



การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

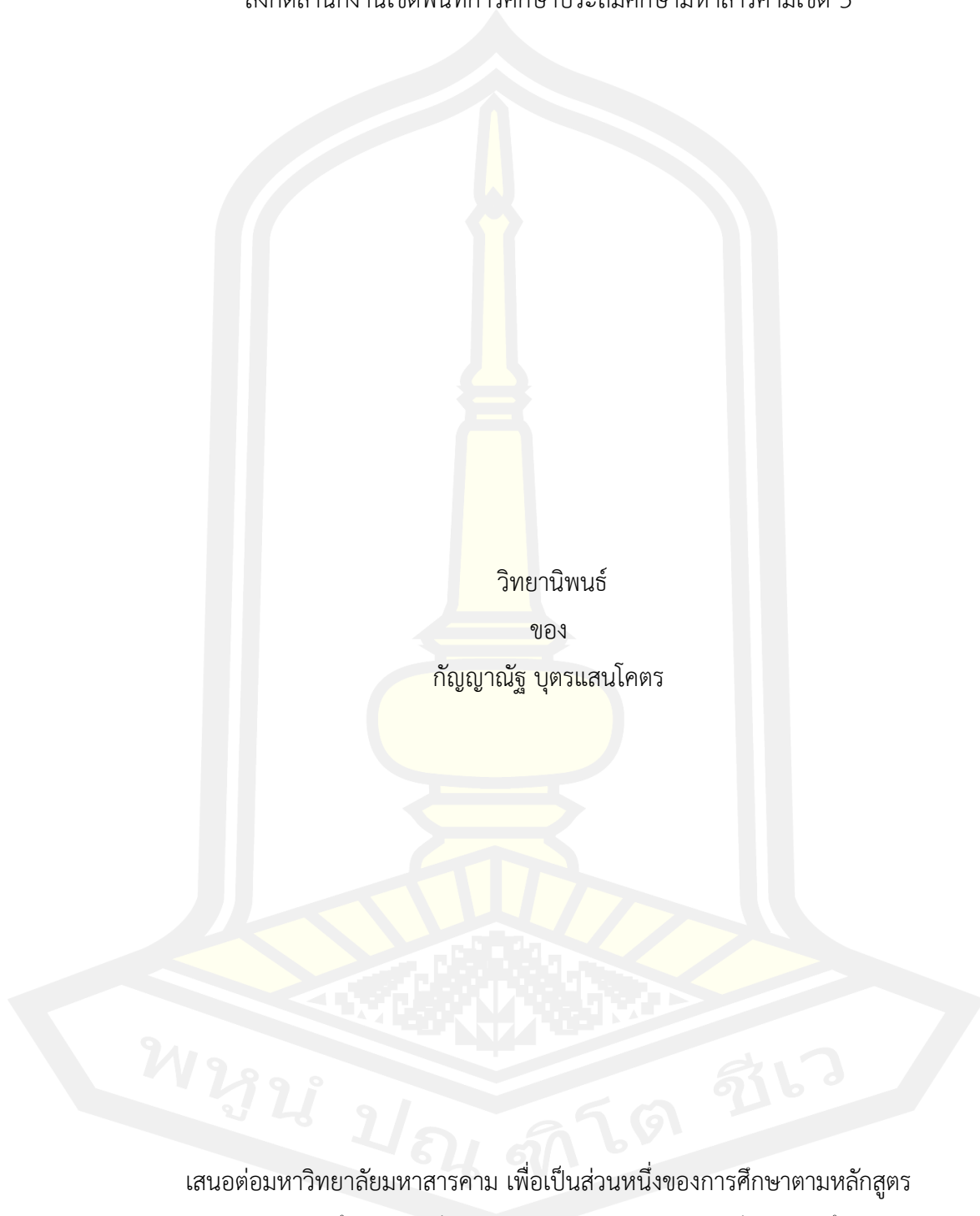
วิทยานิพนธ์
ของ
กัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กันยายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กันยายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Guideline Development for Empowering Cooperative Networks in Small Schools
under the Office of Mahasarakham Primary Educational Service Area 3

Kanyanat Bootsaenkhot

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

September 2022

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวกัญญาณัฐ บุตร
แสนโคตร แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงษ์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....

(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3		
ผู้วิจัย	กัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ด้านการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่ายและ ด้านสมาชิกเครือข่าย

2. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4

ด้าน 39 แนวทาง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย มี 12 แนวทาง ด้านการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ มี 13 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย มี 8 แนวทาง และด้านสมาชิกเครือข่าย มี 7 แนวทาง และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทาง, เครือข่ายความร่วมมือ



TITLE	The Guideline Development for Empowering Cooperative Networks in Small Schools under the Office of Mahasarakham Primary Educational Service Area 3		
AUTHOR	Kanyanat Bootsaenkhot		
ADVISORS	Assistant Professor Karn Ruangmontri , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Mahasarakham University	YEAR	2022

ABSTRACT

This research aimed to study a current condition, a desirable condition, and needs for empowering the cooperative networks in small schools under the Office of Mahasarakham Primary Educational Service Area 3. The research was conducted in 2 phases as follows. Phase 1: The current condition, the desirable condition, and the needs for empowering the cooperative networks in small schools under the Office of Mahasarakham Primary Educational Service Area 3 were studied. The sample group consisted of 152 administrators and teachers of small schools under the Office of Mahasarakham Primary Educational Service Area 3. The research tools were a questionnaire and an interview form. The statistics used in the quantitative data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and $PNI_{Modified}$. Phase 2: The guideline development for empowering the cooperative networks in small schools was studied. It was a qualitative research, which its data were collected by interview and focus group and analyzed by content analysis.

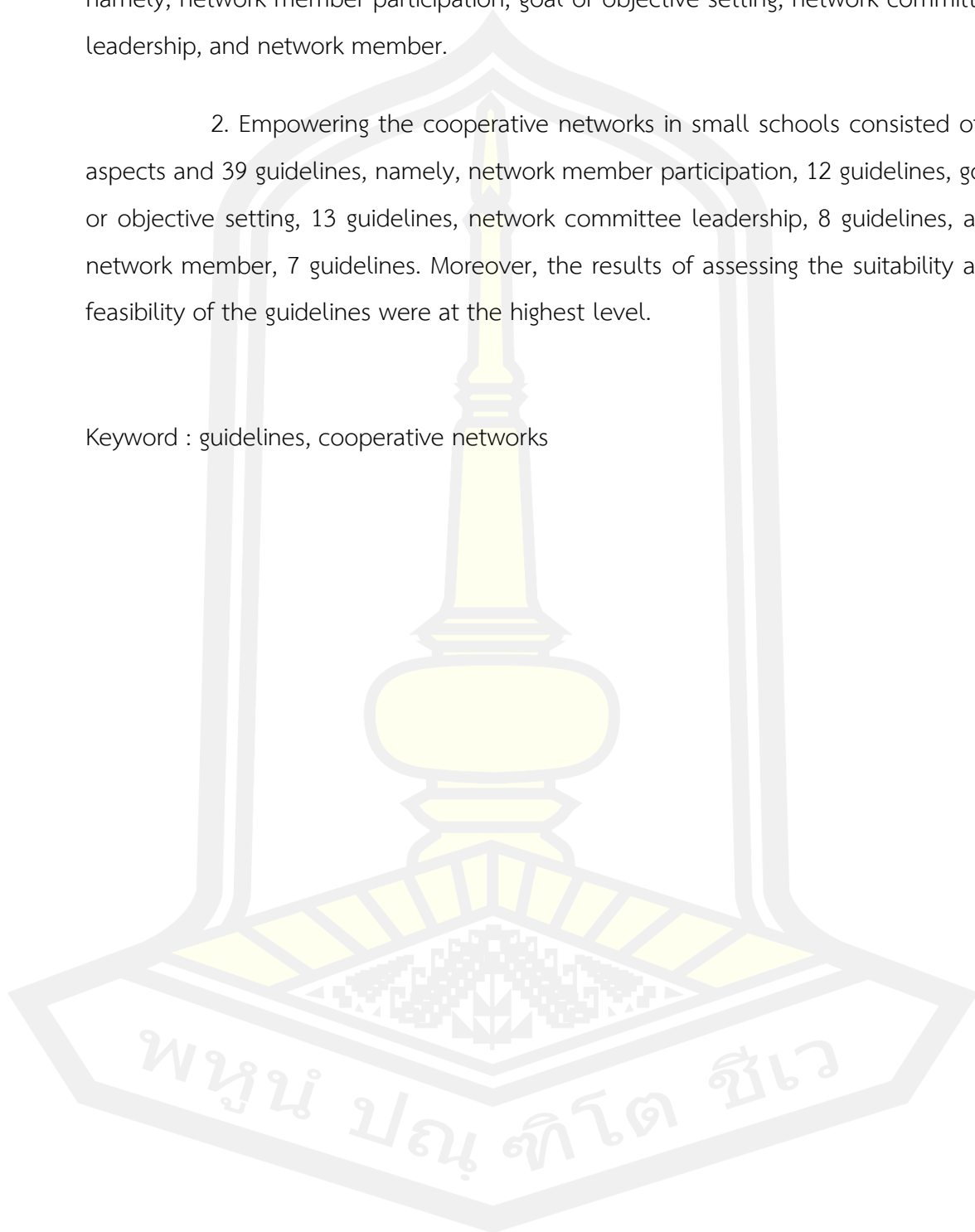
The results were as follows:

1. The current condition of the guidelines for empowering the cooperative networks in small schools under the Office of Mahasarakham Primary

Educational Service Area 3 was at an overall moderate level, in descending order, namely, network member participation, goal or objective setting, network committee leadership, and network member.

2. Empowering the cooperative networks in small schools consisted of 4 aspects and 39 guidelines, namely, network member participation, 12 guidelines, goal or objective setting, 13 guidelines, network committee leadership, 8 guidelines, and network member, 7 guidelines. Moreover, the results of assessing the suitability and feasibility of the guidelines were at the highest level.

Keyword : guidelines, cooperative networks



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สินธวาคามดิษฐ์ ประธานกรรมการสอบ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนวงค์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้มีคุณภาพ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทาง และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางให้เหมาะสมและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา รุ่น พ.33 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และช่วยเสริมสร้างกำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ขอขอบคุณนักดนตรีและนักร้องคนโปรดที่ขับกล่อมเสียงเพลงให้ได้ฟังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจเสมอมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถที่จะกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นแต่ตัวข้าพเจ้า ครอบครัว คณาจารย์ และขอเป็นกำลังใจให้บุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศึกษา ให้มีคุณภาพเป็นคุณประโยชน์แก่ตัวผู้เรียนและประเทศชาติต่อไป

กัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร

พูน บณ จิต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ภูมิหลัง.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
1.4 ความสำคัญของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.....	11
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ.....	19
3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษา.....	41
4. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย.....	59
5. การวิเคราะห์การจัดกระทำข้อมูล (PNI).....	89
6. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3.....	105

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	108
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	122
3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3	124
3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3	129
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	139
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	139
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	139
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	140
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	204
5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	204
5.2 สรุปผล.....	204
5.3 อภิปรายผล	205
5.4 ข้อเสนอแนะ	214
บรรณานุกรม.....	215
ภาคผนวก.....	226
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	227
ภาคผนวก ข ประสิทธิภาพเครื่องมือ.....	256
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	261
ภาคผนวก ง คู่มือการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....	268
ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย.....	280
ประวัติผู้เขียน.....	284

สารบัญตาราง

หน้า

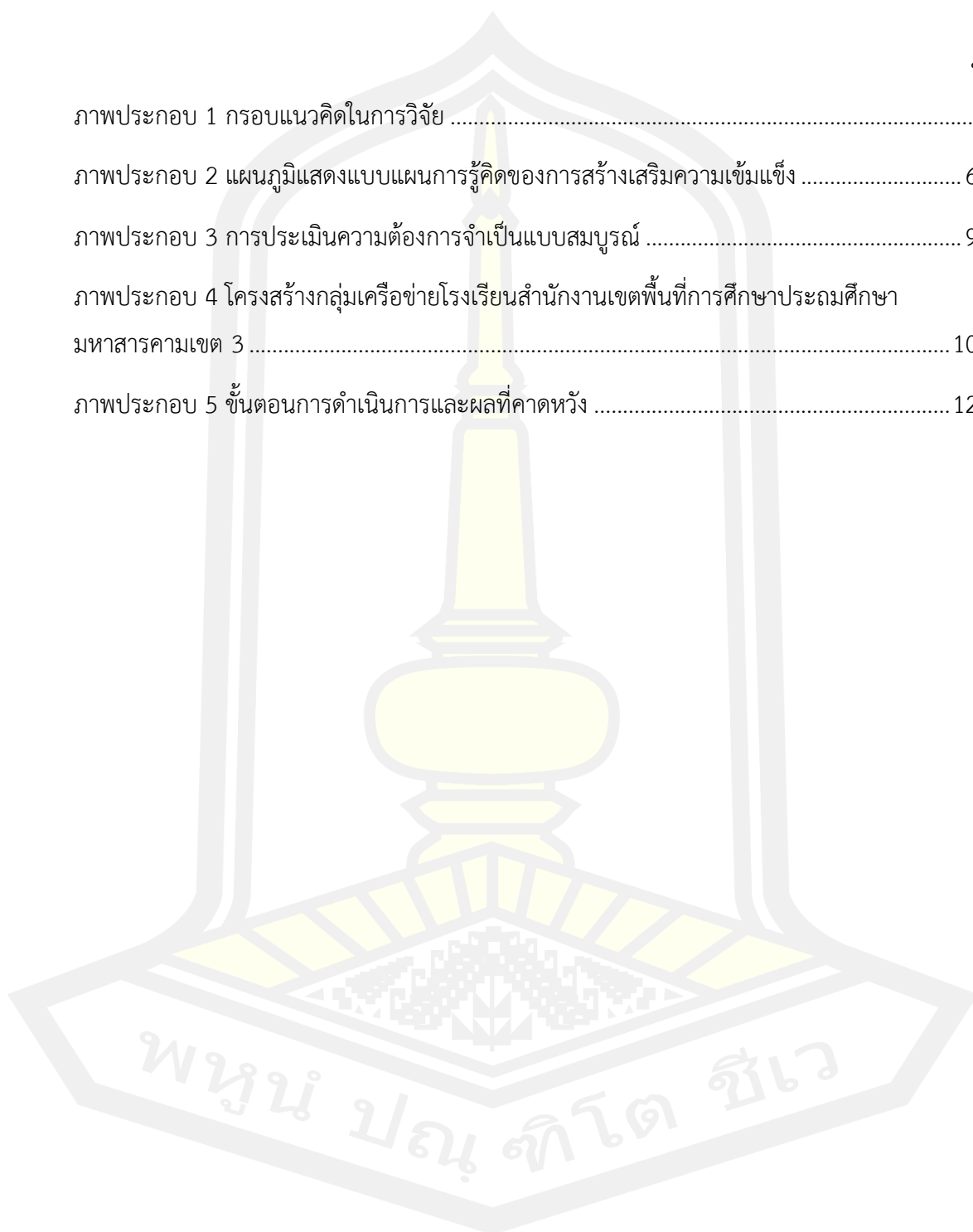
ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของแนวคิด องค์ประกอบ และรูปแบบของการสร้างเสริมความ	75
ตาราง 2 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอและกลุ่มโรงเรียน	105
ตาราง 3 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา (แยกตามขนาดโรงเรียน)	105
ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	125
ตาราง 5 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	141
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3	142
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย	143
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการ ... สร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านสมาชิกเครือข่าย	147
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการ ... สร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่าย	149
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ...	153

ตาราง 11 สังเคราะห์ความถึแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม..... ร่วมของสมาชิกจากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน	166
ตาราง 12 สังเคราะห์ความถึแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมายจากโรงเรียนมีวิธี ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน.....	177
ตาราง 13 สังเคราะห์ความถึแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่ายจากโรงเรียนมีวิธี ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน	186
ตาราง 14 สังเคราะห์ความถึแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านสมาชิก เครือข่าย ..	193
ตาราง 15 บทสรุปแนวการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3.....	198
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการประเมินคู่มือการพัฒนาแนวการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3.....	203
ตาราง 17 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	257
ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	259



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงแบบแผนการรู้คิดของการสร้างเสริมความเข้มแข็ง	65
ภาพประกอบ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์	91
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3	107
ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง	123



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 วรรค 3 กำหนดให้ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีความร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานและสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(2) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการการศึกษาให้ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นกฎหมายที่กำหนดแนวปฏิบัติและแนวทางในการจัดการศึกษา และกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือและส่วนร่วมจากบุคคล องค์กรและสังคมเพื่อจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ได้ให้ความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปการบริหารจัดการ ปฏิรูปครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ คือการให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ ร่วมกันสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาเยาวชน และบุคลากรในชุมชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคมด้วยการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้

สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษาจากเดิมที่โรงเรียนจัดการศึกษาแต่เพียงลำพัง เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้โครงสร้างการจัดการศึกษาของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีสายบังคับบัญชาไปสู่การจัดการศึกษาแบบเครือข่าย การเชื่อมโยงการทำงานของทุกส่วนในสังคมเครือข่ายและการให้เครือข่ายปฏิรูปการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายในการปฏิรูปการศึกษาร่วมกันจะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2543)

การบริหารการดำเนินการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ายังมีปัญหาในหลายด้าน เช่น 1) ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า ขาดแคลนครู จำนวนครูไม่ครบชั้น 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่าหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัดซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด และที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สภาพบริบทของการคมนาคมที่ผ่านมา นับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนัก ประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราส่งครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน 4) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน จึงได้มีการจัดสรรแนวทางการบริหารโรงเรียนเล็กเพื่อให้มีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น โดย แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย การนำการศึกษา มาแก้ความยากจน มาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการส่งเสริมงบประมาณ มีกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมเครือข่ายจากทุกภาคส่วน พัฒนาระบบการบริหารจัดการ จัดทำโครงการวิจัยเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กและส่งเสริมการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม แต่กระนั้นก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างครอบคลุม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ระบบกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจึงเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา ซึ่งหากดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยควบคุม กำกับดูแล และนิเทศโรงเรียนอย่างใกล้ชิด กับช่วยให้การบริหารทรัพยากรคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และเทคนิควิธี อันเป็นเครื่องมือปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดทางงบประมาณและกำลังคน (ชลอ กองสุทธิใจ, 2544)

ปัจจุบันได้มีการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายด้วยกันทั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานเอกชน และจากสำนักงานรับรอง

มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งมีส่วนช่วยผลักดันโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพขึ้น สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้มีการกำหนดนวัตกรรมเพื่อยกระดับโรงเรียนขนาดเล็กหลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะนวัตกรรมที่ 4 กล่าวถึงรูปแบบการสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนขนาดเล็กกระจายอยู่ทุกพื้นที่ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยบุคคล ครอบครัว องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ มุ่งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดวัยแห่งการเรียนรู้ โดยมีรูปแบบของการมีส่วนร่วมทั้งภายในองค์กรและหน่วยงานอื่นภายนอกสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 354 หมู่ที่ 2 ตำบลหัวขวาง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 28 กิโลเมตร เป็นหน่วยงานที่ให้บริการจัดการศึกษาแก่นักเรียนใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอเชียงยืน อำเภอชื่นชมและอำเภอกุดรัง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 มีจำนวนโรงเรียนในความรับผิดชอบ 145 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 44 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 99 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียน 17,524 คน โดยมีวิสัยทัศน์ “สร้างคุณภาพการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 คือ 1) จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 7) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 8) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่

Thailand 4.0 โดยมีเป้าหมายสำคัญให้นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นตามคุณลักษณะของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และ มีคุณภาพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และ จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ จากวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่า ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพด้านวิชาการจนในระดับที่มีความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม แต่จากรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี 2563 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา กลับพบว่านักเรียนหลายระดับชั้นมีผลการ ทดสอบต่ำกว่าระดับชาติ เช่น ผลการทดสอบ O-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ขัดกับพันธกิจและเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาให้นักเรียนมีความเป็นเลิศด้านวิชาการ และการที่มีผล การทดสอบที่ต่ำกว่าระดับชาติสะท้อนถึงความล้มเหลวด้านหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพ ผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 หากวิเคราะห์เชิงลึกพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 มีโรงเรียนขนาดเล็กถึง 96 โรงเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาในเชิงบริหารโรงเรียนขนาดเล็กขาดงบประมาณ ขาดแคลนบุคลากร โดยโรงเรียน ขนาดเล็กไม่ได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน บุคลากรที่มีจำนวนน้อยยังต้อง รับผิดชอบงานหลายหน้าที่ บางโรงเรียนสอนแบบรวมชั้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษา ที่ไม่ได้มาตรฐาน และหลายโรงเรียนขาดงบประมาณในการจ้างครูผู้สอน (อัตราจ้าง) นอกเหนือจากนี้ ทำให้ผู้ปกครองนักเรียนในพื้นที่ที่พอมีกำลังทรัพย์ส่งลูกหลานไปเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความ พร้อมมากกว่า นักเรียนที่มีจำนวนน้อยอยู่แล้วยิ่งน้อยลง ทำให้งบประมาณรายหัวที่ได้รับลดน้อยลง จนไม่สามารถที่จะนำมาบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้รอบด้าน นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนปกติ แตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีงบประมาณรายหัวมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3, 2558)

ทั้งนี้จากการสำรวจพบว่าการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 3 ได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย ซึ่งมีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนขนาดเล็กหลายรูปแบบ ซึ่งมีหลายโรงเรียนทั้งแบบศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา แบบ จับคู่กันเองกับโรงเรียนพันธมิตร แบบเป็นเครือข่ายของมหาวิทยาลัย หรือเครือข่ายความร่วมมือทาง สังคมที่ได้ให้ส่วนของชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ฯลฯ ซึ่งพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กหลาย โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 มีการจัดตั้งเครือข่ายความ ร่วมมือ และได้ให้เครือข่ายมีการช่วยระดมทุน ช่วยจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ และช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ แต่

อย่างไรก็ดี เครือข่ายความร่วมมือก็มิได้จัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กก็ยังไม่บรรลุพันธกิจ เป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ และยังประสบปัญหาในการบริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเกิดจากความไม่เข้มแข็งของเครือข่าย ซึ่งสมาชิกแต่ละคนยังไม่มีภาระหน้าที่ และยังไม่มียุทธศาสตร์และสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้ประสานงานเครือข่ายในโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การขาดแคลนงบประมาณ จึงอยากศึกษาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเหมาะสมที่จะไปใช้ในการจัดการศึกษาแก่โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ควรเป็นอย่างไร

1.3 ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

1.4 ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างเสริมเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3
2. ได้พัฒนาแนวทางในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

3. เป็นข้อสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ตามบริบทของตนเอง

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 มีการกำหนดขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ

จากแนวคิด หลักการ และงานวิจัยของ ประกอบด้วย Conger & Kanungo (1988) ; Thomas & Velhouse (1990) ; Tracy (1990) ; Covey (1991) ; Scott & Jeffe (1991) ; Kinlaw (1995) ; กาญจนา แก้วเทพ (2538) ; พิทยา ว่องไว (2542) ; กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2543) และ ธนา ประมุขกุล (2547) ได้องค์ประกอบตัวชี้วัดการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ 4 องค์ประกอบตัวชี้วัดหลักดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมาย
- 2) สมาชิกเครือข่าย
- 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย
- 4) ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอการวิจัยออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากการศึกษาเอกสาร

1.3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจงเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3

1.4 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3

1.5 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้ประสานงานเครือข่ายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 152 คน

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและครูผู้ประสานงานเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 จำนวน 96 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 96 คน และครูผู้ประสานงานเครือข่ายจำนวน 96 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 76 คนและครูผู้ประสานงานเครือข่ายจำนวน 76 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan จำนวน 76 โรงเรียน จำนวน 152 คน

1.6 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3

ระยะที่ 2

1. การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3

1.1 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ (PNI)

1.2 ศึกษา Best Practice โรงเรียนต้นแบบด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1.3 ร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3

1.4 ประเมินร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนและประเมินความเหมาะสมและการนำไปใช้ของคู่มือการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยวิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group)

1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการ วิธีการ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ยึดถือในการดำเนินการตามขอบข่ายการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ครอบคลุม 4 ด้าน 1) การตั้งเป้าหมาย

หรือวัตถุประสงค์ 2) สมาชิกเครือข่าย 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 4) ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

1.1 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึงเป็นจุดเริ่มต้นในการประสานงาน ทั้งด้านทรัพยากร ด้านวิชาการระหว่าง และพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา รวมถึงการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวมถึงมาตรฐานองค์กรภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกัน มีการกำหนดระเบียบเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ มีการประชุมปรึกษาหารือในประเด็นอื่น ๆ รวมถึงการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่แท้จริง โดยมีการประสานความร่วมมืออย่างเป็นระบบและต่อเนื่องได้

1.2 สมาชิกเครือข่าย หมายถึง สมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายหรือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย สมาชิกเครือข่ายมีอิสระและมีความเป็นเอกภาพ มีกฎระเบียบกติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนมีการกำหนดหน้าที่การดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คณะกรรมการภายนอกของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย

1.3 การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย หมายถึง สมาชิกเครือข่ายรับทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเครือข่าย แล้วร่วมกันเสนอแนะวิธีการพัฒนา ร่วมวางแผนหรือมีส่วนร่วมตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครือข่ายและร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน ร่วมกันประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง อยู่เสมอ ร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ที่ตนมีอยู่เข้าร่วมสมทบสนับสนุน ควบคุมติดตามประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการผลิตกิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์

1.4 ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย หมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสารและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ ประสานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ มีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของสมาชิก วางแผนการดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือจากทีมงาน

2. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่ดำเนินการในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

3. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็กบรรลุผล เป็นไปตามเป้าประสงค์

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ปีการศึกษา 2565

5. ครูผู้ประสานงานเครือข่าย หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ปีการศึกษา 2565

6. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

7. แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็ง หมายถึง แนวคิด ทฤษฎี ข้อเสนอแนะแนวทางการกระบวนการพัฒนาและการประเมินการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 2 ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่นักเรียนใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเชียงยืน อำเภอชื่นชม และอำเภอกุดรัง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
2. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ
3. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ
5. การวิเคราะห์การจัดกระทำข้อมูล (PNI)
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3
7. วิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 วิจัยในประเทศ
 - 7.2 วิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาได้ให้รายละเอียด ดังนี้

กรมสามัญศึกษา หน่วยงานพิเศษ (2543) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา แนวใหม่ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ว่าแนวคิดทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนด โดยมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และร่วมมือดำเนินการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป ให้บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การใช้การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดจากเหตุผลหลายประการ ได้แก่ สภาพปัญหาการจัดการศึกษาในปัจจุบัน กระแสโลกาภิวัตน์ในสังคมโลกยุคเศรษฐกิจใหม่ การประกาศใช้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ตามมาตรา 43 และ 81 รวมถึงการประกาศในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 39 และ 40 และประสบการณ์จากต่างประเทศในการใช้โรงเรียนเป็นฐาน

หวน พันธุ์พันธ์ (2548) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบ แบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

ดำรง บุญโชติ (กวีรินทร์เกียรติ นนธ์พละ. 2554 ; อ้างอิงมาจาก ดำรง บุญโชติ.2546) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้งานดำเนินการเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบร้อย มีผลในการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ ส่วนหนึ่งเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุผล

ลือชา สารคง (2547) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึงความพยายามของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่งและจะต้องร่วมมือกันบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดการ สถานทีและพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคล มาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการ สิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาได้ให้รายละเอียด ดังนี้

จันทร์านิ สงวนนาม (2545) ได้ให้ความสำคัญการบริหารมีความสำคัญ คือ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร การเรียนรู้เรื่องการบริหารองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของงาน บุคลากร ตลอดจนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้ให้ความสำคัญบทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน โดยสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงงานด้านวิชาการ งานด้านการเงิน งานด้านบุคคล และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สมาน อัสวภูมิ (2551) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่าในปัจจุบันมีความสำคัญและความจำเป็นยิ่งขึ้นทุกทีๆ ทั้งนี้เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังมีประกอบอื่น ๆ อีกมากที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อยู่เรื่อย ๆ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ในบางประเทศการบริหารการศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่ต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร ฯลฯ ซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องได้รับ การฝึกหัดอบรมมาเป็นเวลาหลายปีจึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรมมา โดยตรงจึงจะจัดการศึกษาได้ดี คือสามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การจัดให้ภายในสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการเรียน การส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทางสถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมาย และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางที่กระทรวงศึกษาได้กำหนดเอาไว้เป็นแนวทาง

3. ความหมายการบริหารงานในสถานศึกษา

ความหมายการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งนักการศึกษาได้ให้รายละเอียด ดังนี้

กำพล แสงบุญเรือง (2542) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อการบริหารและพัฒนาทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยอาศัยหลักสูตรเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามหลักการของหลักสูตรโดยไม่หวังผลกำไรที่เป็นสิ่งของแต่มุ่งการพัฒนาให้คนมีคุณภาพ

หวน พันธุ์พันธ์ (2548) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณภาพ

กิตติ เพ็ญ (2549) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารงานกลุ่มบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน ตั้งแต่งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่งานกิจการนักเรียน นักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน อันส่งผลให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา ควบคุมดูแล การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคล มาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาที่ร่วมมือกันพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพทั้งความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับหลักการหลักสูตรการศึกษา

4. ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งนักการศึกษาได้ให้รายละเอียด ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2545) ได้ให้ความสำคัญการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้ความสำคัญการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าระบบการบริหารงานที่ไม่ดีจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้

สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์ (2552) ได้ให้ความสำคัญการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการวางรากฐานชีวิตให้กับผู้เรียนได้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของรัฐ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงาน ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานต่าง ๆ

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2554) ได้ให้ความหมายในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีรูปแบบการบริหารได้หลายรูปแบบซึ่งนักการศึกษาได้ให้รายละเอียดดังนี้

1. การบริหารแบบบูรณาการ (Integration Management) มีความหมายโดยสรุปคือ การรวมหน่วยโดยการนำเอาหน่วยที่แยกๆ กันมารวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียว ซึ่งสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย และสำนักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (ม.ป.ป. : 37-38) ได้กล่าวถึงลักษณะการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ไว้ดังนี้

1.1 เป็นระบบบริหารจัดการในแนวนราบ (Horizontal Management) ใช้การบูรณาการในลักษณะพื้นที่ - พันธกิจ - การมีส่วนร่วม (Area - Function - Participation: A F-P) เพื่อสร้างหุ้นส่วน (Partnership) และทำงานในลักษณะเครือข่าย (Networking)

1.2 เป็นระบบบริหารจัดการที่มีเป้าหมายตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ (Customer Driven) โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result - Based)

1.3 เป็นระบบบริหารจัดการภายใต้กรอบของหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) สำหรับ จรูพงศ์ พลเดช กล่าวถึง เทคนิคการบริหารแบบบูรณาการไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1.3.1 ศึกษาปัญหาจากข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนา

1.3.2 การทำงานเป็นทีม กับภาคราชการ, เอกชน ภาคประชาชน/ประชาสังคม, องค์กรอิสระ

1.3.3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ: ICT มาทำงานเชิงรุกเพื่อใช้ในการบริหารตัดสินใจเกิดความรวดเร็วในการทำงานและเชื่อมโยงเครือข่ายในการทำงาน

1.3.4 นำกระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการทำงาน

1.3.5 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชน

1.3.6 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

1.3.7 สนับสนุนและสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารงานขององค์กร

ปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบบูรณาการ สามารถที่จะสร้างมิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดและขาดแคลนของหน่วยงานทางการศึกษาได้ เพราะเป็นการรวมเอาทรัพยากร ที่แต่ละองค์กรมีอยู่แล้วหรือจะมีขึ้นในอนาคตมาใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งในด้านบุคลากรอาคารสถานที่ สื่อและอุปกรณ์ งบประมาณ และอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความขาดแคลนทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นอันมาก

2. การบริหารแบบเครือข่าย (Network Management)

การบริหารแบบเครือข่าย (Network Management) นับเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) คือสิ่งที่มาแทนการบริหารในรูปแบบของระบบราชการ (Bureaucratic Model) ซึ่งมีความเข้มงวดสูง และยึดถือตัวบุคคลเป็นหลัก จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้รับความสนใจ ทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับองค์การจึงได้เน้นความสำคัญของขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเน้นความสำคัญของการจูงใจ การจัดองค์การเพื่อสิ่งเหล่านี้ องค์การจึงถูกสร้างขึ้นเพื่อสนองความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีทฤษฎีและรูปแบบการบริหารได้หลายรูปแบบที่สำคัญๆ นั้นมีอยู่ 3 รูปแบบได้แก่ 1) การบริหารแบบบูรณาการ (Integration Management) 2) การบริหารแบบเครือข่าย (Network Management) 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management)

6. สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ให้ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า การจัดสรรอัตราากำลังครู งบประมาณ และการยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า ขาดแคลนครู จำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นครูสอนไม่เต็มเวลาเต็มความสามารถ เพราะครูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมากจึง

ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัดซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด และที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สภาพบริบทของการคมนาคมที่ผ่านมา นับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนัก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประชากรที่อาศัยอยู่แต่ปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลงเนื่องจากการคมนาคมสะดวกขึ้น ประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ อยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ อยู่บนภูเขาสูงบนเกาะ นักเรียนมีปัญหาในการเดินทาง นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสนใจขยายขนาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนและปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองไปรับจ้างทำงานต่างถิ่น และอัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง ทำให้มีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้น ส่งผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าสภาพปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วยปัญหาด้านการขาดแคลนครู คุณภาพการจัดการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน และบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนขนาดเล็กที่ประชากรมีฐานะยากจน

7. แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 7) ได้กำหนดนโยบาย แนวทางมาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่อย่างจริงจังยึดหลักการกระจายอำนาจ การพิจารณา และการตัดสินใจอยู่ในระดับพื้นที่ เป็นสำคัญ โดยดำเนินการตามความพร้อมอย่างค่อยเป็นค่อยไป ดังนี้ 1. กำหนดรูปแบบบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการบริหารโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน และมีแนวโน้มว่า จำนวนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กนี้ จะลดจำนวนลงไปเรื่อย ๆ ด้วยเหตุ

นี้ การกระจายทรัพยากรอันจำกัดภายใต้เงื่อนไขภาวะเศรษฐกิจของประเทศให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียนอย่างทั่วถึงย่อมเป็นไปได้ยาก ดังนั้นจึงได้กำหนดรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

1. การส่งเสริมการเรียนรู้รวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กจัดการเรียนการสอนแบบเรียนรวม โดยมีรูปแบบ ดังนี้ เรียนรวมทุกชั้น และเรียนรวมบางชั้นซึ่งได้มีการสนับสนุนค่าพาหนะรับ-ส่งนักเรียน ดังนี้

1.1 จัดสรรให้กับนักเรียนทุกคนที่เดินทางมาเรียนรวมกับโรงเรียนหลัก

1.2 นักเรียนที่เข้ามาใหม่ในปีการศึกษาต่อ ๆ มาที่มีอายุเข้าเกณฑ์ระดับปฐมวัย และเข้าเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ และมีชื่อในทะเบียนบ้านในเขตบริการของโรงเรียนมารวมให้ได้รับค่าพาหนะจนจบการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียนหลัก (การศึกษาภาคบังคับ)

1.3 กรณีนักเรียนมาเรียนรวมบางชั้น ตามแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสรรให้ตามที่เสนอขอ แต่ไม่เกิน 2 ปีการศึกษา

1.4 จัดสรรงบประมาณค่าพาหนะรับ-ส่งนักเรียนตามระยะทางจากโรงเรียนมารวมถึงโรงเรียนหลัก โดยระยะทางไม่เกิน 3 กิโลเมตร คนละ 10 บาท ต่อวัน ระยะทางมากกว่า 3-10 กิโลเมตร คนละ 15 บาทต่อวัน และระยะทางมากกว่า 10 กิโลเมตรขึ้นไป คนละ 20 บาทต่อวัน

1.5 จัดสรรค่าบริหารจัดการรถรับ-ส่งนักเรียน เป็นรถปิคอัพ/รถบัสจากและรถตู้โดยสารขนาด 12 ที่นั่ง คันละ 150,000 บาท เพื่อเคลื่อนย้ายนักเรียนไปเรียนรวม

2. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนสอนคณะชั้น การจัดสรรสื่อการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนการทำงานของครูและการจัดสรร DLTV, DLIT, สื่อ 60 พรรษาสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ให้กับโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

3. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประสานกับหน่วยงานสังกัดอื่นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้มาใช้ประโยชน์โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่มีนักเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการของชุมชน เช่น กศน. พม. อบต. ฯลฯ

4. นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังได้พัฒนาฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและครบถ้วนรอบด้านของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อใช้เป็นข้อมูลการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การดำเนินการ การบริหารจัดการ การแก้ปัญหา และการจัดทรัพยากรสนับสนุนที่เหมาะสม ครอบคลุม และเพียงพอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย การนำการศึกษามาแก้ความยากจน มาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการส่งเสริม

งบประมาณ มีกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมเครือข่ายจากทุกภาคส่วน พัฒนาระบบการบริหารจัดการ จัดทำโครงการวิจัยเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กและส่งเสริมการศึกษาทางไกลผ่านดวงเทียม

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

1. ความร่วมมือ

1.1 ความหมายของความร่วมมือ

ได้มีผู้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ประพัฒน์ กังวานพนิชย์ (2550) ได้อธิบายความร่วมมือของประชาชนไว้ว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นกรรมการของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการบริหารการศึกษา รวมทั้งความร่วมมือของปัจเจกบุคคลและความร่วมมือของกลุ่ม

ลดาวัลย์ ชมะศรี (2550) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือกระบวนการทำงานที่บุคคล หรือคณะบุคคลปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกันในองค์การ โดยร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจร่วมแก้ปัญหา ร่วมสนับสนุน และให้ข้อเสนอแนะในการบริหาร

สุเพชร สุขเกษม (2550) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือในการบริหารการศึกษาไว้ว่า กระบวนการที่สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา โดยร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น นั่นคือผู้เรียน ให้เป็นคนเก่งและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในความร่วมมือคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติตลอดจนร่วมติดตามและประเมินผล รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคน หรือองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกันทางด้านจิต อารมณ์ และสังคม

สำนักงาน ก.พ.ร. (2552) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า กระบวนการที่ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมาเป็นองค์ประกอบในการแสวงหาทางเลือก ตัดสินใจ และกำหนดแนวทางหรือนโยบายสาธารณะที่ภาครัฐจะดำเนินการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

เมตต์ เมตต์การุญจิต (2553) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (Talent) และทักษะ (Skill) ของคนในองค์กรหรือท้องถิ่นแล้วแต่กรณีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554) ได้กล่าวถึงความร่วมมือไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงานเกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การมีส่วนร่วมกันบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันตั้งไว้

1.2 ลักษณะความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายลักษณะหรือหลายรูปแบบไว้ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2543) ได้เสนอวิธีการให้กลุ่มองค์กรในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

1) การร่วมคิด การร่วมคิดสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยร่วมกันคิดว่าภาพความสำเร็จที่ควรจะเกิดขึ้นในอนาคตคืออะไร โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร ภายใต้ทิศทางการพัฒนาประเทศของโลก การจัดให้มีกิจกรรมสร้างวิสัยทัศน์จะช่วยให้เกิดการสร้างจิตสำนึกในการร่วมกันปฏิบัติงานพัฒนา จะทำให้คนเห็นปัญหา เห็นความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหา และรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหา เปรียบเสมือนการตั้งปณิธานร่วมกันว่า เราต้องการให้เกิดอะไรขึ้นและจะก้าวไปสู่ความฝันตามวิสัยทัศน์ต้องทำอะไรบ้าง การร่วมคิดยุทธศาสตร์ว่าจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลังความเข้มแข็งของคนในชุมชน

2) การจัดทำแผนร่วมกัน หลังจากได้คิดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดร่วมกันไว้แล้วนั้น จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันของคนในองค์กรต่าง ๆ ที่รวมกลุ่มกันขึ้นในแผนการดำเนินงานนั้นอาจจะมีโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อเป็นการแก้ปัญหาและเป็นการพัฒนาเพื่ออนาคต การวางแผนจะช่วยให้เกิดระบบการจัดการ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มที่ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแต่ต้น การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนจึงจะเป็นไปได้อย่างดี

3) ร่วมปฏิบัติ เป็นการรวมคนในกลุ่มต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันตามแผนที่วางไว้ภายใต้จิตสำนึกที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นไปได้ตามภารกิจที่ตกลงกันไว้ ในการปฏิบัติงานต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรอื่น เพื่อร่วมปฏิบัติกิจกรรมนั้นให้ประสบความสำเร็จ

4) ร่วมติดตามผล ประเมินผล การติดตามผล ประเมินผลการดำเนินงานที่กลุ่มได้คิดปฏิบัติร่วมกันนั้น จะทำให้ทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ทราบปัญหาอุปสรรคเพื่อมาร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาทำให้มีความเข้มแข็งและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาขององค์กร

5) ร่วมรับประโยชน์ ผลจากการที่ทุกคน ทุกองค์กรได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และเกิดผลตามที่ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายไว้ ทุกคนก็จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติร่วมกัน และทุกคนก็ต้องรักษาประโยชน์ที่ได้นี้ให้ได้รับตลอดไป

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึงขั้นตอนความร่วมมือของผู้ปกครองและประชาชนในการจัดการศึกษา ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความร่วมมือในการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องทำ คือการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการดำเนินการตามแผน และการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผน

2) ความร่วมมือในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น ๆ และได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้โครงการใดบ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น ช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ

3) ความร่วมมือในการรับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงความกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ทางบวก

4) ความร่วมมือในการประเมินผล ในความร่วมมือในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็นชอบและความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลและสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ได้กล่าวถึงการดำเนินกิจกรรมของรัฐที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน 5 มิติ คือ

- 1) ร่วมคิดและเสนอความคิดเห็น
- 2) ร่วมตัดสินใจ
- 3) ร่วมดำเนินการ

4) ร่วมรับประโยชน์

5) ร่วมติดตามผลการดำเนินงาน

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) ได้ประมวลและสรุปลักษณะของความร่วมมือ จากการศึกษาแนวคิดความร่วมมือ ดังนี้

1) ความร่วมมือในการรับรู้ปัญหา ร่วมรับทราบที่มาของปัญหา เสนอวิธีการสืบค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ร่วมกันค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2) ความร่วมมือในการวางแผนดำเนินงาน ร่วมลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการเพื่อแก้ปัญหา จัดทำแผนและโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของแผนและโครงการ และทบทวนแผนและโครงการ

3) ความร่วมมือในการลงทุนและปฏิบัติ ร่วมพัฒนาโดยการออกแรง ออกเงิน งบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ร่วมป้องกัน และแก้ไขปัญหา

4) ความร่วมมือในการติดตามและประเมินผล รับทราบการแล้วเสร็จของโครงการและร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

5) ความร่วมมือในการหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงปัญหา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เมื่อประสบปัญหาแนวเดียวกันในโอกาสต่อไป

ศิริดา ศักดิ์สุนทรศิริ (2554) ได้ศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ได้สรุปลักษณะความร่วมมือของประชาชนในการจัดการศึกษา ดังนี้

1) ความร่วมมือในการรับรู้ปัญหา เช่น ช่วยเสนอปัญหา สำรวจข้อมูล ค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของชุมชน

2) ความร่วมมือในการวางแผนดำเนินการ เช่น ร่วมลำดับความสำคัญของปัญหากำหนดแผนและโครงการเพื่อแก้ปัญหา จัดทำแผนและโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของแผนและโครงการ และทบทวนแผนและโครงการ

3) ความร่วมมือในการลงทุนและปฏิบัติ เช่น ร่วมในการออกแรง ออกเงิน งบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหา

4) ความร่วมมือในการติดตามและประเมินผล รับทราบการแล้วเสร็จของโครงการและร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

Cohen and Uphoff (1980) อธิบายรูปแบบความร่วมมือ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ

1) ความร่วมมือในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่ม การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม

2) ความร่วมมือในการดำเนินกิจการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของการเข้าร่วมโดยการให้มีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการร่วมมือ รวมทั้งการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ

3) ความร่วมมือในการรับผลประโยชน์ (Benefit) ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

4) ความร่วมมือในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในความร่วมมือต่อไป

จากการสังเคราะห์ลักษณะหรือรูปแบบความร่วมมือดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปรูปแบบของความร่วมมือ ได้ 5 ด้าน คือ 1) ความร่วมมือในการตัดสินใจ 2) ความร่วมมือในการวางแผน 3) ความร่วมมือในการปฏิบัติ 4) ความร่วมมือรับประโยชน์ และ 5) ความร่วมมือในการติดตามประเมิน

1.3 ความร่วมมือในการจัดการศึกษา

มีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทความร่วมมือในการจัดการศึกษาซึ่งต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน ของผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถาบันสังคมไว้หลายประการ คือ

1) ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลานตน เช่น เลือกสถานศึกษาให้บุตรหลาน ร่วมตัดสินใจทิศทางการศึกษาของบุตรหลาน

2) ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร พัฒนาการของบุตรหลาน และการเรียนการสอนประจำวัน

3) ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ติดตามการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและครูให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4) ร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา ผู้ปกครองอาจร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน หรือร่วมกิจกรรมอื่นที่สถานศึกษาจัด ซึ่งหากสถานศึกษามีแนวทางการสนับสนุนที่ดีก็จะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นเอง ตัวอย่างเช่น บริษัทแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาอมให้ผู้ปกครองไปเยี่ยมและรับประทานอาหารร่วมกับลูกหลานของตนซึ่งเรียนในโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในอาณาบริเวณโรงงาน ปรากฏว่ามีผลดีหลายอย่าง เช่น อัตราการเข้าเรียนของนักเรียนสูง คะแนนการอ่านสูงกว่านักเรียนโรงเรียนอื่นและอัตราการออกจากงานในโรงงานก็น้อยกว่าที่อื่นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) นอกจากนี้ ครูยังมีความใกล้ชิดกับผู้ปกครองมากขึ้น ซึ่งส่งผลในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนโดยความร่วมมือของผู้ปกครอง

5) ร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา โดยสนับสนุนด้านความคิด การเป็นผู้นำ การเป็นกรรมการ การร่วมประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลความคิดเห็น การปกป้องดูแล การสนับสนุนทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การร่วมดำเนินโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้ ครอบครัว ชุมชนและสถาบันสังคมอาจเป็นผู้จัดการศึกษาเองได้ด้วย โดยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถมีการเทียบโอนผลการศึกษาได้ การจัดการศึกษาโดยครอบครัวอาจเป็นไปในรูปศูนย์การเรียนรู้ครอบครัวเดี่ยวหรือกลุ่มครอบครัวก็ได้ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความแปลกแยกออกจากระบบการเรียนในสถานศึกษาปกติ ก็จำเป็นต้องมีการจดทะเบียนหรือประสานกับสถานศึกษาในระบบเพื่อประโยชน์ในการเทียบโอนผลการศึกษา และเพื่อการสนับสนุนจากรัฐ โดยมีระบบการเยี่ยมบ้าน นิเทศและการประกันคุณภาพประกอบด้วย ในส่วนนี้ต้องถือว่าครอบครัวและโรงเรียนมีส่วนเอื้อต่อกัน โดยครูเข้าร่วมประเมินผู้เรียนของครอบครัว ให้คำปรึกษาผู้ปกครองในการสอน หรือให้การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การสอนแก่ครอบครัว

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้กล่าวถึงความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่ประชาชนในชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในทุกระดับทุกประเภท ดังนี้

1) ความร่วมมือในทางวิชาการ แนวการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทยและความเป็นสากล การสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าวทำได้โดยผ่านทางการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรของสถาน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีทั้งระดับชาติและระดับสถานศึกษา ในระดับชาติ รัฐจัดให้มีหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งใช้ร่วมกันในสถานศึกษาทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่นสามารถกำหนดสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าว เป็นไปตามแนวความคิดการใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อยู่ในชุมชน เรียนรู้จากชุมชนด้วยประสบการณ์จริงในสถานการณ์จริง เรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ และสถานประกอบการในชุมชน และใช้ข้อมูลสภาพชุมชนเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมองเห็นสภาพปัญหาที่แท้จริงของชุมชน ตระหนักและร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชน ผู้นำชุมชนในฐานะที่เป็นผู้รู้จักท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดี ทั้งด้านมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์รักษาและความต้องการในการดำรงชีวิตที่มีลักษณะเฉพาะในชุมชน จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมได้อย่างดียิ่งในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นนั้น โดยเฉพาะผู้นำชุมชนที่ได้รับการสรรหาเข้าเป็น

กรรมการของสถานศึกษาหรือกรรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาจะมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) ความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง จำเป็นจะต้องมีการจัดหา พัฒนา สื่อและกระบวนการต่าง ๆ ทั้งนี้ในหลักการ ชุมชนสามารถเน้นสื่อที่มีอยู่ในท้องถิ่น ใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาในชุมชน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยให้ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างน้อย 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1) การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบในชุมชนให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ แหล่งเรียนรู้ดังกล่าวได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

2.2) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับวิทยากรสากล ในขณะที่จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ในวิทยาการสากล และใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ยังควรเน้นไปที่การใช้ประโยชน์จาก “ผู้รู้” ในท้องถิ่น โดยชุมชนร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อระดมผู้รู้ในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการศึกษา โดยร่วมเป็นวิทยากรหรือร่วมจัดกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อจะได้นำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งการสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาสื่อการเรียนโดยใช้ภูมิปัญญาในชุมชน

(3) ความร่วมมือในการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปฏิรูปการศึกษา เป้าหมายของการให้การศึกษาจะไม่จำกัดแต่เฉพาะผู้เรียน หรือจำกัดแต่ภายในเขตโรงเรียนอีกต่อไป แต่ยังรวมไปถึงการให้ความรู้ ทักษะ การสร้างเจตคติและจิตสำนึกร่วมกันในการพัฒนาท้องถิ่นของตน ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ที่รู้จักประสานเชื่อมโยงกับแหล่งความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งสถานศึกษา โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นผู้ดำเนินการผลิตและพัฒนาวิชาการ เพื่อจะได้ร่วมกันสร้างเครือข่ายของการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการร่วมกันถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาชุมชนโดยอาศัยความร่วมมือในการแนะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มผลผลิตในชุมชน ขอวิทยากรให้ความรู้ หรือขอความร่วมมือให้สถานศึกษาทำการค้นคว้าวิจัยในหัวข้อที่เป็นปัญหาของชุมชนหรือเข้าไปให้ความร่วมมือกับโครงการที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

(4) ความร่วมมือในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากการศึกษาต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต คนในชุมชนทุกคนควรมีโอกาสได้เรียนรู้ “ทักษะการดำรงชีวิต” ควบคู่ไปกับ “ทักษะการเรียนรู้” เพื่อจะได้พัฒนาตนเองและสังคมได้ ด้วยเหตุนี้การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความจำเป็น ผู้นำชุมชนต้องมีบทบาทในการสร้าง “เครือข่ายการเรียนรู้ชุมชน” หรือ “ศูนย์การเรียนรู้ท้องถิ่น” ด้วยการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน และสังคมอื่น ๆ

2) ความร่วมมือทางการบริหาร จากหลักการบริหารสถานศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยเน้นความร่วมมือของชุมชน การบริหารและการดำเนินงานในระดับท้องถิ่นได้กำหนดให้การปฏิบัติขั้นสุดที่สถานศึกษาให้มากที่สุด โดยคำนึงถึงควมมีอิสระและคล่องตัวเป็นสำคัญ และหากไม่สามารถเสร็จสิ้นที่สถานศึกษาได้ ให้ขั้นสุดที่เขตพื้นที่การศึกษา ในด้านการบริหารให้มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนจากท้องถิ่นเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย ผู้นำชุมชนและประชาชนในท้องถิ่นจะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง โดยทำหน้าที่เป็นกรรมการได้ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมทางอื่นได้ ดังนี้

(1) ความร่วมมือในฐานะกรรมการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดเรื่องคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงการบริหารและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สะท้อนความเป็นท้องถิ่นที่ประชาชนมีความคุ้นเคยและผูกพันอยู่แล้ว และประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ ผู้นำชุมชนสามารถเข้าไปร่วมเป็นกรรมการได้ ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา ซึ่งภาระหน้าที่ของคณะกรรมการทั้งสองระดับมีอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่การกำหนดแผน นโยบาย การดำเนินกิจกรรม ไปจนถึงการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งต้องเป็นผู้สะท้อนปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนประสานประโยชน์ให้การจัดการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มากที่สุด

(2) ความร่วมมือในฐานะผู้ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยแบ่งเป็นการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นวิธีที่ทำให้การศึกษามีมาตรฐาน และถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจะต้องเปิดเผยรายงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประจำปีต่อสาธารณชน ในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจะต้องให้ข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้งเชิญผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาร่วมให้ข้อมูลการจัดการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับการประเมินภายนอกและติดตามรายงานผลการประเมินคุณภาพทั้งรายงานประจำปี

ของสถานศึกษาและรายงานการตรวจสอบคุณภาพทุกห้าปี เจตนารมณ์ของการกำหนดให้เปิดเผย รายงานประจำปีของสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนนั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ กำกับดูแล และหาแนวทางสนับสนุนส่งเสริมให้ สถานศึกษาแต่ละแห่งในชุมชนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อเป็น หลักประกันว่าผู้เรียน ซึ่งเป็นบุตรหลานของสมาชิกชุมชนจะได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดเท่าที่สถานศึกษา พึงทำได้

(3) ความร่วมมือในฐานะผู้สนับสนุนการศึกษาทางเลือก ผู้นำชุมชนมี หน้าที่ดูแลให้สมาชิกในชุมชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ความสำคัญเป็นพิเศษแก่คน พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ โดยที่การจัดการศึกษาจะเป็นในรูปแบบการศึกษาใน ระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย และอนุญาตให้มีการเทียบโอนระหว่างกันได้ ขณะเดียวกันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้เปิดโอกาสให้บุคคลครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มี สิทธิจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียนรู้ และได้รับสิทธิประโยชน์บางประการจากรัฐ อาทิ การ สนับสนุนจากรัฐในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมจัดการศึกษาทางเลือก เงินอุดหนุนการ ลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ผู้นำชุมชนจึงมีหน้าที่ในการสนับสนุนบุคคล ครอบครัว หรือองค์กรในชุมชนที่ต้องการจัดการศึกษาทางเลือก ตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศเป็น กฎกระทรวงและกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

(4) ความร่วมมือในฐานะผู้สร้างแรงจูงใจเพื่อการศึกษา การยกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานของคนไทยให้สูงถึงระดับมัธยมปลายตามที่คาดหวัง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มี การเสริมแรงเพื่อให้ผู้อื่นที่อยู่ในวัยเรียนเข้ารับการการศึกษา ผู้นำชุมชนต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลให้ คำแนะนำ ประสานงานกับหน่วยงานเพื่อหาทางช่วยเหลือ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนผู้เรียนที่มี ความต้องการพิเศษ คือ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษโดยการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษาพิเศษนั้น นอกจากนี้ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ให้แก่สมาชิกชุมชนด้วย เช่น การแนะนำแหล่งเรียนรู้ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงาน/สถาบันทั้ง ภาครัฐ เอกชนจัดขึ้น อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและ สังคมท้องถิ่นนั้น เป็นต้น

3) ความร่วมมือทางการเงินและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยผู้นำชุมชนมี ส่วนร่วมด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) เป็นผู้ร่วมระดมทุนเพื่อการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา จำเป็น จะต้องอาศัยทรัพยากรและสรรพกำลังทั้งปวงจากท้องถิ่น ในส่วนประชาคม กฎหมายกำหนดให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ

สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

(2) เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาของชุมชน การจัดการศึกษาให้สมาชิกชุมชนทุกคนได้รับสิทธิเสมอภาค และได้รับโอกาสศึกษาต่อตามกำลังความสามารถได้อย่างสูงสุด จำเป็นต้องใช้ค่าใช้จ่ายมาก ปัจจุบันรัฐได้ให้การสนับสนุนเป็นพิเศษด้านการเงินและอุปกรณ์สำหรับผู้เรียนที่พิการ และได้จัดตั้งกองทุนสำหรับผู้ด้อยโอกาส เช่น กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย และกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในสถานศึกษา และมีแนวคิดที่จะจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาแก่ผู้ที่รวมจัดการศึกษาทางเลือก แต่อย่างไรก็ดี การขอความช่วยเหลือจากรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวย่อมเพียงพอ ในชุมชนที่มีความพร้อมระดับหนึ่งอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ในการระดมทุนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากชุมชน สถานประกอบการ และภาคเอกชนโดยจัดตั้ง “กองทุนเพื่อการศึกษาของชุมชน” ขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกชุมชนด้านการศึกษาให้ชัดเจน

(3) ร่วมติดตามการใช้เงินและกองทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การร่วมระดมทุนให้สถานศึกษาได้มีเงินสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษาเป็นบทบาทสำคัญ หลังจากการร่วมระดมทุน ผู้นำชุมชนก็สามารถมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุด

สุมาลี สังข์ศรี (2545) ได้กล่าวถึงความร่วมมือในการจัดการศึกษาว่า ประชาชนสามารถเข้าร่วมได้ทุกขั้นตอนในหลายลักษณะ ดังนี้

1) ร่วมคิดร่วมวางแผน เป็นลักษณะผู้แทนของประชาชนในชุมชนเข้ามาเป็นคณะกรรมการการศึกษาในชุมชนนั้น แล้วร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนในการจัดกิจกรรมในชุมชนว่าจะจัดกิจกรรมประเภทใด จัดอย่างไรจึงจะครอบคลุมและสนองความต้องการ หรือประชาชนที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการก็ควรได้รับการเปิดโอกาสให้ช่วยเสนอแนะด้วย

2) ร่วมเป็นวิทยากรหรือให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณ สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ หรืออื่น ๆ เพราะประชาชนในชุมชนอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ หรือช่างฝีมือด้านต่าง ๆ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนบ้านชุมชนได้เป็นอย่างดี แทนวิทยากรที่ไกลตัว

3) ช่วยดำเนินการจัดกิจกรรม เช่น อาจจะช่วยวิทยากรในการดำเนินการจัดกิจกรรม ช่วยประชาสัมพันธ์ เชิญชวนประชาชนในชุมชนมาร่วมกิจกรรม ช่วยจัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนช่วยดูแลบำรุงรักษาแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น

4) ช่วยดำเนินการจัดกิจกรรมในชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยดูแลและสานต่อกิจกรรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้ริเริ่มไว้ในพื้นที่ ซึ่งเสร็จสิ้นไประยะหนึ่งและออกจากพื้นที่ไปแล้ว

ประชาชนก็จะต้องช่วยกันสานต่อ เช่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน แหล่งความรู้ประจำหมู่บ้าน หอกระจายข่าว เป็นต้น โดยร่วมกันเป็นคณะกรรมการ อาสาสมัครหมุนเวียนกันดูแล หรือกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ คณะกรรมการอาจรวมกลุ่มผู้สนใจและประสานเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

สรุปได้ว่า บุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้นได้ หมายถึง เครือข่าย ซึ่งสามารถเข้ามาร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุนทรัพยากรในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนดแผนงาน นโยบาย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบริหารจัดการ การติดตามตรวจสอบประเมินผลการศึกษา การสนับสนุนการศึกษาทางเลือก การจัดการศึกษาเอง การสร้างแรงจูงใจเพื่อการศึกษา และการระดมทุนเพื่อการศึกษา

2. เครือข่าย

2.1 ความหมายของเครือข่าย

ความหมายของเครือข่ายซึ่งนักการศึกษาได้ให้รายละเอียดดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวว่า เครือข่ายในทางปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือหน่วยงานใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายมีหลายระดับมีเครือข่ายที่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อยุติธรรม เครือข่ายการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกกับกลุ่ม เครือข่ายการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม หรือแม้แต่กระทั่งการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย ซึ่งกลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน

ธนา ประมุขกุล (2547) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่าเป็นภาพข่ายใยแมงมุม ซึ่งแสดงให้เห็นการถักทอโยงใยกันของเส้นใยที่พาดผ่านกันมาหลายเส้น หลากทิศทาง ดังนั้น คำว่าเครือข่าย คือ “การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย” เป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบที่ปฏิบัติการเข้าอยู่ด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เข้ากับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของบุคคล/องค์กรต่าง ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมใด ๆ ของภาคีสมาชิก ดังนั้นเครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยสรรพกำลังอันรวมถึง คน สติปัญญา ความสามารถและทรัพยากรในการทำงาน เพื่อเอาชนะอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนของระบบราชการและเป็นแนวทางที่ตรงกันกับแนวคิดของการพัฒนาปัจจุบันที่ยึดพื้นที่ ประสานภารกิจและร่วมทรัพยากร (Area , Function , Participation) เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547) ได้กล่าวไว้ว่าสรรพสิ่งในตัวเองและสิ่งต่าง ๆ ในโลกและสากลจักรวาลนั้น เกิดขึ้นด้วยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่มีสิ่งใดจะเกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยวทุกสิ่งมีที่มาที่ไปมีเหตุมีปัจจัยเมื่อมีเหตุและปัจจัยเกิดขึ้นพร้อมกันอย่างเกื้อกูล ย่อมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่และสิ่งใหม่ก็สร้างเส้นทางการเชื่อมโยงกับสิ่งเก่าและสรรพสิ่งอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ทุกอย่างเป็นกระบวนการที่โยงใยสลับซับซ้อนเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงจากสิ่งเล็ก ๆ และภายในสิ่งเล็ก ๆ ก็มีการเกาะเกี่ยวอย่างน่าอัศจรรย์

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (Online,2546) ได้กล่าวว่า เครือข่ายคือการเชื่อมต่อระหว่างมนุษย์กับมนุษย์แล้วขยายผลออกไปเป็นวงกว้างเพื่อให้สังคมเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และการเชื่อมต่อระหว่างมนุษย์นั้นเป็นความสัมพันธ์ย้อนกลับเชิงบวกที่จะส่งผลให้แรงเสริม (Reinforcing) เกิดการขยายผลแบบก้าวกระโดด (Quantum Leap) เป็นพลังสร้างสรรค์ที่เปลี่ยนคุณภาพอย่างฉับพลัน (Emergence) เป้าหมายสูงสุดของการสร้างเครือข่ายคือการนำเอาจิตวิญญาณของมนุษย์ปัจเจกชนมาถักทอเชื่อมโยงรวมกันได้ นอกจากนี้ ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ และ ปาริชาติ

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2546) ยังได้อธิบายถึงความเหมือนและแตกต่างของ “กลุ่ม” และ “เครือข่าย” ว่ากลุ่มมักประกอบไปด้วยคนที่มีความคิด ความเชื่อ เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน มีพันธกิจร่วมกันและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในขณะที่เครือข่ายมักจะประกอบไปด้วยคนที่มีความคิด ความเชื่อ เหมือนหรือต่างกันได้ แต่ทุกคนต่างมุ่งเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักร่วมกัน ในขณะที่เป้าหมายย่อยของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายอาจแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ การกระทำ พันธกิจและเป้าหมาย

วีระศักดิ์ เครือเทพ (2550) ให้ความหมายเครือข่ายว่า คือ การจัดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไปซึ่งอาจเป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชนที่แสวงหากำไร กลุ่มอาสาสมัครของประชาชนหรือองค์กรระหว่างประเทศเพื่อร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการกิจของสาธารณะบางประการ โดยมีองค์กรภาครัฐเป็นแกนหลักของเครือข่าย ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเหล่านี้เป็นไปในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีเป้าหมายของความร่วมมือก็เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาสาธารณะบางประการร่วมกัน ซึ่งเป็นปัญหาที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งอาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยลำพัง

วิชัย แสงสี (2552) ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีหลักการข้อตกลงและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

ระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และเครือข่ายต่อเครือข่าย ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ โดยอาจผ่านเข้ามาทางผู้นำกลุ่ม หรือสมาชิกของกลุ่มให้สมาชิกของกลุ่มที่ประกอบอาชีพเดียวกันและทำงานร่วมกัน เป็นวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งนี้จะประสบความสำเร็จได้เพราะมีผู้นำที่ดีที่มุ่งให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน กิจกรรมต่าง ๆ จึงประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ของสมาชิกในเครือข่ายมีอยู่ตลอดเวลาการเรียนรู้บางอย่างก็รับจากภายนอกเข้ามาเกือบทั้งหมด แต่บางอย่างก็มีการปรับและประยุกต์ให้ใช้ได้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

ทวนเปาซี กูจี (2554) ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีระยะเวลานานพอ ควรมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันและหากบรรลุประสงค์หนึ่งแล้วเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ใหม่ได้ และยังเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์กร ผ่านรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย ตลอดจนมีเป้าหมายร่วมกัน

อนุรักษ์ เนียมสุวรรณ (2555) ได้กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การประสานงานรูปแบบหนึ่งที่โยยการทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตน ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงานหรือร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันเคารพซึ่งกันและกันมากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ

จากการศึกษาความหมายของเครือข่ายสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การร่วมมือกันอย่างสมัครใจระหว่างกลุ่มคนกับกลุ่มคน กลุ่มคนกับองค์กร หรือระหว่างองค์กรกับองค์กรเพื่อจุดประสงค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกันในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยมีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นอิสระ ทุกคนที่อยู่ในเครือข่ายได้นำเอาประสบการณ์ ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในลักษณะการร่วมคิด ร่วมทำ จนทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 องค์ประกอบเครือข่ายและเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบของเครือข่ายนั้นได้มีนักวิชาการศึกษาเสนอองค์ประกอบของเครือข่ายไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ได้ให้เครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ อย่างน้อย 7 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและรับรู้ร่วมกัน ถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ปัญหาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกันมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาคความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มการรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยให้ขบวนการเคลื่อนไหว มีพลังเกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ในทางตรงกันข้าม

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) เครือข่ายฐานของผลประโยชน์ร่วมมากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้น การรวมเป็นเครือข่ายจึงเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกัดนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกับบนต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า สุข ความพึงพอใจ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (All Stakeholders In Network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมืออย่างแข็งขัน ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่าย จึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (Equal Status) ในฐานะของ "หุ้นส่วน" (Partner) ของเครือข่ายซึ่งความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal Relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical Relationship) หมายความว่า หากการรวมตัวเป็นเครือข่ายเกิดขึ้นระหว่างรัฐกับชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐก็ต้องวางสถานะของตนเองเทียบเท่ากับประชาชนในฐานะของสมาชิกเครือข่าย มิใช่วางตัวเป็นเจ้านายเหนือประชาชน

