒนาเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติต่าง ๆ ซึ่งจะสอดคล้องกับแผนแม่บทที่กระทรวงศึกษาธิการมีความเกี่ยวข้อง โดยตรงภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ที่การศึกษานอกระบบมีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ แผน แม่บทฯ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมแผนแม่บทฯ 11 การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และ แผนแม่บทฯ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals - SDGs) ซึ่งจากการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การ สหประชาชาติมีวาระร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก ในปี ค.ศ. 2030 โดยมี เป้าหมาย (Goals) หลักใหญ่ ๆ 17 ประการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางการศึกษานั้น ประกอบด้วยเป้าหมายที่ (4) "การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และส่งเสริม โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน" ซึ่งได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อเป็นกรอบและทิศทางบรรลุผล สำเร็จของเป้าหมายทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าสถานศึกษามี สิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคือเป็นส่วนราชการ ที่มีสภาพ เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจสติปัญญาความรู้และมีคุณธรรมวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ กับผู้อื่นได้นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติ แล้วจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้อง มี การดำเนินกิจการ หรือบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษา เป็นฐาน และหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีที่ยึดทั้งหลักนิติบุคคลหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือในการวิสัยทัศน์และ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ อีกทั้งการบริหารสถานศึกษาว่ากระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นระบบ ครอบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วยร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกัน ตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบ คุณภาพด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ เป็นการทำงานตาม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะสอดคล้องกับแผนแม่บทที่กระทรวงศึกษาธิการมีความ เกี่ยวข้องโดยตรงภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติซึ่งได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อเป็นกรอบและทิศทางบรรลุผล สำเร็จของเป้าหมายทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก โดยการบริหารโรงเรียนเอกชนนอก ระบบด้วยกระบวนการบริหารเป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วยร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมี การควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย

### 2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

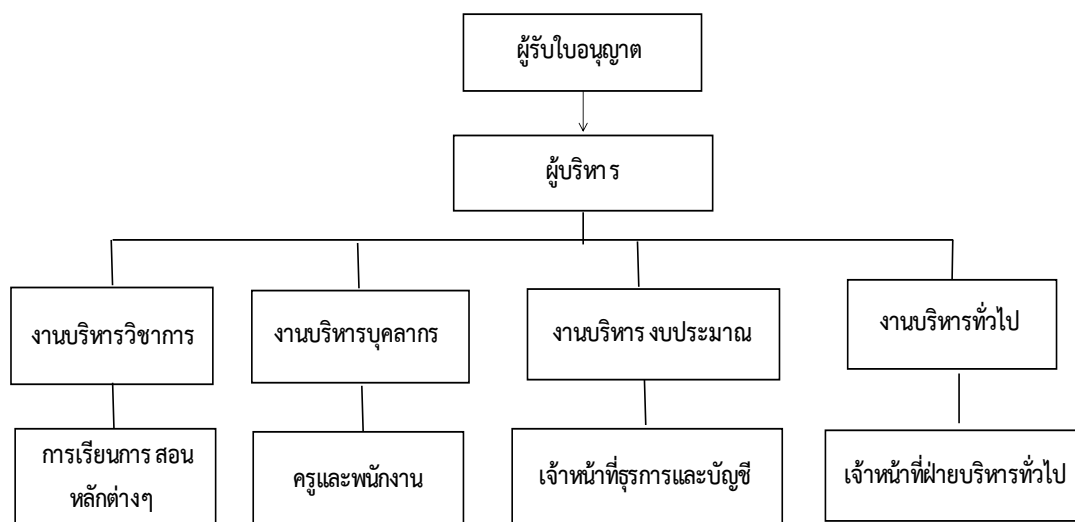
พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, 2554 หน้า 8,9,58-60 หมวด 3 โรงเรียนนอก ระบบ (มาตรา 120) การจัดตั้งโรงเรียนนอกระบบ ต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาต ประเภทและ ลักษณะของโรงเรียนนอกระบบ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรของโรงเรียนนอกระบบ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 122) ให้ผู้รับ

ใบอนุญาตจัดให้มีผู้บริหารคนหนึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนนอกระบบให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและรายละเอียดตาม มาตรา 121 วรรคหนึ่ง โดยผู้รับใบอนุญาตซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคสองจะเป็นผู้บริหารเองก็ได้ และให้ส่งหลักฐานการแต่งตั้งหรือการเข้าเป็นผู้บริหาร คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหาร ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายและกิจการการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารบุคลากร 4) งานบริหารทั่วไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ในการบริหารจำเป็นต้องดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอก แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 บัญญัติให้ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนนอกระบบจัดให้มีผู้บริหารคนหนึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนนอกระบบให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ดังรูปภาพที่ 2.2

#### โครงสร้างขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ



รูปภาพที่ 2.2 โครงสร้างขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

พัฒนาโดย : ชลิตา คงเมืองมาร์ตินเนสซ์ (2566)

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน

### 2.3.1 ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

โรงเรียนเอกชนนอกระบบมีโครงสร้างการบริหารจัดการและปัจจัยพื้นฐานที่เหมาะสม ดังนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

พระมหาสมบุรณ์ สุธมโม (2560) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบ กระบวนการทำงานการดำเนินงานการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีหน้าที่บริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ในองค์การธุรกิจ เรียกผู้บริหารว่า ผู้จัดการ แต่ในหน่วยงานองค์การของรัฐเรียกว่า ผู้บริหาร

พระครูสมุห์บัญชา วท.ตม.โน (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ธุรการ กิจกรรม ควบคุมการเรียนการสอน จัดระเบียบให้เป็นไปตามระเบียบโดยการนำเทคนิคใหม่ ๆ ทางการศึกษา มาใช้และเผยแพร่ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนโรงเรียนและชุมชน รวมถึงตนเองด้วย

อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา โดยการบำสสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม และคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

เรื่องยศ แวดล้อม (2556) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กรตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ล้วน แต่เป็นสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

วิชัย แหวนเพชร (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารที่ถูกรับชมด้วยประสบการณ์ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คมด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหารการศึกษาที่แท้จริง มีความตระหนักรู้ในบริบทของการเป็นนักบริหารทั้งด้านความรู้ การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังที่มีคำกล่าวที่ว่า พัฒนาชาติให้พัฒนาที่คน พัฒนาคนให้พัฒนาที่การศึกษา พัฒนาการศึกษาให้พัฒนาที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์

จรัส เลิศจามีกร (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศิลป์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ทั้งนี้ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ คือแทนที่จะทำแต่การจัดการองค์การภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบ และดำเนินการไปได้ราบรื่นแล้วจะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้ด้วย

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (2554) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของโรงเรียนนอกระบบ

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (2550) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหารโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2553 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 122 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 33 มาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้ กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (1) มีสัญชาติไทย (2) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ (3) สามารถทำงานให้โรงเรียนนอกระบบได้เต็มเวลา (4) มีความรู้และประสบการณ์ ดังต่อไปนี้ (ก) โรงเรียนนอกระบบประเภทสอนศาสนา ผู้บริหารต้องสำเร็จการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับที่ใช้อยู่ในขณะที่สำเร็จการศึกษา มีความรู้ในวิชาศาสนาไม่ต่ำกว่าชั้นสูงสุดที่โรงเรียนนอกระบบเปิดสอนและมีประสบการณ์ในการสอนวิชาศาสนาไม่น้อย กว่าสองปี (ข) โรงเรียนนอกระบบประเภททวิศึกษา ผู้บริหารต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อย กว่าสามปี (ค) โรงเรียนนอกระบบประเภทอื่นนอกจาก (ก) และ (ข) ผู้บริหารต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการสอนหรือในการทำงานเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนนอกระบบเปิดสอนไม่น้อย กว่า หนึ่งปี ข้อ1 บริหารต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (1) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี (2) เป็นผู้ฝ่าฝืนหรือละเมิดในสิทธิที่เป็นภัยต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศหรือขัดต่อการปกครองตามรัฐธรรมนูญ (3) เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการ เป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรงหรือโรคพิษสุราเรื้อรัง (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ (5) เป็นบุคคลล้มละลาย (6) เป็นผู้เคยถูกไล่ออกปลดออก หรือให้ ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เว้นแต่ระยะเวลาดังกล่าวได้ล่วงมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันแต่งตั้ง หรือการเข้าเป็นผู้บริหารแล้วแต่กรณี (7) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

จิระ งอกศิลป์ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติ งานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยอาศัยกระบวนการ การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกสถานศึกษา

จิรวัดณ์ พึ่งสุข (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ที่ มีความรู้ความ สามารถ และมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไปตามระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นได้บัญญัติไว้

Gorton (1983) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Smith (1974) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต/ผู้บริหารคือผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนนอกระบบต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

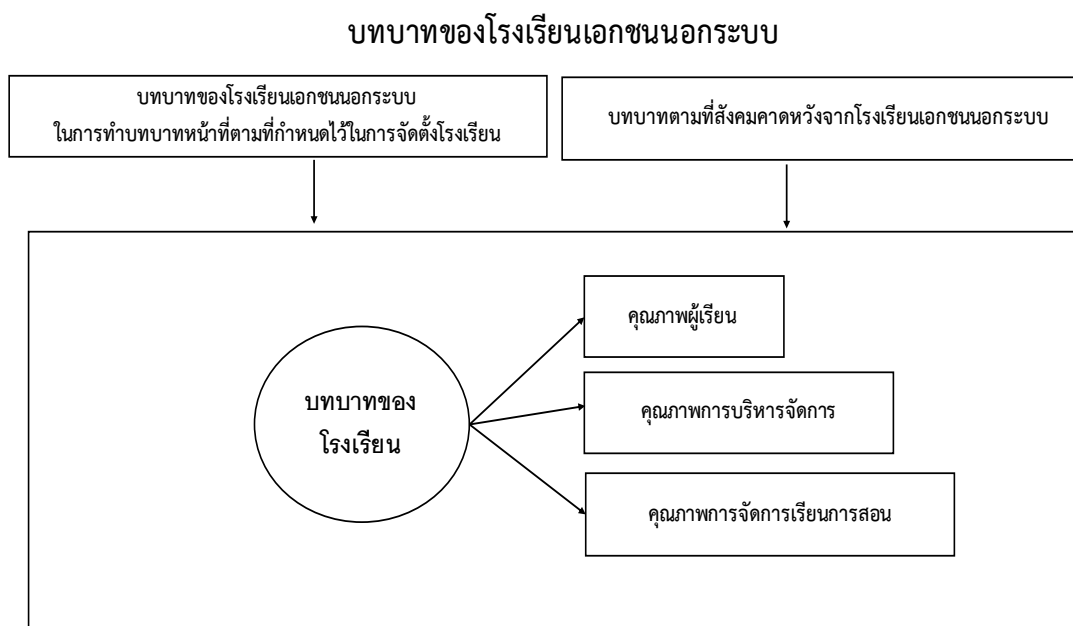
### 2.3.2 ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบรวมทั้ง มีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่งดังนั้นผู้บริหาร จึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งต้องมีองค์ประกอบหลักดังนี้ เช่น 1.ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี 2.ด้านการประสานความร่วมมือ 3.ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4.ด้านการสร้างความไว้วางใจ 5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และที่สำคัญคือความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการนำแนวคิด วิธีการและผลการวิจัยมาเป็นแนวทาง จากงานวิจัยของงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 (2563), พระมหาจิตติพงษ์ ฉันทโก, พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (2558), วิโรจน์ สารรัตน์ (2557), Ring central (2023), Wrike (2023), Grace He (2022), Phil Rabinowitz (2022), Andjela Vidojevic (2021), Corey Moseley (2021), Neal Taparia. (2021), Lead Business Institute (2020), Ashley Difranza (2019), และ Oxford Leadership (2016) ดังกล่าวมาข้างต้น

### 2.3.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2565) ได้กล่าวสรุปว่า บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือองค์กรหนึ่ง ๆ อันเป็นหน้าที่โดยปกติ เป็นสิ่งที่สังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น สอดคล้องกับ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2563) บทบาทของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ โดยนำมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียนเน้นการพัฒนาผู้เรียน 3 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะและการประยุกต์ใช้ และคุณลักษณะที่ดีสอดคล้องตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 2 คุณภาพการบริหารจัดการ เน้นระบบบริหารจัดการ และการบริหารงานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ 3 คุณภาพการจัดการเรียนการสอน เน้นความรู้ความสามารถ ทักษะการจัดการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลของครู สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2563) รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 บทบาทของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
พัฒนาโดย : พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ (2565)

สนธยา พลศรี (2556) ได้อธิบายถึง บทบาทหรือหน้าที่ (function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหวัง (expected behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังกัดหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยปกติเป็นสิ่งที่สังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้นดังนี้ ในขณะที่

ชัยยงค์ ขามรัตน์ (2551) ได้อธิบายถึงบทบาท โดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วนหลัก ๆ ว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องทำอะไรบ้าง 1) บทบาทที่กำหนดไว้ (role prescriptions) คือ บทบาทที่กำหนดไว้เป็นระเบียบอย่างชัดเจนในบทบาทนั้น ๆ 2) บทบาทที่กระทำจริง (role descriptions) คือ

บทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงเมื่ออยู่ 3) บทบาทที่ถูกคาดหวัง (role expectations) คือ บทบาทที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้น ๆ ควรกระทำอย่างไร และยังมี

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2524 (2524) ได้ให้ความหมายของคำว่า "บทบาท" (Role) ไว้ว่า คือ การทำหน้าที่หรือพฤติกรรมตามที่สังคมกำหนดหรือคาดหวังให้บุคคลกระทำ

นอกจากนี้ สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2543) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยควรมีบทบาท ดังนี้ 1) ทำหน้าที่เป็นกลุ่มผู้นำในการปรับปรุงโรงเรียน 2) เป็นกลไกสื่อสารสองทางกับครูอาจารย์ทั้งโรงเรียน 3) เก็บรวบรวม จัดกระทำและประเมินข้อมูลของโรงเรียน 4) กำหนดเป้าหมายการปรับปรุงโรงเรียนพร้อมดำเนินการให้ได้รับการยอมรับจากครูอาจารย์ 5) สร้างแผนและปรับปรุงแผนปรับปรุงโรงเรียน 6) ประเมินความก้าวหน้าและยุทธศาสตร์ของแผน 7) ติดตามการปฏิบัติตามแผน และ 8) กำหนดกิจกรรมหรือยุทธศาสตร์ที่ต้องปฏิบัติในขณะที่ดำเนินการตามแผน

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาเอกชนน่าจะมีบทบาทต่าง ๆ ที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลดังต่อไปนี้ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม 3) บทบาทเป็นนักวางแผน สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ 5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ สามารถออกแบบขยายงานกำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่ 6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน เข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน สามารถในการประชาสัมพันธ์ 9) บทบาทเป็นผู้ขจัดความขัดแย้ง สามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน 13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล 14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล 16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ และ 17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ เป็นผู้ที่มีความอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่มีการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนนอกระบบ บริหารงานให้เกิดประสิทธิผลเรื่องคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนนอกระบบเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำแบบร่วมมือ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