5. การสร้างเสริมซึ่งกัน และ กัน (Complementary Relationship) องค์ประกอบ ที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องสร้างเสริมซึ่งกันและกันโดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้จุดอ่อนของฝ่ายหนึ่งซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้นสมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเพื่อให้เกิดการสร้างเสริมซึ่งกันและกัน การทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันแน่นหนาจำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าจะหาก เอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึง จำเป็นต่อการดำรงอยู่ของเครือข่าย ซึ่งการพึ่งพิงอิงรวมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการ ปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้และจะไม่เกิด เครือข่ายความร่วมมืออย่างแท้จริง ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียนหรือพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนา ร่วมกันซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย ปฏิสัมพันธ์นี้จะมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันมิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็จะยิ่งเกิดการผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น อันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งขึ้น

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (2546) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการของตนเองและผู้อื่น
2. การลงทุน (Investing) ได้แก่ การลงทุนด้านเวลาและพลังงานในการติดต่อและเชื่อมประสานกับบุคคลต่าง ๆ
3. การดูแล (Nurturing) ได้แก่ การดูแลสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องของการทำงานและสัมพันธภาพส่วนตัว
4. การรักษา (Keeping) ได้แก่ การรักษาทิศทางในการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการของสมาชิกและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ธนา ประมุขกุล (2547) ได้ให้องค์ประกอบของเครือข่ายว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมาชิก หากสมาชิกมีจำนวนมากต้องมีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการประสานงาน สมาชิกแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือสมาชิกแกนหลักเกี่ยวข้องกับผลงานตามเป้าหมาย เครือข่าย และสมาชิกเสริม ผู้เป็นฝ่ายสนับสนุน

2. กรรมการ/กรรมการ เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดี สามารถนำพาเครือข่ายเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ถือเป็นจุดร่วมสำคัญของการเป็นเครือข่ายถ้าเป้าหมายต้องชัดเจน มีความเป็นไปได้ จึงมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิก

4. กิจกรรม การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ด้วยอาศัยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยตนเอง

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547) ได้ให้จุดร่วมที่สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย

1. หน่วยชีวิตหรือสมาชิกเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ โดยแต่ละหน่วยชีวิตและปัจเจกบุคคลจะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกัน

2. จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะหากว่าบุคคลกลุ่ม องค์การ มารวมกันเพียงเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไร้ความมุ่งมั่นหรือจุดมุ่งหมายร่วมกันความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอาจกล่าวได้ว่า เป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง "การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย" เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกันและกระทำอย่างมีจิตสำนึกยอมเป็นแรงขับที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์ และการค้นหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาที่นั้น ๆ รวมทั้งแสวงหาแนวร่วมจากเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น

5. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการเรียนรู้ เกิดการยอมรับ

ในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549) ได้ให้องค์ประกอบหลักที่สำคัญของเครือข่ายไว้ดังนี้

1. ส่วนประกอบที่สำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง แกนนำผู้นำเครือข่าย สมาชิกเครือข่าย บทบาทหน้าที่/ภาระหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ขอบข่ายและภารกิจงานด้านวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกัน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษาและการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

3. กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหา การระบุจุดหมายหรือเป้าหมาย การจัดทำกลยุทธ์ การจัดทำแผนงบประมาณ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ การประเมินผล การรายงานผล

4. คุณลักษณะที่ดีของแกนนำ หมายถึง มีบุคลิกภาพ กระตือรือร้นในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ

5. เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง

เมตต์ เมตการณ์จิต (2547) ได้ให้เครือข่ายการมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง ในองค์กรมีการแบ่งภาระหน้าที่ภายใน มีการกำหนดตำแหน่งตามลำดับชั้น

2. วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรขึ้นมาจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม

3. บทบาทหน้าที่ หมายถึง ภาระหน้าที่อำนาจ แบบอย่างหรืองานที่กำหนดไว้เป็นอย่างแบบแผนเพื่อเป็นกรอบให้สมาชิกใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

4. วาระการดำรงตำแหน่ง สมาชิกที่ได้รับแต่งตั้งจะต้องมีการกำหนดวาระหรือระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ชนิษฐา กาญจนรังสินท์ (2547 : เว็บไซต์) ได้ให้องค์ประกอบเครือข่ายต่าง ๆ มีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 7 อย่างด้วยกัน คือ

1. มีการรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน สมาชิกในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิด และการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย อาทิเช่น มีความเข้าใจในตัวปัญหา และมีจิตสำนึกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ประสบกับปัญหาอย่าง เดียวกันหรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรม ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพราะถ้าเริ่มต้น ด้วยการรับรู้ที่ต่างกัน มีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแล้ว จะประสานงานและขอความร่วมมือยาก เพราะแต่ละคนจะติดอยู่ในกรอบความคิด ของตัวเอง มองปัญหาหรือความต้องการไปคนละทิศละทาง แต่ทั้งนี้มิได้ หมายความว่าสมาชิกของ เครือข่ายจะมีความเห็นที่ต่างกันไม่ได้เพราะมุมมองที่แตกต่างกันช่วยให้เกิดการ สร้างสรรค์ ในการ ทำงานแต่ความต่างต่างนั้นต้องอยู่ในส่วนของกระบวนการ (Process) ภายใต้การรับรู้ถึง ปัญหาที่ สมาชิกทุกคนยอมรับแล้ว มิฉะนั้นความเห็นที่ต่างกันจะนำไปสู่ความแตกแยกและแตกหักในที่สุด

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็น จุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้ และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่ จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้ กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็น เอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสมาชิกบางกลุ่มขัดแย้งกับวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายเครือข่ายพฤติกรรม ของสมาชิกกลุ่มนั้นก็จะเริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่า จะต้องเสียเวลามากกับความพยายามในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ก็จำเป็นจะต้องทำให้เกิดขึ้น หรือถ้าสมาชิกมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่แล้ว ก็ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุด แม้จะไม่ซ้อนทับกันแนบสนิทจนเป็นภาพเดียวกัน แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. มีความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน คำว่าผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุม ทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความต้องการ (Need) ของมนุษย์ในเชิง ปัจเจก (อ่านเรื่องแรงจูงใจในตอนท้าย) อาทิเช่นเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสใน ความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายเป็นมนุษย์ปุถุชนธรรมดาที่ต่างก็มี ความต้องการเป็นของตนเอง (Human Needs) ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของเขาหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายมาก ขึ้น ดังนั้น ในการที่จะดึงใครสักคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่าย จำเป็นต้อง คำนึงถึง ผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการเข้าร่วม ถ้าจะให้ดีต้องพิจารณาล่วงหน้าก่อนที่เขาจะร้อง ขอลักษณะของผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับอาจแตกต่างกัน แต่ควรต้องให้ทุกคนและต้อง

เพียงพอที่จะเป็นแรงจูงใจให้เขาเข้าร่วมในทางปฏิบัติการกิจ เมื่อใดก็ตามที่สมาชิกเห็นว่าเขาเสียประโยชน์มากกว่าได้หรือเมื่อเขาได้ในสิ่งที่ต้องการเพียงพอแล้ว สมาชิกเหล่านั้นก็จะออกจากเครือข่ายไปในที่สุด

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะ “หุ้นส่วน (Partner)” ของเครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ในแนวนอน (Horizontal Relationship) คือความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical Relationship) ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากในทางปฏิบัติเพราะต้องเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่ายโดยการสร้างบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาประกอบแต่ถ้าทำได้จะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายมาก

5. การสร้างเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็สร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง แล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณ ($1+1 > 2$) มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต่างคนต่างอยู่

6. การเกื้อหนุนพึ่งพากัน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่ายตกอยู่ในสภาวะจำกัดทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายการทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่น จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าการเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเครือข่ายการเกื้อหนุนพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับก้อนหินแต่ละก้อนที่รวมกันอยู่ในถุงแต่ละก้อนก็อยู่ในถุงอย่างเป็นอิสระ ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียน การพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนา ร่วมกัน โดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกควรเป็นการแลกเปลี่ยน (Reciprocal Exchange) มากกว่าที่จะเป็นผู้ให้หรือเป็นผู้รับฝ่ายเดียว (Unilateral Exchange) ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็จะเกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ทำให้การเชื่อมโยงแน่น

แผนมากขึ้นมีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นมีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

2.3 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการศึกษาเสนอองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนไว้ดังนี้

Goldsmiths และ Eggers (จิรประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร. 2552 : 35-43 ; อ้างอิงมาจาก Goldsmiths and Eggers. 2004) ได้เสนอองค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา 5 ประการ

1. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ เป็นการให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่ หลักในการบริหารจัดการและการตั้งคำถามที่มีผลต่อความสำเร็จนั้นคือ องค์การกำลังพยายามสร้างมูลค่าต่อสังคม (Public Value) ไດ การตอบคำถามนี้ทำให้บุคลากรต้องทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของนโยบาย และทราบว่าสถานศึกษาของตนควรแสดงบทบาทใดที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายนั้นคือการจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์

2. การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมายเป็นการเน้นถึงความสำคัญในการออกแบบกำหนดลักษณะการดำเนินงาน และการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกในเครือข่ายว่าหากสามารถออกแบบระบบเครือข่ายได้ดีโอกาสที่เครือข่ายจะสามารถดำเนินการและบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ก็มีสูงการออกแบบเครือข่าย คือ การตอบคำถาม “อย่างไร” (How?) นั้นหมายถึงสถานศึกษากำลังสร้างเครือข่ายที่ยังไม่มีอยู่ในเวลานั้น ซึ่งหมายความว่าหน่วยงานจำเป็นต้องคิดบนพื้นฐานที่กว้างขวางขึ้นตั้งแต่ต้นจนจบ (Mean to the End) การทำสิ่งนี้ให้ถูกต้องจำเป็นต้องรู้ได้ว่าสุดท้าย

3. การบูรณาการและเชื่อมโยงการดำเนินการและการวัดผล เป็นการเน้นถึงความสำคัญของกลไกในการเชื่อมโยงระหว่างกรรมการเครือข่ายและสมาชิกในเครือข่ายหรือระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเดียวกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จของเครือข่าย

4. การประยุกต์ใช้ระบบ ไอที ในการจัดการเครือข่าย เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยเครือข่ายประสบความสำเร็จ สามารถทำได้โดยหน่วยงานต่าง ๆ ต้องเชื่อมต่อกันได้ในหลายระดับ ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นการเชื่อมต่อระหว่างกันและกัน การเชื่อมต่อกับสมาชิกเครือข่าย

5. การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารเครือข่าย เนื่องจากการบริหารจัดการในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ใช้ระบบเครือข่ายมีความซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมี

ความสามารถและศักยภาพที่แตกต่างออกไป นอกจากต้องรู้จักการวางแผนจัดทำงบประมาณจัดการด้านบุคลากรและหน้าที่อื่น ๆ ของสถานศึกษาแล้ว การจัดการระบบเครือข่ายยังต้องการความเชี่ยวชาญในงานบางอย่าง เช่น การเจรจาต่อรอง และการเป็นคนกลางประสานงานการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยเครือข่ายบุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้บริหารไม่สามารถออกคำสั่งเพียงอย่างเดียวแต่ทุกวันนี้ผู้บริหารเครือข่าย

ศิริพร ดันตียมาศ (2550) ได้ให้องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน ไว้ว่า

1. บรรยากาศการแบบมีส่วนร่วม (Environment) หมายถึง หารมีความเป็นกัลยาณมิตร ความโปร่งใสและเป็นธรรม บรรยากาศของความเท่าเทียม เสมอภาค เป็นประชาธิปไตย และการไว้วางใจกัน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก
2. องค์การ (เครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน) แบบมีส่วนร่วม (Organization) หมายถึง มีการจัดองค์การแบบเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนในเครือข่ายประมาณ 4-8 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้แทนครู ร่วมเป็นกรรมการ และมีการบริหารจัดการต่าง ๆ ในรูปคณะกรรมการตามเป้าหมาย
3. ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย (Leadership) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความมุ่งมั่น รักงาน และมีความรับผิดชอบ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี การปรับปรุงพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี
4. การมีส่วนร่วมของสมาชิก (Employee) หมายถึง สมาชิกเครือข่ายร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจ สมาชิกรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมร่วมกันและร่วมมืออย่างเต็มที่ ตามกระบวนการมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม และการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเครือข่ายต้องมีการเติมเต็มแบ่งปันช่วยเหลือกัน
5. การใช้เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร การนำคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสื่อสารที่สามารถส่งข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและในทุกรูปแบบ มีเว็บไซต์ของเครือข่าย มีเว็บไซต์ผ่านเอกสารทางเว็บไซต์
6. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์จดหมายการเข้าประชุม มีการติดต่อสื่อสารที่ช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้สมาชิกเกิดการรับรู้และยอมรับกระบวนการทำงาน การติดต่อสื่อสารที่มีระบบสะดวกรวดเร็วและทันสมัย

7. กิจกรรมที่ทำร่วมกัน (Activities) หมายถึง การร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านนันทนาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมด้านบุคลากรหรือนักเรียนร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จำนง แจ่มจันทรวงษ์ (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการของเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรต้องพิจารณาองค์ประกอบที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันของบุคคลในเครือข่ายสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติการกิจเพื่อตอบสนองความต้องการหรือการแก้ปัญหาได้

2. สมาชิก สถานศึกษาในแต่ละเครือข่ายถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายและมีความสำคัญเท่าเทียมกัน มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษาของตนเอง บุคลากรสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม ภายใต้เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างเป็นระบบ

3. กรรมการและกรรมการ เป็นคณะบุคคลที่คัดเลือกจากสมาชิกเครือข่ายมีการผลิตเปลี่ยนทำหน้าที่ดำเนินงานของเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยการรวมพลังของสมาชิก โดยที่คณะกรรมการร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่าย

4. กิจกรรมการจัดกิจกรรมเครือข่ายของสถานศึกษา ต้องเป็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในเครือข่าย อาจเป็นกิจกรรมและร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเอง เกิดความร่วมมือกันภายในเครือข่ายถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งภายในเครือข่าย

5. ทรัพยากร เพื่อการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพเครือข่ายสถานศึกษา ต้องมีทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ ความตั้งใจ การเสียสละ รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร/ประสบการณ์ วัสดุครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่สามารถใช้ร่วมกันในเครือข่ายถือเป็นการพึ่งพาตัวเองและเพิ่มคุณค่าให้กับเครือข่าย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ สมาชิก วัตถุประสงค์ที่ตั้งร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก กิจกรรมที่ทำร่วมกัน และภาวะผู้นำของสมาชิกเครือข่าย

3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษา

1. เครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบของเครือข่ายสถานศึกษา

1.1 ความหมายของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนในรูปแบบเครือข่ายสถานศึกษา

การบริหารรูปแบบเครือข่ายสถานศึกษานั้นได้มีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศซึ่งก็เป็นรูปแบบการบริหารจัดการรูปแบบหนึ่ง ซึ่งก็ได้มีผู้ให้ความหมายของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดังนี้

ระเบียบคณะกรรมการการประถมแห่งชาติว่าด้วย กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2534 (สนอง เครือมาก 2536) ได้ให้ความหมายของกลุ่มโรงเรียนไว้ว่า “กลุ่มโรงเรียนหมายความว่า การรวมโรงเรียนหลายโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนึ่งๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่ม”

สนามจิตร สุคนธทรัพย์ (2539) ได้ให้ความหมายของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนไว้ว่า “...กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนหลายโรงเรียนซึ่งรวมกันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยมีการจัดแนวทางหรือระเบียบที่เกี่ยวกับโครงสร้าง หน้าที่และวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินการกิจได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้...”

กรมวิชาการ (2542) ได้ให้ความหมายของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนไว้ว่า “กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนหมายถึงสถานศึกษาทุกแห่ง ที่อยู่ใกล้กันตามสภาพท้องถิ่น รวมกันเป็นกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน โดยกำหนดให้โรงเรียนได้มีโอกาสร่วมมือกันส่งเสริมคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์, สำนักการศึกษา (2547) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายทางด้านการศึกษา หมายถึง การรวมตัวกันระหว่างโรงเรียนหลายๆแห่งหรือบุคคลที่มีบทบาทในการจัดการศึกษา โดยมีการรวมตัวกันในหลายรูปแบบเพื่อให้เป็นหนึ่งเดียวกันด้วยการเชื่อมโยงสร้างสัมพันธ์ สื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ภายใต้อัตลักษณ์หรือจุดประสงค์ร่วมกัน ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและทัดเทียมกัน มีลักษณะการรวมตัวในแนวราบที่เน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน โดยทุกโรงเรียนมีความเป็นอิสระและมีความเอกภาพในการบริหารจัดการได้เช่นเดิม แต่มีกิจกรรมที่ต้องให้ความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น

ประเสริฐ ต้นสินนท์ (2556) ได้ให้ความหมายของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา จะเห็นว่า การจัดการบริหารศึกษาในรูปแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมเป็นเครือข่ายในการยกระดับพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดย

การรวมโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงส่วนใหญ่จะอยู่ในสังกัดเดียวกัน เข้าด้วยกันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และดำเนินงานตาม

Bray (1987) ได้ให้ความหมายของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ว่า “กลุ่มกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการรวมโรงเรียน เพื่อความมุ่งหมายทางด้านบริหารและการศึกษา...” ในการที่จะร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนหลายๆ แห่งในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา

สรุปความหมายของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาจากที่กล่าวมาข้างต้นกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนนั้นเป็นรูปแบบการบริหารที่ให้โรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีสภาพทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน หรือเขตการปกครองเดียวกันได้รวมตัวกัน ตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่กำหนดไว้ และได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งในด้านการพัฒนาการจัดการศึกษา บุคลากรและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามบริบทแต่ละโรงเรียน

1.2 ความสำคัญของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ (2543) ได้สรุปถึงความสำคัญของกลุ่มกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาดังนี้

ด้านวิชาการ

1. เป็นการระดมสรรพกำลังทั้งในด้านความคิด การทำงานภายในโรงเรียนของกลุ่มเพื่อผดุงมาตรฐานทางวิชาการให้ดีขึ้นตามลำดับและมีการนิเทศภายในโรงเรียน
2. เกิดความร่วมมือในด้านการเรียนการสอนเพราะใช้หลักสูตรและแผนการสอนแบบเดียวกันภายในกลุ่ม
3. ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนสามารถวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ร่วมกัน
4. ช่วยแก้ปัญหาครูในด้านการเรียนการสอน และสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้เท่าเทียมกันได้เร็วขึ้น
5. เป็นศูนย์กลางทางวิชาการในการจัดการประชุมอบรมและจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ด้านบริหาร

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยพัฒนาโรงเรียนจากสภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้นเท่าเทียมกันทุกโรง
2. ผู้บริหารโรงเรียนจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและผนึกกำลังกันปรับปรุงกระบวนการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยกันคิด ช่วยกันวางแผนในเรื่องการจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการของโรงเรียนในกลุ่ม เช่น โรงเรียนใดต้องการครูวิชาอะไร ตกลงกันเอง

4. โรงเรียนขนาดใหญ่มีส่วนช่วยโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอาศัยหลักโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องหรือโรงเรียนในเครือ เช่น ช่วยเหลือทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู โต๊ะ ม้านั่ง โรงฝึกงาน สถานที่แข่งขันทักษะต่าง ๆ

5. ทำให้ครูนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเกิดความสัมพันธ์กัน มีความคุ้นเคยกันสนิทสนมเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทั้งยังร่วมมือกันสร้างบุคลากรให้แก่วัยเด็ก

6. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นของกรมและกระทรวงโดยใกล้ชิด เช่น ในการวางแผนเพื่อพัฒนางานให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

ด้านการบริการ

1. เผยแพร่ข้อมูลคู่มือเอกสารและวารสารอื่น ๆ เพื่อให้ความรู้และสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนในกลุ่ม

2. ได้แลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์และกิจกรรมอื่น ๆ ระหว่างโรงเรียนในกลุ่ม โดยปกติจะตกลงภายในกลุ่ม

3. ได้พบปะสังสรรค์ร่วมกัน เช่น จัดให้ครูในกลุ่มไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมร่วมกัน

ทองอยู่ แก้วไทรฮะ (2543) ได้ให้ความสำคัญของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาไว้ว่า เป็นหน่วยงานบริการซึ่งมีความหมายในการเชื่อมโยงการบังคับบัญชาระหว่างอำเภอกับโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การกำกับติดตามงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ยังเป็นยุทธศาสตร์อันสำคัญยิ่งของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในอันที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้ใกล้เคียงกันและที่สำคัญเป็นหน่วยเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันของโรงเรียนภายในกลุ่ม ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเทคนิควิธี อันเป็นความส่งเสริมความเสมอภาคในการใช้ทรัพยากรระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งจะได้ประโยชน์จากการบริหารในรูปแบบกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอย่างมาก เนื่องจากสามารถพึ่งพาทรัพยากรทางการศึกษาจากโรงเรียนที่มีความพร้อมสูงกว่า ดังนั้นการจัดการศึกษาแบบกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนนับเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งนำมาเป็นเครื่องมือในการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแพร่หลาย

รุ่ง แก้วแดง (2543) ได้ให้ความสำคัญของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินงานระบบกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งจะมีผลดีกว่าการทำงานโดยลำพัง
2. โรงเรียนแต่ละโรงเรียนภายในกลุ่ม อาจมีทรัพยากรและความสามารถแตกต่างกัน เช่น มีจำนวนบุคลากรมากน้อยต่างกัน มีวัสดุอุปกรณ์ต่างกัน โรงเรียนบางโรงเรียนอาจมีครูที่มีความสามารถด้านพลศึกษา แต่ครูโรงเรียนอื่นมีครูศิลปะ เป็นต้น ดังนั้นการร่วมมือผนึกกำลังกันทำงานในรูปแบบต่าง ๆ
3. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นให้ครบต่อความต้องการของโรงเรียน ได้ทำการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และการร่วมมือการทำงาน จะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และจัดความซ้ำซ้อนของงานบางอย่างได้ เช่น การจัดทำข้อสอบร่วมกัน เป็นต้น
4. การปฏิบัติงานระบบกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน สามารถนำไปสู่ความสามัคคีร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรสอดคล้องกับแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ต้องการให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนภายในกลุ่มร่วมมือช่วยเหลือกันและกันทั้งกำลังงานและกำลัง

ชลอ กองสุทธิใจ (2544) ได้ให้ความสำคัญของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาไว้ว่า ระบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา ซึ่งหากดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยควบคุม กำกับดูแลและนิเทศโรงเรียนอย่างใกล้ชิด กับช่วยให้การบริหารทรัพยากรคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และเทคนิควิธี อันเป็นเครื่องมือปฏิบัติงานของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดทางงบประมาณและกำลังคน

กิจกรรมเครือข่าย กยศ. ได้ให้เครือข่ายให้สมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่สมาชิกแต่ละคนในเครือข่ายเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่ร่วมกันกันเฉพาะกิจตามความจำเป็น เมื่อเสร็จภารกิจแล้วก็เลิกเครือข่ายไปและอาจกลับมารวมได้ใหม่หากจำเป็น หรืออาจเป็นเครือข่ายที่ดำเนินงานกิจกรรมอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ ก็ได้ การรวมตัวเป็นเครือข่ายในลักษณะการแลกเปลี่ยน ที่นำเอาส่วนดีหรือจุดแข็งแต่ละฝ่ายมาสนับสนุนกันและกัน จะช่วยให้เกิดผลึกกำลัง (synergy) ในลักษณะที่ $1+1 > 2$ เสมอ ($1+1>2$) เป็นการรวมให้เกิด "พลังทวีคูณ" ไม่ใช่ทวีบวก ผลลัพธ์ที่จากการทำงานเป็นเครือข่าย จึงต้องดีกว่าผลลัพธ์ของการต่างคนต่างทำแล้วนำมารวมกัน

สรุปได้ว่าความสำคัญของกลุ่มกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษานั้นถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาอีกอย่างหนึ่งซึ่งมีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการจัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายในอำเภอหรือตำบลใกล้เคียงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายให้มีคุณภาพใกล้เคียงกันเป็นการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาอีกทางหนึ่ง

1.3 จุดประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

สมเกียรติ ขอบผล (2533) ได้ให้จุดประสงค์ในการจัดกลุ่มกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้กลุ่มกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษากันในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา
2. เพื่อให้โรงเรียนในเครือข่ายสามารถใช้ทรัพยากรดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการใช้ทรัพยากรระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

สนอง เครือมาก (2536 : 41) ได้ให้จุดประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนประถมศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนางานวิชาการในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ
2. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการทุกกลุ่มประสบการณ์
3. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการประสานงานการใช้ทรัพยากร คน เงิน วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนากระบวนการเทคนิค และวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

5. เพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่ม

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2539) ได้ให้จุดประสงค์และเป้าหมายของสหวิทยาเขตโรงเรียนมัธยมว่าเป็นโรงเรียนบริหารเพื่อประสานงานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียน เช่น การใช้อาคารสถานที่ ครุ บุคลากร สื่อการสอนและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประกันโอกาสทางการศึกษาที่ทัดเทียมกันและแก้ปัญหาการมีทรัพยากรไม่เพียงพอ การรวมตัวกันแบบสหวิทยาเขตจึงต้องเป็นการรวมตัวที่กระชับแน่นกว่าการรวมตัวแบบกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน เพราะต้องจัดการศึกษาร่วมกัน ไม่ใช่เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันเท่านั้น ความเป็นสหวิทยาเขต

ไม่ใช่ระบบเครือข่ายที่มีศูนย์กลางหลักแล้วมีวิทยาเขตหรือแหล่งศึกษาอื่นเป็นบริวารเหมือนระบบสุริยะจักรวาล แต่เป็นระบบที่จัดขึ้นเพื่อการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และเพื่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในภาพรวมหัวใจของการพึ่งพากันก็คือความทั่วถึงและความสะดวกในการได้รับการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในสถานที่เดียวกัน ถ้าจัดการศึกษายึดพื้นที่เป็นศูนย์กลางบริการให้การศึกษาเป็นหลัก ทุกสถานศึกษาในพื้นที่เดียวกันก็จะต้องร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อตอบสนองความต้องการทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ของตน ดังนั้นสหวิทยาเขตก็คือ การจัดการศึกษาที่ร่วมมือกันของทุกคน ทุกฝ่าย ทุกสถานศึกษาในพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้ทุกคนได้เรียน เรียนด้วยความสะดวกและเรียนอย่างมีคุณภาพนั่นเอง

บุญลือ ทองอยู่ (2544) ได้มีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาไว้ว่า เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนภายในกลุ่มในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถใช้ทรัพยากรดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันในด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังงาน กำลังความคิด เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่ม และควรจัดตั้งศูนย์วิชาการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน เพื่อประสานการดำเนินงานและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนภายในกลุ่มและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพร่วมกันของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนนั้นควรกำหนดในรูปแผนงานที่ต่อเนื่องเพื่อประสานทรัพยากรทั้งหมดในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ประเสริฐ ต้นสินนท์ (2556) ได้ให้เจตนารมณ์ จุดประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาจัดตั้งขึ้นมาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่มให้ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนในกลุ่มมีสภาพแวดล้อม และขนาดที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีความพร้อมด้านทรัพยากรด้านการศึกษาที่แตกต่างกันกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเป็นนวัตกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาการใช้ทรัพยากรร่วมกันของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาร่วมกันต่อไป

สรุปได้ว่าการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษามีจุดประสงค์เพื่อร่วมมือกันของโรงเรียนในบริเวณใกล้เคียง และมีความพร้อมแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาบุคลากรภายในกลุ่มเครือข่าย การแลกเปลี่ยนและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การประสานงานวิชาการและทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการพัฒนาเครือข่ายนั้นต้องกำหนดเป็นแผนงานให้รูปธรรมและต่อเนื่องเพื่อให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมาย

1.4 ประสิทธิภาพของการบริหารกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547) ได้อธิบายผลสัมฤทธิ์ของความเป็นเครือข่ายที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาที่ต่อเนื่องดังนี้

1. เกิดกระบวนการเรียนรู้ คือ ผู้เข้าดำเนินงานเครือข่ายทุกคนมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มากขึ้น หลังจากที่ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานร่วมกัน โดยกระบวนการเรียนรู้นั้นจะช่วยให้บุคคลและองค์กรมีการปรับตัว ในการแสวงหาความรู้ใหม่ วิธีการใหม่และแนวร่วมใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ของเครือข่าย มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การเพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา กลุ่มเครือข่ายพยายามผลักดันในการแก้ปัญหาภายในกลุ่มองค์กรของตนเอง การรวมกลุ่มและการประสานกับภาคีที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา เพราะเป็นการระดมความคิดเห็น และความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาย่อยอย่างเป็นรูปธรรม

3. การพึ่งพาตนเอง เมื่อเครือข่ายมีกระบวนการทำงานที่เข้มแข็งและสามารถแก้ปัญหาของเครือข่ายได้แล้วเครือข่ายและสมาชิกในเครือข่ายก็สามารถพึ่งพาตนเองได้ในเรื่องของทุน ทรัพยากร ความรู้ และการจัดการที่จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายที่ต่อเนื่อง

4. เกิดจากการทรัพยากรในท้องถิ่น เป็นความสำเร็จของเครือข่ายในการที่จะร่วมกันพัฒนาและจัดการกับทรัพยากรในท้องถิ่น ซึ่งเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นนี้มีพลังขับเคลื่อนในหลายๆพื้นที่ เช่น เครือข่ายสิ่งแวดล้อม อำเภอ แม่เมาะ จังหวัดลำปาง เครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชาวบ้านหินกรูดและบ่อนอก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นต้น

5. เกิดกระบวนการผลักดันเชิงนโยบาย ปัจจุบันประเด็นปัญหาสาธารณะจำนวนมากน้อยที่เกิดขึ้นและสามารถนำไปสู่ข้อยุติ ด้วยพลังของเครือข่ายและการจัดการเชิงนโยบาย ตัวอย่าง เช่น การรวมกลุ่มองค์กร เครือข่ายที่ทำงานในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่พยายามผลักดัน พ.ร.บ ป่าชุมชนฉบับประชาชนให้มีการนำเสนอต่อการพิจารณาของรัฐสภาและการจัดทำมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศ เป็นต้น

6. เกิดอำนาจหรือพลัง อำนาจแฝงเกิดจากการรวมตัวขององค์กร และเครือข่ายอำนาจของการต่อรองนี้จะไม่มีเกิดขึ้นได้หากไม่มีการรวมกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ความเข้มแข็งของการรวมกลุ่มนี้บางครั้งอาจไม่เป็นผลที่เป็นรูปธรรมโดยตรง แต่เป็นพลังหรือเป็นประโยชน์ในทางอ้อมที่บรรดากลุ่มหรือเครือข่ายอื่น ๆ ให้ความสนใจและสามารถนำมาเป็นการต่อรองในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้

หน่วยศึกษานิเทศก์,สำนักงานการศึกษา (2549) กรุงเทพมหานครมีความมุ่งหวังผลสำเร็จของการนำระบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา (School Cluster) มาใช้ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ความเข้มแข็งและความสำเร็จภายในเครือข่าย

- 1.1 เกิดความร่วมมือกันเป็นเครือข่ายในลักษณะกัลยาณมิตรที่แท้จริง
- 1.2 โรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงกันจับมือร่วมกันสร้างศิษย์ให้เป็นพลเมืองที่ทรงคุณค่าของเมือง
- 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนได้เป็นผู้นำ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งดี ๆ ซึ่งกันและกันทุกด้าน คือ ประสพการณ์ บุคลากร วิทยาการ ทรัพยากร และแหล่งเรียนรู้
- 1.4 เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันแล้วพัฒนางานอย่างเป็นพลวัตร
- 1.5 เกิดการมีส่วนร่วมในการระดมสมอง และสรรพกำลังจากบุคลากรในโรงเรียน ชุมชนผู้ทรงคุณวุฒิ นักการเมืองระดับท้องถิ่น และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการช่วยเหลือเกื้อกูลเติมเต็มให้แก้กันและกัน
- 1.6 เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นบรรยากาศของการยอมรับ ศรัทธา เอื้ออาทร และความรู้สึกของความเป็นเจ้าของโรงเรียนและท้องถิ่นร่วมกัน
- 1.7 โรงเรียน และผู้เรียนมีคุณภาพ และคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงทัดเทียมกัน ประกันคุณภาพได้ และเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม

2. การเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

การคาดหวังในอนาคตอันใกล้คือการเชื่อมโยงกันในทุกด้านของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจะเป็นส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของแต่ละเครือข่าย ทั้งในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร และก้าวไปสู่องค์การสถาบัน และชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีอาณาเขตกว้างออกไปเรื่อย ส่งผลให้ผู้เรียนและบุคลากรทุกฝ่ายมีแหล่งเรียนรู้ที่กว้างขวาง หลากหลายและเกิดประโยชน์มากขึ้น จนสามารถนำไปสู่ระบบของโลกสากลได้ในที่สุด ลักษณะของการเชื่อมโยง 2 ลักษณะดังนี้

2.1 การเชื่อมโยงกันภายในเครือข่าย

2.2 การเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การเชื่อมโยงเครือข่ายภายในสังกัดกรุงเทพมหานครและนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร

Hoy และ Miskel (1991) ได้อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันประสิทธิผลของโรงเรียนมีดังต่อไปนี้

1. มุ่งมั่นสัมฤทธิ์ผล (Achievement Orientation)
2. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Educational Leadership)
3. มีความสอดคล้องและกลมเกลียว (Consensus and Cohesion)
4. หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้ (Curriculum Quality/Opportunity to learn)
5. บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate)
6. บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate)
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Involvement)
8. ศักยภาพในการประเมิน (Evaluative Potential)
9. การใช้เวลาเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (Effective Learning Time)
10. มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (Structured Instruction)
11. มีการเรียนรู้แบบอิสระ (Independent Learning)
12. มีการปรับการจัดการเรียนการสอน (Adaptive Instruction)
13. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการเสริมแรง (Feedback and Reinforcement)

Lunenberg และ Ornstein (1996) ได้อธิบายโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (strong Leadership)
2. มีความเป็นระเบียบ (An orderly)
3. มีบรรยากาศที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Humane Climate)
4. มีความตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเสมอ (Frequent Monitoring Student Progress)
5. มีความคาดหวังสูงและเป็นข้อกำหนดสำหรับนักเรียนทุกคน (High Expectations and Requirement for all Student)
6. เน้นทักษะที่สำคัญสำหรับการเรียนการสอน (Frequent on Important and Requirement for all Student)

Gibson (2000) ได้ให้ความหมายของคำว่า Effectiveness ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและบุคคล (Cause and Effect) และได้อธิบายถึงประสิทธิภาพว่า มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ในแต่ละระดับของประสิทธิภาพจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลงาน การปฏิบัติการเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การ ที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การซึ่ง โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ ที่ทำงานตามหน้าที่ และตำแหน่งในองค์การ ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นการรวมภาพของประสิทธิภาพของระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy Choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture)

ประสิทธิภาพองค์การทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานในองค์การ

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพของการบริหารกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา มี 3 ระดับ คือ ระดับบุคลากร ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ในแต่ละระดับของประสิทธิภาพจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกันในแต่ละระดับ ทั้ง 3 ระดับย่อมมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ประสิทธิภาพของการบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนยังประกอบด้วย ผู้นำเข้มแข็ง มีระเบียบ มีบรรยากาศที่เอื้อเฟื้อ และต้องมีการคาดหวังและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ระดับ อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. เครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบของเครือข่ายภายนอกหรือภาคีเครือข่าย

2.1 ความหมายของภาคีเครือข่าย

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาคีเครือข่ายไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้อธิบายความหมายของเครือข่ายภายนอกไว้ว่า เครือข่ายภายนอก หมายถึง บุคคล องค์กร หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีความสามารถในการสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ได้แก่ กรมสุขภาพจิต ศูนย์อนามัย เขต 1 สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น การปกครองพิเศษ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สื่อมวลชน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ องค์กรเอกชน องค์กรอิสระ ฯลฯ

ศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ และพีรสิทธิ์ คำนวลศิลป์ (2551) กล่าวว่า ภาคีหรือระบบภาคี ในปัจจุบันถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การให้สามารถขับเคลื่อนงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่องค์การต่างๆหลายองค์การได้ร่วมมือกันเพื่อช่วยเหลือกันรับผิดชอบร่วมกันปฏิบัติร่วมกันและแลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกันเพื่อประโยชน์ขององค์การ ดังนั้นระบบภาคีหรือการบริหารงานระบบภาคีจึงอาจมีความเป็นมาจากเหตุผลหลายประการ และสามารถอธิบายเหตุผลได้ เช่น ความซับซ้อนและพลวัตของสังคมในปัจจุบันได้ก่อให้เกิดปัญหาใหม่ๆ ที่ซับซ้อนมากขึ้น ปัญหาใหม่ๆของสังคมเหล่านี้ไม่อาจใช้วิธีคิดและแนวทางแก้ไขปัญหาตามกระบวนทัศน์เดิมที่อาศัยการแบ่งปัญหาและมอบภาระให้แต่ละองค์การรับผิดชอบเป็นด้านๆไป ทั้งนี้เพราะปัญหาแต่ละอย่างและความต้องการของประชาชนแต่ละด้านไม่อาจจะแยกขาดออกจากกันอย่างเป็นอิสระ การทำงานของแต่ละองค์การจึงไม่ความแยกตามกระบวนทัศน์เดิมแต่ความร่วมมือกันทำงานในรูปแบบของภาคีหุ้นส่วนองค์การต่างๆจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เชิงระบบที่ประกอบด้วยภาคีหุ้นส่วนต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เป็นผู้รับบริการที่มีอยู่อย่างหลากหลายการบริหารจัดการกลยุทธ์เชิงระบบมีผลทำให้ในปัจจุบันองค์การ ต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของตนใหม่ จากการใช้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองเป็นที่ตั้งเปลี่ยนมาใช้ภาคีหุ้นส่วน (partnership) และเครือข่าย (network) เป็นพลังในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้ให้ความหมายของภาคีเครือข่ายไว้ว่า ภาคีเครือข่าย หมายถึง การจัดหรือเชื่อมโยงกลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน เรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของการเคารพในสิทธิของแต่ละคน เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การจัดภาคีเครือข่ายในสถานศึกษามีทั้งในส่วนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ในระเบียบ และข้อบังคับ และคณะกรรมการที่จัดตั้งให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการมูลนิธิ

คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมนักเรียนเก่าหรือสมาคมศิษย์เก่า

จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์ (2552) ได้กล่าวว่า ภาควิชาเครือข่าย หมายถึง สถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู มูลนิธิ โรงเรียน สมาคมศิษย์เก่าคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงพยาบาล สถานีตำรวจ และหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันในวัตถุประสงค์เดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ตลอดจนกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายนอกสถานศึกษารวมถึงสถานศึกษาอื่น ๆ ในลักษณะของความร่วมมือร่วมใจเพื่อแบ่งปันความรู้ ความคิด ประสบการณ์และกลยุทธ์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งด้านวิชาการในการปรับปรุง หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพดีกว่าสถานศึกษาดำเนินการโดยลำพัง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ภาควิชาเครือข่าย หมายถึง ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม หรือองค์กร ที่เข้ามาร่วมกันดำเนินงาน โดยมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้และระดมทุนทรัพย์ ทรัพยากร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และสร้างอำนาจต่อรองให้กับกลุ่มเครือข่ายนั้น ๆ

2.2 ความสำคัญของภาควิชาเครือข่าย

ทศพร ไชยชนะ (2547) กล่าวว่า ความสำคัญของภาควิชาเครือข่ายคือ

1. โรงเรียนเป็นแหล่งผลิต พัฒนา อบรม และคัดเลือกสมาชิกที่ดีแก่ชุมชน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนด้วย
2. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่ชุมชน
3. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมวิทยาการต่าง ๆ ที่สามารถทำให้สมาชิกของชุมชนมีความก้าวหน้าทางการศึกษา
4. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนที่จะช่วยพัฒนาชุมชน จัดกิจกรรมการบริการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมแก้ไขปัญา และสร้างภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน รวมทั้งภาพพจน์ที่ดีของครูด้วย

วิจิตร สุวรรณจินดา (2547) ภาควิชาเครือข่ายมีความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการศึกษายุคปัจจุบัน เพราะโรงเรียนจะต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วย ในการพัฒนาโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่หรือการเรียนการสอนก็ตาม จะเห็นได้จากแนวการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ปัจจุบันนี้ทั้งในทุกช่วงชั้นของการศึกษาได้มุ่งเน้นให้ใช้แหล่งวิทยาการสถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระของชุมชน มาช่วยในการเรียนการสอนกลุ่มวิชาชีพ ถ้าทั้งโรงเรียนและชุมชนขาดความ

ร่วมมือและขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนตามแนวนี คงสำเร็จได้ยาก

เกษมศักดิ์ สวนจันทร์ (2548) กล่าวว่า สืบเนื่องจากการที่โรงเรียนและชุมชนมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกันดังจะพิจารณาได้จากสถานที่ตั้งของโรงเรียนส่วนใหญ่มักจะตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนที่มีความหนาแน่น ผู้ปกครองในชุมชนจะส่งบุตรหลานเข้ารับการศึกษภายในโรงเรียนที่อยู่ในแหล่งชุมชนนั้น ๆ ดังนั้นโรงเรียนจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในชุมชน มีหน้าที่รับใช้สังคมในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทั้งนี้เพื่อให้คนที่ผ่านการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนได้ออกมาสู่สังคมได้ตามความประสงค์ของสังคม ซึ่งแนวปฏิบัติของโรงเรียนดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ นั้น ส่วนหนึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือและความเข้าใจกับชุมชนโดยการดำเนินงานภาคีเครือข่ายภายใต้เหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นแหล่งเลือกสรรคนให้ชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนจัดตั้งขึ้นตามความต้องการของชุมชน ดังนั้นจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะออกไปสู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะเป็นแหล่งหล่อหลอมพฤติกรรมผู้เรียนที่มาจากครอบครัวต่าง ๆ ให้มีพฤติกรรมเป็นไปตามความต้องการของชุมชน
3. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีความพร้อมและมีคุณค่าต่อผู้เรียนที่เป็นสมาชิกของชุมชน ตลอดจนเป็นที่รวมของผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ ที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ชุมชน
4. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงที่โรงเรียนและชุมชนจะต้องร่วมกันฟื้นฟูวัฒนธรรมของชุมชน
5. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมในการให้บริการแก่ชุมชน เช่น มีอาคารบริเวณที่เพียงพอจะให้ชุมชนได้ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
6. โรงเรียนและชุมชนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ต้องการพัฒนสมาชิกในชุมชนให้มีความสามารถในการช่วยเหลือสังคมและดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างปกติสุขจากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว จึงมั่นใจได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ดังนั้น ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ตลอดจนบุคลากรในท้องถิ่นจำเป็นต้องร่วมมือกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสำคัญต่อผู้เรียนซึ่งจะออกไปเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนต่อไป

สง่า สิประโคน (2548) ความสำคัญของภาคีเครือข่าย ถือว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่จะต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งขาดไม่ได้ ทำให้ทั้งโรงเรียนและชุมชนสามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าดีกว่าที่จะอาศัยการพึ่งพาตนเองเพียงอย่างเดียว

เสาวลักษณ์ โพธิ์อ่อง (2548) กล่าวว่า ภาควิชาครีเอทีฟมีความสำคัญและมีความจำเป็น เพราะมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ ตลอดจนบุคคลในท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญให้ความสำคัญร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาเยาวชนอันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน ซึ่งจะได้ประโยชน์ทั้งโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนทั้งความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติด้วย

ชาติชาย จันทร์ภิรมย์ (2549) กล่าวว่า ชุมชนกับโรงเรียนต้องมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ชุมชนต้องยอมรับว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เพราะต้องอาศัยซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการ ทรัพยากรทางด้านบุคลากร ทุนทรัพย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและการพัฒนาชุมชน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาควิชาครีเอทีฟ คือการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนและชุมชน ซึ่งเป็นการที่โรงเรียนและชุมชนมีบทบาทต่อกัน เพื่อให้การสนับสนุนในด้านการจัดการศึกษา และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนเองและต่อโรงเรียน โรงเรียนก็จะได้รับความร่วมมือจากชุมชนในด้านต่าง ๆ ทั้งคน ทั้งทรัพยากร และชุมชนก็จะได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์เป็นการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมโยง และเอื้อประโยชน์ต่อกันและกัน

2.3 จุดมุ่งหมายของการสร้างภาควิชาครีเอทีฟ

ทศพร ไชยชนะ (2547) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการสร้างภาควิชาครีเอทีฟที่สำคัญก็คือ เป็นการสร้างประโยชน์ให้ทั้งทางบ้าน ทางโรงเรียน และชุมชน โดยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจซึ่งกันและกันทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกิดผลดีกับทุกฝ่าย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการสร้างภาควิชาครีเอทีฟ ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียนซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือความสะดวกในการดำเนินงาน
2. เพื่อให้โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน คือ บุคคล วัสดุสิ่งแวดล้อม ฯลฯ เพื่อการดำเนินงานของโรงเรียน
3. เพื่อให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชน ด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนทั้งความคิดเห็นหรือเสนองานในการปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน
4. เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการและอื่น ๆ ที่เป็นการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม
5. เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานหลักของโรงเรียน คือ งานวิชาการ ประสบผลสำเร็จ

6. เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของหน่วยงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

7. เพื่อเป็นการป้องกันและร่วมอุปสรรค ในการดำเนินงานของโรงเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากผลกระทบกับชุมชน

เกษมศักดิ์ สอนจันทร์ (2548) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายในการสร้างภาคีเครือข่ายมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. เพื่อให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งการพัฒนาชุมชนตามลำดับ

3. เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน

ชาติชาย จันทรภิรมย์ (2549) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการสร้างภาคีเครือข่าย เป็นการสร้างประโยชน์ให้ทั้งทางบ้าน ทางโรงเรียนและชุมชน โดยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน ความก้าวหน้า ตลอดจนความเคลื่อนไหวด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนกับชุมชนสามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเกิดผลดีกับทุกฝ่าย

Sumption and Engstrom (1966 : 106 อ้างอิงมาจาก ชูศักดิ์ ชาญช่วง, 2543 : 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการสร้างภาคีเครือข่ายไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. เพื่อรายงานให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับกิจกรรมและข่าวสารของโรงเรียน
2. เพื่อรับทราบความเคลื่อนไหวจากภายนอก ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

3. เพื่อเป็นการส่งเสริมประชาชนได้เข้าใจถึงความสำคัญของการศึกษา และเกิดความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย

4. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

5. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนหรือชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการวางแผนเป้าหมายการศึกษาและพัฒนาการเรียนการสอน

6. เพื่อเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

7. เพื่อเสนอความรู้ความก้าวหน้าและแนวโน้มใหม่ของการศึกษาแก่ชุมชน

8. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอื่นในสังคม

9. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

10. เป็นการแก้ข้อขัดข้องใจและสิ่งที่จะทำให้ประชาชนเข้าใจโรงเรียน
ไปในทางผิด ๆ ช่วยให้ประชาชนมองโรงเรียนในแง่ดีและนิยมยกย่อง

สุพรม จอมทอง (2550) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ
ชุมชน มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะ
สัมพันธภาพจะเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้ร่วมมือกันปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มี
อยู่ให้บรรลุจุดหมายอันเดียวกันตามที่กำหนด

2. เพื่อสร้างเสริมความรู้สึกรักเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน เนื่องจากโรงเรียน
เป็นสาธารณสมบัติที่ชุมชนเป็นเจ้าของอยู่แล้ว หากแต่มอบหมายให้คณะครูเป็นผู้รับผิดชอบ
ดำเนินการ

3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน กิจกรรมต่าง ๆ ของ
โรงเรียนอาจแบ่งเป็นหลายประเภท เช่น การกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย กิจกรรมเกี่ยวกับการ
บริหารโรงเรียน กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการพัฒนาด้านวิชาการ เช่น
หลักสูตร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่าง
แท้จริงในอันที่จะพัฒนาบุตรหลานของเขา

4. เพื่อฟื้นฟู และรักษาวัฒนธรรมของชุมชน ในชุมชนที่มีวัฒนธรรม
ประจำอยู่มากมาย ทั้งที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนา วัฒนธรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือ
สร้างสรรค์ความดีของชุมชน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ และเป็นสัญลักษณ์ของ
ชุมชน ชุมชนจะรักษาและหวงแหนอย่างยิ่ง หากโรงเรียนทำการฟื้นฟูและถ่ายทอดให้แก่เยาวชน
ชุมชนจะให้ความร่วมมือทุกประการ เพราะชุมชนมองเห็นว่าโรงเรียนกระทำการเพื่อชุมชนอย่าง
แท้จริง

5. เพื่อสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านกับโรงเรียน เป็นที่ยอมรับว่า
โรงเรียนเป็นหน่วยงานของชุมชน ดำเนินงานพัฒนาคนสำหรับชุมชน โรงเรียนกับชุมชนจึงมีการ
ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันในทุกกรณี การดำรงชีพในชุมชนควรจะเป็นหลักสูตรของโรงเรียน
ปฏิบัติการต่างๆควรเป็นของชุมชน โรงเรียนเป็นเพียงสถานที่ฝึกหัดให้เท่านั้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการสร้างภาคีเครือข่าย หลาย ๆ แนวคิด
พอสรุปได้ว่า การสร้างภาคีเครือข่าย มีความมุ่งหมายเพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อโรงเรียน อันจะ
ทำให้โรงเรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน ซึ่งจะ
เอื้ออำนวยให้โรงเรียนดำเนินการต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

2.4 การดำเนินงานภาคีเครือข่าย

สุพรม จอมทอง (2550) กล่าวว่า วิธีการดำเนินงานภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างชุมชน ท้องถิ่น และสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติหลายวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเลือกใช้โดยคำนึงถึงนโยบายของแต่ละสถานศึกษา วิธีการพัฒนามีดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลของสถานศึกษาให้ชุมชนได้รับทราบอยู่เสมอ
2. เปิดเยี่ยมสถานศึกษาในแต่ละปี จัดนิทรรศการ/กิจกรรมผลงานนักเรียนด้านต่าง ๆ เพื่อให้เห็นว่าสถานศึกษามีจุดเด่นในด้านต่าง ๆ
3. นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น พัฒนาหมู่บ้าน งานรณรงค์ทำความสะอาดท้องถิ่น เป็นต้น
4. เปิดโอกาสให้ชุมชน ท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรของสถานศึกษา
5. จัดตั้งองค์กรร่วมมือระหว่างชุมชนท้องถิ่น และสถานศึกษา เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า

ปัจฉิม เชื้อมโรสง (2552) กล่าวว่า การพัฒนาความร่วมมือของภาคีเครือข่ายควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนจัดโครงการที่ให้โอกาสแก่ประชาชนทำงานร่วมกับนักเรียนได้ เช่น ให้นักเรียนทำกิจกรรมที่บ้าน (Home Project) โดยให้ผู้ปกครองช่วยทำด้วย เช่น การเลี้ยงสัตว์ การทำสวนครัว การทำอุตสาหกรรมในครอบครัวตามความเหมาะสมของท้องถิ่น
2. การพานักเรียนออกไปช่วยพัฒนาหมู่บ้าน เช่น ช่วยทำความสะอาดหมู่บ้านถนนหนทาง ฯลฯ เพื่อให้ชาวบ้านเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตาม และสนใจที่จะร่วมมือกับโรงเรียนในการแก้ปัญหาของชุมชน
3. การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของชุมชน ใช้ทรัพยากรและบุคลากรในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนการฝึกงาน โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนกำหนดนโยบาย และแผนงานของโรงเรียนตามหลักการประชาธิปไตย
4. โรงเรียนจัดบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน เริ่มตั้งแต่การให้โอกาสประชาชนมาใช้ห้องสมุดของโรงเรียน ใช้อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อปฏิบัติกิจกรรมของชุมชน โรงเรียนอาจทำหน้าที่เป็นคนกลางจัดและแลกเปลี่ยนสิ่งที่ประชาชนในชุมชนนั้นประสงค์จะมี เช่น ช่วยจัดหาพันธุ์ไม้มาจำหน่ายแก่ชาวบ้านในราคาต้นทุน การติดต่อกับบริษัทห้างร้านต่าง ๆ นำสินค้าที่จำเป็นมาจำหน่ายในราคาถูก เป็นต้น

5. โรงเรียนหยิบยกเอาปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนนั้นขึ้นมาศึกษาทางแก้ไข โดยที่ครูต้องเป็นที่ปรึกษาให้แก่ชุมชน เช่น ชุมชนนั้นกำลังมีโรคระบาด โรงเรียนที่ดำเนินการป้องกัน โดยจัดให้มีการอบรมชี้แจงสาเหตุและวิธีการป้องกันรักษาโรค วิทยากรที่มาบรรยายอาจเป็นครูที่สอน สุขศึกษาหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทางโรงเรียนเชิญมา หรือครูอาจไปติดต่อกับหน่วยราชการต่าง ๆ มาช่วย ป้องกันแก้ไขปัญหาโรคระบาดให้แก่ชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือของภาคีเครือข่ายควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชนและภาคีเครือข่ายโดย มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมของชุมชนและภาคีเครือข่าย มีการแต่งตั้ง ผู้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร มีการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมของชุมชนและภาคีเครือข่าย มีการจัดระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ และมีการพัฒนาข้อมูลให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

2. การดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและภาคี เครือข่าย โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและภาคี เครือข่าย มีแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและภาคีเครือข่าย มีการให้ชุมชน ภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน มีการดำเนินการตามแผน และมีการ ประเมินและติดตามผล

2.5 การประเมินผลการดำเนินงาน

จกมล เชษฐเจริญรัตน์ (2550) กล่าวว่า การประเมินผลงานภาคีเครือข่ายระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน โดยการสอบถามบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือพิจารณาจากหลักฐานที่ปรากฏ

ปรีชา พลพันธ์ (2550) กล่าวว่า การประเมินผลงานภาคีเครือข่ายระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งโรงเรียนจะต้องดำเนินการ อย่างต่อเนื่องตามกรอบและแนวปฏิบัติที่วางไว้ กำหนดเป้าหมาย การวางแผนปฏิบัติ การดำเนินการ ตามแผนแล้ว จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเป็นการสรุปผลว่า การดำเนินงานประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้ มองเห็นช่องทางในการปรับปรุงแก้ไข โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เพื่อให้การพัฒนาทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

วิภาลินี ไชยเดช (2550) งานภาคีเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและชุมชนจะต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามกรอบและแนวปฏิบัติที่วางไว้ กำหนดเป้าหมายการวางแผนปฏิบัติ การ ดำเนินงานตามแผนแล้ว จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเป็นการสรุปผลว่า การ ดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรค

หรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นช่องทางในการปรับปรุงแก้ไข โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อเป็นการพัฒนาทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินผลการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย เป็นการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานในชุมชนและภาคีเครือข่าย และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย

4. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย

1. ความหมายของความเข้มแข็ง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า การสร้างความเข้มแข็งไว้ดังนี้

อดิพร ทองหล่อ (2546) กล่าวว่า การเสริมความเข้มแข็ง หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่แสดงการยอมรับและชื่นชม การพัฒนาและการสร้างเสริมความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต สามารถตัดสินใจจัดการกับงานของตนเอง จนประสบความสำเร็จ การสร้างความเข้มแข็งจึงเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน รวมถึงพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อการ โดยรวม

อาชัญญา รัตนอุบล (2547) กล่าวว่า การสร้างความเข้มแข็ง หมายถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องและจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร และรู้จักการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินการต่อไป

Clutterbuck (1995) กล่าวว่า การสร้างความเข้มแข็งเป็นการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้นและผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรก่อให้เกิดความรู้สึกทำทนายในงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตในหน้าที่การงานนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การสร้างความเข้มแข็ง เป็นแนวทางหนึ่งที่น่ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเสริมเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

Spreitzer (1995) กล่าวว่า การสร้างความเข้มแข็งว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ความหมายดังกล่าว เป็น

การพัฒนาความรู้สึกของบุคคลให้มีความเชื่อในเรื่องประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายของงานหรือขององค์กร

Iverson, Sahay and Ashbury (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกิดขึ้นจากการกระทำของบุคลากร เพื่อให้มีความเข้าใจและมีความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ได้มากขึ้น และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

Conrad and Lashley (2001) ได้กล่าวถึงการสร้างความเข้มแข็งไว้ว่าการสร้างความเข้มแข็งเป็นความเกี่ยวข้องกันของผู้มีอำนาจกับผู้อ่อนอำนาจ ซึ่งการสร้างความเข้มแข็งจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นและได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย พันธกิจของการปฏิบัติงาน ผู้มีอำนาจจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับได้ การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารที่ดีก็จะช่วยให้เกิดการสร้างความเข้มแข็งขึ้น

Breeding (2008) กล่าวถึงการสร้างความเข้มแข็งว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน มีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

โดยสรุปการสร้างความเข้มแข็ง หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ให้อิสระในการตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงานพร้อมจะพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จของตนเอง ทีมงานและองค์กร

2. ความสำคัญของการสร้างความเข้มแข็ง

การสร้างความเข้มแข็งมีความสำคัญต่อการทำงานในสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งถ้าหากจะพิจารณาว่าการสร้างความเข้มแข็งมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ก็จะพบว่าการสร้างความเข้มแข็งมีความสำคัญต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร การสร้างความเข้มแข็งมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานในองค์กร ดังนี้

1.1 ระดับผู้ปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุน ได้รับข้อมูลข่าวสารได้รับทรัพยากรและได้รับโอกาสหรือได้รับการสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

1.2 ระดับผู้บริหาร ในระดับนี้จะมีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติ คือ จะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการสร้างความเข้มแข็งและเป็นผู้สร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโฮโนลด์ (Honold 1997 : 202-212) กล่าวว่า การสร้างความเข้มแข็งถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่าง

หนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจากการสร้างความเข้มแข็งเป็นการแบ่งปันความเข้มแข็งให้แก่ผู้อื่นเพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย (Puetz 1988 : 503-7) เป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน (McKay, Forbes and Bourner 1990 : 513) และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับโอกาสหรือได้รับการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น (Rappaport 1987 : 121-148) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน (Laschinger 2008 : 214-221)

2. ความสำคัญต่อทีมงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจจะมีปัญหาเรื่องความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน การเกี่ยงกันทำงานเป็นเหตุให้สัมพันธภาพในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการสร้างความเข้มแข็ง มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่จะเกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น (ยงยุทธ เกษสาคร 2541 : 25)

3. ความสำคัญต่อระดับองค์กร คินลอว์ (Kinlaw 1995 : 13-21) กล่าวว่า การสร้างความเข้มแข็งเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้แนะนำให้ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการสร้างความเข้มแข็งมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และการสร้างความเข้มแข็งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเอง ไม่สามารถทำได้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ การให้ข้อมูลข่าวสารและการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน การส่งเสริมให้มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือร่วมใจกันทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้สร้างเสริมความเข้มแข็ง และให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (McDermot, Laschinger, and Shanian 1996 : 44-48 ; Wilson and Laschinger 1994: 39-45)

3. กระบวนการและองค์ประกอบในการสร้างเสริมความเข้มแข็ง

มีนักวิชาการได้เสนอรูปแบบและองค์ประกอบในการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ดังนี้

Conger and Kanungo (1988) กล่าวถึงการสร้างเสริมความเข้มแข็งว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาและเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์และคาร์นูกโกได้เสนอกระบวนการสร้างเสริมความเข้มแข็งดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (conditions leading to a psychological state of powerlessness) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กร (organizational factors) เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย ระบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแข่งขัน
2. การนิเทศงาน (Supervision) เช่น การควบคุมกำกับและติดตามงานอย่างใกล้ชิดการลงโทษเกินกว่าเหตุ และการใช้อำนาจมากเกินไปในการดูแลผู้ปฏิบัติงาน
3. การระบบการให้รางวัล (reward system) เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความพอใจของผู้บริหาร การให้ค่าตอบแทนต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ
4. ลักษณะงาน (nature of job) เช่น บทบาทหน้าที่ในแต่ละงาน ไม่ชัดเจน ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน และขาดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกไร้อำนาจหมดพลังที่จะต่อสู้กับงานที่มีปริมาณมากและต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อรักษาชีวิตของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานลดลง ความพึงพอใจเริ่มน้อยลง ขาดความสนใจในงาน ลักษณะดังกล่าวส่งผลเสียต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของหน่วยงาน และองค์กร

ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ (the use of managerial strategies and techniques) ได้แก่

1. การบริหารอย่างมีส่วนร่วม (participative management) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติหรือการแก้ปัญหาของหน่วยงาน
2. การตั้งเป้าหมาย (goal setting) ในการบริหารงานแต่ละหน่วยงานจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียวโดยที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีส่วนร่วมความเข้มแข็งในการปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานเป็นของทุกคนที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร

3. ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback system) ในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นหรือมีการประเมินผลงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินเฉพาะบุคคล เฉพาะกลุ่ม หรือทั้งหน่วยงาน ก็ควรมีการบอกผลให้ทุกคนได้รับทราบ จะได้มีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ ดี และถ้าเป็นผลในทางที่ดี ผู้ปฏิบัติก็จะรู้สึกดีใจที่ได้รับทราบและทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารก็ควรให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าอยากจะทำ ปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วย

4. การเป็นตัวอย่างที่ดี (modeling) ในการที่ผู้บริหารจะจูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานก่อน เพราะการที่ หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ลูกน้องจะไว้วางใจ ให้ความศรัทธาแก่หัวหน้า และเลียนแบบหรือ ปฏิบัติตามในที่สุด

5. การเสริมแรง (contingent/competence-based reward) ในการ ปฏิบัติงาน บางครั้งการจูงใจด้วยวัตถุอย่างเดียวยังอาจไม่สามารถทำให้บุคคลเกิดความเข้มแข็งได้ การ เสริมแรงทางบวกโดยเฉพาะเรื่องที่มีผลต่อจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของผู้ ปฏิบัติ และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงเสริมที่จะให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

6. การเพิ่มคุณค่าในงาน (job enrichment) เป็นการเพิ่มงานและความ รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานในการวางแผน ออกแบบงาน และประเมินผลงานด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงาน เอง แทนที่จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเดียว การเพิ่มคุณค่าในงานเป็น วิธีการหนึ่งในการเพิ่มแรงจูงใจในงาน

ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (to provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า ตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ โดย อาศัยปัจจัย ดังนี้

1. การไปสู่เป้าหมาย (enactive attainment) ด้วยการส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตน ตามลำดับ

2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (vicarious experience) การสะสม ประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มี ประสบการณ์ เช่น การมีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยอำนวยความสะดวก ชี้แนะ และให้คำปรึกษาการทำงาน ของน้องจบใหม่ เป็นต้น

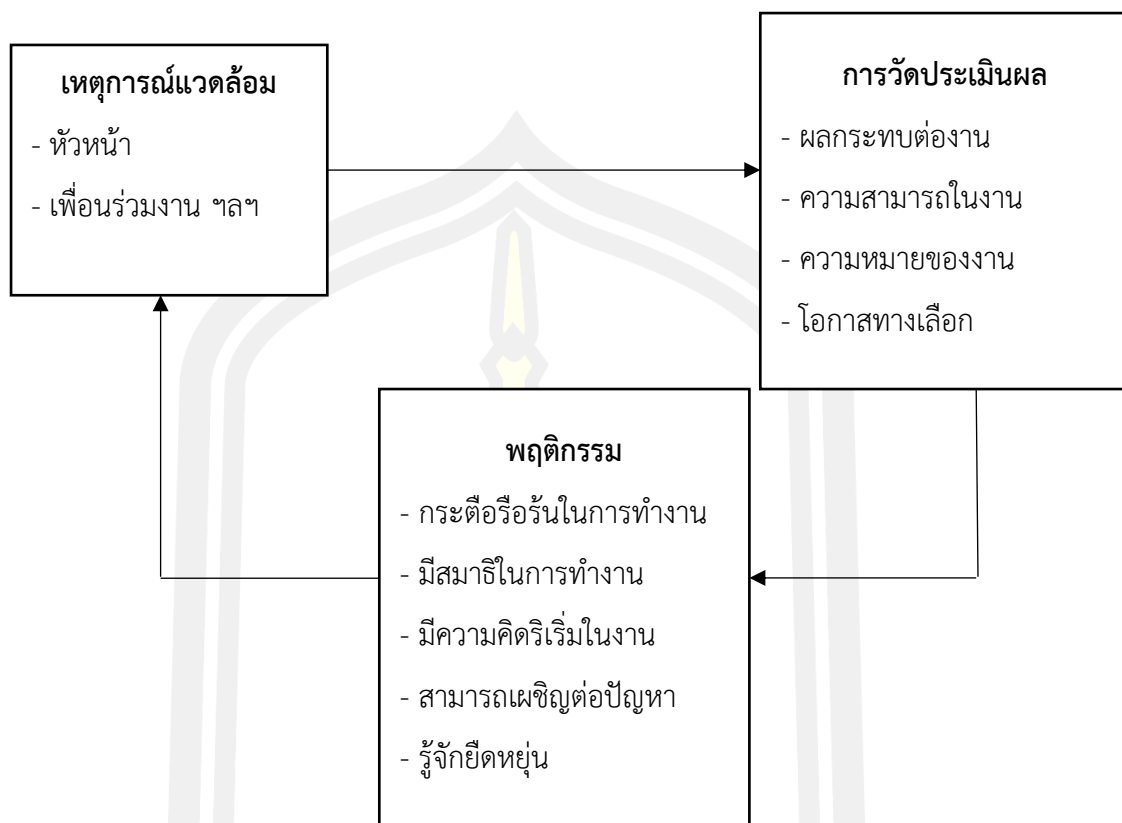
3. การจูงใจด้วยวาจา (verbal persuasion) เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุนการให้ความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (emotional arousal) บางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจทำงานด้วยความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเกียจคร้าน ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถมากขึ้น ในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ต้องดำเนินการควบคู่กับการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติไร้อำนาจที่กล่าวไว้แล้วในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 4 ผลของการสร้างเสริมความเข้มแข็ง (results in empowering experience of subordinates) เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้ความเข้มแข็งของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะสร้างเสริมความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง (strengthening of effort) มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (performance expectancy) และ เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ (belief in personal efficacy) ในการทำงานให้สำเร็จ

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (leading to behavioral effects) เมื่อการสร้างเสริมความเข้มแข็งก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการสร้างเสริมความเข้มแข็งยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (persistence of behavior to accomplish task objectives) กระทำพฤติกรรมใดหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประการคือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura 1986 : 391)

Thomas & Velthouse (1990 : 670 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, ม.ป.ป.) ได้เสนอรูปแบบการรับรู้การสร้างเสริมความเข้มแข็ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้น ๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ความหมายของงานความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่ง โทมัสและเวลเฮาส์ ได้เสนอแบบแผนการรับรู้การสร้างเสริมความเข้มแข็ง (Cognitive model of empowerment) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) พฤติกรรม (Behavior) และการวัดประเมินงาน (Task assessment) (ดูจากภาพประกอบที่ 4)



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงแบบแผนการรู้คิดของการสร้างเสริมความเข้มแข็ง

ที่มา : Thomas & Velthouse (1990 : 670 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, ม.ป.ป.)