## 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

### 2.4.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหาร และจัดการศึกษาที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตาม อำนาจหน้าที่นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภทและทุกสังกัด ในจังหวัดขอนแก่น โดยมีข้าราชการที่ได้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจากหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ มาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2560 เป็นต้นไป

สถานที่ตั้งและการติดต่อ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่เลขที่ 662 หมู่ที่ 14 ถนนมิตรภาพ 1 ตำบลศิลา อำเภอเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ 04323 4635 โทรสาร 043234636 เว็บไซต์ [www.kknpeo.moe.go.th](http://www.kknpeo.moe.go.th) Facebook สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น สภาพทั่วไปของจังหวัดขอนแก่น พระธาตุขามแก่น เสียงแคนดอกคูน ศูนย์รวมผ้าไหม ร่วมใจผูกเสี่ยว เที่ยวขอนแก่นนครใหญ่ ไดโนเสาร์สิรินธรเน่ สุดเท่เหรียญทองมวยโอลิมปิก

จังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 15-17 องศา เหนือและเส้นแวงที่ 101-103 องศา ตะวันออก ซึ่งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือห่าง จากกรุงเทพมหานคร 445 กิโลเมตร มีพื้นที่ 10,885.99 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 6.8 ล้านไร่มีอาณาเขต ติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ -ติดกับจังหวัดอุดรธานี เลย และหนองบัวลำภู

ทิศใต้ -ติดกับจังหวัดนครราชสีมาและบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก -ติดกับจังหวัดกาฬสินธุ์และมหาสารคาม

ทิศตะวันตก -ติดกับจังหวัดชัยภูมิและเพชรบูรณ์

ลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบมีลักษณะสูงต่ำ สลับเป็นลูกคลื่นลาดเทไปทางทิศตะวันออกและทิศใต้ มี ที่ราบลุ่มแถบลุ่มน้ำชีและลุ่มน้ำพอง พื้นที่สูงกว่า ระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ย 100-200 เมตร จังหวัดขอนแก่น แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 26 อำเภอ 198 ตำบล 2,331 หมู่บ้านและ 389 ชุมชน การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 6 แห่ง เทศบาลตำบล 78 แห่งและองค์การบริหารส่วนตำบล 139 แห่งหน่วยราชการส่วนภูมิภาค 33 แห่ง หน่วยราชการส่วนกลาง และรัฐวิสาหกิจ 227 แห่ง

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาจังหวัดขอนแก่น วิสัยทัศน์ “จังหวัดขอนแก่นเมืองแห่งการศึกษา ประชากรเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พันธกิจ 1. ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานทางการศึกษา จัดการศึกษาให้ประชากรได้รับโอกาสทางการศึกษาและ เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม 2. ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานทางการศึกษา จัดการศึกษาให้ประชากรดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง 3. ส่งเสริม สนับสนุน



#### 2.4.2.1 อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

บทบาทและภารกิจสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

- 1) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
- 3) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
- 4) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
- 6) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 9) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา
- 10) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน
- 11) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

#### 2.4.2.2 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- 1) กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด
- 4) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 2.4.3 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

บทบาทและภารกิจสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค การจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้ 1) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา 3) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา 4) กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนนอกระบบ และ 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โรงเรียนเอกชนนอกระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เป็นโรงเรียนขนาดเล็กการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ที่จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ 1) ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และที่สำคัญคือความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหาร การศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน โรงเรียนเอกชนนอกระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มี 120 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลพื้นฐานจำนวนโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ได้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน	ประชากร/ โรงเรียน	กลุ่มเป้าหมาย
ประเภทศิลปะและกีฬา	7	7
ประเภทวิชาชีพ	48	48
ประเภททกววิชา	61	61
ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต	4	4
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>120</b>

ที่มา : ข้อมูลสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ปี พ.ศ. 2566

สรุปได้ว่า สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นและสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบมีบทบาทและภารกิจสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดขอนแก่น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค การจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน โรงเรียนเอกชนนอกระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มี 120 โรงเรียน จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ 1) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

### 2.5.1 วิจัยภายในประเทศ

เกศศิริรินทร์ มหรรณพและคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 351 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประสานความร่วมมือ รองลงมาคือ เป็นผู้สร้างการมีส่วนร่วมในทุกกระดับ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเป็นผู้ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือการประกันคุณภาพการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการบริหารจัดการ 3) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านการจัดระบบการดำเนินงานมีความสัมพันธ์สูงสุดและภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารร่วมกันพยากรณ์ผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยได้ร้อยละ 87.6

สุภัทรา พุ่มมลและคณะ (2565) จากบทคัดย่อ การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงานประชากรเป็น

บุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬปีการศึกษา 2563 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน จากการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test, F-test และการเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีของเซฟเฟผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์และด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญไช จันทร์ศรีนา และคณะ (2562) จากบทคัดย่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการและกีฬาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเพื่อศึกษาการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและเพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังที่ส่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวประชากรคือ ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นปีการศึกษา 2560 จำนวน 8,060 คนสุ่มเป็นตัวอย่างจำนวน 427 ตัวอย่างผลการวิจัยพบว่าสภาพภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากตัวแปรภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลัง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 74.1 โดยตัวแปรด้านการปกครองกลุ่มคนที่มีความหลากหลายด้วยหลักธรรมาภิบาลสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้สูงสุดรองลงมาเป็น การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม

ร่วม การเห็นคุณค่าของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความหลากหลาย และความฉลาดไหวพริบในการตัดสินใจ แก้ปัญหาตามลำดับ

กนกวรรณ สุ่มพวง (2558) จากบทคัดย่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 บทคัดย่อการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 2.ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 3.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 128 คน ด้วยวิธีเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจอยู่ในระดับมาก 2.ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายการผันแปรในกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ประมาณร้อยละ 49

### 2.5.2 วิจัยต่างประเทศ

Pierce, Dennis (2022) ได้ศึกษาวิจัย ทุกคนเป็นผู้นำ: เมื่อทำได้ดี ความเป็นภาวะผู้นำแบบร่วมมือสามารถกระตุ้นนวัตกรรมได้ (Everybody Is a Leader: When Done Well, Collaborative Leadership Can Spur Innovation) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการที่ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความคิดของตนเองและทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กำลังกลายเป็นเรื่องปกติมากขึ้นในวิทยาลัยชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ในการใช้ประโยชน์จากความคิดของผู้คนในวงกว้าง ความเป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกันมักจะนำไปสู่วิธีการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรเนื่องจากสมาชิกในทีมรู้สึกพึงพอใจมากขึ้นเมื่อมีบทบาทในการตัดสินใจ บทความนี้เน้นให้เห็นตัวอย่างว่าวิทยาลัยชุมชนบางแห่งมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำแบบร่วมมืออย่างไร การหารายได้ การให้อำนาจแก่พนักงาน การปลอมแปลงการเชื่อมต่อ สร้างความไว้วางใจ; และรับฟังความต้องการ

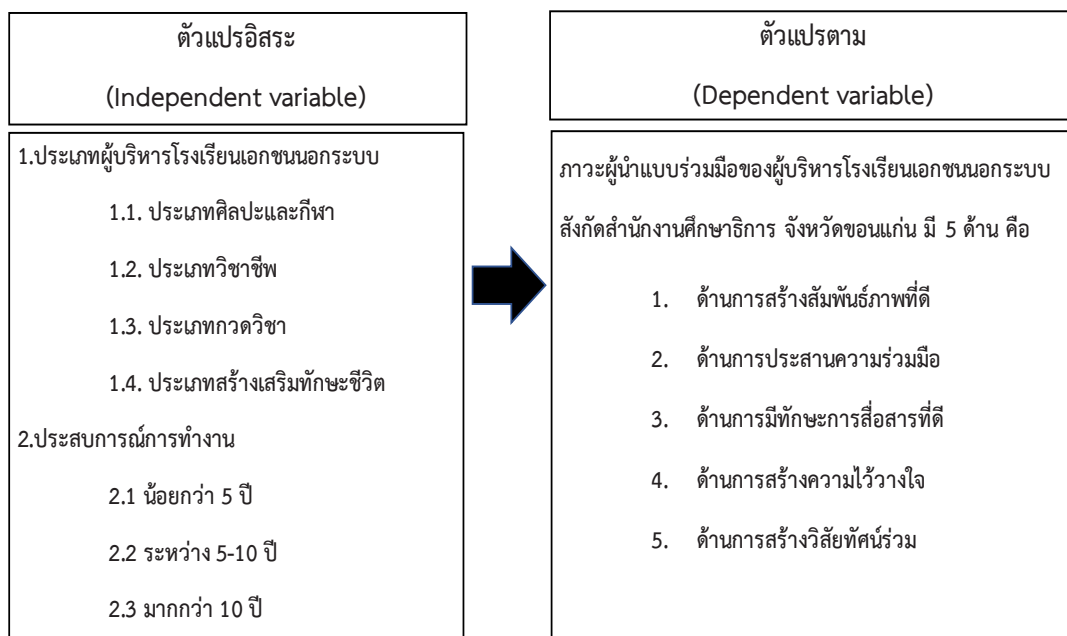
Telford, Helen (1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของโรงเรียนในเมืองเมลเบิร์น (Collaborative Leadership in Urban Schools of Melbourne) เอกสารนี้ตรวจสอบความเป็นผู้นำและความเชื่อมโยงสู่ความสำเร็จในโรงเรียนในเมืองห้าแห่งในเมลเบิร์น (ออสเตรเลีย) ซึ่งสะท้อนถึงมุมมองที่ว่าบทบาทของผู้นำและกระบวนการเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการปรับปรุงโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ศึกษามี

ลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในเมืองของออสเตรเลีย การสัมภาษณ์ การสังเกต และการตรวจสอบเอกสารที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันในโรงเรียน เหล่านี้ องค์ประกอบการทำงานร่วมกันที่สำรวจ ได้แก่ 1) กรอบโครงสร้าง 2) กรอบทรัพยากรบุคคล 3) กรอบทางการเมือง และ 4) กรอบสัญลักษณ์ การสังเคราะห์การเชื่อมโยงเชิงสาเหตุที่ตั้งสมมติฐานไว้ได้รับการพัฒนานอกกรอบทั้งสี่เพื่อส่งผลต่อการกลั่นกรองการเชื่อมโยงเชิงสาเหตุ ปัจจัยสำคัญที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู ตลอดจนสุขภาพองค์กรที่ดีและการสร้างวิสัยทัศน์ในสถาบัน ปัจจัยที่พิสูจน์ได้สี่ประการนี้ซึ่งสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของการเป็นผู้นำนั้นเชื่อมโยงกันอย่างแยกไม่ออกและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยทำหัวข้อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องผลวิจัยในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ไม่มีความแตกต่างกัน

## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 3.1 กลุ่มเป้าหมาย

##### 3.1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จำนวน 120 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานและประเภทของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

##### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานและประเภทของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสัมพันธ์

ภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ และ 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำมาเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร จากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

2) ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ สร้างแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือแล้วเขียนแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

3) นำร่างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ได้แก่ การสะกดคำผิด เว้นวรรคผิด ใช้คำไม่เหมาะสม

4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนรายข้อ ดังนี้ (+1) แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ (0) ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ และ (-1) แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ เลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ 0.60-1.00 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ตามหลักวิธีของ (Rovinelli & Hambleton (1997) จากข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ พบว่ามี IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 1 ซึ่งได้แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เช่น การเพิ่มจำนวนข้อที่แยกออกมาจากคำว่าและ

5) นำแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) โดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 ท่าน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์ แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามหลักวิธี (Cronbach) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .923

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไปทำแบบสอบถามแบบออนไลน์โดยใช้ Google Form แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน ถึงศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บ ข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

3.3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บ ข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

3.3.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยไปยังผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแบบ ออนไลน์ (Google Form) โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Link (Short Urls) ในการเข้าไปตอบ แบบสอบถามการวิจัย

3.3.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลและ ได้ข้อมูลตรงตามที่ระยะเวลาที่กำหนด โดยส่งหนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ทาง Line กลุ่มของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น และ Line กลุ่มของสมาคมการศึกษา เอกชนนอกระบบ จังหวัดขอนแก่น ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2566 ถึง 10 เมษายน 2566 จากวันที่ 15 มีนาคม 2566 ถึง 20 มีนาคม 2566 ได้รับ 80 คน ได้ติดต่อหาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ โดยโทรตามและไปถึงสถานที่ จนถึงวันที่ 10 เมษายน 2566 มีผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ตอบกลับมาทั้งหมด 108 คน คิดเป็นร้อยละ 90

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ตามรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและประเภทของโรงเรียนเอกชนนอก โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

3.4.2 การวิจัยภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายโดย หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนน (class interval) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย                      ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและ ประเภทของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 120 คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 90 แล้วนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p-value (Sig.)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ

*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 120 คน ได้รับข้อมูลตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน	มากกว่า 10 ปี	78	72.2
	ระหว่าง 5-10 ปี	22	20.4
	น้อยกว่า 5 ปี	8	7.4
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ	ประเภททกวติวิชา	53	49.1
	ประเภทวิชาชีฟ	44	40.7
	ประเภทศิลปะและกีฬา	7	6.5
	ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต	4	3.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ มีผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ประเภทศิลปะและกีฬา ประเภทวิชาชีฟ ประเภททกวติวิชา ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต จำนวน 108 คน โดยเรียงจากมากไปน้อย ผู้บริหารประเภททกวติวิชา คิดเป็นร้อยละ 49.1 ผู้บริหารประเภทวิชาชีฟ คิดเป็นร้อยละ 40.7 ผู้บริหารประเภทศิลปะและกีฬาคิดเป็นร้อยละ 6.5 ผู้บริหารประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิตคิดเป็นร้อยละ 3.7 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 78 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 72.2 ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 22 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คิดเป็นร้อยละ 7.4

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.5

#### 4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการประสานความร่วมมือ	4.03	0.16	มาก
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	4.02	0.16	มาก
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.00	0.19	มาก
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	3.99	0.20	มาก
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	3.99	0.20	มาก
<b>ภาพรวมภาวะผู้นำแบบร่วมมือ</b>	<b>4.01</b>	<b>0.17</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านการสร้างความไว้วางใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการประสานความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการประสานความร่วมมือ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการประสานความร่วมมือ

ข้อ	ด้านการประสานความร่วมมือ	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ	4.04	0.19	มาก
2	ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์	4.04	0.19	มาก
3	ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน	4.03	0.16	มาก
4	ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน	4.03	0.16	มาก
5	ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน	4.03	0.16	มาก
6	ท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน	4.03	0.16	มาก
<b>ด้านการประสานความร่วมมือ</b>		<b>4.03</b>	<b>0.16</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการประสานความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

#### 4.3.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี

ข้อ	ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล	4.04	0.19	มาก
2	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ	4.03	0.16	มาก
3	ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี	4.03	0.16	มาก
4	ท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี	4.2	0.19	มาก
<b>ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี</b>		<b>4.02</b>	<b>0.16</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

#### 4.3.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน	4.01	0.21	มาก
2	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.01	0.21	มาก
3	ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะมีข้อเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร	4.00	0.23	มาก



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4	ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด	3.99	0.25	มาก
5	ท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ	3.97	0.28	มาก
<b>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม</b>		<b>4.00</b>	<b>0.19</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะมีข้อเสนอวิสัยทัศน์อย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

#### 4.3.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างความไว้วางใจ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างความไว้วางใจ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างความไว้วางใจ

ข้อ	ด้านการสร้างความไว้วางใจ	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ	4.01	0.21	มาก
2	ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคล	4.00	0.23	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างความไว้วางใจ	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3	ท่านมีการกระทำความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น	4.00	0.23	มาก
4	ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การ ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ	3.95	0.31	มาก
<b>ด้านการสร้างความไว้วางใจ</b>		<b>3.99</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการสร้างความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ องค์การ ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้สึกรับ ความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านมีการกระทำความไว้วางใจทาง ความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การ ดำรงอยู่และ ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

**4.3.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี** ผลการวิเคราะห์ภาวะ ผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ราย ด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี

ข้อ	ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในองค์การได้ดี	4.02	.19	มาก
2	ท่านมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน มีการสร้างเครือข่าย ในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ	4.02	.19	มาก
3	ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติได้ดี	4.01	.21	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4	ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์การได้ดี	4.00	.23	มาก
5	ท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความทันสมัยได้ดี	3.99	.25	มาก
	<b>ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี</b>	3.99	.20	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในองค์การได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน มีการสร้างเครือข่าย ในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคติได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์การได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความทันสมัยได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

#### 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ และประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

##### 4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แสดงในตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	4.09	0.37	4.00	0.00	4.02	0.16
ด้านการประสานความร่วมมือ	4.12	0.35	4.00	0.00	4.02	0.16
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	4.10	0.37	3.99	0.04	4.00	0.19
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	4.05	0.43	3.97	0.07	3.99	0.20
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.09	0.37	3.97	0.07	3.98	0.20
<b>ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ</b>	<b>4.09</b>	<b>.36</b>	<b>3.98</b>	<b>0.01</b>	<b>4.00</b>	<b>0.17</b>

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.052	2	.026	.911	.405
	ภายในกลุ่ม	2.990	105	.028		
	รวม	3.042	107			
ด้านการประสานความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.092	2	.046	1.687	.190
	ภายในกลุ่ม	2.861	105	.027		
	รวม	2.953	107			
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.076	2	.038	.984	.377
	ภายในกลุ่ม	4.078	105	.039		
	รวม	4.154	107			
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.035	2	.018	.404	.669
	ภายในกลุ่ม	4.603	105	.044		
	รวม	4.639	107			
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.092	2	.046	1.136	.325
	ภายในกลุ่ม	4.273	105	.041		
	รวม	4.366	107			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.033	1.047	.355
	ภายในกลุ่ม	3.263	105	.031		
	รวม	3.328	107			

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ด้านการสร้างควมไว้วางใจ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นที่ปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบต่างกัันมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ แสดงในตารางที่ 4.10

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	ประเภทศิลปะและ กีฬา		ประเภท วิชาชีพ		ประเภททกววิชา		ประเภทสร้าง เสริมทักษะชีวิต	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	4.00	.00	4.02	.16	4.03	.19	4.00	.00
ด้านการประสานความร่วมมือ	4.00	.00	4.02	.15	4.04	.19	4.00	.00
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	3.97	.07	4.01	.15	4.00	.24	4.00	.00
ด้านการสร้างควมไว้วางใจ	4.00	.00	4.00	.16	3.99	.25	4.00	.00
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.00	.00	3.98	.18	4.00	.22	3.87	.25
<b>ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ</b>	<b>3.99</b>	<b>.015</b>	<b>4.00</b>	<b>.155</b>	<b>4.01</b>	<b>.20</b>	<b>3.97</b>	<b>.05</b>

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.015	3	.005	.170	.916
	ภายในกลุ่ม	3.027	104	.029		
	รวม	3.042	107			
ด้านการประสานความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.023	3	.008	.267	.849
	ภายในกลุ่ม	2.93	104	.028		
	รวม	2.95	107			
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.015	3	.005	.126	.944
	ภายในกลุ่ม	4.139	104	.040		
	รวม	4.154	107			
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.002	3	.001	.011	.998
	ภายในกลุ่ม	4.637	104	.045		
	รวม	4.639	107			
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.067	3	.022	.542	.655
	ภายในกลุ่ม	4.299	104	.041		
	รวม	4.366	107			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.009	3	.003	.093	.964
	ภายในกลุ่ม	3.319	104	.032		
	รวม	3.328	107			

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ด้านการสร้างความไว้วางใจ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือแต่ละด้านจำแนกตามประเภทการทำงานและประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จำนวน 120 คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .923 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบเอฟ (f-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามการรวบรวมข้อมูลเพื่อหาข้อเท็จจริงที่ค้นพบ (Fact-finding) ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 120 คน ผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 22 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และน้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด จำนวน 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.4 มีประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทประเภททวดวิชา มากที่สุด จำนวน 53 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาประเภทวิชาชีพจำนวน 44 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ประเภทศิลปะและกีฬา จำนวน 7 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต น้อยที่สุด จำนวน 4 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 3.7

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

5.1.2.1 ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสร้างควมไว้วางใจ และด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี

5.1.2.2 ด้านการประสานความร่วมมือ พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากซึ่งเรียงตามมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน และท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน

5.1.2.3 ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงตามมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี และท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี

5.1.2.4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพร่วมในอนาคตขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด และท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ

5.1.2.5 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงตามมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคล ท่านมีการกระทำ ความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น และท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ

5.1.2.6 ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงตามมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในองค์กรได้ดี ท่านมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน มีการสร้างเครือข่าย ในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง





ประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ด้านการสร้างควมไว้วางใจ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทการทำงานและประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่มีประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ความสามารถด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านการประสานความร่วมมือมีความสามารถให้ทุกคนมีความเท่าเทียม ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดีมีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ทำงานเป็นทีม ด้านสร้างควมไว้วางใจที่มุ่งเน้นความร่วมมือกับทุกคน รับผิดชอบร่วมกันทุกภาคส่วน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อตัดสินใจและรักษาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาจิตติพงษ์ ฉันทโก, พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือประสานประโยชน์ เป็นภาวะที่คนภายในกลุ่มหรือในองค์กรต่างเป็นผู้นำซึ่งกันและกัน ต่างมีอำนาจและอิทธิพลซึ่งกันและกัน ให้ออกาสผู้ตามทุกคน มีความเท่าเทียมกันและมีการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ให้ออกาสผู้ตามทุกคนมีความเท่าเทียมกันและมีการทำงานร่วมกัน 2) การเปลี่ยนแปลงจากคนหนึ่งไปอีกคนหนึ่งตามความสามารถตามการตัดสินใจของกลุ่มสมาชิก 3) ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ความเคารพ ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างควมไว้วางใจ และการสนับสนุนคนงาน 4) แบ่งกันรับผิดชอบงาน องค์กรไม่ควรให้ตกกับใครเฉพาะราย ให้คุณค่ากับความเป็นสมาชิกขององค์กร 5) เป็นภาวะที่คนภายในกลุ่มหรือในองค์กรต่างเป็นผู้นำซึ่งกันและกัน 6) กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด และความเห็นสมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน กระตุ้นให้รางวัลสำหรับความริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pierce, Dennis (2022) ได้ศึกษาวิจัย ทุกคนเป็นผู้นำ: เมื่อทำได้ดี ความเป็นภาวะผู้นำแบบร่วมมือสามารถกระตุ้นนวัตกรรมได้ (Everybody Is a Leader: When Done Well, Collaborative Leadership Can Spur Innovation) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการที่ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความคิดของตนเองและทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศศิริรินทร์ มหรรณพและคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา พุ่มผลและคณะ (2565) ด้วย การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญไช จันทร์และคณะ (2562) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการและกีฬาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่าสภาพภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ สุ่มพ่วง (2558) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสร้างควมไว้วางใจ และด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้ศึกษาจึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น เป็นรายด้านดังนี้

5.2.1.1 ด้านการประสานความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน และท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Lank E. (2006) ว่า การที่องค์การมากกว่าองค์การดำเนินงานร่วมกันอย่างแท้จริง เพื่อบรรลุผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยต้องเป็นผู้นำร่วมกันและเสริมสร้างฉันทามติให้เกิดขึ้น ยังสอดคล้องกับ David Straus (2002) ว่า กระบวนการที่ ประชาชนทำ งานร่วมกันเป็นกลุ่ม องค์กร ชุมชน เพื่อวางแผน สร้างสรรค์ แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศศิริรินทร์ มหรรณพและคณะ (2565) จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านการประสานความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี และท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cambridge university press (2023) Relationship คือ ความสัมพันธ์ที่คนสองคนหรือมากกว่า เชื่อมต่อกันหรือวิธีที่พวกเขาปฏิบัติต่อกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของเกศศิริรินทร์ มหรรณพและคณะ (2565) จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี อยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะมีข้อเสนอวิสัยทัศน์อย่างไร ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด และท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Peter Senge (2006) ในหนังสือของเขา "The Fifth Discipline" อธิบายถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า "... พลังในหัวใจของผู้คน พลังแห่งพลังที่น่าประทับใจ... ในระดับที่ง่ายที่สุด วิสัยทัศน์ร่วมกันคือคำตอบสำหรับคำถาม "เราต้องการสร้างอะไร" " วิสัยทัศน์ร่วมกันคือภาพที่ทุกคนในองค์กรมีอยู่ในหัวและหัวใจ ได้อธิบายกระบวนการของการทำ Shared vision ไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบ (Telling) 2) โน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ (Selling) 3) ทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด (Testing) 4) ขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะมีข้อเสนอวิสัยทัศน์อย่างไร (Consulting) และสุดท้าย 5) คือการสร้างสรรคร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง (Co-creating) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศศิริรินทร์ มหรรณพและคณะ (2565) จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก

5.1.2.4 ด้านการสร้างใจกว้างใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือท่านมีความใจกว้างใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์การ ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความใจกว้างใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคล ท่านมีการกระทำ ความใจกว้างใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น และท่านมีความใจกว้างใจในการสนับสนุนต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์การ ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Marshall (2000) ว่าเป็นผลสะท้อนให้เกิดความ เชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศศิริรินทร์ มหรรณพและคณะ (2565) จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านการสร้างใจกว้างใจ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ ทัดรองและคณะ(2564) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีผลสรุปว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.1.2.5 ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในองค์การได้ดี ท่านมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน มีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะที่ดี ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์การได้ดี และท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความทันสมัยได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์สารรัตน์ (2556) ได้อธิบายความหมายและสำคัญของทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพว่าเป็นการนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียน และการกระทำ อย่างหลากหลายรูปแบบและเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ใช้การสื่อสารเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ เช่น การแจ้งข่าว การสอน การจูงใจ และเชื้อเชิญ ตลอดจนนำสื่อ และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและทราบถึงผลกระทบและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศศิริจันทร์ มหรรณพและคณะ (2565) จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบเบร่วร่วมมีอรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเบร่วร่วมมีอรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี อยู่ในระดับมาก

5.2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเบร่วร่วมมีอของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเบร่วร่วมมีอของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ มีบทบาทและหน้าที่ครอบคลุมงานทุกงานของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำแบบเบร่วร่วมมีอ บทบาทในฐานะผู้นำแบบเบร่วร่วมมีอก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อโรงเรียนเอกชนนอกระบบโดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของงานผู้บริหาร และเป็นงานหลักของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (2553) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหารโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2553 อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 7 และมาตรา 122 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 33 มาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงไว้เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเบร่วร่วมมีอของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบต้องมีคุณสมบัติของ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ตามคุณสมบัติของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (2553) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหารโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2553 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 122 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 33 มาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้ กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงไว้เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ 2 ประการคือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1) ควรมีระบบการตรวจสอบระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรพัฒนาวิชาชีพให้ต่อเนื่องและยั่งยืน

2) ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นและหน่วยงานอื่น ๆ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นและหน่วยงานอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

### 1. ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก <https://nfe.opecc.go.th/>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565)*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.moe.go.th/strategic-plan/>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก [https://opecc.go.th/download?cate\\_id=6](https://opecc.go.th/download?cate_id=6)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). “พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) 2 พ.ศ. 2554”, กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ สกสค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) 2 พ.ศ. 2545*, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กิตติมา ปรีดีติติก. (2529). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- เกศศิริรินทร์ มหรรณพ และคณะ. (2565). *ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255821/172253>
- กนกวรรณ สุ่มพวง. (2558). *จากบทคัดย่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/44822/39579>
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่2). ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระ งามศิลป์. (2553). *วิชาความประพฤติและการปฏิบัติของวิชาชีพ*. ชัยภูมิ: ศิริสัมพันธ์.
- ชุติมา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ. (2561). *ความสุขกับการสร้างสัมพันธ์ภาพ*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://nurse.kbu.ac.th/home/research/2561/2-61.pdf>
- ชัยยงค์ ขามรัตน์. (2551). *ศักยภาพชุมชนหมู่บ้านอีสาน: กรณีศึกษาบ้านตะแบก อำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์*. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดิคชันนารีออนไลน์ Merriam-Webster (ออนไลน์, 2554). *นิยามคำว่า Collaboration หมายถึง*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.merriam-webster.com/dictionary/Collaboration>
- เตือนใจ แก่นพุดชา. (2555). *สัมพันธ์ภาพที่ดีสร้างได้อย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=25>

- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒนา.
- ธัญญธิตา ศรีชัย. (2566). *HR กับการสร้างการทำงานแบบ Collaborative Working Team เพื่อฝ่าทุกวิกฤตสถานการณ์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2566, จาก <https://th.hrnote.asia/qaarticle/collaborative-working-team/>
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2540). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นพรัตน์ ทัดรอง และคณะ. (2564). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2566, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirimu/article/view/242435/172374>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญไช จันทร์ศรีนาและคณะ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhusoc/article/view/197236/137253>
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *สัมพันธภาพ* สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2524. (2524). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์ 2524.
- พระครูสมุห์บัญชา วทฒโน (คันทรง). (2559). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา*. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 80-87.
- พระมหาจิตติพงษ์ ฉันทโกและพระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์. (2558). *ภาวะผู้นำหลักธรรม และกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์*. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- พระมหาสมบุญ สุธมโม. (2560). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา*. วารสารมหาจุฬาวชิการ, 1(2), 1-12.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน. (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก [https://opec.go.th/download?cate\\_id=6](https://opec.go.th/download?cate_id=6)
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน. (2550). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก [https://opec.go.th/download?cate\\_id=6](https://opec.go.th/download?cate_id=6)
- รุ่ง แก้วแดง. (2539). *รีเอ็นจีเนียริ่งระบบราชการไทย ภาค 2*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- เรื่องยศ แวดล้อม. (2556). *การบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://edublogs.org>.
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เวิร์คเพลส ฟรอม เมตตา (2566). *การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมความร่วมมือคืออะไรและจะช่วยให้ทีมของคุณใกล้ชิดกันได้อย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2566, จาก <https://th-workplace.com/blog/collaborative-leadership>



- วรรณภา พิพัฒน์ธนะวงศ์. (2566). *การสร้างสัมพันธ์ภาพ*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://www.maceduca.com/news-detail.php?id=35>
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2565). *บทบาทและศักยภาพของโรงเรียนเอกชนนอกระบบต่อการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน(SDGs)*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก [https://drive.google.com/file/d/1TeJqF\\_hE-4D1Q2SrlX7dyMHu2VflqOzX/view](https://drive.google.com/file/d/1TeJqF_hE-4D1Q2SrlX7dyMHu2VflqOzX/view)
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). *คู่มือการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนอกระบบ*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals-SDGs)*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/>
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. (2566). *สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2565, จาก [http://203.159.249.60:8080/kkn/home/?page\\_id=86](http://203.159.249.60:8080/kkn/home/?page_id=86)
- สนธยา พลศรี. (2556). *การพัฒนาความสามารถของบุคคลและกลุ่ม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมคิด บางโม. (2544). *การบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระ นคร. สยามรัฐ. (2565). *โรงเรียนเอกชนนอกระบบกำลังเปลี่ยนไป*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2565, จาก <https://siamrath.co.th/n/359615>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (2563). *8-วิธีสร้างความร่วมมือ*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2565, จาก <https://phichit1.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). *แผนการพัฒนการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). *การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/N9di2>
- สุภัทรา ทุ่งมลและคณะ. (2565). *ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirmu/article/view/254593/174534>
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2543). *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: องค์การค้ำครุสภา.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

อภิขญา อยู่ในธรรม. (2557). *การสื่อสาร กระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายบริหารงาน ลูกค้าบริษัทตัวแทน โฆษณา*. วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2557.