ตามแนวคิดแบบแผนการรับรู้การสร้างเสริมความเข้มแข็ง ในส่วนของเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) จะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งบุคคลแวดล้อมตัวเราด้วย เช่น หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนสนิท การจัดฝึกอบรม เป็นต้น เหตุการณ์แวดล้อม จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบต่องาน (Impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น 2) ความสามารถในการงาน (Competence) เป็นการประเมินระดับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 3) ความหมายของงาน (Meaningfulness) เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานรวมถึงความใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ 4) โอกาสทางเลือก (Choice) เป็นการประเมินความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล การเลือกและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เมื่อได้รับการประเมินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น (Activity) มีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน (Concentration) การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ๆ (Initiative) ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา (Resiliency) และการมีพฤติกรรมยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับตัวอย่างเหมาะสมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมเหล่านี้ก็สามารถ

ส่งผลไปถึงเหตุการณ์แวดล้อมด้วย เช่น ถ้าได้รับการประเมินออกมาดี หัวหน้าจะให้ความไว้วางใจมากขึ้น แต่ถ้าผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ หัวหน้าต้องดูแลบุคคลนั้นอย่างเคร่งครัดมากขึ้น

Tracy (1990) ได้เสนอรูปแบบการสร้างความเข้มแข็งแก่บุคลากรในองค์กร โดยให้ชื่อว่า “ปิรามิดอำนาจ” ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (clearly define responsibility) ของผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงาน
3. การกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ (set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ
5. การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน
7. การให้การยกย่องหรือยอมรับ (recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
8. การให้ความไว้วางใจ (trust) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ
9. การยอมรับความล้มเหลว (permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน
10. การให้ความเคารพ (respect) ต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

Covey (1991 : 191-209 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ จุลสร, 2544 : 32-35) ได้กำหนดเงื่อนไขในการสร้างเสริมความเข้มแข็งไว้ 6 ประการ (Covey's six conditions of empowerment) ดังนี้

1. คุณลักษณะ หมายถึง ความเป็นบุคคลคนนั้น หรือลักษณะที่บุคคลคนนั้นเป็น 3 ประการ ดังนี้

- 1.1 ความซื่อตรง หมายถึง การมองเห็นคุณค่าของตนเอง และการมีลักษณะนิสัยที่สอดคล้องกับค่านิยมของตน เป็นลักษณะของผู้ที่พูดและแสดงออกจากความรู้สึกที่แท้จริง เมื่อบุคคลสามารถแสดงคุณค่าที่มีอยู่ในตัว และทำสิ่งที่ต้องทำเป็นประจำแล้ว คนนั้นสามารถพัฒนาการพึ่งพาตัวเองและเป็นอิสระทางความคิดได้ด้วยการรักษาสัญญาและข้อตกลงที่ให้ไว้

1.2 ความเป็นผู้ใหญ่ หมายถึง ความสมดุลระหว่างความกล้าหาญและความคิดรอบคอบ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของความคิดแบบ Win-Win

1.3 ความมีจิตใจกว้าง หมายถึง การมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รู้จักการแบ่งปันให้ผู้อื่นจะแสดงออกโดยการแบ่งปันเกียรติยศ ชื่อเสียง และการตัดสินใจร่วมกันด้วยการเปิดเผยทั้งในแง่ของทางเลือกและความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีจิตใจเอื้อเฟื้อเพื่อเป็นคนที่สนุกกับชีวิต พึงพอใจและมีความสุขเมื่อเห็นความสำเร็จของผู้อื่น

2. ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลนั้นกระทำได้เป็นลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างเงื่อนไขในการสร้างเสริมความเข้มแข็งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ทักษะต่อไปนี้

2.1 การติดต่อสื่อสาร

2.2 การวางแผนและการจัดองค์กร

2.3 การแก้ปัญหาโดยการประสานพลัง

ทักษะของบุคคลทั้ง 3 ประการที่นำไปสู่การสร้างเงื่อนไขของการสร้างเสริมความเข้มแข็งประการอื่น ๆ

3. คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ หมายถึง ข้อตกลงหรือคำมั่นสัญญาทางด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ในการทำความเข้าใจและตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ และได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการตามคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ หมายถึง การกำหนดผลงานและความคาดหวังทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานที่สอดคล้องกันระหว่างปณิธาน ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กรกับหน้าที่ ค่านิยม เป้าหมาย ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคล

3.2 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดหลักหรือนโยบายและกระบวนการดำเนินงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้ นโยบายขององค์กรและกระบวนการดำเนินงานต้องมีความกะทัดรัด เข้าใจง่าย และอยู่บนพื้นฐานของหลักการองค์กร ดังนั้นนโยบายขององค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานจะต้องเป็นแบบสั้นๆ เป็นเฉพาะหลักการที่อยู่เบื้องหลัง นโยบายและกระบวนการเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ผู้ปฏิบัติจะยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้โดยใช้ความคิดริเริ่มและการตัดสินใจที่ดีของตนเอง เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในกรอบขององค์กรและควรระบุจุดที่ควรระวังให้ชัดเจนเพื่อให้

3.3 การระบุทรัพยากร เป็นการระบุทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ คน เงิน โครงสร้าง และระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบดังกล่าวอาจรวมถึงข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นได้มากที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3.4 ความสามารถให้ตรวจสอบ เป็นการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน สำหรับการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดมาตรฐานดังกล่าว ขึ้น เพื่อสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้หากมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าการใช้ระบบการวัดจากผลงาน ทั้งนี้แนวทางในการประเมินผลสามารถดำเนินการ ได้ 3 แนวทาง ดังนี้ คือ การวัด (Measurement), การสังเกต (Observation) และ การวินิจฉัย (Discomment) ซึ่งการกำหนดให้ชัดเจนว่าจะประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร จะต้องรายงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเมื่อไร อย่างไร ตลอดถึงการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการ ตรวจ

3.5 การกำหนดผลที่ตามมา เป็นการสรุปผลการดำเนินงาน ทั้งผลงานที่ ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ถ้าผลงานประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับตามมา คือ รางวัลตอบแทน ทั้งในด้านการเงินและจิตใจ เป็นต้นว่า การได้รับการ ยอมรับความชื่นชมยินดี ความก้าวหน้า การได้รับหน้าที่ใหม่ การได้รับการเข้าฝึกอบรม การได้รับการ ย้ายโยกย้ายในการทำงาน การได้รับอนุญาตให้ลา การเพิ่มความรับผิดชอบ การได้รับสิทธิประโยชน์ที่ นอกเหนือจากรายได้ปกติ หรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในทางตรงข้ามถ้าผลงานที่ได้รับไม่ประสบ ความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับการตำหนิ การถูกส่งไปฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมหรือการให้ออกจาก งาน

4. การนิเทศตนเอง หมายถึง ความคิดริเริ่มในการวางแผน การทำงาน การ สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง และการควบคุมตนเองให้อยู่ในขอบเขตของสัญญาแห่งความสำเร็จหรือ คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (Win-win agreement)

5. โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล หมายถึงรูปแบบขององค์กรและการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ให้การ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือโดยการสร้างโครงสร้างและระบบองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการนิเทศ ตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ระบบดังกล่าวรวมถึงแผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร การออกแบบ ระบบงาน การติดต่อสื่อสาร งบประมาณ ค่าตอบแทน สารสนเทศ ระบบการสรรหาบุคลากร การ คัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและระบบการช่วยเหลือบุคลากรให้ได้รับ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความ จำเป็นในการปฏิบัติงาน

6. การตรวจสอบ หมายถึง การประเมินตนเองผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้กำหนดผลงานที่ต้องการด้วยตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างชัดเจน และสามารถเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลงานของตนเองได้

ในหลักการของการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้วยเงื่อนไขทั้ง 6 ประการ คือ คุณลักษณะ ทักษะ คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ การนิเทศตนเอง โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและการตรวจสอบล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ถ้าเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งขาดความสมดุลและส่งผลกระทบต่อเงื่อนไขอื่น ๆ ทั้งหมด นั่นคือ ถ้ามีการเปลี่ยนคุณลักษณะเพียง 1 อย่าง ก็จะกระทบต่อเงื่อนไขอื่น ๆ ทั้งหมด ตัวอย่างเช่น ในเงื่อนไขของวุฒิภาวะของบุคคลที่กำหนดว่า “ความกล้าหาญสมดุลกับความรอบคอบ” ถ้าผู้บริหารมีความกล้าหาญสูง แต่ขาดความยั้งคิดหรือความรอบคอบ เขาก็จะแสดงออกในลักษณะของคนที่เปิดเผยแต่ก้าวร้าว และเป็นผู้ฟังที่ไม่ดี ไม่ยอมรับความเป็นจริง ดังนั้น คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จของเขาจะ ล้มเหลว เขามักจะดำเนินงานตามความคิดของตนเอง โดยคิดว่าวิธีการของเขาเป็นวิธีการที่ดี ที่สุดที่คนอื่น ๆ ต้องยอมรับ ผู้บริหารแบบนี้ไม่ยอมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริง เขาจึงล้มเหลวในการสร้างแรงจูงใจในการติดต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ดังนั้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งจึงประกอบด้วยเงื่อนไขทั้ง 6 ประการ ที่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Scott and Jaffe (1991) ได้เสนอรูปแบบของการสร้างความเข้มแข็งในองค์กรไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้อง ยุติธรรม (validation) ให้ข้อมูลสารสนเทศ (Information) และให้การมีส่วนร่วม (participation)

1.1 การให้ความถูกต้องยุติธรรม คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

1.3 การให้การมีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสนในการควบคุมหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ซึ่งผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บริหาร ต้องการ โอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุมและตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบ รวมไปถึงการได้ผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรมและสิ่งสำคัญคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3. การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรได้รับการสร้างความเข้มแข็งเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำคือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำไปการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานและการตัดสินใจในทีมงานหรือส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงานซึ่งบรรยากาศที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่แต่หมายถึง “ความสมดุล” ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน “ความยืดหยุ่น” ในการสนองตอบความต้องการ “ความพอดี” ในการให้ออกโอกาสและ “ความเสมอภาค” สำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการสร้างความเข้มแข็งในองค์กรและเทคนิคที่จะส่งเสริมคือการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กันการฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นหลังจากนั้นสิ่งที่ทีมงานต้องการ ได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารคือ ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของหน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

Kinlaw (1995) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการสร้างความเข้มแข็ง (empowerment process management model) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ขั้นตอน (steps) และสารสนเทศนำเข้า (inputs information) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นตอน (steps)

การสร้างความเข้มแข็งจะมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนการเริ่มดำเนินการและการประเมินผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.1 การกำหนดขอบเขตและการสื่อสาร (define and communicate) การเริ่มต้นของการสร้างความเข้มแข็งจำเป็นต้องมีความชัดเจนในขอบเขตความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (set goals and strategies) ในการทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ของการสร้างความเข้มแข็ง คือ เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กรซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 การฝึกอบรม (train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ดังนั้นควรฝึกอบรมเทคนิคเพื่อการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร (adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งครอบงำ สร้างสรรค์งานของผู้ปฏิบัติงานโดยการพิจารณางานที่มีผลดีต่อองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงาน ที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้ววางระบบเครือข่ายการบริหารงานให้เกิดช่องว่างน้อยที่สุด

1.5 การปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (adjust the organization's systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสร้างความเข้มแข็ง เช่น ระบบการวางแผนการให้รางวัลและการชมเชย

1.6 การประเมินผลและปรับปรุง (evaluate and improve) เป็นการประเมินแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมา โดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแล้วนำผลการประเมินที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์ในการสร้างความเข้มแข็งให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. สารสนเทศนำเข้า (inputs information)

สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการสร้างความเข้มแข็ง มี 6 ประการ ดังนี้

2.1 ความหมายของการสร้างความเข้มแข็ง (meaning of empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสามารถและมีจริยธรรม

2.2 สิ่งตอบแทน (payoffs) ที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่าจะได้รับจากการสร้างความเข้มแข็งมีการเปลี่ยนแปลง 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนำไปสู่ระดับที่สอง คือ การเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบขององค์กร และระดับที่สามคือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 กลุ่มเป้าหมาย การสร้างความเข้มแข็ง (targets for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและทีมงานในองค์กร โดยสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ร่วมกันแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.4 กลยุทธ์ในการสร้างความเข้มแข็ง (strategies for empowerment) ที่สำคัญมี 3 ประการคือ ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การสร้างและการพัฒนางานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร

2.5 การควบคุมการสร้างความเข้มแข็ง (controls for empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิม เน้นการควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2.6 บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ (roles and functions) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูงขึ้น

กาญจนา แก้วเทพ (2538) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่สร้างเสริมความเข้มแข็งขององค์กรทางสังคม หรือองค์กรเครือข่ายที่มีส่วนคล้ายคลึงกัน สรุป ได้ดังนี้

1. สมาชิกในองค์กรเครือข่ายมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร
2. การเปิดเวทีการสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ
3. ผู้นำองค์กรต่างมีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการทำงานร่วมกัน มีคุณธรรม โอบอ้อมอารี รวมทั้งมีความรักท้องถิ่น
4. สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานและกระบวนการทำงานต้องชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ และสมาชิกที่เป็นชาวบ้านมีความเข้าใจในการทำงานของกลุ่ม องค์กร มีความพยายามในการเพิ่มศักยภาพในการคิดค้นหากิจกรรมเพื่อพัฒนางาน

5. การสร้างปริมาณและคุณภาพของกิจกรรม เป็นการสร้างเสริมระบบสวัสดิการของเครือข่าย เพื่อลดบทบาทขององค์กรภายนอก และสร้างอำนาจต่อรองกับภายนอก

6. ปริมาณและคุณภาพของทุน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ หรือสภาพแวดล้อม องค์กรเครือข่ายมีความสามารถในการเพิ่มของปริมาณคุณภาพของทุนและสภาพแวดล้อม ตลอดจนมีการใช้ทุนดังกล่าวให้มีอายุยืนยาวคงทนตามเงื่อนไขที่เหมาะสม

7. ทุนเพื่อนและเครือข่ายองค์กรเครือข่าย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีเพื่อนสมาชิกและเครือข่ายที่กว้างขวาง หรือพลังในการเจรจาต่อรองกับภายนอก

พิทยา ว่องกุล. (2542) ได้อธิบายลักษณะของเครือข่ายที่มีความเข้มแข็ง ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกของเครือข่ายมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง มีจิตสำนึกของการพึ่งพาตนเอง เอื้ออาทร รักและห่วงใยซึ่งกันและกันอีกทั้งที่จะร่วมกันจัดการกับปัญหาของตนเองและเครือข่าย

2. เลือกกำหนดผู้นำเครือข่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้แทนเครือข่ายที่หลากหลายด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. มีกระบวนการของเครือข่ายที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีเครือข่ายซึ่งขับเคลื่อนโดยผู้นำองค์กรเครือข่าย ในลักษณะเปิดกว้าง โปร่งใส และมีการแสดงความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ สำหรับสมาชิกทั้งหมด

4. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของเครือข่าย กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลการแก้ปัญหาและการพัฒนา

เครือข่ายผ่านกระบวนการของเครือข่าย และเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการของเครือข่าย

5. มีการกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายที่ประกอบการพัฒนาทุก ๆ ด้านเครือข่ายที่มุ่งการพึ่งตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกเครือข่ายทุก ๆ คน และหวังผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

6. การพึ่งความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นการพึ่งเพื่อให้เครือข่ายสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด ไม่ใช่พึ่งพาตลอดไป

7. เครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนาอาจเป็นหมู่บ้าน เครือข่ายอื่น ท้องถิ่น ภาคราชการ นักธุรกิจ นักวิชาการและอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียม

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2543. (อ้างอิงจาก ชีรพงษ์ แก้วหาญ) ได้พิจารณาองค์ประกอบเครือข่ายเข้มแข็งภายใต้โครงการสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่เครือข่าย ซึ่งได้นำแนวคิดของการประชาคมมาผสมผสานและให้น้ำหนักความเป็นชุมชนไว้สูง องค์ประกอบมีดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก

2. สมาชิกมีจิตสำนึกของการพึ่งตนเอง รัก เอื้ออาทรต่อกันและมีความรักท้องถิ่น รักเครือข่าย มีอิสระในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

3. มีการระดมใช้ทรัพยากรในเครือข่ายอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

4. สมาชิกมีการเรียนรู้ เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายในแนวราบ และติดต่อสื่อสารกันหลากหลายรูปแบบ และมีการจัดทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

5. มีการจัดการบริหารงานกลุ่มที่หลากหลายและเครือข่ายที่ดี

6. มีการสร้างเสริมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายของเครือข่ายสืบทอดกันต่อไป

ธนา ประมุขกุล (2547) ได้กล่าวถึงลักษณะบ่งชี้เชิงคุณภาพความเข้มแข็งของเครือข่ายดังนี้

1. สัมพันธภาพ คือ ความใกล้ชิดสนิทสนม กลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความอะลุ่มอล่วย ยืดหยุ่น ที่เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มที่มีความเข้าใจ และความจริงใจเป็นพื้นฐาน

2. ความชัดเจนของการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมาจากความคิดเห็นของสมาชิก เป็นเสมือนเข็มทิศนำทางให้สมาชิกในเครือข่ายได้เข้าใจตรงกัน และเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่หลงใช้เวลาและทรัพยากรกับภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย

3. กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ เครือข่ายต้องมีความเป็นประชาธิปไตยให้สมาชิกเสนอความคิดเห็น ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระเต็มที่ย่อมบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย

4. ลักษณะกิจกรรมและความต่อเนื่อง ดำเนินกิจกรรมด้วยสมาชิกในเครือข่ายเองไม่ใช่การพึ่งพิงจากภายนอก นอกจากนี้ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรม ก็เป็นสิ่งช่วยบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วยเช่นกัน

5. แหล่งของทรัพยากรศักยภาพ การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาและดึงศักยภาพ/ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในเครือข่ายมาใช้ เป็นความเข้มแข็งของเครือข่ายที่สามารถพึ่งตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่า เครือข่ายจะปฏิเสธการสนับสนุนจากภายนอกโดยสิ้นเชิง

6. สมาชิกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมความหลากหลาย ซึ่งควรก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนาจนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมา คุณภาพใหม่ที่เกิดขึ้นนี้จึงอาจเป็นสิ่งที่เหล่าสมาชิกเกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้นในตนเอง อันเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม หรืออาจเป็นผลปรากฏรูปธรรมในกิจกรรมที่มีการพัฒนาการไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงการเป็นนวัตกรรมต้นแบบให้กับผู้อื่นต่อไป

สรุป การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ จึงเป็นการรวมตัวคน และองค์กรต่าง ๆ ในเครือข่าย เพื่อร่วมกันดำเนินการและจัดกิจกรรมอันก่อให้เกิดการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาของเครือข่ายในด้านต่าง ๆ โดยเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและจัดทำเป็นประจำ

แต่ในการศึกษาเครือข่ายเข้มแข็งหรือความเข้มแข็งของเครือข่าย จะมุ่งไปยังเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งความเข้มแข็งของเครือข่ายจะเป็นสภาพที่เกิดขึ้นในเครือข่ายชนบทเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งมีหลายฝ่ายได้พยายามเสนอแนวคิดและวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้เครือข่ายมีความเข้มแข็ง และมีสภาพเป็นเครือข่ายที่ดีเช่นในอดีต ทั้งนี้เพื่อสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

จากการศึกษาแนวคิด องค์ประกอบ และรูปแบบของการสร้างเสริมความเข้มแข็ง สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของแนวคิด องค์ประกอบ และรูปแบบของการสร้างเสริมความเข้มแข็ง

องค์ประกอบสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	Conger & Kanungo (1988)	Thomas & Velhouse (1990)	Tracy (1990)	Covey (1991)	Scott & Jeffe (1991)	Kinlaw (1995)	กาญจนา แก้วเทพ (2540)	พิทยา ว่องไว (2542)	กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2543)	ธนา ประมุขกุล (2547)	ความถี่
1. การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. สมาชิกเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	8
3. การมีส่วนร่วมของสมาชิก	✓	✓		✓	✓			✓		✓	6
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ			✓			✓					2
5. การให้ความเสมอภาค					✓			✓			2
6. ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย			✓	✓	✓		✓	✓	✓		6
7. กิจกรรมที่ทำร่วมกัน	✓						✓		✓	✓	4
8. การฝึกอบรมพัฒนาสมาชิก		✓	✓		✓						3
9. การมีแหล่งทรัพยากร				✓		✓	✓			✓	3
10. สัมพันธภาพของสมาชิก				✓	✓					✓	3
11. มีนวัตกรรมที่หลากหลาย										✓	1
12. การสื่อสารกัน	✓			✓	✓	✓					4

จากตาราง 1 การสะท้อนองค์ประกอบของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือจากนักวิชาการ 10 คน ประกอบด้วย Conger & Kanungo (1988) ; Thomas & Velhouse (1990) ; Tracy (1990) ; Covey (1991) ; Scott & Jeffe (1991) ; Kinlaw (1995) ; กาญจนา แก้วเทพ (2538) ; พิทยา ว่องไว (2542) ; กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2543) และ ธนา ประมุขกุล (2547) ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย และจัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และเลือก

องค์ประกอบการวิจัยจากองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ 5 ขึ้น ได้ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) การตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 2) สมาชิกเครือข่าย 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย และ 4) ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมเครือข่ายความเข้มแข็งของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ตามที่ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้องค์ประกอบตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งของเครือข่ายไว้ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

สนอง เครือมาก (2536) ได้สรุปการตั้งวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ
2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการทุกแขนง
3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานในด้านทรัพยากร บุคลากร เงิน วัสดุ

อุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

5. เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2539) ได้ให้นิยามของสหวิทยา เขตโรงเรียนมัธยมว่าเป็นระบบบริหารเพื่อประสานงานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างกลุ่มความร่วมมือ เช่น การใช้อาคารสถานที่ ครู บุคลากร สื่อการสอนและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อการประกันโอกาสทางการศึกษาที่ทัดเทียมกันและแก้ปัญหาการมีทรัพยากรไม่พอเพียง การรวมตัวแบบสหวิทยาเขตจึงต้องเป็นการรวมตัวที่แน่นแฟ้นมากกว่าการรวมตัวแบบกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนโดยปกติทั่วไป เพราะต้องจัด การศึกษาร่วมกัน ไม่ใช่เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันเท่านั้น ความเป็นสหวิทยาเขตไม่ใช่ระบบเครือข่ายที่มีศูนย์กลางหลักแล้วมีวิทยาเขตหรือแหล่งศึกษาอื่นเป็นผู้ที่มาอาศัยแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นระบบที่จัดขึ้นเพื่อการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในภาพรวมหัวใจหัวใจของการพึ่งพากัน ก็คือความทั่วถึงและความสะดวกในการได้รับการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน ถ้าจัดการศึกษายึดพื้นที่เป็นศูนย์บริการให้การศึกษาเป็นหลักทุกสถานศึกษาในพื้นที่เดียวกันก็ต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อตอบสนองความต้องการทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ของตน ดังนั้น สหวิทยาเขตก็คือ การจัดการศึกษาที่ร่วมมือกันของทุกคนทุกฝ่าย ทุกสถานศึกษาในพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้ทุกคนได้เรียน เรียนด้วยความสะดวก และเรียนอย่างมีคุณภาพ

ประสิทธิ์ จันดา (2541) ได้ให้วัตถุประสงค์ เป้าหมายของกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายไว้

5 ประการ คือ

1. ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนางานวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานด้านทรัพยากรคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ประเมินและรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกลุ่มเครือข่ายอย่างเป็นระบบ

กว้าง รอบคอบ (2544) ได้กล่าวถึงเป้าหมายที่กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพของทุกโรงเรียนภายในกลุ่ม ดังนี้

1. การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และรักษามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกัน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนของโรงเรียนภายในกลุ่ม
3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ
4. วางระเบียบข้อบังคับหรือออกคำสั่งเพื่อให้การบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนสัมฤทธิ์เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
5. พิจารณาเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

บุญลือ ทองอยู่ (2544) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย ไว้ว่าให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์ภายในกลุ่มเครือข่ายในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถใช้ทรัพยากรของแต่ละโรงเรียนมีมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังงาน กำลังความคิด เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิต และควรจัดตั้งศูนย์วิชาการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน เพื่อประสานการดำเนินงานและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนภายในกลุ่มและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพร่วมกันของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนนั้นควรกำหนดในรูปแผนงานที่ต่อเนื่องเพื่อประสานทรัพยากรทั้งมวลในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

สมยศ มีเทศน์ (2544) ได้ให้วัตถุประสงค์เป้าหมายของกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายระดับประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ทรงคุณวุฒิของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน จะต้องนำเสนอข้อมูลที่สะท้อนสภาพความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนในกลุ่ม เพื่อการแก้ไขและพัฒนาาร่วมกัน

2. การกำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียนภายในกลุ่มต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่รวบรวมได้จากสภาพจริง การกำหนดแนวทางการพัฒนาควรจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องบูรณาการข้อมูลที่ได้จากสภาพจริง และข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อความรู้สึกร่วมกันรับผิดชอบในพันธกิจที่ต้องดำเนิน

3. การปฏิบัติตามพันธกิจที่ทุกฝ่ายวางร่วมกันเป็นข้อตกลง เพื่อร่วมมือกันในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนในการดำเนินงานตามพันธกิจนั้นความจำเป็นในการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่ายเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนนั้นสำเร็จลงได้

4. การกำกับติดตามผลการพัฒนา ทุกฝ่ายจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลตามสภาพจริงว่า พันธกิจได้ดำเนินไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ รวมทั้งการวิเคราะห์ เปรียบเทียบการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อจะใช้เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการพัฒนาที่มีมาตรฐาน

ทศพร ไชยชนะ (2547) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่สำคัญก็คือ เป็นการสร้างประโยชน์ให้ทั้งทางบ้าน ทางโรงเรียน และชุมชน โดยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจซึ่งกันและกันทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกิดผลดีกับทุกฝ่าย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียนซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือความสะดวกในการดำเนินงาน

2. เพื่อให้โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน คือ บุคคล วัสดุ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ เพื่อการดำเนินงานของโรงเรียน

3. เพื่อให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชน ด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนความคิดเห็นหรือเสนองานในการปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน

4. เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการและอื่น ๆ ที่เป็นการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

5. เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานหลักของโรงเรียน คือ งานวิชาการประสบผลสำเร็จ

6. เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของหน่วยงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

7. เพื่อเป็นการป้องกันและร่วมอุปสรรค ในการดำเนินงานของโรงเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากผลกระทบกับชุมชน

เกษมศักดิ์ สวนจันทร์ (2548) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. เพื่อให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งการพัฒนาชุมชนตามลำดับ

3. เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน

ชาติชาย จันทรภิรมย์ (2549) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นการสร้างประโยชน์ให้ทั้งทางบ้าน ทางโรงเรียนและชุมชน โดยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน ความก้าวหน้า ตลอดจนความเคลื่อนไหวด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนกับชุมชนสามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเกิดผลดีกับทุกฝ่าย

Sumption and Engstrom (1966 : 106 อ้างอิงมาจาก ชูศักดิ์ ชาญช่วง, 2543 : 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. เพื่อรายงานให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับกิจกรรมและข่าวสารของโรงเรียน
2. เพื่อรับทราบความเคลื่อนไหวจากภายนอก ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมประชาชนได้เข้าใจถึงความสำคัญของการศึกษาและเกิดความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย
4. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

5. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนหรือชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการวางแผนเป้าหมายการศึกษาและพัฒนาการเรียนการสอน

6. เพื่อเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

7. เพื่อเสนอความรู้ความก้าวหน้าและแนวโน้มใหม่ของการศึกษาแก่ชุมชน
8. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอื่นในสังคม
9. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน
10. เป็นการแก้ข้อขัดข้องใจและสิ่งที่จะทำให้ประชาชนเข้าใจโรงเรียนไปในทางผิด ๆ ช่วยให้ประชาชนมองโรงเรียนในแง่ดีและนิยมยกย่อง

สุพรม จอมทอง (2550) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะสัมพันธ์ภาพจะเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มาร่วมมือกันปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้บรรลุจุดหมายอันเดียวกันตามที่กำหนด
2. เพื่อสร้างเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสาธารณสมบัติที่ชุมชนเป็นเจ้าของอยู่แล้ว หากแต่มอบหมายให้คณะครูเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ
3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอาจแบ่งเป็นหลายประเภท เช่น การกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการพัฒนาด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงในอันที่จะพัฒนาบุตรหลานของเขา
4. เพื่อฟื้นฟู และรักษาวัฒนธรรมของชุมชน ในชุมชนที่มีวัฒนธรรมประจำอยู่มากมาย ทั้งที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนา วัฒนธรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์ความดีของชุมชน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ และเป็นสัญลักษณ์ของชุมชน ชุมชนจะรักษาและหวงแหนอย่างยิ่ง หากโรงเรียนทำการฟื้นฟูและถ่ายทอดให้แก่เยาวชน ชุมชนจะให้ความร่วมมือทุกประการ เพราะชุมชนมองเห็นว่าโรงเรียนกระทำการเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง
5. เพื่อสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านกับโรงเรียน เป็นที่ยอมรับว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานของชุมชน ดำเนินงานพัฒนาคนสำหรับชุมชน โรงเรียนกับชุมชนจึงมีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันในทุกกรณี การดำรงชีพในชุมชนควรจะเป็นหลักสูตรของโรงเรียนปฏิบัติการต่าง ๆ ควรเป็นของชุมชน โรงเรียนเป็นเพียงสถานที่ฝึกหัดให้เท่านั้น

ประเสริฐ ต้นสินนท์ (2556) ได้ให้เจตนารมณ์ จุดประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจัดตั้งขึ้นมาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่มที่มีสภาพแวดล้อม และขนาดที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีความพร้อมด้านทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันให้มีความใกล้เคียงกัน กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเป็นนวัตกรรม

ที่ใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษา เกิดความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรร่วมกันของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อการศึกษานาชาติสืบไป

จากการศึกษาวิเคราะห์วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการจัดตั้งเครือข่าย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์กรเครือข่ายสามารถประสานงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. องค์กรเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ โดยการประสานงานด้านวิชาการระหว่างองค์กรเพื่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูพัฒนากระบวนการเทคนิคและวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
4. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
5. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่ายให้มีคุณภาพใกล้เคียงกัน
6. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และรักษามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน รวมถึงมาตรฐานองค์กรภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกัน
7. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
8. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือในประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน
9. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เอื้อต่อการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน
10. โรงเรียนมีการดำเนินการประสานความร่วมมือจากองค์กรในกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. สมาชิกเครือข่าย

มีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับสมาชิกเครือข่าย ดังนี้

ธนา ประมุขกุล (2547) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับสมาชิกเครือข่ายว่าหากสมาชิกมีจำนวนมากต้องมีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการประสานงาน สมาชิกแบ่ง เป็น 2 กลุ่ม คือ สมาชิกแกนหลักเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานตามเป้าหมายเครือข่ายและสมาชิกเสริมผู้เป็นฝ่ายสนับสนุน

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547) ได้อธิบายว่าสมาชิกเครือข่าย คือ หน่วยชีวิตหรือสมาชิกเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ โดยแต่ละหน่วยชีวิตและปัจเจกบุคคลจะดำเนินการสานต่อร่วมกันเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549) ได้อธิบายส่วนประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง แกนนำผู้นำเครือข่าย สมาชิกเครือข่าย บทบาทหน้าที่ ภาระหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (2553) ได้อธิบายว่าสมาชิกสถานศึกษาในแต่ละเครือข่าย ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายและมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษาของตนเอง บุคลากรสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม ภายใต้เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาวิเคราะห์สมาชิกเครือข่าย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสมาชิกเครือข่ายประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกเครือข่าย
2. กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. สมาชิกเครือข่ายมีอิสระและมีสิทธิเท่าเทียมกันในการบริหาร
4. คณะกรรมการภายนอกของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้
5. สมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย

3. การมีส่วนร่วมของสมาชิก

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของสมาชิก ดังนี้

อิระวัชร จันทระประเสริฐ (2541) ได้อธิบายในการมีส่วนร่วมดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายในการพัฒนาที่กำหนดไว้คือ

1. ร่วมกันทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ร่วมคิดและสร้างรูปแบบวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหา หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
3. ร่วมวางแผนนโยบาย แผนงานโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหาขององค์กร
4. ร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดร่วมกันให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย
7. ร่วมควบคุมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ ผลักดันกิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้

สนธิ สุกหนต์ (2544) ได้อธิบายการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายที่มีความสำคัญทุกขั้นตอน ดังนี้