## 2. วิทยานิพนธ์

จรัล เลิศจามีกร. (2554). *กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี.

จิรวัดน์ พึ่งสุข. (2553). *สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี.

ณัฐธยาน์ โปธิ์ชาธาร. (2553). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

## 3. ภาษาอังกฤษ

Andjela Vidojevic. (2022). *Collaborative leadership: creating a team-centric mindset*. Retrieved September 4, 2022, from <https://pumble.com/blog/collaborative-leadership/>

Ann Marie Thomson และคณะ. (2006). *Collaboration Processes: Inside the Black Box*. Public Administration Review. (December 2006) Special issue: 20-32.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). *Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model*. Journal of Organizational Behavior, 23, 267-285.

Ashley DiFranza. (2019). *Collaborative Leadership: What It Is & Why It's Important*. Retrieved September 4, 2022, from <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/collaborative-leadership/>

Barbara Gray. (1989). *Collaborating: Finding Common Ground for Multiparty Problems*. San Francisco: Jossey –Bass.

- Cambridge university press. (2023). *dictionary* Retrieved January 31, 2023, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/relationship>
- Corey Moseley. (2021). *What is collaborative leadership?* Retrieved September 4, 2022, from <https://blog.jostle.me/blog/what-is-collaborative-leadership>
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- David Straus. (2002). *How to Make Collaboration Work*. San Francisco: Berrett Koehler Publishers.
- Ellis, N. E., & Joslin, A. W. (1990). *Shared Governance and Responsibility: The Keys to leadership, Commitment and Vision in School Reform*. U.S.A.: Department of Educational Design and Management School of Education.
- Gorton, R.D. (1983). *School Administration and Supervision: Leadership and Opportunities*. Dubuque: Win C. Brown.
- Grace He. (2022). *Collaborative Leadership: Definition, Examples & Tips* Retrieved January 31, 2023, from <https://teambuilding.com/blog/collaborative-leadership>
- Ilkka Mäkitalo. (2022). *What is collaborative leadership and how can you practice it?* Retrieved September 4, 2022, from <https://howspace.com/blog/what-is-collaborative-leadership/>
- John-Steiner, Vera, Weber, Robert J. and Minnis, Michael. (1998). "The Challenge of Studying Collaboration." *American Educational Research Journal*. 35,4: 773-783.
- Lank, E. (2006). *Collaborative Advantage*. New York: Palgrave Macmillan.
- Lead Business Institute. (2020). *collaborative leadership* Retrieved September 4, 2022, from [https://leadbusinessinstitute.com/?page\\_id=920](https://leadbusinessinstitute.com/?page_id=920)
- Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed of change: The power of the relationship- based corporation*. American Management Association.
- McAllister, D. J. (1995). *Affect- and cognition based-trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations*. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Mishra, A. K. (1996). *Organizational responses to crisis: Centrality of trust*. Sage.

- Neal Taparia. (2021). *What is Collaborative Leadership and Why is it Important?*  
Retrieved September 4, 2022.  
from <https://www.ringcentral.com/gb/en/blog/collaborative-leadership/>
- Olssen & Morris Mathew. (1997). *Pathogenesis of Osteoarthritis in Kelley, et al (Eds), Textbook of rheumatology*. (3rd ed) (pp.1469-1477). Philadelphia: W.B. Oxford leadership. (2016). *Collaborative Leadership engages the collective intelligence to achieve results across organizational boundaries*. Retrieved September 4, 2022 from <https://www.oxfordleadership.com/collaborative-leadership/>
- Pansri, N. (2016). *Leadership model that affects academic administration capacity of administrators of educational institutes under Roi Et Elementary Education Service Area Office 3*. DPU Graduate Studies Journal.13(60).
- Peter Senge. (2006). *The Fifth Discipline: The arts & practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Phil Rabinowitz. (2022). *What is collaborative leadership?* Retrieved September 4, 2022 from <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/leadership/Leadership-ideas/collaborative-leadership/main>
- Pierce, Dennis. (2022). *Everybody Is a Leader: When Done Well, Collaborative Leadership Can Spur Innovation* Retrieved February 8, 2023 from <https://eric.ed.gov/?q=Collaborative+Leadership&id=EJ1349529>
- Ring central. (2023). *Collaborative leadership: what it is and how to practice it* Retrieved February 8, 2023, from <https://www.ringcentral.com/us/en/blog/collaborative-leadership/>
- Robbin, S.P. (2001). *Organization behavior*. Prentice Hall.
- Robert, A. and Michael, M. (2003). *Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments*. Washington, DC: Georgetown University Press.
- Rotter, J. B. (1971). *Generalized expectancies for interpersonal trust*. American Psychologist, 26(5), 443-452.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the Assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research. 2, Pages:49-60.
- Russ Linden. (2002). *A Framework of Collaborating*. The Public Manager.31, 2: 3-6.
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday, New York, NY: MCB UP Ltd.

Smith. H.B. (1974). *Effective and Ineffective Behavior of School Principals*.

*Dissertation Abstracts International*. 48 (2): 1935-A

Starfish Education. (2023). *Collaboration Teamwork & Leadership* Retrieved January 31, 2023, from <https://www.starfishlabz.com/>

Telford, Helen. (1995). *Collaborative Leadership in Urban Schools of Melbourne*.

Retrieved September 4, 2022, from <https://eric.ed.gov/?id=ED382692>

Wrike. (2023). *What Is Collaboration in Organizations?* Retrieved January 31,2023

from <https://www.wrike.com/collaborative-work-guide/what-is-collaborative-work/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

### 1. ผศ.ดร.เอกราช ไชยิตพิมานเวช

**วุฒิการศึกษา**   ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 ศษ.ม. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 วท.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ตำแหน่ง**       ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
 วิทยาเขตขอนแก่น

### 2. ดร.วรวุฒิ วงศ์วีระจันทร์

**วุฒิการศึกษา**   ปริญญาเอก (ปร.ด) สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 ปริญญาโท (ศษ.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 ปริญญาโท (ศษ.ม) สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 ปริญญาตรี (คป) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

**ตำแหน่ง**       : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาราชการจังหวัดขอนแก่น

### 3. ดร.เสรี ชังภัย

**วุฒิการศึกษา:** ปริญญาเอก (ปร.ด) สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 ปริญญาโท (ศษ.ม) สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการประถมศึกษา  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ตำแหน่ง**       : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาราชการจังหวัดขอนแก่น



ภาคผนวก ข  
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม  
และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

**ดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบและข้อความ  
แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น**

อาจารย์ที่ปรึกษา	พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ผศ.ดร
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร.เอกราช โขจิตพิมานเวช
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร.วรวิทย์ วงศ์วีระพันธ์
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร.เสรี ชังภัย

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณา ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่โดยทำเครื่องหมาย

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

ลงในช่อง “ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ในแบบสอบถามแต่ละตอนโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบและข้อความ

**ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของท่านโรงเรียนเอกชนนอกระบบ**  
**สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น**

รายการข้อความความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>							
1	ประเภทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
<b>ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของท่านโรงเรียนเอกชนนอกระบบ</b>							
<b>ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี</b>							
1	ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	ท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4	ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
<b>ด้านการประสานความร่วมมือ</b>							
5	ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6	ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7	ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
8	ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9	ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10	ท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
<b>ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี</b>							
11	ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคดีได้ดี	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12	ท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความทันสมัยได้ดี	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
13	ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในองค์กรได้ดี	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
14	ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์กรได้ดี	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
15	ท่านมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน มีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
<b>ด้านการสร้างความไว้วางใจ</b>							
16	ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคล	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
17	ท่านมีการกระทำความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
18	ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
19	ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
<b>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม</b>							
20	ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพร่วมในอนาคตขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
21	ท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบ และมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
22	ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
23	ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควร จะขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
24	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
<b>โดยรวม</b>		<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>3</b>	<b>1.0</b>	<b>ใช้ได้</b>

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

ข้าพเจ้า นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน อยู่ระหว่างการทำสารนิพนธ์ “ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น”

ในการนี้ ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง จึงขอความกรุณาจากท่านแจ้งผู้รับใบอนุญาตหรือผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ตาม QR Code ด้านล่างและตาม ลิงค์ <https://forms.gle/QHojAjSrgjiJors78> หากมีข้อสงสัยประการใดกรุณาติดต่อ นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ โทร 086-06520657

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเมตตาอนุเคราะห์



ขอแสดงความนับถือ

นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์  
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น**

---

สารนิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น
2. การทำสารนิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และหากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อได้ที่นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ โทร. 0860520657

นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงตามข้อมูลทั่วไปของท่าน

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	ประเภทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ <input type="checkbox"/> ประเภทศิลปะและกีฬา <input type="checkbox"/> ประเภทวิชาชีพ <input type="checkbox"/> ประเภททกวติวิชา <input type="checkbox"/> ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต
2	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 5-10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี

### ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้


- |           |  |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับมาก        |
| 3 หมายถึง | มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับน้อย       |
| 1 หมายถึง | มีภาวะผู้นำแบบร่วมมืออยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของท่านโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี</b>					
1	ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล					
2	ท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี					
3	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ					
4	ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี					
	<b>ด้านการประสานความร่วมมือ</b>					
5	ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ					
6	ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน					
7	ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์					



ข้อ	ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของท่านโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8	ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน					
9	ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบ ร่วมมือกัน					
10	ท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน					
	<b>ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี</b>					
11	ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะได้ดี					
12	ท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความ ทันสมัยได้ดี					
13	ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในองค์กรได้ดี					
14	ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์กรได้ดี					
15	ท่านมีวิธในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน มีการสร้างเครือข่ายในด้านการ สื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ					
	<b>ด้านการสร้างความไว้วางใจ</b>					
16	ท่านมีการระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ ของบุคคล					
17	ท่านมีการกระทำความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของ บุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น					
18	ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ					
19	ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ					
	<b>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม</b>					
20	ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กร และบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน					
21	ท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คน ในองค์กรสนใจ					
22	ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์เพียงใด					
23	ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ อย่างไร					
24	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างมีเป้าหมายที่ ชัดเจน					

ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form




มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดสิงห์บุรี  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Sing Buri Campus MBUSBC

**แบบสอบถามเพื่อนำวิจัย**

เรื่อง **ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ**  
**สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น**

COLLABORATIVE LEADERSHIP OF NON-FORMAL PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATOR  
UNDER KHON KAHN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE  
นางชลิตา สอนิ่งมาลี ๒๕๖๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทางการศึกษา



---

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภาวะผู้นำแบบร่วมมือ**  
**ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัด**  
**สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น**

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผล แล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน และหากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อได้ที่ นางชลิตา สอนิ่งมาลี ๒๕๖๘ โทร. 086-0520657 ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

chalida.da506@gmail.com [คลิกที่นี่](#)

🔒 ไม่ใช้ร่วมกัน

\* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

---

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมายถูก ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงตามข้อมูลทั่วไปของท่าน

**ชื่อโรงเรียนเอกชนนอกระบบ \***

คำตอบของคุณ \_\_\_\_\_

**ประเภทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ \***

ประเภทศิลปะและกีฬา

ประเภทวิชาชีพ

ประเภททวิสาขา

ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต

**ประสบการณ์การทำงาน \***

น้อยกว่า 5 ปี

ระหว่าง 5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ถัดไป ล้างแบบฟอร์ม

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ**

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมายถูกลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	ระดับมาก
3 หมายถึง	ระดับปานกลาง
2 หมายถึง	ระดับน้อย
1 หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

	<p>1. ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	
	<p>2. ท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	
	<p>3. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	
	<p>4. ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	
	<p>5. ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	
	<p>6. ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	
	<p>7. ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	
	<p>8. ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	
	<p>9. ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน *</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>น้อยที่สุด    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    <input type="radio"/>    มากที่สุด</p>	

10. ท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวม  
รวมกัน \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

11. ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม  
ทัศนคติได้ดี \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

12. ท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล  
ที่มีความทันสมัยได้ดี \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

13. ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในองค์กรได้ดี \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

14. ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์กรได้ดี \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

15. ท่านมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน มีการสร้างเครือข่าย  
ในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

16. ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้ลึกเป็นความไว้วางใจทาง  
ภาวะอารมณ์ของบุคคล \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

17. ท่านมีการกระทำความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ  
(แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

18. ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ  
อย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

19. ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์การ ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

20. ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

21. ท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

22. ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์เพียงใด \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

23. ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

24. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างไม่เพ้อฝันที่ชัดเจน \*

1 2 3 4 5  
น้อยที่สุด      มากที่สุด

กลับ

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม



ภาคผนวก จ  
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน

๗/กษ ๗๖๒ ตั้งอยู่ในเมือง  
อำนาจเหนือ จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐  
โทร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๑๑๑ โทรสาร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๑๑๑  
www.mju.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๗๗

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตครูเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.เอกราช โฆษิตพิมานเวช

ด้วย นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๕ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง  
“ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด  
ขอนแก่น (COLLABORATIVE LEADERSHIP OF NON-FORMAL PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATOR  
UNDER KHON KAEN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ  
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ติดต่อประสานงาน : นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ ๐๘๖-๐๕๒๐๖๕๗





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน

๔/๓๑ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐  
โทร. ๐ ๔๓๐๕ ๑๘๘๘ โทรสาร. ๐ ๔๓๐๕ ๑๘๐๒  
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๓๔๑๔/ว๐๓๗๗

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.วรวุฒิ วงศ์วีระพันธ์

ด้วย นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๕ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง  
“ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด  
ขอนแก่น (COLLABORATIVE LEADERSHIP OF NON-FORMAL PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATOR  
UNDER KHON KAEN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ  
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ ๐๘๖-๐๕๒๐๖๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน

๗/๒๔ หมู่ ๑๒ ต.บ้านดงใน  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐  
โทร ๐ ๔๓๑๔ ๔๔๖๕ โทรสาร ๐ ๔๓๑๔ ๔๓๑๖  
www.mhu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๗๗

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.เสรี ชังภัย

ด้วย นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๕ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง  
“ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด  
ขอนแก่น (COLLABORATIVE LEADERSHIP OF NON-FOMAL PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATOR  
UNDER KHON KAEN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ  
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ติดต่อประสานงาน : นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ ๐๘๖-๐๕๒๐๖๕๗

ภาคผนวก ฉ  
หนังสือขออนุญาตลงทะเบียนข้อมูลของโรงเรียน



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน

๓/๒๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๒๖-๖๘๐๐ โทรสาร ๐-๔๓๒๖-๖๘๑๒  
www.mru.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๔๓๖

๑ มีนาคม ๒๕๖๖

กลุ่มส่งเสริมสมทบเพื่อพัฒนา  
รับ ๗๕1-๐๗ มี.ค. 25๖๖  
ผู้ปฏิบัติ

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

เนื่องด้วย นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีพระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ติดต่อประสานงาน : นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ ๐๘๖-๐๕๒๐๖๕๗





**ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ**  
**สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น**

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี

ข้าพเจ้า นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำสารนิพนธ์ “ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น”

ในการนี้ ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อ ใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง จึงขอความกรุณาจากท่านแจ้งผู้รับใบอนุญาตหรือผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ตาม QR Code ด้านล่างและตาม ลิงค์ <https://forms.gle/QHojAjSrgjiJors78> หากมีข้อสงสัยประการใดกรุณาติดต่อ นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ โทร 086-06520657

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเมตตาอนุเคราะห์



แบบทดลองเครื่องมือวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ศรจ. ขอนแก่น	
เลขที่รับ	กน ๑๑๓๑
วันที่รับ	๑๐ ก.ค. ๖๖
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	วิทยาเขตอีสาน
ผู้อำนวยการ	หน้าห้อง
ผู้ดูแล	แผน
เอกสาร	ศน.
อำเภอเมือง	จังหวัดขอนแก่น
โทร. ๐๔๓๖๔๕๕๕	๐๔๐๐๘๖๕๕๕๕
www.mbs.ac.th	ศรจ.ขอนแก่น



ที่ อว ๗๙๑๔/๐๕๓๑

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

เนื่องด้วย นางชลิดา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีพระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน  
ติดต่อประสานงาน : นางชลิดา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ ๐๘๖-๐๕๒๐๖๕๗



**ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ**  
**สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น**

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

ข้าพเจ้า นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำสารนิพนธ์ “ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น”

ในการนี้ ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง จึงขอความกรุณาจากท่านแจ้งผู้รับใบอนุญาตหรือผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ตาม QR Code ด้านล่างและตามลิ้งค์ <https://forms.gle/gUVTXXhhfQ1xLYjZA> หากมีข้อสงสัยประการใดกรุณาติดต่อ นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ โทร 086-06520657

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเมตตาอนุเคราะห์



แบบทดลองเครื่องมือวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ ๐๒๖๑/๑๑๙



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น  
๖๖๒ หมู่ ๑๔ ถนนมิตรภาพ  
ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น  
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางชลิดา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น" จึงขอความอนุเคราะห์โรงเรียนเอกชนนอกระบบตอบแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ นั้น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จึงขอให้โรงเรียนเอกชนนอกระบบดำเนินการตอบแบบสอบถามดังกล่าว ผ่าน Google Form ตาม QR Code หรือตามลิ้งค์ <https://forms.gle/gUVTXXhHfQ1xLYZA> หากมีข้อสงสัยประการใดกรุณาติดต่อ นางชลิดา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์ โทร ๐๘ ๖๐๕๒ ๐๖๕๗

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัชพร วรรณคำ)  
ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น



แบบสอบถามออนไลน์

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โทร ๐ ๔๓๒๓ ๔๖๓๕

โทรสาร ๐ ๔๓๒๓ ๔๖๓๖

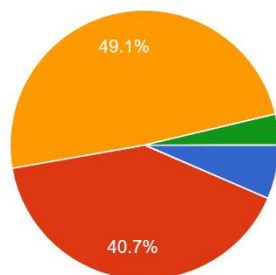
ผู้ปฏิบัติ นายสุรศักดิ์ ชวนรัมย์ ๐๘ ๓๓๖๙ ๓๔๒๕



ภาคผนวก ช  
ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมาย  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

### ประเภทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

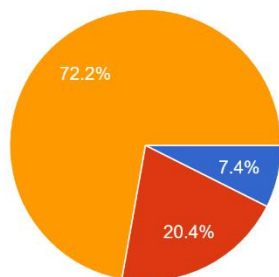
คำตอบ 108 ข้อ



- ประเภทศึกษาระดับมัธยมศึกษา
- ประเภทศึกษาระดับประถมศึกษา
- ประเภทศึกษาระดับอนุบาล
- ประเภทศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

### ประสบการณ์การทำงาน

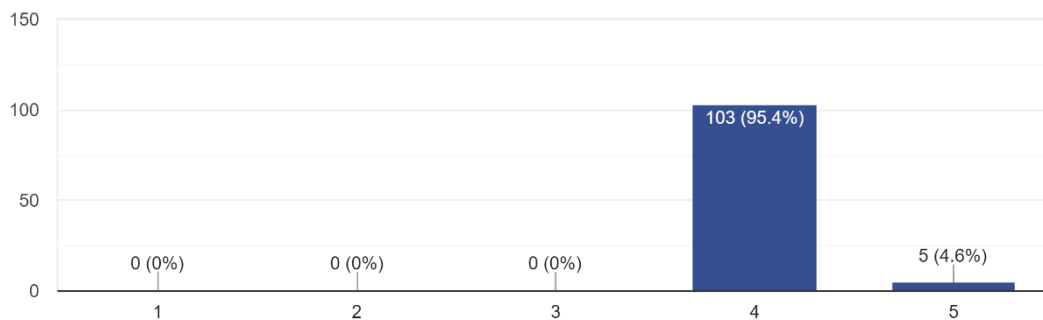
คำตอบ 108 ข้อ



- น้อยกว่า 5 ปี
- ระหว่าง 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

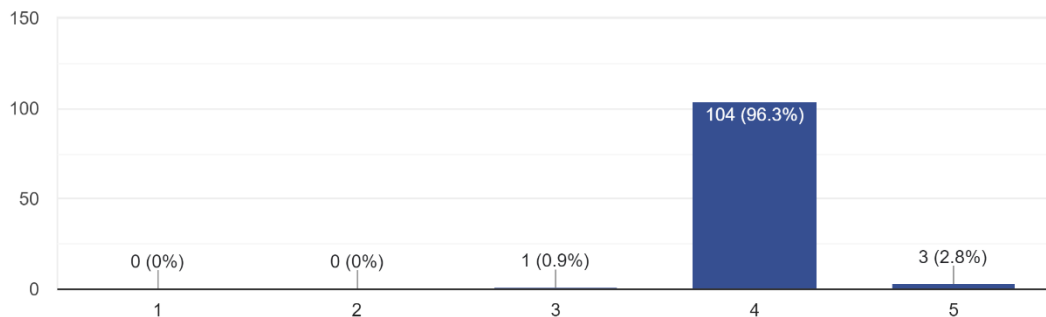
### 1. ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล

คำตอบ 108 ข้อ



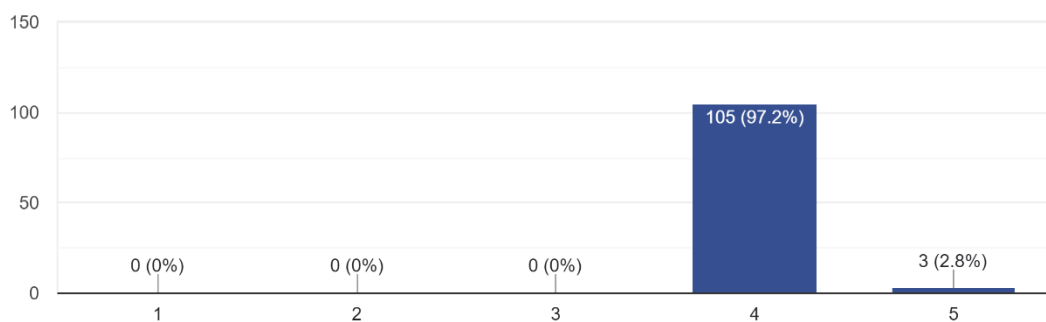
## 2. ท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี

คำตอบ 108 ข้อ



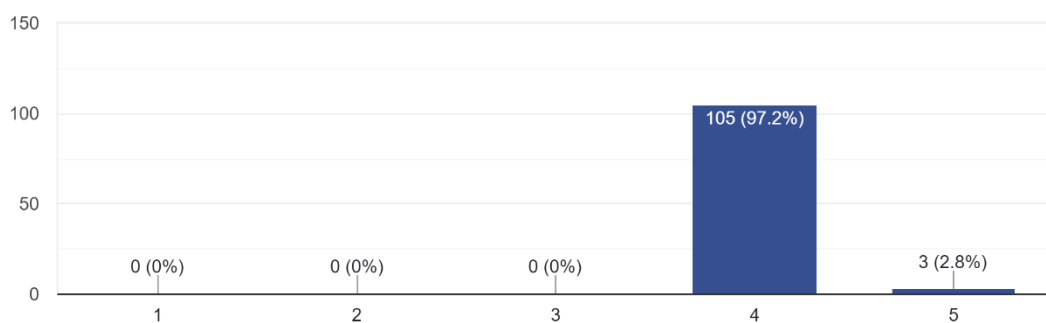
## 3. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ

คำตอบ 108 ข้อ



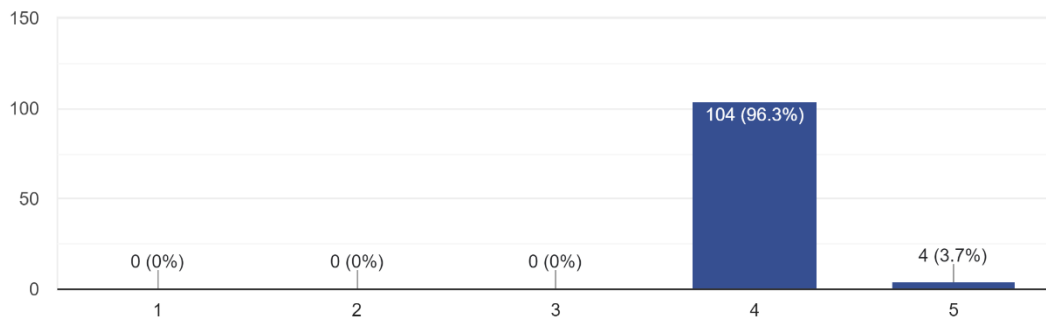
## 4. ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี

คำตอบ 108 ข้อ



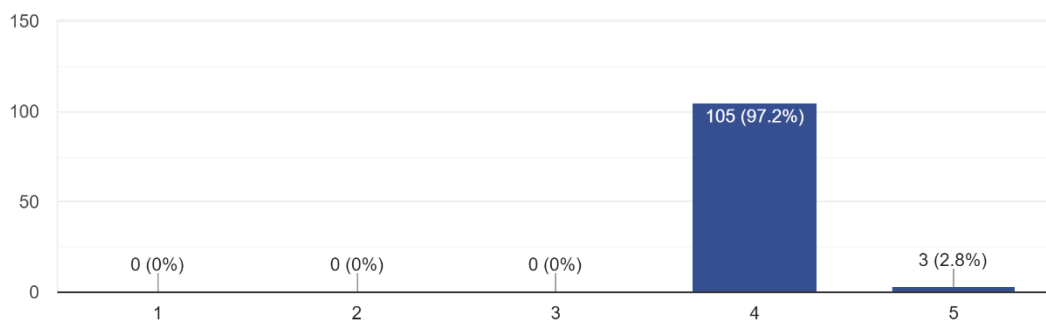
5. ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ

คำตอบ 108 ข้อ



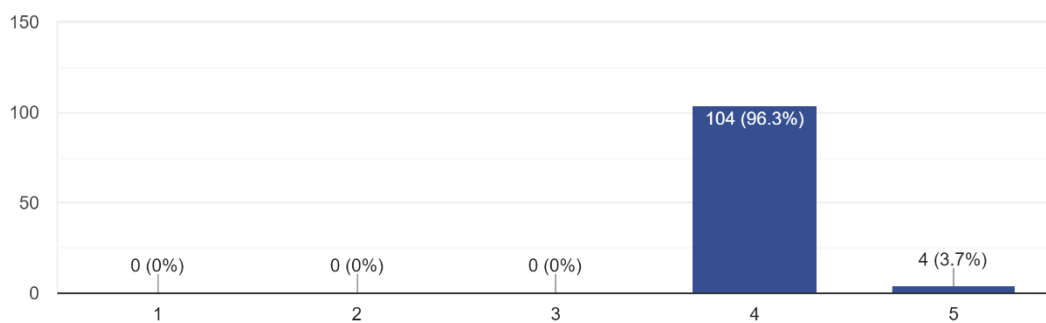
6. ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน

คำตอบ 108 ข้อ



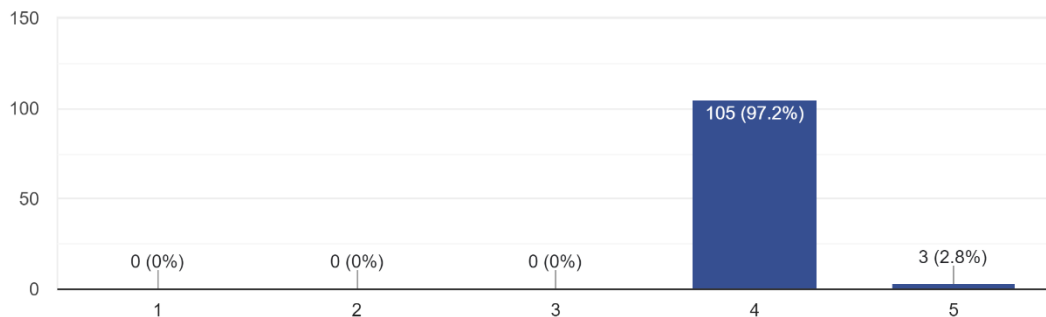
7. ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์