1. ร่วมริเริ่ม คือ เป็นผู้มีส่วนร่วมริเริ่มในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา
2. ร่วมนำทางความคิด คือ เป็นผู้นำทางความคิด ทางกรกระทำ ทางกรกระตุ้นในกลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำ
3. ร่วมเป็นกรรมการและร่วมเป็นสมาชิก คือ เป็นผู้ร่วมอยู่ในคณะทำงานทุกขั้นตอน
4. ร่วมชักชวนหรือเป็นผู้ร่วมแนะนำให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับ
5. ร่วมประชุม คือ เข้ามาประชุมหาแนวทางหรือวางแผนงานและกำหนดนโยบาย
6. ร่วมแสดงความคิดเห็น คือ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ
7. ร่วมประสานงาน คือ ร่วมประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานต่าง ๆ
8. ร่วมแรง คือ เข้าร่วมทำงานที่ต้องออกแรงกายแรงใจในการดำเนินงาน
9. ร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ คือ นำวัสดุ อุปกรณ์ ที่ตนมีอยู่เข้าสมทบกับองค์กรเครือข่าย
10. ร่วมประเมินผล คือ เข้าร่วมตรวจสอบในการดำเนินงาน
11. ร่วมติดตามผล คือ ติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการทุกขั้นตอน
12. ร่วมดูแลรักษา ทะนุบำรุง หรือร่วมเป็นเจ้าของ

อรรถพรณ ภมรสุวรรณ (2544) ได้อธิบายถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายไว้ 4 ประเด็น ดังนี้ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการพัฒนา ร่วมให้ผลประโยชน์ และร่วมประเมิน

1. ร่วมคิด คือร่วมประชุม ในการวางแผนโครงการ ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และดูแล เพื่อให้กิจกรรมโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์
2. ร่วมตัดสินใจ คือ เมื่อมีการประชุมหารือแล้วจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุดในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา
3. ร่วมปฏิบัติตามโครงการหรือพันธกิจที่ได้ตกลงร่วมกันไว้
4. ร่วมติดตามและประเมินผลรวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

ศิริพร ดันติยมาศ (2550) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของสมาชิก (Employee) ว่าหมายถึง สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจ สมาชิกรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมร่วมกันและร่วมมืออย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีมและสมาชิกจากทุกโรงเรียนได้มีส่วนร่วมและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเครือข่ายต้องมีการเติมเต็มแบ่งปันช่วยเหลือกัน

Cohen และ Uphoff (1981) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารและการบริหารงาน
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

Sashkin (1982) ได้อธิบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้สมาชิกได้มีการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเอง อย่างไรก็ตามผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมงานได้ในลักษณะต่าง ๆ ตามความสำคัญที่แตกต่างกันไป ซึ่งได้เสนอวิธีสำคัญ 4 ประการในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสมาชิก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่มได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำงาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้น บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in Problem Solving) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาที่จะวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่มี แล้วนำมาพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in Change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลองค์กรเพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์กร และเกิดความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะ แนวทางการมีส่วนร่วมของสมาชิก ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกเครือข่ายรับทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เครือข่าย แล้วร่วมกันเสนอแนะวิธีการพัฒนา ร่วมวางแผนนโยบาย โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไข และลดปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

2. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรมีจำกัดให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม

3. สมาชิกเครือข่ายร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครือข่ายและร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

4. สมาชิกเครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพากลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำร่วมกัน

5. สมาชิกเครือข่ายร่วมเห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเครือข่าย โดยการเป็นผู้ร่วมอยู่ในคณะทำงานทุกขั้นตอนและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ

6. สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ

7. สมาชิกเครือข่ายร่วมกันประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอ

8. สมาชิกเครือข่ายร่วมแรงร่วมใจที่จะพัฒนาการดำเนินงานโดยการเข้าร่วมทำงานที่ต้องออกแรงกายแรงใจในการดำเนินงานและร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ที่ตนมีอยู่เข้าร่วมสมทบสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเครือข่าย

9. สมาชิกร่วมควบคุมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุง รักษาโครงการผลิตกิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้

4. ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ดังนี้
 นพพงษ์ บุญจิตรดุรงค์ (2534) ได้อธิบายบทบาทของผู้นำไว้ 3 ประการดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่รวมกัน (Maintenance of Membership) หมายถึง กรรมการเครือข่ายจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับ คนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) หมายถึง กรรมการเครือข่ายจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึง กรรมการเครือข่ายจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มเป้าหมายการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นั้นบรรลุเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้อธิบายบทบาทของภาวะผู้นำ (Leadership Roles) ของกรรมการเครือข่ายไว้ดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead)
2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson)
3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator)
4. การสอนงาน (Coach)
5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้
6. แสดงบทบาททำงานเป็นทีม (Team Player)
7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical Problem Solver)
8. เป็นผู้ดำเนินการประกอบการ (Entrepreneur)

สมชาติ กิจบรรยง (2544) ได้อธิบายส่วนบทบาทและหน้าที่ของผู้นำของกรรมการเครือข่ายตามทัศนะจำแนกออกเป็น 6 ประการ คือ

1. สร้างความเข้าใจในองค์การให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
3. การวางแผนและกำหนดงาน
4. การพัฒนาคนทำงาน
5. ทาวิธีจะได้รับความร่วมมือจากทีมงาน
6. การปรับปรุงตนเอง

สมชาติ กิจบรรยง (2544) ได้อธิบายบทบาทและหน้าที่ของผู้นำของกรรมการเครือข่ายในการบริหารงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดการองค์การ (Organizing)
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
4. การสั่งและมอบหมายงาน (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling)
6. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานประโยชน์ (Relationship Coordinating)

หน่วยศึกษานิเทศก์, สำนักการศึกษา (2549) ในสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่ากรรมการเครือข่ายเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนสำหรับหน้าที่ของกรรมการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนได้แก่

1. เป็นผู้เชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และบุคลากรในเครือข่ายอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. เป็นผู้เชื่อมประสานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เรียกว่านวัตกรรม
3. เป็นผู้เชื่อมประสานที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกและเครือข่ายภายนอก
4. เป็นผู้เชื่อมประสานที่ทำให้เกิดการสร้างผู้นำทางวิชาการภายในเครือข่ายของตนให้เป็นแกนนำในการพัฒนาสมาชิกในเครือข่ายทุกโรงเรียนได้เกิดองค์ความรู้ร่วมกันอย่างทัดเทียมสามารถขยายผลสู่เครือข่ายภายนอกได้
5. เป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์

ศิริพร ตันติยมาศ (2550) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย (Leadership) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความมุ่งมั่น รักงาน และมีความรับผิดชอบ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี การปรับปรุง พัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี

จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (2553) ได้อธิบายผู้บริหารและกรรมการเครือข่ายเป็นคณะบุคคลที่คัดเลือกจากสมาชิกเครือข่าย มีการผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่ดำเนินงานของเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยการรวมพลังของสมาชิก โดยที่คณะกรรมการร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่าย

จากการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ผู้วิจัยสรุปได้ว่ากรรมการเครือข่ายประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก
2. กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ
3. กรรมการเครือข่ายเป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์
4. กรรมการเครือข่ายเป็นผู้เชื่อมประสานให้เกิดการสร้างผู้นำทางวิชาการภายในเครือข่าย ซึ่งจะทำให้มีการพัฒนาสมาชิกในเครือข่ายทุกโรงเรียนได้เกิดองค์ความรู้ร่วมกันอย่างทัดเทียม สามารถขยายผลสู่เครือข่ายภายนอกได้
5. กรรมการเครือข่ายเป็นที่ยอมรับกับกลุ่มเครือข่าย สามารถความสามัคคีในหมู่คณะให้เกิดขึ้นในกลุ่มเครือข่าย
6. กรรมการเครือข่ายมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของสมาชิก
7. กรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
8. กรรมการเครือข่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือจากทีมงาน

5. การวิเคราะห์การจัดกระทำข้อมูล (PNI)

1. การประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) เป็นสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานเป็นความแตกต่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (What should be) (Witkin and Altschuld.1995) ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) นั้นเป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการศึกษาความแตกต่าง (Discrepancy) หรือการศึกษาช่องว่าง (Gap) ระหว่างสภาพที่เป็นจริง (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) นำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนที่จะเลือกช่องว่างหรือความต้องการจำเป็น (Needs) ที่สำคัญที่สุดไปดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป (Witkin and Altschuld. 1995 ; คมศร วงษ์รักษา. 2540)

2. ความหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้อธิบายนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น

2 ประเภท คือ ประเภทแรกการนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สองการนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริงนิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สองกำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนองนิยามตามโมเดลนี้เรียกว่า “Performance Needs”

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยามโมเดลนี้ เรียกว่า “Treatment Needs”

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นในองค์การหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดยนำความสามารถมาตรฐาน

(สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานลบด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา(ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

Kaufman และ English (1979) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการหาความต้องการที่เป็นผลสุดท้ายหรือผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ได้
2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการสังเกตทดลอง เพื่อต้องการหาผลผลิตมาเทียบกับเกณฑ์แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการ
3. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
4. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผลที่ได้กับผลที่ต้องการแล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนนำไป

ปฏิบัติ Witkin (วิชัย เสวกงาม. 2552 : 46 ; อ้างอิงมาจาก Witkin. 1968) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า คือกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและการตัดสินใจ

จากความหมายของความต้องการจำเป็นดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการค้นหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว หรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรืออยากให้เป็น แล้วนำผลของความแตกต่างไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางไม่ให้เกิดความแตกต่างหรือทำให้มีความแตกต่างน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มีกระบวนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
- 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis)
- 3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

การดำเนินงานทั้งสามขั้นตอน ดังภาพประกอบ

(1) การระบุความต้องการจำเป็น

ควรจะเป็น เป็นจริง

1.

2.

ควรจะเป็น เป็นจริง

1.

2.

ควรจะเป็น เป็นจริง

1.

2.

(2) การวิเคราะห์สาเหตุ

การพัฒนาแผนงาน/โครงการ

.....

.....

.....

.....

(3) การกำหนดทางเลือก

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2550)

ภาพประกอบ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความจำเป็นของหลักสูตรไว้ดังนี้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร คือผู้ประเมินจะต้องพิจารณาถึงจุดมุ่งหมาย และสภาพแวดล้อมหรือบริบทของการประเมิน รวมทั้งลักษณะของการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผลที่จะได้ในการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร สรุปได้ดังนี้

1. ขั้นก่อนการประเมิน (Reassessment) ในขั้นแรกนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

- 1.1 การวางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.3 กำหนดขอบเขตหลักของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน
- 1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน
- 1.5 ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือแผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น และการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้ว ในขั้นนี้เป็นขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- 2.1 สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นนี้ย่อมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย
- 2.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระดับแรก
- 2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา
- 2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผลที่ได้ในขั้นประเมินคือความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระดับแรก

3. ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การทำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วย

- 3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็น

ขั้นตอนที่สำคัญและทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหาจากข้อที่ 1 ทำให้ทราบปัญหาที่เร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหา ก็จะสูญเสียเปล่าในการทำการประเมินดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น โดยการจแนนนับ สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดคำถามและขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น
3. กำหนดการประเมินความต้องการจำเป็น

3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

3.3 การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การจัดทำรายงาน

3.6 การใช้ผลประเมิน

4. ประเภทของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้นำเสนอประเภทของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นการวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ใช้การวิเคราะห์ปฐมมาน ได้แก่ การวิจัยสำรวจ การวิจัยอนาคต การวิจัยบรรยาย กลุ่มที่สอง เป็นการวิจัยทุติยมาน เป็นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์ทุติยมานกลุ่มที่สาม เป็นการวิจัยเพื่อประเมินงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Meta Evaluation of Needs Assessment Research) เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จึงเสนอสังเขปของวิธีการที่ใช้ในการประเมินความจำเป็นของแต่ละวิธี ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสำรวจการระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจ เรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เมื่อกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้วจึงทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล

และการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญสำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy) หรือนิยามการแก้ไขปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากนี้ ต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2. การใช้แบบสอบถามวิธีการที่ใช้การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่า เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์การ ไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การมากกว่าการพัฒนารายบุคคลเครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานค่า ซึ่งมีทั้งรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์

3. การสัมภาษณ์ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์เป็นวิธีหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่ายไม่ซับซ้อนแต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ต้องเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์การ หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็น นอกจากนี้ก็วิจัยต้องมั่นใจในคุณภาพของผู้สัมภาษณ์ว่า มีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

4. กระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีการที่สามารถให้คำตอบแบบองค์รวมได้วิธีหนึ่งและสามารถนำไปใช้ได้หลายบริบท สามารถปฏิบัติได้ง่ายใช้เวลาไม่มากนักเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการจำเป็น หลักการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้กระบวนการกลุ่ม คือการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานอันจะส่งผลต่อการนำผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์

5. การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Technique : FGT) เป็นวิธีการหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการฟังและการเรียนรู้จากกลุ่มผู้เข้าประชุม วิธีเก็บข้อมูลแบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากันทำให้เกิดพลวัตของกลุ่มเพื่อไปกระตุ้นความคิดเห็นของตนเองและความคิดเห็นของผู้อื่นออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจในขณะดำเนินการ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดลึกซึ้งกลุ่มเล็กและมีแง่มุมต่าง ๆ ของความคิดและประสบการณ์ของคนในกลุ่มสามารถดำเนินการได้รวดเร็วประหยัดเวลากระบวนการกลุ่มจะทำให้เกิดการสื่อสารกันภายในกลุ่มระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมกับผู้ดำเนินการอภิปรายและระหว่างสมาชิกด้วยกันเองสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดปัญหา การวางแผนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล การสนทนากลุ่มเริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมายการเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มจากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึกใช้คำถามง่ายไม่ลำเอียงแต่เจาะจงการกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการที่มีภูมิหลังคล้ายกัน การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบสงบของผู้นำสนทนา คือต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่นหลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดคำสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลักจัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางลบ คำตอบทางบวก และข้อเสนอแนะ แปลความหมายในการรายงานผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วย และข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึก อารมณ์ ประเด็นสำคัญ คือ ต้องระวังเรื่องการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่นำเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใคร

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งอาจสรุปได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. เทคนิคที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็น การสำรวจความต้องการจำเป็น เป็นการระบุหรือแยกแยะว่าความต้องการจำเป็นอะไรเกิดขึ้นบ้าง โดยการสำรวจความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือการสำรวจสภาพปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับว่าความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เป็นความต้องการจำเป็นประเภทใด วิธีที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ทั้งวิธีการเชิงสำรวจกระบวนการกลุ่ม และเทคนิคเชิงอนาคต ดังนี้ วิธีการเชิงสำรวจ เช่น สำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การค้นคว้าจากเอกสาร การทดสอบ การวิเคราะห์งาน เทคนิคเหตุการณ์วิกฤต เป็นต้น กระบวนการกลุ่ม เช่น กลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control) กลุ่มสมมติ (Nominal Group Technique) อาศรมความคิด (Community Forum) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) การระดมสมอง (Brainstorming) ประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เดคัม (DACUM) การสร้างแผนที่แนวคิด (Concept Mapping) เป็นต้น เทคนิค

เชิงอนาคต ได้แก่ เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) วิชาฉายภาพอนาคต (Scenarios) เทคนิควงล้ออนาคต (Future Wheel) และการศึกษาแนวโน้ม (Trend Studies) เป็นต้น โดยรายละเอียดของแต่ละวิธี ดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม การสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเนื่องจากเป็นวิธีที่คุ้นเคยและประหยัด สามารถรวบรวมข้อมูลจากคนจำนวนมาก ๆ ได้การคำนวณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทำได้ง่าย ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพราะไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้เก็บข้อมูล การใช้แบบสอบถามอาจจำแนกได้หลายประเภทตามวัตถุประสงค์ของการใช้ เช่น แบบสอบถามที่มีรูปแบบการตอบที่แตกต่างกัน ได้แก่ การตอบแบบเดี่ยว และการตอบแบบพหุ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการสำรวจความต้องการจำเป็นที่ง่ายอาศัยการเผชิญหน้าได้ตอบระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ ทำให้เห็นบุคลิก ท่าทางตลอดจนความรู้สึกนึกคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์สามารถถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหา ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นของบุคคลเหล่านั้น การสัมภาษณ์ใช้รวบรวมข้อมูลได้จากผู้ให้ข้อมูลทุกระดับแม้จะอ่านเขียนไม่ได้ เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการใช้คำถามมีความยืดหยุ่นสูงแต่การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง หากต้องสัมภาษณ์บุคคลเป็นจำนวนมาก ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ยากในการลงสรุปผล เพราะมาจากบุคคลที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันทางความคิด วิธีการสัมภาษณ์อาจกระทำได้อีกวิธี เช่น

2.1 วิธีสัมภาษณ์แบบอิสระ โดยปล่อยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลจำนวนมาก แต่ค่อนข้างยากในการรวบรวมข้อมูล

2.2 วิธีสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางข้อคำถามไว้ล่วงหน้า ทำให้ได้ข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้สัมภาษณ์แต่อาจไม่ได้ข้อมูลที่มีความสำคัญ

3. การสังเกต เป็นวิธีการสำรวจความต้องการจำเป็นที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลจดบันทึกพฤติกรรมลงในเครื่องมือที่สร้างขึ้น เช่น แบบวัดความถี่ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม แบบตรวจสอบพฤติกรรมในการทำงานประเภทของการสังเกตสามารถแบ่งได้หลายประเภทตามเกณฑ์ต่อไปนี้

3.1 แบ่งตามการใช้เครื่องมือ ได้แก่ การสังเกตอย่างมีโครงสร้าง และการสังเกตอย่างไม่มีโครงสร้าง

3.2 แบ่งตามบทบาทของผู้สังเกต ได้แก่ การสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม

4. การค้นคว้าจากเอกสาร เป็นวิธีการสำรวจที่ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ เช่น รายงาน

การประชุม บันทึกลง เอกสาร และหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรต่าง ๆ เช่น นโยบายองค์กร รายงานประจำปีบันทึกการปฏิบัติงาน ประวัติพนักงาน เป็นต้น เอกสารเหล่านี้จะให้ข้อมูลใน 3 ลักษณะ คือ

4.1 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ภาระหน้าที่โครงสร้าง นโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติงาน ตลอดจนจำนวนบุคลากรและทรัพยากรอื่น

4.2 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ได้แก่ ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานด้านการเข้าออกงาน การขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ข้อร้องทุกข์ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

4.3 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานและสายทางเดินของงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้น - ลง ของผลงาน ค่าใช้จ่ายในการผลิต ความสิ้นเปลือง เป็นต้นในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรระดับประเทศจะต้องมีการวิเคราะห์ตัวหลักสูตรเดิมเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่มีอะไรที่บกพร่องล้าสมัย ผลจากการวิเคราะห์จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ นอกจากนี้ก็ต้องวิเคราะห์ข้อมูลหรือประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ได้แก่ จำนวนผู้เรียนทั้งหมด จำนวนผู้เรียนแจกแจงตามเพศและอายุแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น หรือลดลงอัตราการมาเรียน อัตราการลาออกกลางคันอัตราการเรียนต่ออัตราของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีคะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ได้จากการค้นคว้าเอกสารซึ่งเป็นรายงานการศึกษาของหน่วยราชการรายงานของโรงเรียน

5. การทดสอบ เป็นวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวัดความสามารถ ความถนัด ความสนใจของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน ทำให้ทราบความต้องการจำเป็นที่ชัดเจนในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เช่น การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน สำหรับพ่อแม่ในชุมชนเกษตรกรรมชนบทจะต้องประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนของพ่อแม่ในชุมชนว่ามีเพียงพอถูกต้องแล้วหรือไม่ หรือการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษาผู้สร้างหลักสูตรจะต้องประเมินความต้องการจำเป็นโดยศึกษาว่าครูประถมศึกษามีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ถูกต้องเพียงพอหรือไม่ก็ต้องสร้างแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษาเครื่องมือที่ใช้ทดสอบมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบทดสอบความถนัดแบบทดสอบบุคลิกภาพแบบทดสอบการปฏิบัติงาน เป็นต้น

6. การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและกิจกรรมในการทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

6.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

6.2 ระบุตำแหน่งงานที่จะวิเคราะห์

6.3 เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งอาจใช้เทคนิคการสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบบันทึก การปฏิบัติงานการทดลองลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และการใช้วิธีผสมผสาน

6.4 วิเคราะห์งานซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลออกมา 2 ส่วน คือคำอธิบายงาน (Job Description) และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

7. เทคนิคเหตุการณ์วิกฤต (CIT) ใช้กับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในการอธิบายถึงเหตุการณ์วิกฤตของงานที่เกิดขึ้นว่าปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพในการอธิบายถึงเหตุการณ์นั้นจะทำการสอบถามเพื่อให้บุคคลอธิบายว่ามีอะไรที่จะนำไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมภายใต้ความสามารถของการควบคุมเช่น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครูประถมศึกษา อาจประเมินความต้องการจำเป็นโดยให้ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์เขียนบรรยายพฤติกรรมการสอนหรือสมรรถภาพด้านการสอนของครูที่ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ประทับใจและไม่ประทับใจออกมา เพื่อกำหนดเป็นสมรรถภาพด้านการสอนสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมครูต่อไป

8. กลุ่มควบคุมคุณภาพ เป็นวิธีการหาความต้องการจำเป็นโดยมีหลักการว่าผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด กลุ่มควบคุมคุณภาพมีขั้นตอนของการดำเนินงานโดยใช้กลุ่มพนักงานประมาณ 10 คน ที่มีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมกระบวนการกลุ่มโดยรวมกันระบุปัญหาในการทำงานวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นทุกสัปดาห์ ละ 1 ครั้ง โดยกลุ่มพนักงานจะเลือกปัญหาขึ้นมาวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นร่วมกันหาสาเหตุของปัญหา แล้วเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมแนะนำวิธีการในการแก้ปัญหานั้นได้ข้อสรุปของการแก้ปัญหาคือ ข้อดีของเทคนิคนี้ คือ ข้อมูลที่ได้สามารถแก้ไขปัญหในการทำงานได้ตรงจุด และช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ข้อจำกัดของเทคนิคนี้คือ ผู้นำกลุ่มต้องมีความสามารถในการระดมการสูง ผู้เข้าร่วมกระบวนการควรมีทักษะในการวัดผลที่ดีการกำหนดและการวิเคราะห์ปัญหาอาจทำให้หลักสูตรได้ชัดเจน ปัญหาที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคนี้ไม่ควรมีความซับซ้อนมากเกินไป

9. เทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal Group technique) เป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นโดย Andre L. Delbecq และ Andrew H. Van Deven ใน ค.ศ. 1968 มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวความคิดที่หลากหลายในเวลาอันสั้น ใช้การประชุมแบบมีโครงสร้าง ให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มประมาณ 7 – 10 คน เขียนแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามที่ชัดเจนนำความคิดเห็นเหล่านั้นเข้าสู่กลุ่มเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจในความคิดเห็นของแต่ละบุคคลแล้วลงมติโดยการประมาณค่า (Rating) หรือจัดเรียงลำดับความสำคัญส่วนจะตัดสินใจเลือกใช้วิธีใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่ามีความคิดที่ต้องการหาฉันทามติจำนวนมากหรือน้อยถ้ามีจำนวนน้อยเพียงไม่กี่ข้อวิธีที่เหมาะสมก็คือ วิธีจัด

เรียงลำดับความสำคัญ แต่ถ้ามีจำนวนมากหรืออาจจะมากกว่า 10 ข้อวิธีการที่เหมาะสมคือวิธีประเมินค่า ส่วนใหญ่จะนำเทคนิคกลุ่มสมมติไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุจำแนกหรือจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

10. อาศรมความคิด เป็นเทคนิควิธีการที่ดีวิธีหนึ่งสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นเหมาะสำหรับกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมากประมาณ 50 คน การใช้อาศรมความคิดสามารถใช้ในกระบวนการสำรวจความต้องการในขั้นก่อนการประเมินจุดดีของเทคนิคนี้ คือการกำหนดเป้าหมายและทำให้ได้ความคิดที่หลากหลาย

11. การสนทนากลุ่ม เป็นกระบวนการกลุ่มที่เคยนำมาใช้โดยนักการตลาดเพื่อประเมินผลผลิตและพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด และต่อมาถูกนำมาใช้ด้านการให้บริการทางสังคม การสนทนากลุ่มทำให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกในประเด็นที่ต้องการ โดยมีผู้ดำเนินการเป็นผู้กระตุ้นความคิดของผู้ร่วมสนทนา เหมาะสำหรับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 8 – 12 คน ผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มคือความคิดและแนวทางหรือประเด็นปัญหาความต้องการที่หลากหลายซึ่งผ่านการกลั่นกรองอภิปรายกลุ่ม

12. การระดมสมองเป็นวิธีการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีสร้างสรรค์ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยไม่มีการประเมินคุณค่าของความคิดเห็นโดยสมาชิกในกลุ่มหลักการอยู่ที่ให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับหัวข้อที่จะอภิปรายทุกคน โดยไม่คำนึงว่าจะถูกต้องหรือไม่เมื่อได้ระดมสะสมความคิดเห็นไว้เป็นจำนวนมากแล้วจึงมาอภิปรายเลือกเฟ้นกันต่อไป ตามกลุ่มที่เห็นว่าดีและเหมาะสม เช่น คณะทำงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรอาจใช้วิธีการประชุมระดมความคิดเห็นหรือระดมสมอง ในเรื่องสภาพปัญหา และความต้องการต่าง ๆ

13. ประชาพิจารณ์ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนจากกลุ่มตัวอย่างเป็นการสำรวจเกี่ยวกับการเมือง สังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของประชาชนเพื่อหาคำความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินกิจกรรมหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ

14. เทคนิคเดคัม (Developing A Curriculum : DACUM) เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีขนาดเล็ก ประมาณ 8-12 คน ที่ใช้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้อภิปรายแสดงความคิดเห็นโดยมีหลักการที่สำคัญ คือผู้ที่ปฏิบัติงานย่อมมีความเชี่ยวชาญในงานนั้นมากที่สุด กระบวนการที่สำคัญของเทคนิคนี้ มี 3 ขั้นตอนหลัก คือ การระดมสมองการอภิปรายแสดงความคิดเห็นและการหาฉันทมติจากผู้เข้าร่วมกระบวนการกลุ่ม โดยระบุความจำเป็นของงานที่มีความสำคัญลงบนแผนภูมิเดคัม จัดลำดับความสำคัญของงานภายในแผนภูมิ เทคนิคเดคัมเป็นเทคนิคที่ช่วยให้มองเห็นภาพและทิศทางของการดำเนินงานได้ชัดเจนและเป็นเทคนิคที่ช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณในการดำเนินการ ข้อจำกัดของเทคนิคอยู่ที่การวิเคราะห์งานไม่ค่อยได้รายละเอียดเท่ากับกระบวนการอื่น รวมทั้งผู้นำกลุ่มต้องมีความสามารถในการกระบวนการสูง

15. การสร้างแผนที่มโนทัศน์ หมายถึง กระบวนการสร้างมโนทัศน์เชิงโครงสร้างอย่างเป็นระบบจากกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สนใจ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบสเกลพหุมิติ (Multidimensional Scaling) หรือ MDS และการวิเคราะห์กลุ่มแบบลำดับขั้น (Hierarchical Analysis) หรือ CA วิเคราะห์จัดกลุ่มความคิดของทุกคนและแสดงออกมาเป็นภาพบนแผนที่เรียกว่า แผนที่มโนทัศน์ กระบวนการสร้างแผนที่มโนทัศน์มีหลักการดังนี้ 1) เน้นการมีส่วนร่วม 2) ใช้หลักการอนุมาน 3) ทุกขั้นตอนมีความต่อเนื่องตามหลักของเหตุผล 4) แสดงออกมาให้เห็นได้เป็นภาพที่เรียกว่า แผนที่มโนทัศน์ ซึ่งง่ายต่อการนำเสนอและการทำความเข้าใจ

16. เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการหาความต้องการจำเป็นโดยใช้การระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยไม่เปิดเผยชื่อและไม่มีการเผชิญหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อทำนายเหตุการณ์ หรือความเป็นไปได้ในอนาคตโดยอาศัยฉันทมติ (Consensus) จากผู้เชี่ยวชาญ ข้อสรุปจากฉันทมติ ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ จึงเป็นข้อสรุปที่ปราศจากการครอบงำทางความคิดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถามประมาณ 2-4 รอบทำให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนคำตอบและมีโอกาสถกเถียงความคิดของตนอย่างรอบคอบ ข้อจำกัดของเทคนิคนี้คือผู้เชี่ยวชาญอาจไม่รู้สภาพที่แท้จริงขององค์ประกอบการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญหลายรอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่าย การสร้างความเข้าใจในประเด็นปัญหาให้ตรงกันและการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในกระบวนการที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริงทำได้ยาก

17. วิธีฉายภาพอนาคต เป็นการสำรวจความเป็นไปได้ในอนาคตจากจินตนาการ ซึ่งเป็นภาพของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การฉายภาพอนาคตเป็นการจินตนาการภาพเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตจะทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในปัจจุบัน คือถ้าการตัดสินใจนั้นจะทำให้ผลที่เกิดขึ้นในอนาคตก็ทำให้เลือกที่จะทำเช่นนั้น แต่ถ้าผลที่เกิดขึ้นไม่ดีก็จะหลีกเลี่ยงการกระทำเช่นนั้น

18. การศึกษาแนวโน้ม คือการศึกษาข้อมูลทางสังคม เศรษฐกิจการเมืองโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีผลต่อการพยากรณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้แค่ไหนเพียงใด ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากตำราซึ่งบรรยายเหตุการณ์ปัจจุบันหรือสภาพการณ์เหล่านั้นที่เกิดในช่วงเวลาต่าง ๆ กันกับในอดีต นำข้อมูลมาศึกษาเปรียบเทียบ ใช้เทคนิคการวิจัยพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาแนวโน้มมีความจำเป็นต่อการวางแผนการศึกษาและการเตรียมแก้ปัญหาอันเกิดจากอัตราการเพิ่มของประชากร เป็นต้น

19. เทคนิควงล้ออนาคต เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพยากรณ์แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากสิ่งที่คิดว่าเป็นปัญหาหรือสิ่งที่เป็แนวทางแก้ไขเพื่อพิจารณาว่าเมื่อเกิดปัญหานี้แล้วจะมีผลกระทบต่องสิ่งต่าง ๆ อย่างไรบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมต่อไป

2. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุเป็นขั้นตอนสำคัญระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลกับการพิจารณาแนวทางที่เป็นไปได้ในการวางแผนหรือพัฒนาหลักสูตร ทำให้สามารถพิจารณาเลือกแนวทางในการวางแผนหรือพัฒนาหลักสูตรได้ดีขึ้น วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุมีหลายวิธี ส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่ม เนื่องจากเป็นวิธีการที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ และมีความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลสูง นอกจากนี้พลวัตรของกลุ่มยังช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะหลากหลายและละเอียดมากขึ้น ด้วยวิธีการวิเคราะห์สาเหตุที่ใช้กระบวนการกลุ่มช่วยในการวิเคราะห์ ได้แก่ เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอล์ททรี (Fault Tree Analysis) การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา (Fish boning Technique) การวิเคราะห์สาเหตุและผลที่ตามมา (Cause and Consequence Analysis) ซึ่งรายละเอียดของแต่ละเทคนิคดังนี้

2.1 การวิเคราะห์แบบฟอล์ททรี เป็นเทคนิคการวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้แผนภาพที่เริ่มต้นด้วยเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และจะมีสาเหตุของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ออกเป็นกิ่งก้านเหมือนต้นไม้ ซึ่งการวิเคราะห์สาเหตุนี้จะทำเป็นลำดับขั้นโดยสามารถพิจารณาสาเหตุจากค่าความน่าจะเป็นลำดับขั้นโดยทั่วไปจะใช้การวิเคราะห์แบบฟอล์ททรีได้ไม่ต่ำกว่า 50 สาเหตุ การวิเคราะห์แบบฟอล์ททรีเป็นเทคนิคที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเรื่องที่ต้องการนำมาวิเคราะห์สาเหตุผลที่ได้จากเทคนิคนี้คือ สาเหตุเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

2.2 การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา เป็นเทคนิคที่ใช้ระบุสาเหตุของความต้องการจำเป็นที่เป็นอยู่โดยใช้แผนภูมิที่มีลักษณะเป็นก้างปลา ส่วนหัวจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือปัญหา แล้ววิเคราะห์สาเหตุใหญ่ของความต้องการจำเป็นหรือปัญหานั้น ๆ และเขียนแสดงเป็นเส้นเหมือนก้างปลา แต่ละสาเหตุใหญ่ ๆ ก็จะมีแขนงของสาเหตุย่อย ๆ เทคนิคนี้จะทำให้สมาชิกทุกฝ่ายรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยให้สมาชิกประมาณ 10-12 คน

2.3 การวิเคราะห์สาเหตุและผลที่ตามมาเป็นเทคนิคที่ใช้กลุ่มและใช้การอภิปราย เช่นเดียวกับการระดมสมอง แต่มีขั้นตอนที่เป็นระบบและยากกว่าเล็กน้อย โดยจะมีการรอบในการให้กลุ่มช่วยระบุความต้องการจำเป็นสาเหตุและผล ความยากง่ายในการแก้ไขความต้องการจำเป็นนั้น ๆ ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจแก้ไขความต้องการจำเป็นที่ตรงประเด็นและมีความชัดเจนขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัดเนื่องจากการระบุความต้องการจำเป็นครั้งละหลายๆ ความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสาเหตุและผลของความต้องการจำเป็นต่าง ๆ ได้น้อย และไม่ได้แสดงถึงความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้

3. เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินมีความสมบูรณ์ได้ผลนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการต่อไปได้ ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจะต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงตรงหรือความตรง

(Validity) และความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพด้วยการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายวิธี แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้

3.1 การจัดจากข้อมูลที่มีการตอบสนองเดียว (Single Response) เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากชุดของความต้องการจำเป็นหรือข้อรายการหลาย ๆ ข้อที่ได้มาจากแบบสอบถามของผู้ประเมินซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบให้ตอบเพียงส่วนเดียว หลังจากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญจากความสำคัญมากไปสู่ความสำคัญน้อยหรือจากความสำคัญน้อยไปสู่ความสำคัญมากก็ได้ วิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้ได้แก่

3.1.1 การจัดอันดับ (Ranking) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ง่ายและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด โดยการให้เปรียบเทียบความสำคัญของข้อรายการแล้วให้หมายเลขตามความสำคัญของข้อนั้น ๆ ซึ่งมีรูปแบบคำสั่งที่ใช้อยู่หลายแบบ เช่น ให้เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด ให้เรียงอันดับข้อรายการตามความสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขมา 3 อันดับ (อาจจะเป็น 4, 5, 6, 7 ... อันดับ) หรือให้เรียงข้อรายการตามอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (เรียงหมดทุกข้อรายการ) เป็นต้น จากนั้นนำผลการจัดเรียงลำดับของทุกคนมานับคะแนนความถี่ของลำดับความสำคัญในแต่ละข้อรายการแล้วจัดความต้องการจำเป็นตามลำดับ

3.1.2 การประมาณค่าตามสเกล (Rating by Scales) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมแพร่หลายในการวัดทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เพราะเข้าใจได้ง่ายได้ซับซ้อน ส่วนมากใช้มาตรประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยให้ผู้ประเมินกำหนดน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อ แล้วนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น

3.1.3 การจัดเรียงบัตรรายการ (Card Sort) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้การเรียงบัตรรายการตามความสำคัญของข้อรายการทำให้ผู้ประเมินเกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ซึ่งได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในการวัดทางจิตวิทยา เช่น การจัดเรียงบัตรอาชีพ (Vocational Card Sort) ที่สนใจ เป็นต้น วิธีการคือจัดเรียงบัตรรายการตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แล้วนับความถี่ของอันดับที่ในแต่ละความต้องการจำเป็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3.1.4 การให้น้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired – Weighting Procedures: PWP) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการเปรียบเทียบความสำคัญและให้น้ำหนักคะแนนรายข้อทีละคู่ เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญกว่าในคู่ นั้น จากนั้นมีการนับความถี่ใน

การเลือกความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อรายการแล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3.1.5 มาตรฐานขนาด (Magnitude Estimation Scaling : MES) เป็นกระบวนการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างข้อรายการทั้งหมดกับข้อเกณฑ์ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้แล้ว แล้วให้น้ำหนักคะแนนที่แสดงถึงความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เมื่อเทียบกับข้อรายการเกณฑ์ น้ำหนักคะแนนที่ได้มาคำนวณ แล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3.2 การจัดจากข้อมูลหลายชุด (Multiple Data Sets) เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการนำคำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่มีสองส่วนในแต่ละข้อคำถามมาเปรียบเทียบกันแล้ว จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามคะแนนที่คำนวณได้ ถ้าความต้องการจำเป็นข้อใดมีค่าผลต่างสูงที่สุดแสดงว่าข้อนั้นมีความสำคัญสูงสุด ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนั้นเป็นประจำ หรือมีความรู้เกี่ยวกับการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นบ้างโดยสรุปเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทคนิคที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและเทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญนั้น การใช้เทคนิคเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงขึ้นอยู่กับเลือกใช้ที่เหมาะสมกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

5. การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้เสนอการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลายๆ แบบ วิธีการที่ดีควรจะเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้งในระยะยาวและระยะสั้น เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองแบบเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ ทุกวิธีมีการดำเนินการคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนดการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวมีวิธีการจัดลำดับ 4 วิธี ได้แก่ วิธีการจัดเรียงลำดับตามมัธยฐานสำหรับมาตราบ

กลุ่ม (Category Scales) วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) วิธีการให้น้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired – Weighting Procedure) และวิธีการจัดเรียงลำดับด้วยการ์ด (Card Sort) สำหรับเทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ มีวิธีการจัดลำดับ 3 วิธี ได้แก่

1. กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ประกอบด้วยวิธี Mean Difference Method (MDF) วิธี Priority Needs Index (PNI) วิธี Priority Needs index แบบปรับปรุง (PNI-modified) และวิธีการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis)

2. กลุ่มวิธีใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ ประกอบด้วย 2 กลุ่มวิธี ได้แก่ กลุ่มวิธีสถิติเดลหรือเดล-เอ็น (Del-N) และกลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น (Weighted Needs Index : WNI) การวิจัยนี้ใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (Priority Needs Index : PNI modified) ซึ่งสูตรในการคำนวณคือ PNI modified โดยการหาค่าผลต่างของ (I- D) หาดด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพ ที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช. 2550 : 279) วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบนี้ (PNI modified) มีข้อดี คือ คำนวณง่ายให้สรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น ข้อจำกัดของวิธีนี้ คือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็น Interval scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ผลต่างที่มีค่าเท่ากันในระดับต่ำกับระดับสูงยากในการจัดเรียงลำดับ โดยการหาค่าผลต่างของ (I- D) หาดด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพ ที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช. 2550 : 279) วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบนี้ (Modified Priority Needs) มีข้อดี คือ คำนวณง่าย ให้สรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น ข้อจำกัดของวิธีนี้ คือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็น Interval scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ผลต่างที่มีค่าเท่ากันในระดับต่ำกับระดับสูงยากในการจัดเรียงลำดับค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจ ต้องพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

6. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 354 หมู่ที่ 2 ตำบลหัวขวาง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม บนที่ราบสูงโคราชเป็นพื้นที่กึ่งกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียกว่า สะดืออีสาน อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 28 กิโลเมตร อำเภอกุสุมาลย์มีพื้นที่จำนวน 827.876 ตารางกิโลเมตร

2. ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

2.1 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอและกลุ่มโรงเรียน

ตาราง 2 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอและกลุ่มโรงเรียน

อำเภอ	ประเภท			กลุ่มโรงเรียน
	ประถมศึกษา	ขยายโอกาส	รวม	
กุสุมาลย์	57	16	73	7
เขียงยืน	30	7	37	5
ชื่นชม	8	4	12	3
กุตุรัง	19	4	23	4

2.2 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา (แยกตามขนาดโรงเรียน)

ตาราง 3 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา (แยกตามขนาดโรงเรียน)

ขนาดโรงเรียน	เกณฑ์/จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
เล็ก	ไม่เกิน 120 คน	99
กลาง	121-600 คน	44
ใหญ่	601-1,499 คน	2
ใหญ่พิเศษ	ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป	-
รวม		145

วิสัยทัศน์

“สร้างคุณภาพการศึกษา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0

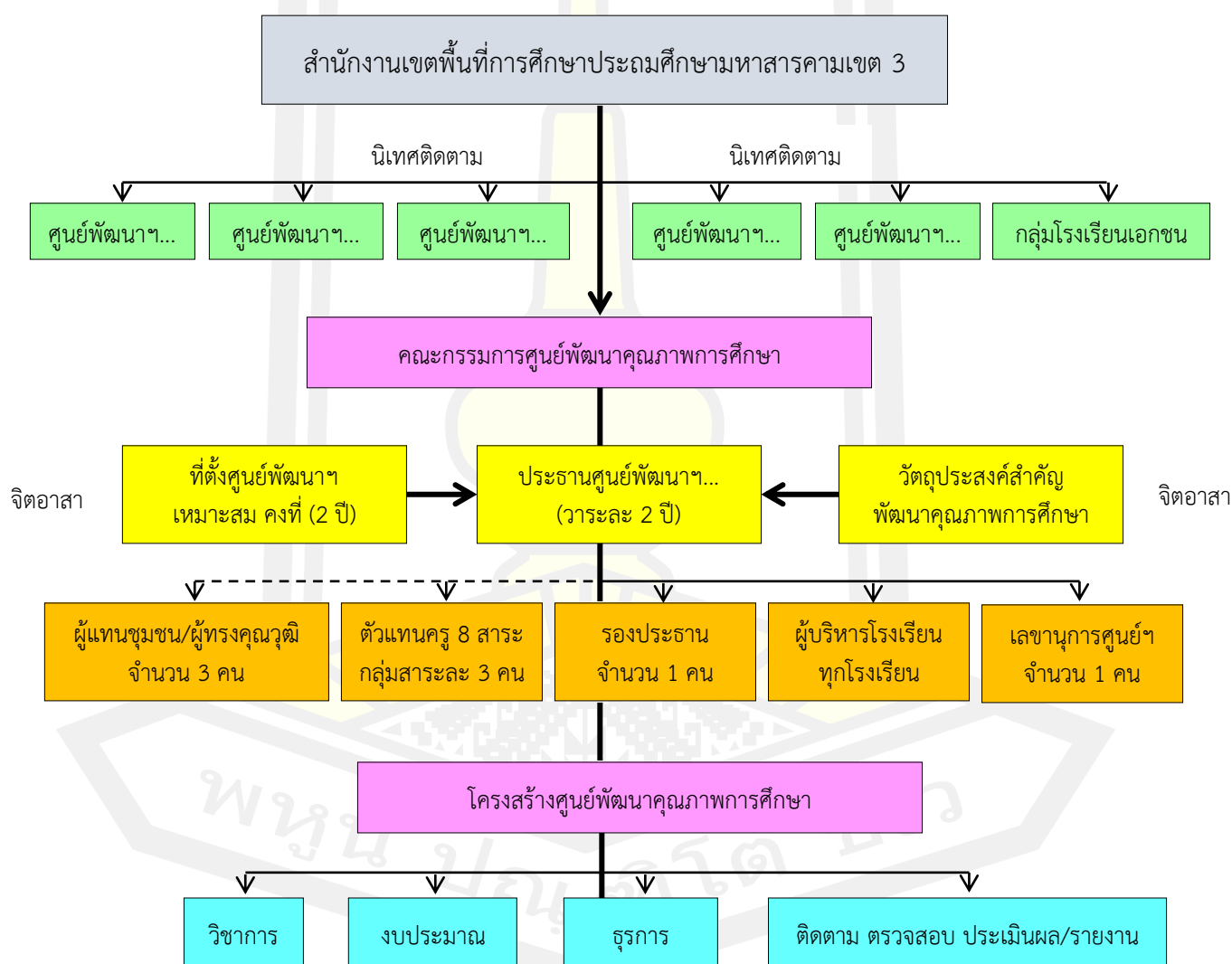
เป้าหมาย

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นตามคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษภาคบังคับ ตามหลักศาสตร์พระราชาสู่คุณภาพมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีเครือข่ายบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล จากทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา

3. รูปแบบโครงสร้างกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

สุวรรณ กุดคำ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความเข้มแข็งของเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะรูปแบบวิธีการทำงานของเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พ่อแม่ ผู้ปกครองที่เป็นคณะกรรมการเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จำนวน 642 คน ผลการศึกษาพบว่า กรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ขึ้นไป ระยะเวลาที่เข้ามาเป็นกรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมการเครือข่าย 1 ปี และคณะกรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการเครือข่ายระดับห้องเรียน ซึ่งลักษณะเครือข่ายของพ่อแม่ ผู้ปกครอง พบว่า เป็นการมารวมกลุ่มกันของพ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อช่วยกันส่งเสริมพัฒนาการศึกษาของบุตรหลานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น มีลักษณะรูปแบบไม่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นความผูกพันทางสังคมวัฒนธรรมไทยที่มีความสัมพันธ์แบบเพื่อน แบบญาติพี่น้อง รูปแบบวิธีการทำงานของเครือข่าย พบว่า มีลักษณะเป็นการบริหารโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากทุกห้อง ทุกระดับชั้น โดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เป็นการดำเนินงานจากระดับล่างสู่บน (bottom-up) มากกว่าเป็นการดำเนินงานตามที่คุณบริหารกำหนดมาจากบนสู่ล่าง (top-down) แล้วมาขอความร่วมมือจากสมาชิกเครือข่าย เป็นการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีอิสระ และมีความคล่องตัวในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย พบว่า เครือข่ายมีความเข้มแข็งเพราะสมาชิกเครือข่ายทุกคนมีส่วนร่วม เครือข่ายมีผู้นำเข้มแข็ง เครือข่ายมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เครือข่ายมีพันธกิจร่วมกัน และเครือข่ายมีหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนให้การสนับสนุน สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง พบว่า กรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ต้องทำงานประกอบอาชีพไม่ค่อยมีเวลาทำให้แรงจูงใจในการเข้ามาทำงานมีน้อย การประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประจำระหว่างครูกับผู้ปกครองยังไม่ทั่วถึง และขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานไม่มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานเครือข่ายผู้ปกครองที่ชัดเจนและกฎเกณฑ์ระเบียบขั้นตอนการทำงานของระบบราชการที่มีขั้นตอนมากเกินไป ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง คือ ควรมีการสนับสนุนนโยบาย เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานเครือข่ายที่ชัดเจน ควรให้กรรมการเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเด็กมากขึ้น หน่วยงานองค์กรเครือข่ายควรทำงานแบบเชื่อมโยง ควรจัดให้มีศูนย์ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองโดยตรง ควรมีการประชาสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารให้ทั่วถึง

ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอยู่เสมอ ควรคัดเลือกกรรมการเครือข่ายจากบุคคลในสังคมหลากหลายสาขาอาชีพ ควรคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจจริง เสียสละ และมีเวลาให้กับทางโรงเรียน เข้ามาเป็นกรรมการของเครือข่าย และควรจัดตั้งองค์กรหรือสภาเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครองขึ้น

ศิริพร ตันติยมาศ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบระดับของประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อทราบรูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งมี 8 องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการเครือข่ายโรงเรียน จำนวน 642 คน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครู เครื่องมือที่ใช้ มี 3 ชนิด คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลและแบบตรวจสอบรายการ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ 1) กิจกรรมที่ทำร่วมกัน 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ทักษะด้านภาวะผู้นำ 4) ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 7) องค์การ(เครือข่ายโรงเรียน)แบบมีส่วนร่วม 8) บรรยากาศการมีส่วนร่วม 2. ระดับของประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก 3. รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม 8 องค์ประกอบซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปเป็นประโยชน์สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ธัชกร สุวรรณจรัส (2553) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนจากประสบการณ์บนเครือข่ายเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนจากประสบการณ์บนเครือข่ายเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนจากประสบการณ์บนเครือข่าย โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบฯ ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบฯ และขั้นตอนที่ 4 นำเสนอรูปแบบฯ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2553 ในโรงเรียน เขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 รวม 30 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.รูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนจากประสบการณ์บนเครือข่าย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) คน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทีม ทีมจัดการความรู้ ผู้เชี่ยวชาญ และกัลยาณมิตร 2) กระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ และ กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ 3) เทคโนโลยี ประกอบด้วย การสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารความรู้อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 4) ความรู้ จากประสบการณ์ของครู เพื่อนร่วมเรียนรู้ผู้เชี่ยวชาญ และกัลยาณมิตร และ 5) เครือข่าย ประกอบด้วย เครือข่ายคนและเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 2. รูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนจาก ประสบการณ์บนเครือข่าย ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การบ่งชี้ความรู้ 3) การสร้างและแสวงหาความรู้ 4) การจัดเก็บและเข้าถึงความรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความรู้ 6) การ ประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) การประเมินผลความรู้ 3. กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยจากการประเมิน ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 ผลการประเมินผลงานนวัตกรรมคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กลุ่มอยู่ในระดับดี มาก และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนจากประสบการณ์บน เครือข่าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

เจริญ ราชโสภา (2554) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมี ส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการประกอบด้วย กระบวนการการมีส่วนร่วม 6 ขั้นตอนคือการมีส่วนร่วมปรึกษาหารือการมีส่วนร่วมการวางแผนการมี ส่วนร่วมตัดสินใจการมีส่วนร่วมการปฏิบัติการการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลและการมีส่วน ร่วมปรับปรุงและพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานด้านวิชาการประกอบด้วย 12 ด้าน คือ การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษาการพัฒนา แหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การ ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ และการส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบคร้วองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สำหรับ สถานศึกษาขนาดเล็กพบว่า โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากและแต่ละด้านอยู่ในระดับมากโดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้รองลงมาคือ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน

นิตยา เทพอรุณรัตน์ (2554) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดปัจจุบันของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ รูปแบบกำกวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด คือ รูปแบบการมีส่วนร่วม รูปแบบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบของรูปแบบ 8 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด แต่ละองค์ประกอบดังนี้ 1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ ที่กำหนดโดยผู้รับผิดชอบแต่ละงาน 2) กระบวนการในการกำหนดเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์/วัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยใช้ข้อตกลงร่วมกันของทุกฝ่าย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้เป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/เป้าประสงค์ของโรงเรียนโดยได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกเสียงส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง 5) ลักษณะของโครงสร้างที่การกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นแบบแนวขวางหรือแนวนอน 6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมที่ลักษณะการติดต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการประสานงาน 7) แบบของการนำความสามารถในการนำผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาฉันทามติ 8) รูปแบบภาวะผู้นำพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนการบริหารด้วยระบบคุณภาพ TQA ความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานสูงสุด 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่เน้นความผูกพันของบุคลากร 2) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติที่เน้นกระบวนการทำงาน 3) ด้านการนำองค์การ โดยผู้นำระดับสูง (2) รูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติปัจจุบันสูงสุดของโรงเรียนคุณภาพพิเศษ คือ รูปแบบกำกวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุดคือรูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบเน้นวัฒนธรรม มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสำหรับโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทยคือ “รูปแบบการบริหารแบบบูรณาการที่เน้นเพื่อนร่วมงาน” จุดเน้นของรูปแบบเน้นบูรณาการระหว่างการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและการบริหารแบบเน้นวัฒนธรรม ลักษณะสำคัญของรูปแบบ มีองค์ประกอบของการบริหารจัดการ 8 ด้าน

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ประถมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วยกระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้แก่ 1)

ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและ
ภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการสร้าง
เสริมพลังอำนาจ (empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายและ 6) การ
ปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล นอกจากนี้ผลการทดลองยังพบอีกว่า กลุ่มบุคคล
หน่วยงาน/องค์กรที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือได้แก่กลุ่มผู้ปกครองนักเรียนกลุ่มผู้นำ
ชุมชนสถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษากลุ่มศิษย์เก่าภูมิปัญญาท้องถิ่นโรงพยาบาลชุมชนสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของ
เครือข่ายตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทเพื่อทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานด้าน
วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แล้วสรุปรวมจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา
ของการดำเนินงานแต่ละด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ
เป้าประสงค์ และจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน มีโครงการเกิดขึ้นหลายโครงการในโรงเรียนทั้ง 2 แห่งการ
ดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นในหนึ่งปีการศึกษาผลการประเมินโครงการพบว่าส่งผลต่อการ
เปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบต่อ
นักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา

วชิราภรณ์ สังข์ทอง (2554) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้สำหรับ
เครือข่ายทางสังคมเพื่อสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อวิเคราะห์สภาพการ
เรียนรู้ปัญหา ปัจจัยและเงื่อนไขสำหรับเครือข่ายทางสังคมในการจัดการจัดการเรียนรู้ และนำเสนอ
รูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคม เพื่อสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและ
เยาวชนพื้นที่ศึกษา ได้แก่ ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคใต้ จังหวัด
นครศรีธรรมราช ภาคตะวันตก จังหวัดเพชรบุรี ภาคกลาง จังหวัดสมุทรปราการ และภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม มาสร้างเป็นกรอบแนวคิด
การวิจัย และใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์สภาพการเรียนรู้ ปัญหา ปัจจัยและ
เงื่อนไขเพื่อยกร่างรูปแบบการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัด จำนวน 500 คน สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับวิธีการ
วิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการสังเกต ผลการวิจัย ปัญหาเด็กและเยาวชน
พบว่า ขาดภูมิคุ้มกันทางสังคมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านยาเสพติด ด้านการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัย
อันควร และด้านบริโภคนิยมจนเกินความจำเป็น แต่ละพื้นที่มีศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริม
ภูมิคุ้มกันทางสังคม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวมตัวเป็นเครือข่ายทางสังคม การจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ และสมาชิกในครอบครัวสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ แต่ประสบปัญหาการจัดการเรียนรู้
ด้านความตระหนัก ความจริงใจ มาตรการจัดการเรียนรู้ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์
งบประมาณ และการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัจจัยเงื่อนไขการเรียนรู้มี 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เครือข่ายทางสังคมสำหรับเด็กซึ่งเป็นเครือข่ายที่ให้ทั้งความรู้และได้เรียนรู้ ระบบคลังความรู้ออนไลน์ของเครือข่ายทางสังคม ระบบการช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการเข้าถึง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาครัฐสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้จากฐานวัฒนธรรมผสมผสานวิชาการสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น รูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคมมีชื่อว่า “SPIDER LEARNING MODEL” ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) องค์ประกอบของรูปแบบ 2) ขั้นตอนการเรียนรู้ 3) กิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางสังคม สภาพการเรียนรู้ของแต่ละพื้นที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการเรียนรู้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยเงื่อนไข 4 ประการ ได้แก่ 1) การปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายทางสังคม 2) ความตระหนักถึงการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคม 3) ฐานการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและวิชาการสมัยใหม่ 4) กลไกการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ Nodes เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ และจะปรับเปลี่ยนสถานภาพตามหลักการ 3 ประการ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) เวลา 3) วิธีการเชื่อมโยง สำหรับการตรวจสอบรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก (4.22) และทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้เอกสารประกอบการเรียนรู้ตามที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลพัฒนาขึ้น พบว่า รูปแบบการเรียนรู้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน ให้มีภูมิคุ้มกันทางสังคมได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ศมากร พาน้อย (2554) ได้ศึกษาการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) นำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร ได้แก่ เครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 เครือข่าย ผลวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ใคร่สร้างการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) จุดแข็งของการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือการติดตามประเมินผล ส่วนจุดอ่อน คือ ระบบสารสนเทศ โอกาสของการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ นโยบายของรัฐบาลและสภาพเทคโนโลยี ส่วนภาวะคุกคามคือสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคม 3) กลยุทธ์การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี 4 กลยุทธ์ คือ (1) ปฏิรูปการบริหารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ

ของเครือข่ายโรงเรียน (2) ขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน (3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (4) ยกระดับโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาเครือข่ายโรงเรียน

พัชรินทร์ จันทาพูน (2555) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก (2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากโรงเรียนขนาดเล็กทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่าง 390 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($X = 3.92$) โดยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน การร่วมกันบริหารผลประโยชน์ และการประเมินผลการปรับปรุงงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($X = 3.94$) รองลงมาคือด้านการกำหนดจุดประสงค์ร่วมกัน ($X = 3.91$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($X = 3.95$) โดยด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($X = 4.02$) รองลงมาคือด้านการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ($X = 3.96$) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.28$ โดยประเด็นที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.30$) รองลงมาคือด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่าย ($PNI_{Modified} = 0.29$) 2) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 24 กลยุทธ์รอง 75 วิธีการดำเนินการ โดยกลยุทธ์หลักประกอบด้วย (1) กลยุทธ์การก่อตั้งเครือข่ายความร่วมมือ (2) กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือ และ (3) กลยุทธ์การประเมินผลและการปรับปรุงงานของเครือข่ายความร่วมมือ

อนุนาถ ชื่นจิตร (2558) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายใน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายใน

สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก วิธีดำเนินการวิจัยดำเนินการเป็น 4 ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี นำไปกำหนดประเด็นสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานและความต้องการการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 175 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยจัดทำร่างรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์โดยจัดสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 5 คน ด้านการประกันคุณภาพ 5 คน และด้านการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษา 4 คน ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยทดลองใช้รูปแบบกับโรงเรียนขนาดเล็กที่สมัครใจ จำนวน 5 โรงเรียน แล้วศึกษาประสิทธิผลโดยใช้แบบติดตามตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กโดยผู้บริหารจากโรงเรียนเครือข่าย 5 คน ครูโรงเรียนละ 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 25 คน ผลการวิจัย 1. จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพแต่ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร ผู้บริหาร และครูมีความต้องการที่จะพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนโดยการสร้างรูปแบบเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 2. รูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบาย 2) จุดมุ่งหมาย 3) การสร้างเครือข่าย 4) วิธีดำเนินการบริหารจัดการเครือข่าย และ 5) การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ซึ่งมีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ 3. ผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนที่เป็นสมาชิกเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน อยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกองค์ประกอบ 4. รูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($X = 4.17$, $S.D. = 0.70$) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($X = 4.17$, $S.D. = 0.70$)

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายร่วมมือ เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสอบถามระดับการปฏิบัติการจัดการเครือข่ายความร่วมมือและการจัดการเครือข่ายความร่วมมือที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การสื่อสารที่มีประสิทธิผล (2) การเอาใจใส่เอื้ออาทร (3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ (4) การประชุม/สัมมนา 2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (4) การสร้างความกระตือรือร้น (5) การจัดโครงสร้างเครือข่าย (6) การสร้างทีมงาน 3. การมีส่วนร่วมมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความต้องการเปลี่ยนแปลง (2) ความตระหนักรู้ (3) แหล่งพบปะแลกเปลี่ยน (4) การกำหนดเป้าหมาย 4. ความไว้วางใจมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (2) ความซื่อสัตย์ (3) ความคุ้นเคย/เปิดเผย (4) ความน่าเชื่อถือ 5. การสร้างความตระหนักร่วม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความร่วมมือร่วมพลัง (2) ความตระหนักร่วม (3) ความภาคภูมิใจ 6. การสร้างพันธมิตร มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความจำเป็น (2) ความรับผิดชอบ (3) พันธะสัญญา (4) ความสมานฉันท์ 7. การปฏิบัติกิจกรรมร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ร่วมดำเนินการ (2) ร่วมประเมินผล และ 8. การตัดสินใจร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ (2) ร่วมตัดสินใจ ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องขององค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือและตัวชี้วัด เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการ

ยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบันของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านความไว้วางใจ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมร่วม ด้านการสร้างความตระหนักร่วม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตัดสินใจร่วม และด้านการสร้างพันธมิตร 3) ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 กระบวนการ คือ (1) การสร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน (2) การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น (3) การทบทวนผลการดำเนินงาน และ (4) การประเมินผลการดำเนินงาน ผลการตรวจสอบด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบด้วยกระบวนการ MACR (Multi Attribute Consensus Reaching) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พบว่า มีด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมาก 4) ผลการศึกษาการนำรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้พบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับการพัฒนาการสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (2) การติดตามผลหลังการพัฒนา โดยการประเมินระดับปฏิกิริยา (Reaction) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ (Results) พบว่า โดยรวมทุกระดับอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ผลการประเมินความพึงพอใจด้านเนื้อหา ด้านกระบวนการ ด้านสภาพแวดล้อมและสื่อประกอบ และด้านผลที่ได้จากการดำเนินงาน รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (4) ผลประเมินด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ด้านความเหมาะสม และความถูกต้อง ของรูปแบบพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ศันสนีย์ อินสาร (2562) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนสืบทอดแผ่นดินล้านนา มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์(ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน) มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนสืบทอดแผ่นดินล้านนา มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์(ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน) 2) ศึกษาสภาพการดำเนินงานของเครือข่ายการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนสืบทอดแผ่นดินล้านนา มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์(ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน) และ 3) พัฒนารูปแบบการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนสืบทอดแผ่นดินล้านนา มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์(ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน) กลุ่มตัวอย่าง

คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน ครูผู้รับผิดชอบงานดนตรีกีฬาศิลป์ จำนวน 35 คน และปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 คน ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนสืบศิลป์แผ่นดินล้านนามหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์(ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำเครือข่าย 2) ความไว้วางใจ 3) ความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง 4) การสร้างพันธมิตร 5) การมีส่วนร่วม 6) สมาชิกของเครือข่าย 7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 8) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และ 9) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผลการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบของการบริหารและจัดการเครือข่ายมีความเหมาะสมและสอดคล้องในทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาศาภาพการดำเนินงานการบริหารและการจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนโรงเรียนสืบศิลป์แผ่นดินล้านนามหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์(ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน) ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้นำเครือข่าย รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง ด้านการสร้างพันธมิตร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสมาชิกของเครือข่าย ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3. รูปแบบการบริหารและการจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนโรงเรียนสืบศิลป์แผ่นดินล้านนามหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์(ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน) ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การประสานงาน และ 4) การประเมินผลผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

House (1971) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการที่จะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรคือผู้นำ และผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารกับผู้ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2) กั้นบุคคลที่มีบุคคลครอบงำไว้ เพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น 3) เอาใจใส่กับความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริงและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยแสดงออก 4) ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับคนอื่น 5) กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่าง ๆ 6) ชะลอการประเมินทางเลือกไว้จนกว่าจะเสนอทางออกหมดแล้ว 7) ชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือก 8) เลือกแนวทางแก้ไข 9) การตัดสินใจไม่เป็นระบบงานประจำ (Routine) 10) ข้อมูลในการตัดสินใจต้องไม่เป็นมาตรฐานเกิดไปและไม่เป็นระบบศูนย์กลาง 11) ในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องให้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมกับกระบวนการตัดสินใจ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อ 1) รู้ถึงความจำเป็นของเสรีภาพที่ได้รับ

2) รู้สึกถึงความชอบธรรมของตนต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) รู้สึกถึงความสามารถของตนในการเข้าร่วมตัดสินใจ 4) เชื่อมั่นในความสามารถของตน

Norwich and Evans (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการพิเศษด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า การใช้วิธีการหลาย ๆ วิธีที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการใช้ความช่วยเหลือพิเศษด้านการศึกษา ซึ่งทำให้สมาชิกอธิบายรูปแบบต่าง ๆ ในการใช้ความร่วมมือได้ระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัย และยังสามารถอธิบายผลที่ได้ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ จากการศึกษานี้ได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นที่มีความสำคัญ และส่งผลถึงการให้ความช่วยเหลือพิเศษทางด้านการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนนั้นสัมฤทธิ์ผลซึ่งก็เป็นสิ่งที่หวังกันว่าผลที่ออกมาตามที่พรรณนาและเป็นสมมติฐานของการศึกษาค้างนี้ จะมีประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจทั้งหลายในการพัฒนาและผดุงไว้ซึ่งความช่วยเหลือพิเศษด้านการศึกษา ซึ่งส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษาตามระบบความร่วมมือนั้น เครือข่ายต่าง ๆ เกิดความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผสมผสานความคิด ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีความจำเป็นในปัจจุบัน นับสำคัญที่เขานำเสนอคือการสร้างเครือข่าย ซึ่งเข้าใจรูปแบบของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติและองค์ประกอบเกิดขึ้นในเวลาที่เหมาะสม สำหรับการช่วยเหลือนักเรียนด้วยวิธีความต้องการพิเศษด้านการศึกษา เมื่อโรงเรียนเห็นพ้องที่จะร่วมมือกันการสร้างเครือข่ายแสดงให้เห็นว่าเป็นวิธีการที่มีความยืดหยุ่น เพื่อสนับสนุนนักเรียนด้วยความต้องการพิเศษท่ามกลางการจัดการศึกษาในปัจจุบันท่ามกลางความสับสนในองค์กรที่ยังมีให้เห็น

Ribchester and Adwards (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้าง สำหรับโรงเรียนที่กำลังเติบโตจำนวนน้อยในกลุ่มวิธีนี้ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนดูเหมือนจะเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยทั้งความตึงเครียดภายในที่เกิดขึ้นโดยปกติ ในการร่วมมือระหว่างเครือข่ายโรงเรียน เพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ที่รับตำแหน่งผู้ประสานงานหมายความว่ามิมีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเจริญเติบโต เป็นผลให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้ยังเน้นความจริงที่ว่าอาจารย์ใหญ่ในแต่ละโรงเรียนนั้นกำลังร่วมกันทำงานเพื่อจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างเครือข่ายโรงเรียนประกอบกับการผสมผสานจากการสนับสนุนและการไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สำหรับโรงเรียนประถมศึกษากำลังเผชิญกับความกดดันจากฝ่ายบริหารเบื้องบน ในการเปลี่ยนโครงสร้างของข้อกำหนดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งผลแห่งบวกของการร่วมมือในเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นที่