คำตอบ 108 ข้อ



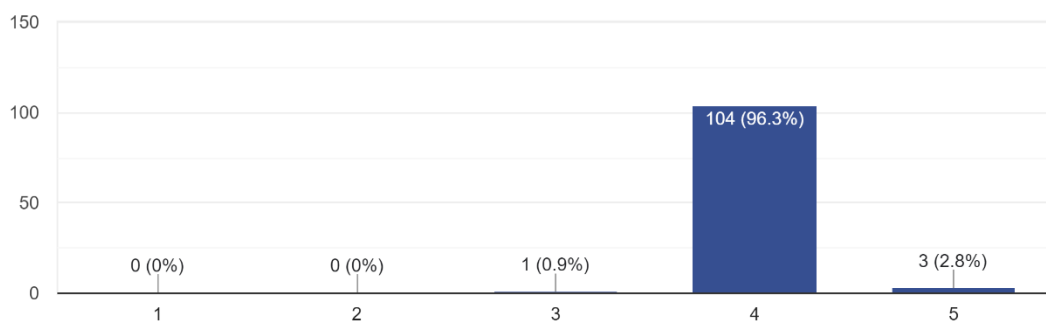
### 8. ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน

คำตอบ 108 ข้อ



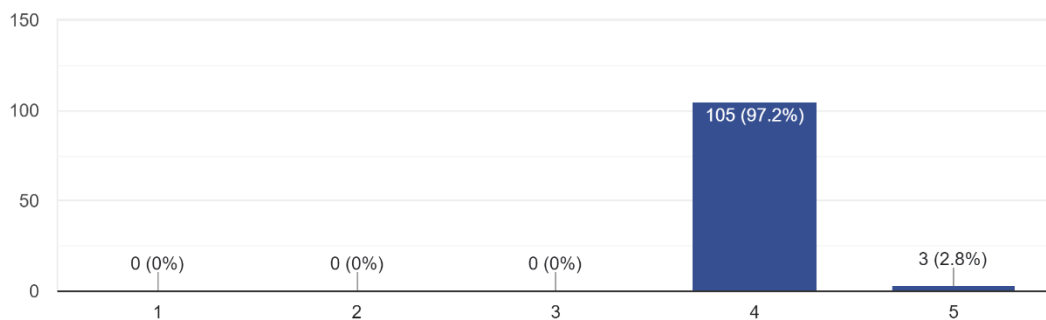
### 9. ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน

คำตอบ 108 ข้อ



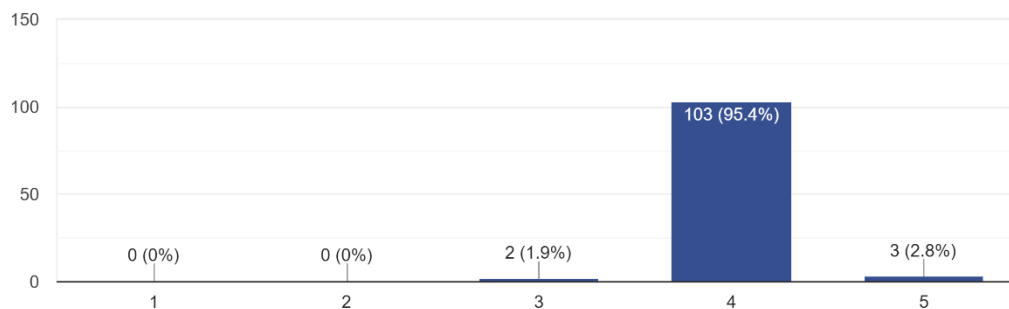
### 10. ท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน

คำตอบ 108 ข้อ



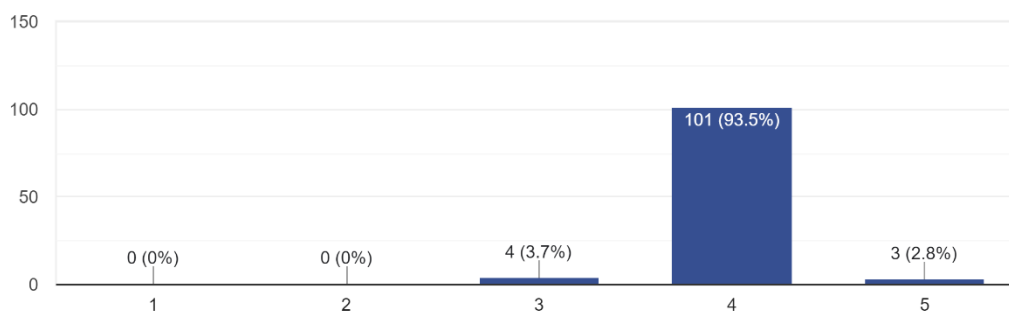
11. ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคิดได้ดี

คำตอบ 108 ข้อ



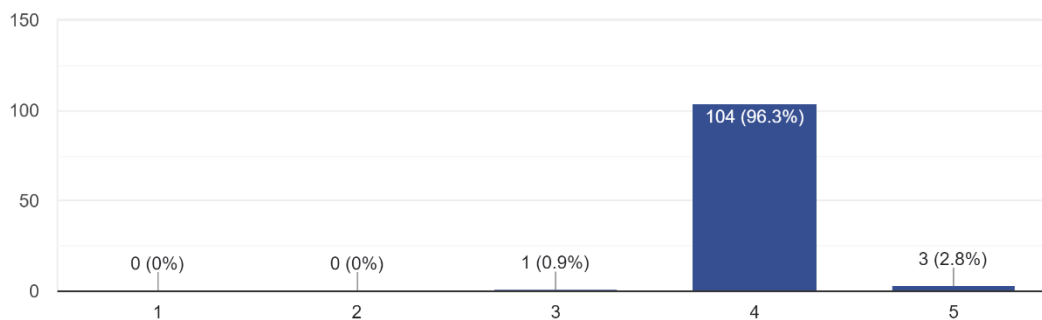
12. ท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความทันสมัยได้ดี

คำตอบ 108 ข้อ



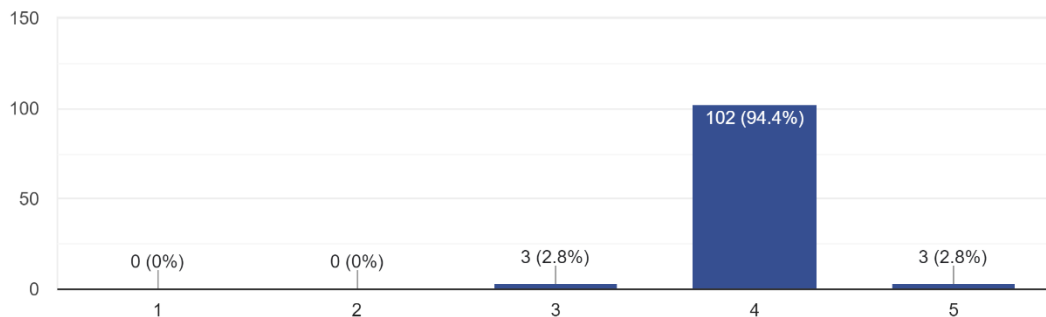
13. ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในองค์กรได้ดี

คำตอบ 108 ข้อ



#### 14. ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์กรได้ดี

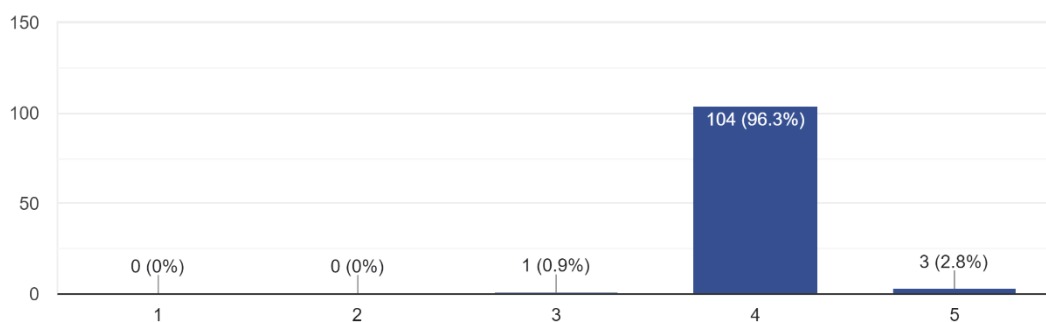
คำตอบ 108 ข้อ



#### 15. ท่านมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน

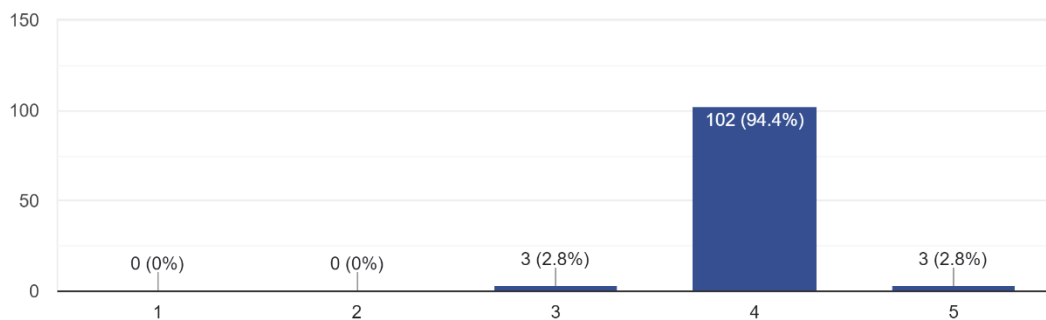
มีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ

คำตอบ 108 ข้อ



#### 16. ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคล

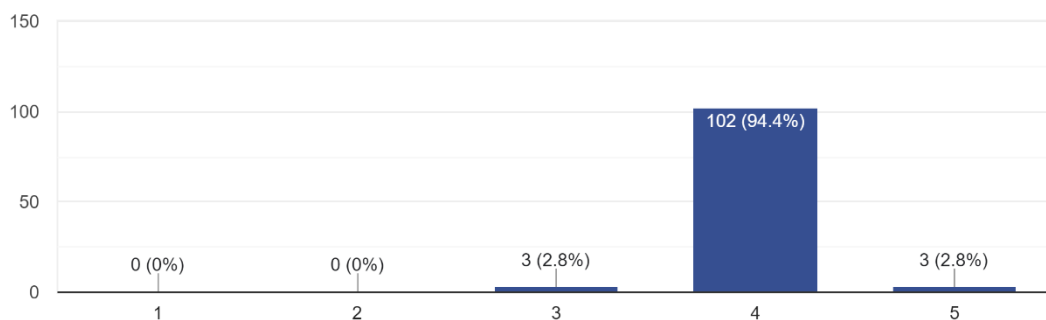
คำตอบ 108 ข้อ



17. ท่านมีการกระทำความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก)

ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น

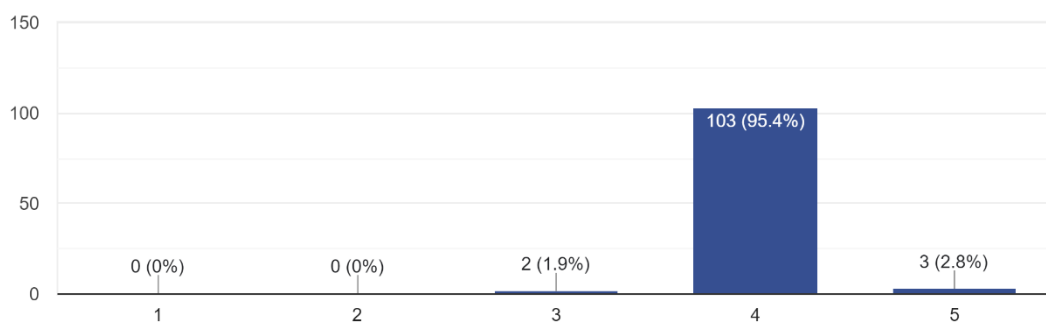
คำตอบ 108 ข้อ



18. ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร

ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ

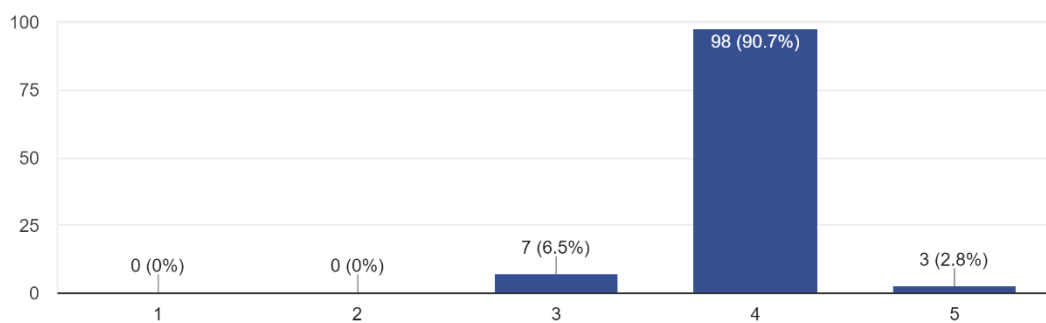
คำตอบ 108 ข้อ



19. ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร

ดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ

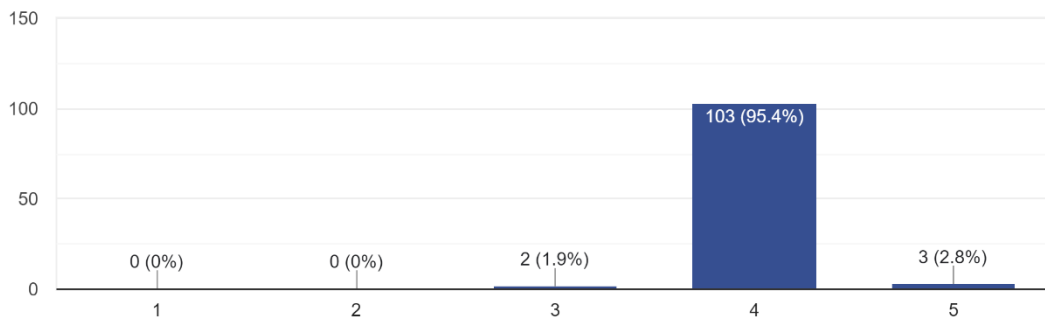
คำตอบ 108 ข้อ



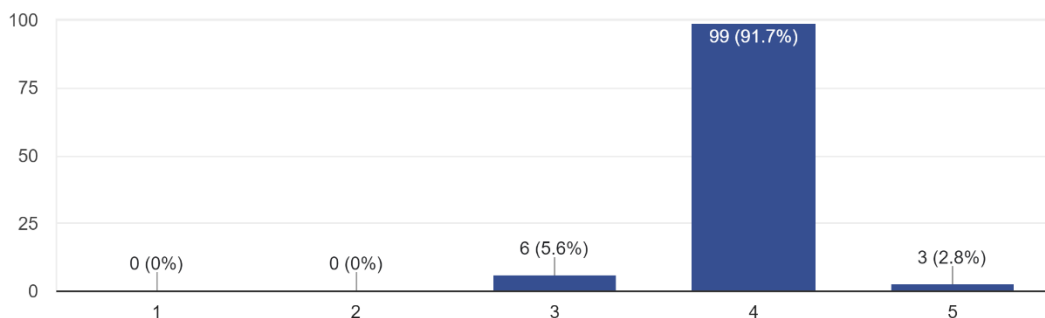


20.

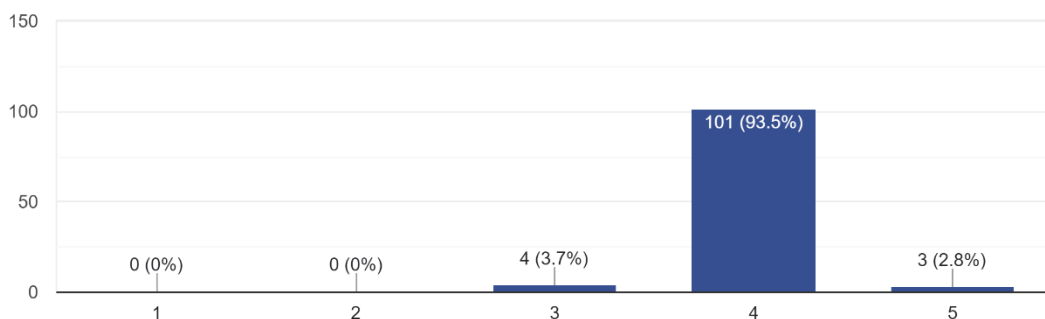
ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในขนาดขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน  
คำตอบ 108 ข้อ



21. ท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ  
คำตอบ 108 ข้อ

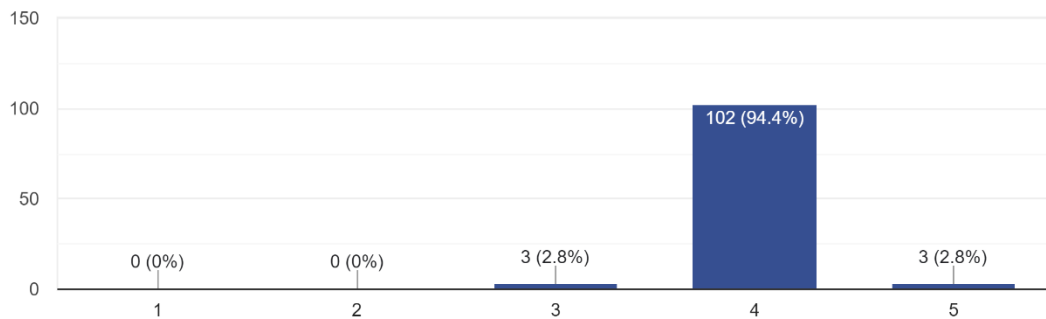


22. ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์เพียงใด  
คำตอบ 108 ข้อ



23. ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร

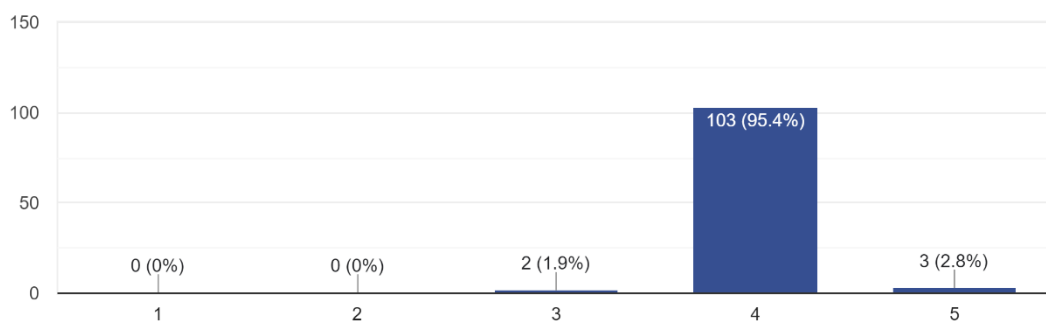
คำตอบ 108 ข้อ



24. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน

คำตอบ 108 ข้อ



ภาคผนวก ซ  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

## การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

## Reliability

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.946	24

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

## แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

## ประเภทโรงเรียน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ประเภทศิลปะและกีฬา	7	6.5	6.5	6.5
ประเภทวิชาชีพ	44	40.7	40.7	47.2
Valid ประเภททวิศึกษา	53	49.1	49.1	96.3
ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต	4	3.7	3.7	100.0
Total	108	100.0	100.0	

## ประสบการณ์การทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
น้อยกว่า 5 ปี	8	7.4	7.4	7.4
Valid 5-10 ปี	22	20.4	20.4	27.8
มากกว่า 10 ปี	78	72.2	72.2	100.0
Total	108	100.0	100.0	

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี	108	3.75	5.00	4.0278	.16860
ด้านการประสานความร่วมมือ	108	4.00	5.00	4.0309	.16612
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	108	3.20	5.00	4.0074	.19704
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	108	3.20	5.00	3.9963	.20821
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	108	3.50	5.00	3.9907	.20199
ภาพรวมภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	108	3.58	5.00	4.0106	.17636
Valid N (listwise)	108				

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการประสานความร่วมมือ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีกระบวนการในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร	108	4	5	4.04	.190
ท่านมีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน	108	4	5	4.03	.165
ท่านมีการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์	108	4	5	4.04	.190
ท่านมีการใช้ศักยภาพร่วมกันในการทำงาน	108	4	5	4.03	.165
ท่านมีวิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกัน	108	4	5	4.03	.165
ท่านมีการข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน	108	4	5	4.03	.165
ด้านการประสานความร่วมมือ	108				

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล	108	4	5	4.04	.190
ท่านมีการสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี	108	3	5	4.02	.192
ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ	108	4	5	4.03	.165
ท่านมีปฏิสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี	108	4	5	4.03	.165
ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี	108				

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมองภาพร่วมในอนาคตขององค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผน	108	3	5	4.01	.216
ท่านมีการบอกเล่าแนวคิดให้คนในองค์กรทราบและมีการโน้มน้าวให้คนในองค์กรสนใจ	108	3	5	3.97	.289
ท่านมีการทดสอบว่าคนในองค์กรตอบรับกับวิสัยทัศน์นี้เพียงใด	108	3	5	3.99	.256
ท่านมีการขอความเห็นจากคนในองค์กรว่าควรจะขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร	108	3	5	4.00	.237
ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน	108	3	5	4.01	.216
<b>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม</b>	108				

5. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการสร้างควมไว้วางใจ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีกระบวนการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคล	108	3	5	4.00	.237
ท่านมีการกระทำที่สร้างความไว้วางใจทางความรู้ ความเข้าใจ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่น	108	3	5	4.00	.237
ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบความสำเร็จ	108	3	5	4.01	.216
ท่านมีความไว้วางใจในการสนับสนุนต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กร ดำรงอยู่และประสบความสำเร็จ	108	3	5	3.95	.317
<b>ด้านการสร้างควมไว้วางใจ</b>	108				

6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยมทัศนคติได้ดี	108	3	5	4.01	.216
ท่านมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความทันสมัยได้ดี	108	3	5	3.99	.256
ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติได้ดี	108	3	5	4.02	.192
ท่านมีการเจรจาเป็นพันธมิตรภายนอกองค์การได้ดี	108	3	5	4.00	.237
ท่านมีวิสัยในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน มีการสร้างเครือข่าย ในด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ	108	3	5	4.02	.192
<b>ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี</b>	108				

7. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

## Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
		Lower Bound				
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	น้อยกว่า 5 ปี	8	4.0938	.37649	.13311	3.7790
	5-10 ปี	22	4.0000	.00000	.00000	4.0000
	มากกว่า 10 ปี	78	4.0288	.16107	.01824	3.9925
	Total	108	4.0278	.16860	.01622	3.9956
ด้านการประสานความร่วมมือ	น้อยกว่า 5 ปี	8	4.1250	.35355	.12500	3.8294
	5-10 ปี	22	4.0000	.00000	.00000	4.0000
	มากกว่า 10 ปี	78	4.0299	.16059	.01818	3.9937
	Total	108	4.0309	.16612	.01598	3.9992
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	น้อยกว่า 5 ปี	8	4.1000	.37033	.13093	3.7904
	5-10 ปี	22	3.9909	.04264	.00909	3.9720

## Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
		Lower Bound				
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	มากกว่า 10 ปี	78	4.0026	.19998	.02264	3.9575
	Total	108	4.0074	.19704	.01896	3.9698
	น้อยกว่า 5 ปี	8	4.0500	.43753	.15469	3.6842
	5-10 ปี	22	3.9727	.07025	.01498	3.9416
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	มากกว่า 10 ปี	78	3.9974	.20256	.02294	3.9518
	Total	108	3.9963	.20821	.02003	3.9566
	น้อยกว่า 5 ปี	8	4.0938	.37649	.13311	3.7790
	5-10 ปี	22	3.9773	.07356	.01568	3.9447
ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	มากกว่า 10 ปี	78	3.9840	.20282	.02296	3.9382
	Total	108	3.9907	.20199	.01944	3.9522
	น้อยกว่า 5 ปี	8	4.0925	.36889	.13042	3.7841
	5-10 ปี	22	3.9882	.01991	.00425	3.9794
	มากกว่า 10 ปี	78	4.0085	.17290	.01958	3.9696
	Total	108	4.0106	.17636	.01697	3.9770



8. แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	Between Groups	.052	2	.026	.911	.405
	Within Groups	2.990	105	.028		
	Total	3.042	107			
ด้านการประสานความร่วมมือ	Between Groups	.092	2	.046	1.687	.190
	Within Groups	2.861	105	.027		
	Total	2.953	107			
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	Between Groups	.076	2	.038	.984	.377
	Within Groups	4.078	105	.039		
	Total	4.154	107			
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	Between Groups	.035	2	.018	.404	.669
	Within Groups	4.603	105	.044		
	Total	4.639	107			
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	Between Groups	.092	2	.046	1.136	.325
	Within Groups	4.273	105	.041		
	Total	4.366	107			
โดยรวม	Between Groups	.065	2	.033	1.047	.355
	Within Groups	3.263	105	.031		
	Total	3.328	107			

9. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น

จำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	ประเภทศิลปและกีฬา	7	4.0000	.00000	.00000
	ประเภทวิชาชีพ	44	4.0227	.16011	.02414
	ประเภทกวดวิชา	53	4.0377	.19238	.02643
	ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต	4	4.0000	.00000	.00000
	Total	108	4.0278	.16860	.01622
ด้านการประสานความร่วมมือ	ประเภทศิลปและกีฬา	7	4.0000	.00000	.00000

## Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	ประเภทวิชาชีพ	44	4.0227	.15076	.02273
	ประเภททกววิชา	53	4.0440	.19379	.02662
	ประเภทสร้างเสริม ทักษะชีวิต	4	4.0000	.00000	.00000
	Total	108	4.0309	.16612	.01598
	ประเภทศิลปะและ กีฬา	7	3.9714	.07559	.02857
	ประเภทวิชาชีพ	44	4.0182	.15443	.02328
	ประเภททกววิชา	53	4.0038	.24334	.03343
	ประเภทสร้างเสริม ทักษะชีวิต	4	4.0000	.00000	.00000
	Total	108	4.0074	.19704	.01896
	ประเภทศิลปะและ กีฬา	7	4.0000	.00000	.00000
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	ประเภทวิชาชีพ	44	4.0000	.16705	.02518
	ประเภททกววิชา	53	3.9925	.25709	.03531
	ประเภทสร้างเสริม ทักษะชีวิต	4	4.0000	.00000	.00000
	Total	108	3.9963	.20821	.02003
	ประเภทศิลปะและ กีฬา	7	4.0000	.00000	.00000
	ประเภทวิชาชีพ	44	3.9830	.18984	.02862
	ประเภททกววิชา	53	4.0047	.22194	.03049
	ประเภทสร้างเสริม ทักษะชีวิต	4	3.8750	.25000	.12500
	Total	108	3.9907	.20199	.01944
	ประเภทศิลปะและ กีฬา	7	3.9943	.01512	.00571
ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	ประเภทวิชาชีพ	44	4.0093	.15502	.02337
	ประเภททกววิชา	53	4.0165	.20925	.02874
	ประเภทสร้างเสริม ทักษะชีวิต	4	3.9750	.05000	.02500
	Total	108	4.0106	.17636	.01697

## Descriptives

		95% Confidence Interval for		Minimum	Maximum
		Mean			
		Lower Bound	Upper Bound		
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	ประเภทศิลปะ และกีฬา	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	ประเภท วิชาชีพ	3.9741	4.0714	3.75	5.00
	ประเภทกวด วิชา	3.9847	4.0908	4.00	5.00
	ประเภทสร้าง เสริมทักษะ ชีวิต	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	3.9956	4.0599	3.75	5.00
ด้านการประสานความร่วมมือ	ประเภทศิลปะ และกีฬา	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	ประเภท วิชาชีพ	3.9769	4.0686	4.00	5.00
	ประเภทกวด วิชา	3.9906	4.0974	4.00	5.00
	ประเภทสร้าง เสริมทักษะ ชีวิต	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	3.9992	4.0626	4.00	5.00
ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	ประเภทศิลปะ และกีฬา	3.9015	4.0413	3.80	4.00
	ประเภท วิชาชีพ	3.9712	4.0651	3.80	5.00
	ประเภทกวด วิชา	3.9367	4.0708	3.20	5.00
	ประเภทสร้าง เสริมทักษะ ชีวิต	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	3.9698	4.0450	3.20	5.00
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	ประเภทศิลปะ และกีฬา	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	ประเภท วิชาชีพ	3.9492	4.0508	3.80	5.00
	ประเภทกวด วิชา	3.9216	4.0633	3.20	5.00

## Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	3.9566	4.0360	3.20	5.00
	ประเภทศิลปะและกีฬา	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	ประเภทวิชาชีพ	3.9252	4.0407	3.50	5.00
	ประเภททกวัดวิชา	3.9435	4.0659	3.50	5.00
	ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต	3.4772	4.2728	3.50	4.00
	Total	3.9522	4.0293	3.50	5.00
	ประเภทศิลปะและกีฬา	3.9803	4.0083	3.96	4.00
	ประเภทวิชาชีพ	3.9622	4.0564	3.90	5.00
	ประเภททกวัดวิชา	3.9589	4.0742	3.58	5.00
ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ	ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต	3.8954	4.0546	3.90	4.00
	Total	3.9770	4.0443	3.58	5.00

แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น  
จำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี	Between Groups	.015	3	.005	.170	.916
	Within Groups	3.027	104	.029		
	Total	3.042	107			
ด้านการประสานความร่วมมือ	Between Groups	.023	3	.008	.267	.849
	Within Groups	2.930	104	.028		
	Total	2.953	107			

ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี	Between Groups	.015	3	.005	.126	.944
	Within Groups	4.139	104	.040		
	Total	4.154	107			
ด้านการสร้างความไว้วางใจ	Between Groups	.002	3	.001	.011	.998
	Within Groups	4.637	104	.045		
	Total	4.639	107			
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	Between Groups	.067	3	.022	.542	.655
	Within Groups	4.299	104	.041		
	Total	4.366	107			
โดยรวม	Between Groups	.009	3	.003	.093	.964
	Within Groups	3.319	104	.032		
	Total	3.328	107			

### รายงานข้อมูลที่อยู่โรงเรียน

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน (ไทย)	ข้อมูลประเภทโรงเรียน	บ้านเลขที่
1	กวดวิชาวรรณสรณ์ขอนแก่น	กวดวิชา	684/40 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
2	กวดวิชาและสอนภาษาอังกฤษเอ็นคอนเส็ปท์ ขอนแก่น	กวดวิชา	684/43-45 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
3	กวดวิชาไพบูลย์	กวดวิชา	315/4 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.043-233668
4	กวดวิชาจินตพัฒน์	กวดวิชา	2/31 หมู่ที่ 10 ต.ไชยสอ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130 โทร.043-384637
5	กวดวิชาของอาจารย์ดี	กวดวิชา	728/34 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.043-225951
6	กวดวิชาก้าวหน้าวิชาการ	กวดวิชา	1/78-79 เมืองพล พล ขอนแก่น 40120 โทร. 043-418081
7	กวดวิชาอะตอมติวเตอร์	กวดวิชา	123/1203 หมู่ 16 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
8	กวดวิชาพัฒนวิทยา	กวดวิชา	281/20-21 ต.เมืองพล อ.พล ขอนแก่น 40120
9	กวดวิชาบ้านส้ม	กวดวิชา	449 หมู่1 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
10	ผดุงปัญญา	กวดวิชา	922/2 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
11	กวดวิชาออนดีมานด์ ขอนแก่น	กวดวิชา	684/32-33 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
12	กวดวิชาเป็นหนึ่งในติวเตอร์ (คณิตศาสตร์ครูหนึ่ง)	กวดวิชา	645/8 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
13	กวดวิชาคณิตศร	กวดวิชา	136/3 ต.เมืองพล อ.พล ขอนแก่น 40120
14	กวดวิชามาจีเมะ	กวดวิชา	153/2 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
15	เพนกวินติวเตอร์	กวดวิชา	989/17-18 พิมานคอนโดปาร์ค หมู่ที่ 12 ต.ศิลา อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
16	กวดวิชาขจรรักษ์แก่นนคร	กวดวิชา	85/10-11 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
17	กวดวิชาและภาษาคณศร	กวดวิชา	458/31 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
18	กวดวิชาเจริญศึกษา	กวดวิชา	123/1197 หมู่ที่ 16 หลังหอ 11 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น 40000
19	กวดวิชาขจรรักษ์	กวดวิชา	79/4 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
20	กวดวิชาสุบริพัตร	กวดวิชา	6-ม.ค. ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
21	กวดวิชาแก่นวิทย์	กวดวิชา	1-พ.ย. ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000

22	กวดวิชาเด็กก้าวน้ำ	กวดวิชา	1-มี.ค. ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
23	กวดวิชาปารมี	กวดวิชา	404/47 หมู่ที่ 17 ซอยสินไพลิน ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
24	กวดวิชาแสงดารา	กวดวิชา	73 หมู่ที่ 1 ต.ไชยสอ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
25	กวดวิชาชาติภัทร	กวดวิชา	21/34-35 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40000
26	กวดวิชานครินทร์	กวดวิชา	236 หมู่ที่ 102/28 ต.ไชยสอ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
27	กวดวิชาทวีปัญญา	กวดวิชา	39/17-8 ซอยขนส่ง 2 ต.เมืองพล อ.พล จ.ขอนแก่น 40120
28	กวดวิชาวชิรปัญญาพัฒนา	กวดวิชา	399/1-2 หมู่ที่ 9 ต.ข้าวเรียง อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
29	กวดวิชา ภูสิริ (P.T.S.)	กวดวิชา	440/51 ต.แคนเหนือ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น 40110
30	รักเรียนรู้	กวดวิชา	123 หมู่ที่ 16 ห้อง 234-236 ชั้น 2 ศูนย์อาหารและบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
31	กวดวิชารุ้คิด	กวดวิชา	635/41 ต.ในเมือง อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น 40110
32	กวดวิชาสทวิปัญญา	กวดวิชา	1/3. ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
33	กวดวิชารักษ์ปัญญา	กวดวิชา	165/22 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
34	กวดวิชาเดอะฟันดิท	กวดวิชา	564/7 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
35	เดอะ เบรน	กวดวิชา	552/2-4 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
36	ครุมอลลี	กวดวิชา	158/9 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
37	กวดวิชาพัฒนาปัญญาบ้านครุตุ	กวดวิชา	959/2 หมู่ 3 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
38	กวดวิชาสุมนเมธี ขอนแก่น	กวดวิชา	588/37 ต.เมืองเก่า อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
39	กวดวิชาครูทองไสย์	กวดวิชา	292/6 หมู่ที่ 20 ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น 40110
40	กวดวิชาเรียนดี ขอนแก่น	กวดวิชา	88/8 หมู่ 1 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
41	กวดวิชาบ้านฟ้าพลัส (โดยใช้ระบบคุมอง)	กวดวิชา	889/24 หมู่ที่ 1 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
42	กวดวิชาดิแอ็ค	กวดวิชา	123/2 หมู่ 8 ต.ศิลา อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
43	กวดวิชาบ้านคณิต อ.มด	กวดวิชา	438 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
44	เสริมิวิทยา อ.สินแมธ เซ็นเตอร์	กวดวิชา	382 หมู่ 15 ต.วังเพิ่ม อ.สีชมพู จ.ขอนแก่น 40220
45	กวดวิชาอังกิเลส	กวดวิชา	811/1 หมู่ 1 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
46	กวดวิชาคัมตะบุตรรวมมหาบัณฑิตชุมแพ	กวดวิชา	139/7 หมู่ 13 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130

47	กวดวิชาพัฒนภูมิ	กวดวิชา	77/4 หมู่ 2 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
48	กวดวิชาจินตนาศิริ	กวดวิชา	248 หมู่ 4 ต.ภูเวียง อ.ภูเวียง จ.ขอนแก่น 40150
49	กวดวิชาเวศทวีปัญญา	กวดวิชา	121/2 ต.เมืองพล อ.พล จ.ขอนแก่น 40120
50	กวดวิชาปัญญาณัฐ	กวดวิชา	90/6 หมู่ 8 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130 โทร.0910606365
51	กวดวิชากันยารวีร์ ศึกษา	กวดวิชา	246 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
52	กวดวิชาเสียงทองพัฒนาปัญญา	กวดวิชา	528/18 หมู่ 10 ต.หนองโก อ.กระนวน จ.ขอนแก่น 40000
53	กวดวิชาอาจารย์ปิง ขอนแก่น	กวดวิชา	754 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
54	กวดวิชาณัฐกฤตา	กวดวิชา	45-46 หมู่ 23 ต.บ้านเป็ด อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.081-633-3800
55	กวดวิชาบุษรัตน	กวดวิชา	276-278 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.098-991-9799
56	กวดวิชาเอิกะ	กวดวิชา	556 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130 โทร.091-860-9988
57	กวดวิชาวิภาภรณ์	กวดวิชา	950,950/1 หมู่ 1 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130 โทร.099-5007984
58	กวดวิชาศีกษาศี	กวดวิชา	59/3 หมู่ 2 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
59	กวดวิชาปัญญาดี	กวดวิชา	114/6-7 หมู่ 2 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
60	กวดวิชาครูพี่เก่ง	กวดวิชา	41/10 หมู่ 2 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
61	บุญดีคอมพิวเตอร์และวิชาการ	วิชาชีพ	2 หมู่ที่ 7 ต.สาวะถี อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.043-448188
62	ชลิตา เอคชูออง	วิชาชีพ	959/7 ต.ศิลา อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.0860520657
63	เสริมสวยพิสมัย	วิชาชีพ	399 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.จข043-236058
64	สอนภาษาอังกฤษบ้านไผ่	วิชาชีพ	772/16 หมู่ที่ 3 ซ.ยิ่งยง ต.ในเมือง อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น 40110 โทร 043-274928
65	สอนภาษาอังกฤษฮีฮีอิง	วิชาชีพ	648/1-2 ต.ในเมือง อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น 40110 โทร. 043-3290633
66	ชุมแพการบริหาร	วิชาชีพ	222 หมู่ 9 ต.หนองไผ่ อ.ชุมแพ ขอนแก่น 40130
67	ขอนแก่นส่งเสริมอาชีพและภาษา	วิชาชีพ	334 ซ.สี่แผ่นดินทอง ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000โทร.043-220365
68	สอนอาหารนานาชาติบริบูรณ์	วิชาชีพ	168/274 หมู่ 3ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร. 043-337134
69	พรอุดมโคเรียนเซ็นเตอร์	วิชาชีพ	33/6 หมู่ 2 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.043-322362
70	สอนขับรถไอดีไคร์ฟเวอร์	วิชาชีพ	200/217 หมู่ 2 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.043-227229
71	สอนภาษาและกวดวิชาแอลไอที (LIT School)	วิชาชีพ	123/1203 ม.16 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000



72	สอนภาษา ซีที	วิชาชีพ	13/28 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
73	4 ตุลาเครื่องประดับ	วิชาชีพ	25-ม.ค. ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.
74	สอนตัดเสื้อเสริมสวยนิรันดร์รัตนขอนแก่น	วิชาชีพ	199/6 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
75	บ้านक्रमอลลี่	วิชาชีพ	ม.ค.-67 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
76	สอนภาษาอังกฤษขอนแก่น	วิชาชีพ	144/47 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
77	ส่งเสริมวิชาชีพและวัฒนธรรมไทยสปลา	วิชาชีพ	89 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
78	แก่นนครบริหาร	วิชาชีพ	485/23 หมู่ 9 ต.พระลับ อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
79	เสริมสวยเสถียร	วิชาชีพ	359/3 หมู่ที่ 10 หนองโก กระนวน ขอนแก่น 40170
80	สุกิตต์พิมพ์ดีด	วิชาชีพ	83-85 9. เมืองพล อ.พล ขอนแก่น 40120
81	ภาษาและคอมพิวเตอร์ อีซีซี ขอนแก่น	วิชาชีพ	29/15-16 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
82	ภัทรมอดินแดงคอมพิวเตอร์	วิชาชีพ	123/1182 หมู่ 16 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
83	พัฒนาภาษานานาชาติและประยุกต์วิทยา	วิชาชีพ	668/95-96 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
84	คูโดซ สดัดดี เซ็นเตอร์	วิชาชีพ	29/15-16 อาคารสุภธีระ ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
85	สอนเสริมสวยครูป้อม	วิชาชีพ	67/19 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
86	ขอนแก่นเอ็นเอการบริการ	วิชาชีพ	90/8 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
87	สอนภาษาเน็กซ์ เลเวล ขอนแก่น	วิชาชีพ	11/9 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
88	สอนภาษาโอวาทขอนแก่น	วิชาชีพ	182/246 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
89	ขอนแก่นอินเตอร์แคร้บบริรักษ์	วิชาชีพ	ต.พระยืน อ.พระยืน จ.ขอนแก่น 40000
90	สอนขับรถโปรเฟสชันแนลไดร์ฟเวอร์ ทรัค แอนด์ บัส ขอนแก่น	วิชาชีพ	888 ต.ศิลา อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
91	สอนขับรถแป้ม-ต่าย	วิชาชีพ	664 หมู่ 2 ต.ศิลา อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
92	สอนการอาชีพเรือสำราญและการโรงแรมขอนแก่น	วิชาชีพ	65/67-68 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
93	ขอนแก่นชีวะเวชแผนไทย	วิชาชีพ	528 หมู่ 12 ต.เมืองเก่า อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
94	สอนภาษาเพนกวิน	วิชาชีพ	428/3 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
95	อินเตอร์การบริการและการบัญชีขอนแก่น	วิชาชีพ	777/20 หมู่ 12 ต.บ้านเป็ด อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000

96	อัจฉริยพัฒน์	วิชาชีพ	936/5-6 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
97	นวดแผนไทย สุโขโยธยา ขอนแก่น	วิชาชีพ	50/3 หมู่ 13 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
98	กระแสบริบาล	วิชาชีพ	310/6-7 ต.เมืองพล อ.พล จ.ขอนแก่น 40120
99	สอนภาษาขอนแก่น	วิชาชีพ	134/41หมู่ 16 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.094-778-2666
100	พัฒนาทักษะและภาษาต่างประเทศขอนแก่น	วิชาชีพ	643/6-7 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.0955694146
101	สอนขับรถพิชิตยนต์	วิชาชีพ	188 หมู่ 17 ต.หนองโก อ.กระนวน จ.ขอนแก่น 40170 โทร. 081-544-4522
102	สอนภาษาโซริขอนแก่น	วิชาชีพ	45/69-70 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.0660502424
103	ภาษาจีนศึกษา ขอนแก่น	วิชาชีพ	119/17-18 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
104	วัฒนธรรมและการศึกษาชีโน-ไท	วิชาชีพ	62 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
105	เสริมสวยคุณใจ ขอนแก่น	วิชาชีพ	667-669 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
106	นรินทิพย์บริษัทขอนแก่น	วิชาชีพ	173 หมู่ 5 ต.บ้านเป็ด อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.043-000-914
107	สอนภาษาวอลล์สตรีท ขอนแก่น	วิชาชีพ	561-563 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.043-000-222
108	สอนภาษาไฮ อิมแพ็ค อะคาเดมี่	วิชาชีพ	99/7 หมู่ 5 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.095-686-5106
109	สอนขับรถ ดี.โดร์ฟเวอร์ ชุมแพ	วิชาชีพ	197 หมู่ 8 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130 โทร.0898880666
110	บ้านศิลปะเด็ก	ศิลปะและกีฬา	179 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000 โทร.16617518
111	ดนตรีสยามกลการ ขอนแก่น	ศิลปะและกีฬา	195/4 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
112	พีสมิวสิคอะคาเดมี่	ศิลปะและกีฬา	200/18 หมู่บ้านสุพัชรี (ริมบึงหนองโคตร) ต.บ้านเป็ด อ.เมืองขอนแก่น 40000
113	จีเนียส มิวสิค	ศิลปะและกีฬา	325/23 ต.บ้านเป็ด อ.เมืองขอนแก่น อ.ขอนแก่น 40000
114	ดนตรีบ้านครูกานต์	ศิลปะและกีฬา	2/22-23 หมู่ที่ 10 ต.ไชยสอ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
115	กำปั้นมวยไทย	ศิลปะและกีฬา	99 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
116	ยักษ์กุล	ศิลปะและกีฬา	99/27 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
117	พัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล	สร้างเสริมทักษะชีวิต	99/2 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
118	อัจฉริยพัฒน์	สร้างเสริมทักษะชีวิต	24/13 ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000
119	ต้นกล้าขอนแก่น (สาขาชุมแพ)	สร้างเสริมทักษะชีวิต	232/8 หมู่ที่ 2 ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40130
120	เสริมทักษะคาซ่าเดอแบบมูออนเทสซอริ	สร้างเสริมทักษะชีวิต	191 หมู่บ้านเดชา ต.บ้านเป็ด อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40000

## ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นางชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนสซ์  
วัน เดือน ปีเกิด : วันอาทิตย์ที่ 19 กรกฎาคม 2513  
ชาติภูมิ : ขอนแก่น  
ที่อยู่ปัจจุบัน : 55/60 ชลลดา ซ.19 หมู่ 7 ต.บ้านเป็ด อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000  
E-mail: chalid.da506@Gmail.com  
Tel. Mobile 0860520657
- การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการผลิต  
สัตว์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : ผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหารโรงเรียนชลิตาเอดูคาซิอง  
สอนภาษาและนวดไทยเพื่อสุขภาพ