ยอมรับโดยทั่วไป และสิ่งนี้ควรนำไปใช้กระตุ้นการขยายตัวของโรงเรียนในชนบท ในกฎหมายควรมีการเผยแพร่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการรวมตัวของเครือข่าย รวมถึงกลไกในการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ที่สำคัญคือกระทรวงแรงงานและศึกษาธิการ ควรคาดการณ์ล่วงหน้าในการให้การสนับสนุน การร่วมมือของเครือข่ายผ่านทางข้อกำหนดของทรัพยากรที่มุ่งหมายเอาไว้ ควรมีการกระตุ้นการสนับสนุนโดยเฉพาะสำหรับโรงเรียนที่ต้องการเผยแพร่ความชำนาญทางหลักสูตร ด้วยการแลกเปลี่ยนครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งลักษณะของความร่วมมือแบบนี้ถูกมองว่าผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นจะถูกคุกคามในเรื่องของความเป็นอิสระ เป็นข้อจำกัดที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทรัพยากรสำหรับการจัดหาให้ผู้ประสานงานเครือข่าย ผู้ให้คำแนะนำ หรือเจ้าหน้าที่เสริมนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพความร่วมมือกัน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอน ทรัพยากร และผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการนั้น สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเครือข่ายเชื่อมโยงด้วยคอมพิวเตอร์สำหรับโรงเรียนที่อยู่ใกล้กัน ถึงแม้จะมีการลงทุนในระยะแรกสูง แต่การลงทุนนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการบรรลุผลและความรวดเร็วในการแลกเปลี่ยน ซึ่งทำหน้าที่ในการแก้ปัญหาความยากลำบากในการปฏิบัติและความจริงที่เครือข่ายต้องเผชิญ

DEMİRTAŞ และ ALANOĞLU (2016) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู และความพึงพอใจในงาน การวิจัยนี้ได้ออกแบบตามแบบคัดกรองเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ความพึงพอใจของอาชีพครู และระดับการตัดสินใจในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดสองแนวคิด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและครูจำนวน 359 คน ซึ่งกำลังทำงานอยู่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาใน Diyarbakir โดยใช้วิธีการคือการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง วิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือการใช้สเกลการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมและสเกลความพึงพอใจในอาชีพการงาน ผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการตัดสินใจบริหารงานและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง การตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการศึกษาอยู่ในระดับสูง ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทางที่ดี

Mesut Sagnak (2016) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการเปลี่ยนแปลงแบบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การส่งผ่านผลของแรงจูงใจที่อยู่ภายใน ในคำชี้แจงว่า นักวิทยาศาสตร์สนับสนุนหัวข้อที่ว่าความสำเร็จจะไม่สามารถเกิดขึ้นกับโรงเรียนที่มีการใช้ระบบข้าราชการที่เน้นความสัมพันธ์แบบบนลงล่างแต่มีก็ยังมีกระจายออกจากศูนย์กลาง นักวิทยาศาสตร์ยังกล่าวว่าการจัดการแบบที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นเป็นวิธีที่ดีที่สุด การมีส่วนร่วมหรือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมนั้นหมายถึง การตัดสินใจร่วมกัน หรือใช้อิทธิพลในการตัดสินใจเลือกระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จากจุดนี้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะมุ่งเน้นไปที่การมีอำนาจในการตัดสินใจและเน้นการกระจายอำนาจมันเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโรงเรียนที่ต้องการใช้นวัตกรรม

ให้เกิดประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการใช้นวัตกรรมภายในองค์กร การเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมกระตุ้นให้บรรดาคุณครูในการหาโอกาสใหม่ๆ รวมถึงการสร้างข้อมูลใหม่ๆ และก็แสดงออกมา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมนั้นมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมสมาชิกต่าง ๆ ภายในองค์กร การจำลองการสร้างแรงจูงใจที่ใช้อธิบายผลของพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการระบุในผลการวิจัยว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมต่อผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเกิดโดยการใช้แรงจูงใจภายใน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อศึกษาบทบาทการส่งผ่านของแรงจูงใจภายในในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมขององค์กร วิธีการวิจัยคือการสำรวจแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัย มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 850 คน โดยเป็นครูที่สุ่มเลือกจากโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 68 โรงเรียนในศูนย์ของ Nigde และในเขตของประเทศตุรกี มีการใช้เครื่องมือ 3 ชนิดในการศึกษาเรื่องนี้ การวัดต่าง ๆ ถูกแปลงค่าโดยใช้กระบวนการแปลกลับไปกลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างต่าง ๆ และยังมีการใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงสำรวจกับการวิเคราะห์ที่มีหลักฐานยืนยันอีกด้วย แบบจำลองสมการโครงสร้างนี้ถูกทำขึ้นโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.7 ในขณะที่ทำการทดสอบ จากการวิจัยได้ข้อสรุปว่า ผลลัพธ์ : ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมถือเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ($\beta=0.26, p<.01$) และแรงจูงใจภายใน ($\beta=0.27, p<.01$) ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ($\beta=0.75, p<.01$) แรงจูงใจภายในที่เต็มไปด้วยความเป็นกลางระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\beta=0.06, t= 1.87$) ผลลัพธ์ต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ความสัมพันธ์ที่สำคัญหาได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแรงจูงใจภายใน

บทที่ 3

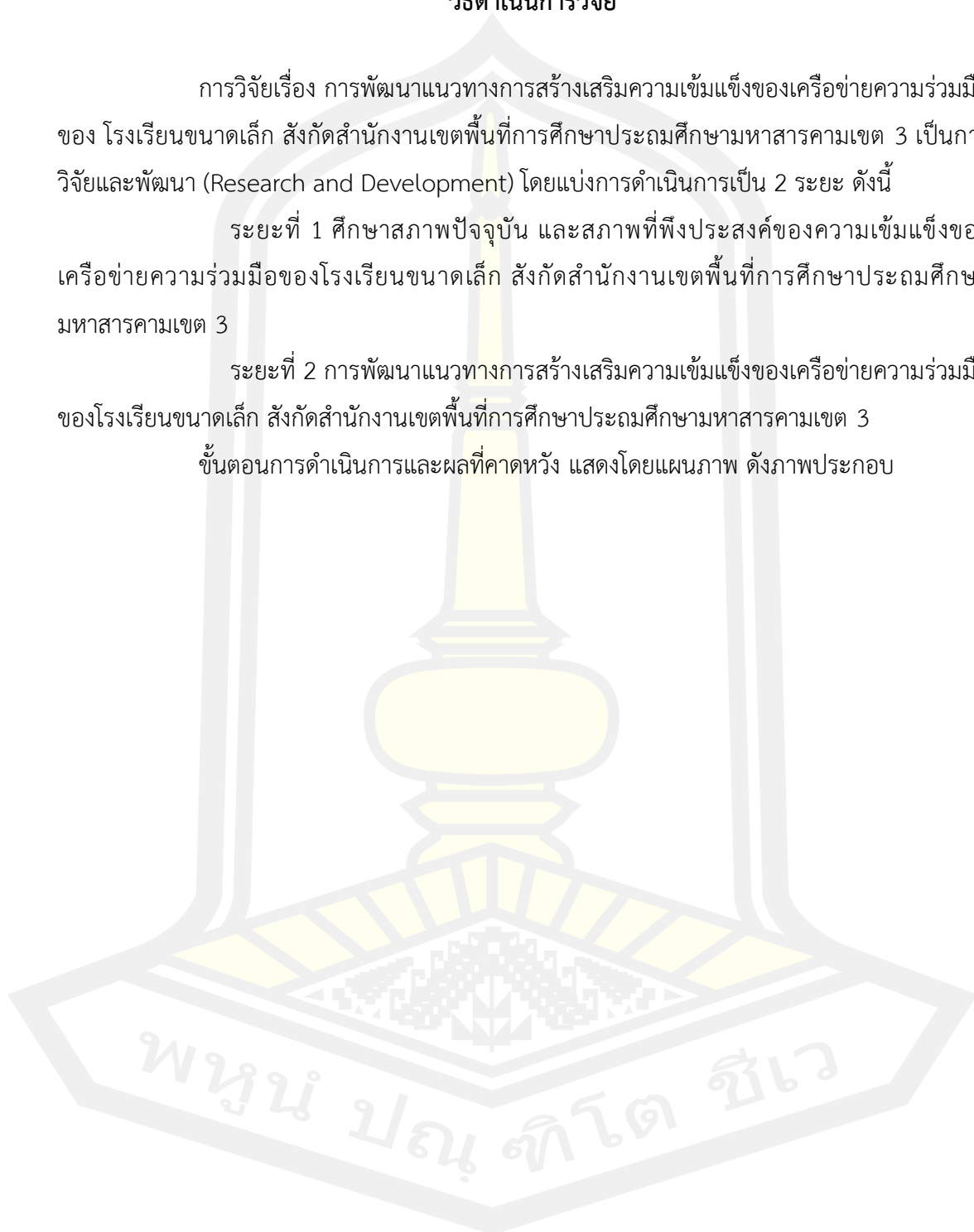
วิธีดำเนินการวิจัย

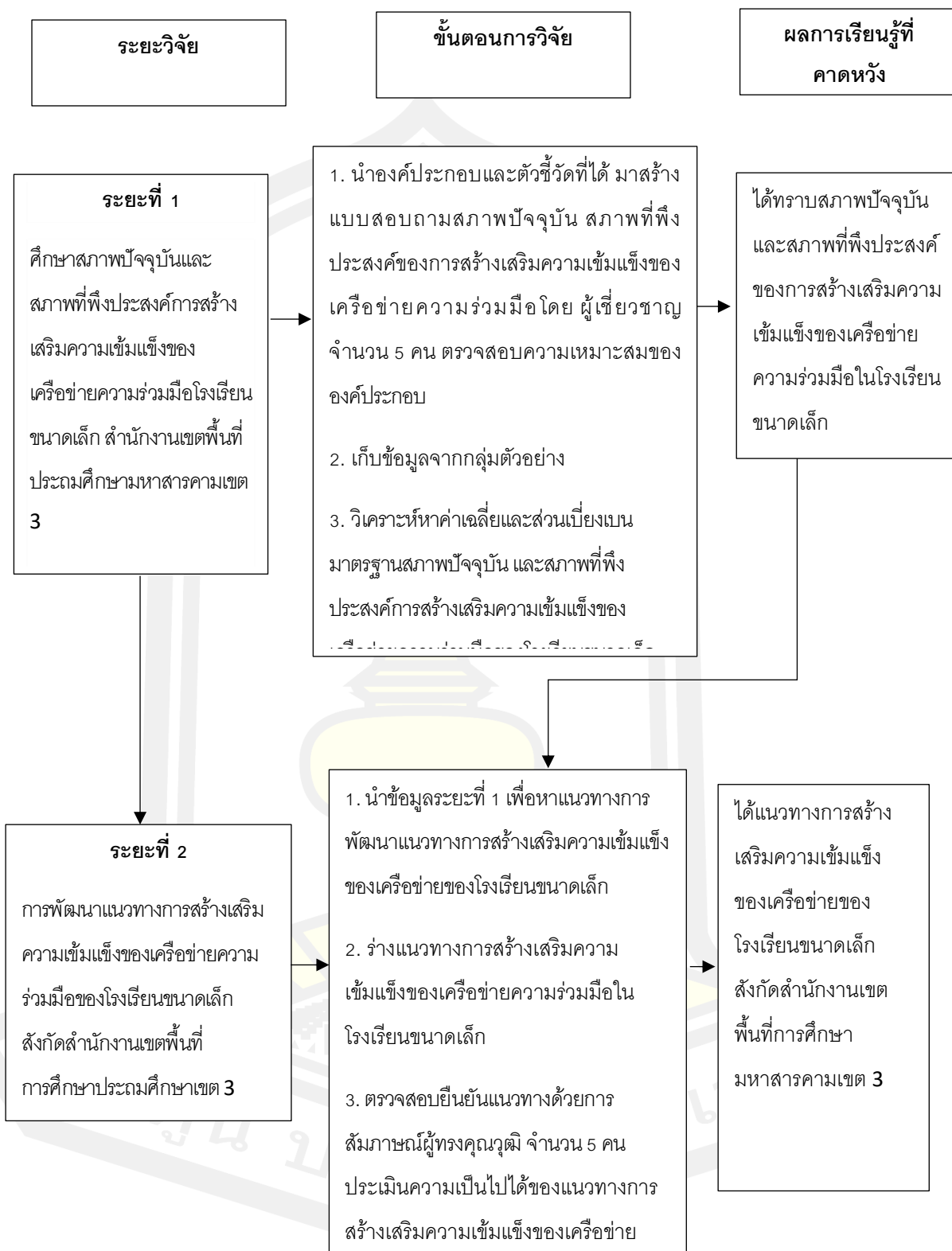
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ





ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง

การวิจัยเรื่อง เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

ในระยะที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

1.2 สืบเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อที่ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ ประกอบด้วย Conger & Kanungo (1988) ; Thomas & Velhouse (1990) ; Tracy (1990) ; Covey (1991) ; Scott & Jeffe (1991) ; Kinlaw (1995) ; กาญจนา แก้วเทพ (2538) ; พิทยา ว่องกุล (2542) ; กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2543) และ ธนา ประมุขกุล (2547) ได้ องค์ประกอบตัวชี้วัดการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ 4 องค์ประกอบตัวชี้วัดหลักดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมาย
- 2) สมาชิกเครือข่าย
- 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย
- 4) ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาแนวทาง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและครูผู้ประสานงานเครือข่ายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 จำนวนโรงเรียน 96 โรง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 96 คน และครูผู้ประสานงานเครือข่ายในโรงเรียน จำนวน 96 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และครูผู้ประสานงานเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

2.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) จำนวน 76 โรงเรียน

2.2.2 การกำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และครูผู้ประสานงานเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยการแบ่งตามอำเภอในสังกัดการดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ได้แก่

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ขนาดเล็ก	ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	ครูผู้ประสานงาน เครือข่าย	กลุ่มตัวอย่าง (n)
โกสุมพิสัย	28	28	28	56
กุตุรัง	10	10	10	20
เขียงยืน	22	22	22	44
ชื่นชม	16	16	16	32
รวม	76	76	76	152

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์วรรณกรรมได้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาร่างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.4.1 จบการศึกษาระดับมหำบัณฑิตทางการศึกษาขึ้นไปหรือมี

ประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา

3.2.4.2 จบการศึกษาระดับมหำบัณฑิตทางด้านการวัดผลและประเมินผลหรือสอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.2.4.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานองค์กร สถานศึกษา หรือเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไปซึ่งจากเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังมีรายนามดังต่อไปนี้

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศน์ศิริรินทร์ สว่างบุญ อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) การวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) นายวิเศษ พลอาจทัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3) นายประยงค์ ศรีทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุ้งวันดีประชาสรรค์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4) นายปิยณัฐ วงศ์เครือสร ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริราษฎร์หมากหญ้า วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5) นายจิรวัดณ์ วงษ์คง ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงมิตรภาพที่ 139 วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.2.5 นำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ที่เป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 30 คน และครูจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินเป็นรายข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.02 - 1.00 มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เกณฑ์ที่กำหนดคือตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป

3.2.6 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

4.2 ผู้วิจัยส่ง QR Code แบบสอบถามออนไลน์ พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านทางระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยระบุเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยโดยตรงตามที่อยู่ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรับแบบตอบรับของแบบสอบถามออนไลน์ครบแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คำตอบ	คะแนนที่ได้
เสมอ	5
บ่อย	4
บางครั้ง	3
ไม่ค่อย	2
ไม่เคยเลย	1

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ใส่คะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

5.2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.2.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

5.2.2 แปลความค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็กอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็กอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นขั้นตอนออกเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)

ตอนที่ 2 การศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ของโรงเรียนที่เป็นต้นแบบทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ร่างแนวทางแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ตอนที่ 4 ประเมินร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 1 มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น(Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น โดยการคำนวณสูตรดังต่อไปนี้

$$PNI\text{-modified} = (I - D) / D$$

I (Important) หมายถึง สภาพจริง

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

ตอนที่ 2 การศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ของโรงเรียนที่เป็นต้นแบบทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก

1. ขั้นตอนการ

1.1 ศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ในด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

1.3 สรุปประเด็นสำคัญและนำเสนอโดยการพรรณนา (Descriptive Analysis)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนต้นแบบที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ซึ่งดูได้จากข้อมูลคะแนนความต้องการจำเป็น (PNI) โดยเลือกโรงเรียนที่มีค่า PNI น้อยที่สุด จำนวน 3 เครือข่ายโรงเรียน ได้แก่

2.1.1 เครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนศรีโกสุมวิทยามิตรภาพที่ 209 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

2.1.2 เครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนบ้านหนองซอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

2.1.2 เครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนบ้านดอนสันติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 แบบสัมภาษณ์

3.1.2 แบบสังเกต

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก และนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างภายใต้แนวคิด 4 องค์ประกอบได้แก่

- 1) การกำหนดเป้าหมาย
- 2) สมาชิกเครือข่าย
- 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย
- 4) ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

3.2.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3.2.1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

3.2.1.4 นำเครื่องมือที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม)

3.2.1.5 ปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.1.6 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2 แบบสังเกต

3.2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสังเกตจากเอกสารตำรา (เกียรติสุตา ศรีสุข, 2546)

3.2.2.2 กำหนดสิ่งที่ต้องการสังเกตตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัยที่กำหนดไว้

3.2.2.3 วิเคราะห์ว่าสิ่งที่ต้องการสังเกตมีเหตุการณ์ ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมใดที่สังเกตได้บ้าง

3.2.2.4 นำเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมที่จะสังเกตมาเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง เพื่อให้่ายต่อการสังเกต

3.2.2.5 กำหนดสเกลการสังเกตให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะสังเกต เช่น เกิดขึ้น ทุกครั้ง บางครั้ง ไม่เกิดขึ้นเลย หรือปฏิบัติได้ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีเลย เป็นต้น

3.2.2.6 จัดทำแบบสังเกตฉบับชั่วคราว จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการ ควบคุมการวิจัย เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม) ตรวจสอบเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมที่จะสังเกต แต่ละอย่างวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะ ศึกษาและวัดได้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาทั้งหมดหรือยัง

3.2.2.7 จัดทำแบบสังเกตฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อนำไป ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการ สังเกตในโรงเรียนของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต พร้อมทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ จากกลุ่มเป้าหมายที่ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศรีโกสุมวิทยามิตรภาพที่ 209 โรงเรียนบ้านหนองซอน และโรงเรียนบ้านดอน สันติ

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกต มาวิเคราะห์ข้อมูลโดย การสรุปประเด็นสำคัญ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยได้รับแบบสอบถามคืน

5. การจัดกระทำและการข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก มาตรวจสอบสภาพความ สมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำผลการจากแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตโดยนำมาสรุปประเด็น สำคัญและนำเสนอโดยการพรรณนา (Descriptive)

ตอนที่ 3 ร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

การร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยให้สอดคล้องกับผล การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนขนาดเล็กในระยะที่ 1 และการศึกษาการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของ

โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาเป็นแนวทางในการร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ได้นำเสนอข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็นโดยการคำนวณสูตร ดังต่อไปนี้

$$PNI_{modified} = (I-D) / D$$

(I=ที่คาดหวัง: D = ที่แท้จริง)

1.2 ใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 1 และการศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในตอนที่ 2 ระยะที่ 3 มาเป็นแนวทางในการร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

1.3 ดำเนินการร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ตอนที่ 4 การตรวจสอบ ยืนยัน ประเมินร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก และจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 นำร่างแนวทางและคู่มือการแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

1.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น และนำเสนอโดยการพรรณนา (Descriptive)

1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

1.5 จัดทำคู่มือแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) กลไกและกระบวนการการทำงานของเครือข่ายความร่วมมือ 5) แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบยืนยันและประเมินร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1.1 สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิตทางการศึกษาขึ้นไป

2.1.2 มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.1.3 มีประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี ประกอบด้วย

2.1.3.1 นายวัฒนา ภูตานัว รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.3.2 นายदारรุ่ง คำบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคู (หนองคูวิทยาคาร) ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.1.3.3 นายปรีชา ประยงค์หอม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแบก (แบกสมบูรณ์วิทย) ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.1.3.4 นายอิทธิพล อนุฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแสง ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา

2.1.3.5 นางเพ็ญศรี กองเกิด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเลิงใต้ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.1.3.6 นายบรรณกร กงภูธร ผู้อำนวยการโรงเรียนทัพม่อนหินแงงวิทยา วุฒิการศึกษา ปริญญาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2.1.3.7 นางอารีรัตน์ นนทะชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๗ (บ้านมะโม) วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.1.3.8 นายมนัส เนืองมัจฉา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทองหลาง วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสาน

2.1.3.9 นายสิรภพ สารโพธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองโกวิทยกิจ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group)

3.1.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตามลำดับดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3.2.1.2 สร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

3.2.1.3 นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.2 การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมิน

3.2.2.2 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

3.2.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้ว แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2.2.4 นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพิจารณา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อประเมินแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

4.1.2 ดำเนินการติดต่อ นัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อประเมินแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

4.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณา วิพากษ์ วิจัยร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งมีขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม ดังนี้

4.1.3.1 เชิญผู้อำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการประชุม (Moderator)

4.1.3.2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุป และเสนอร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

4.1.3.3 ผู้ช่วยวิจัยช่วยจดบันทึก (Note Taker) และผู้บันทึกภาพ

4.1.3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องร่วมกันวิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อพิจารณา วิพากษ์ วิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการสร้าง

เสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

4.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลุ่มแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

4.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลุ่มแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

4.2.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลุ่มแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน

4.2.3 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลุ่มแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 รวบรวมมาได้

5. การจัดกระทำและการขอลิขสิทธิ์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลุ่มแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น และนำเสนอโดยการพรรณนา (Descriptive)

5.2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลุ่มแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

5.2.2. 1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 มาวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ เพื่อหาระดับคุณภาพความเหมาะสม ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด

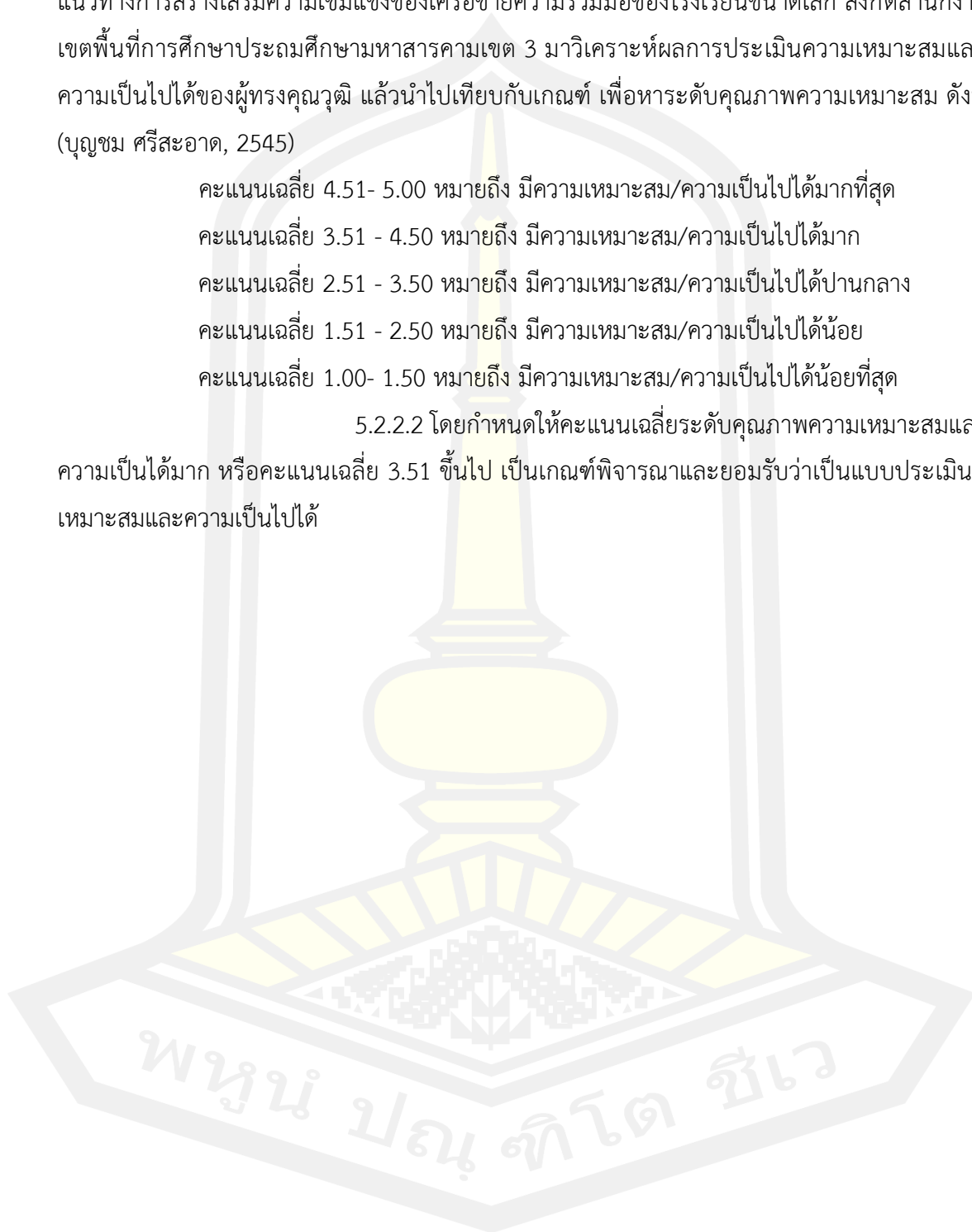
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

5.2.2.2 โดยกำหนดให้คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพความเหมาะสมและ
ความเป็นได้มาก หรือคะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์พิจารณาและยอมรับว่าเป็นแบบประเมินที่
เหมาะสมและความเป็นไปได้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำเสนอรายละเอียดผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D (Degree of Success)	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I (Important)	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI Modified	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 2 ระยะ ตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 สามารถจำแนกได้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 สามารถจำแนกผลการศึกษาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศาสนศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ จำนวน 3 โรงเรียน

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

จากข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ที่มีการตอบกลับ จำนวน 137 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน แบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 61 คน และครูผู้ประสานงานเครือข่ายจำนวน 76 คน คิดเป็น 90.13% ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 5 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประเภทข้อมูล	จำนวน (n=152)	
		จำนวน	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	61	44.53
	- ครูผู้ประสานงานเครือข่าย	76	55.47
2	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	- ปริญญาตรี	66	48.17
	- ปริญญาโท	70	51.09
	- ปริญญาเอก	1	0.72
3	ประสบการณ์ทำงาน		
	- 1-5 ปี	34	24.82
	- 6-10 ปี	58	42.34
	- 10 ปีขึ้นไป	45	32.84

จากตาราง 5 พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จำนวน ทั้งหมด 152 คน มีการตอบกลับจำนวน 137คน คิดเป็นร้อยละ 90.13 จำแนกตามตำแหน่งทางการศึกษา พบว่า เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 61 คน (ร้อยละ 44.53) และครู จำนวน 76 คน (ร้อยละ 55.47) ระดับการศึกษาปริญญาโทเป็นส่วนมาก 70 คน (ร้อยละ 51.09) ประสบการณ์ในการทำงานส่วนมากมีประสบการณ์ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 42.34)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

แนวทางการสร้างเสริมการ เข้มแข็งของเครือข่ายความ ร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.48	0.59	ปาน กลาง	4.54	0.49	มาก ที่สุด	0.306	2
2. ด้านสมาชิกเครือข่าย	3.61	0.59	มาก	4.67	0.48	มาก ที่สุด	0.293	4
3. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่าย	3.44	0.67	ปาน กลาง	4.50	0.49	มาก	0.308	1
4. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการ เครือข่าย	3.54	0.67	มาก	4.58	0.52	มาก ที่สุด	0.299	3
โดยรวม	3.51	0.63	มาก	4.57	0.49	มาก ที่สุด	0.301	-

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 3.61$) และ ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.48$) และด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 3.44$)

สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 4.50$) และอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 4.67$) ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.54$)

ความต้องการจำเป็นของแนวทางการการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 2) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3) ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย และ 4) ด้านสมาชิกเครือข่ายตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1.1 องค์กรเครือข่ายสามารถประสานงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	0.61	ปานกลาง	4.45	0.52	มาก	0.308	5
1.2 องค์กรเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ โดยการประสานงานด้านวิชาการระหว่างองค์กรเพื่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.45	0.59	ปานกลาง	4.54	0.40	มากที่สุด	0.315	3
1.3 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนากระบวนการเทคนิคและวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	3.21	0.72	ปานกลาง	4.43	0.57	มาก	0.380	1

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
สอนที่เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา								
1.4 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนมีการประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษา	3.50	0.53	ปาน กลาง	4.52	0.51	มาก ที่สุด	0.291	6
1.5 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนมีการกำหนดแนว ปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพ การศึกษา และรักษามาตรฐาน การศึกษาของโรงเรียน รวมถึง มาตรฐานองค์กรภายในกลุ่มให้ อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกัน	3.32	0.75	ปาน กลาง	4.41	0.60	มาก	0.328	2
1.6 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนมีการกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การ บริหารกลุ่มเครือข่ายความ ร่วมมือของโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ ผลตามเป้าหมายและมี ประสิทธิภาพ	3.56	0.55	มาก	4.45	0.42	มาก	0.250	9
1.7 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนมีการประชุม ปรึกษาหารือในประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารกลุ่ม เครือข่ายความร่วมมือของ	3.46	0.61	ปาน กลาง	4.53	0.57	มาก ที่สุด	0.309	4

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
โรงเรียน								
1.8 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนมีการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการที่แท้จริงของ โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ ได้สารสนเทศที่เอื้อต่อการ วิเคราะห์ร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย ความร่วมมือของโรงเรียน	3.68	0.55	มาก	4.74	0.40	มากที่สุด	0.288	7
1.9 โรงเรียนมีการดำเนินการ ประสานความร่วมมือจาก องค์กรในกลุ่มเครือข่ายความ ร่วมมือของโรงเรียนอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	3.74	0.43	มาก	4.82	0.49	มากที่สุด	0.288	7
โดยรวม	3.48	0.59	ปาน กลาง	4.54	0.49	มากที่สุด		

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด 3 ข้อได้ดังนี้ โรงเรียนมีการดำเนินการประสานความร่วมมือจากองค์กรในกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.74$) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เอื้อต่อการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.68$) และกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ

เพื่อให้การบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.56$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด 5 ข้อและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ข้อจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่ายให้มีคุณภาพใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 4.86$) โรงเรียนมีการดำเนินการประสานความร่วมมือจากองค์กรในกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.82$) และกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เอื้อต่อการวิเคราะห์ร่วมกัน ระหว่างคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.74$)

ความต้องการจำเป็นในแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ 1) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูพัฒนากระบวนการเทคนิคและวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 2) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และรักษามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน รวมถึงมาตรฐานองค์กรภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกัน 3) องค์กรเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ โดยการประสานงานด้านวิชาการระหว่างองค์กรเพื่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการ
สร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านสมาชิกเครือข่าย

2. ด้านสมาชิกเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความ ต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สำหรับสมาชิกเครือข่าย	3.98	0.41	มาก	4.91	0.52	มาก ที่สุด	0.233	5
2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนมีการกำหนด หน้าที่การดำเนินงานของ สมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.71	0.52	มาก	4.63	0.40	มาก ที่สุด	0.247	4
2.3 สมาชิกเครือข่ายมีอิสระ และมีสิทธิเท่าเทียมกันในการ บริหาร	3.15	0.76	ปาน กลาง	4.55	0.50	มาก ที่สุด	0.444	1
2.4 คณะกรรมการภายนอก ของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและสามารถให้ คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา งานได้	3.49	0.81	ปาน กลาง	4.52	0.51	มาก ที่สุด	0.295	2
2.5 สมาชิกเครือข่ายให้ความ ร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ของเครือข่าย	3.76	0.48	มาก	4.78	0.47	มาก ที่สุด	0.271	3
โดยรวม	3.61	0.59	มาก	4.67	0.48	มาก ที่สุด		

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านสมาชิกเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับ 3 ข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 3.98$) สมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย ($\bar{X} = 3.76$) และกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.71$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านสมาชิกเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ข้อจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 4.91$) สมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย ($\bar{X} = 4.78$) และกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.63$) ความต้องการจำเป็นในแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านสมาชิกเครือข่าย เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ 1) สมาชิกเครือข่ายมีอิสระและมีสิทธิเท่าเทียมกันในการบริหาร 2) คณะกรรมการภายนอกของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้ และ 3) สมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการ
สร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก
เครือข่าย

3. ด้านการมีส่วนร่วมของ สมาชิกเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความ ต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
3.1 สมาชิกเครือข่ายรับทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเครือข่ายแล้วร่วมกันเสนอแนะวิธีการพัฒนา ร่วมวางแผนนโยบายโครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขและลดปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร	3.44	0.59	ปานกลาง	4.31	0.49	มาก	0.252	8
3.2 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรมีจำกัดให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.75	0.61	มาก	4.47	0.53	มาก	0.192	9
3.3 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครือข่ายและร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย	3.35	0.60	ปานกลาง	4.51	0.43	มากที่สุด	0.346	3
3.4 สมาชิกเครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพากลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของ	3.59	0.73	มาก	4.61	0.55	มากที่สุด	0.284	5

3. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
กิจกรรมที่ทำร่วมกัน								
3.5 สมาชิกเครือข่ายร่วมเห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเครือข่าย โดยการเป็นผู้ร่วมอยู่ในคณะทำงานทุกขั้นตอนและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ	3.06	0.86	ปานกลาง	4.31	0.47	มาก	0.408	1
3.6 สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ	3.38	0.56	ปานกลาง	4.75	0.56	มากที่สุด	0.405	2
3.7 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้องหรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.72	0.60	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด	0.275	6
3.8 สมาชิกเครือข่ายร่วมแรงร่วมใจที่จะพัฒนาการดำเนินงานโดยการเข้าร่วมทำงานที่ต้องออกแรงกายแรงใจในการดำเนินงานและร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ที่ตนมีอยู่เข้าร่วมสมทบสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเครือข่าย	3.57	0.64	มาก	4.51	0.54	มากที่สุด	0.263	7

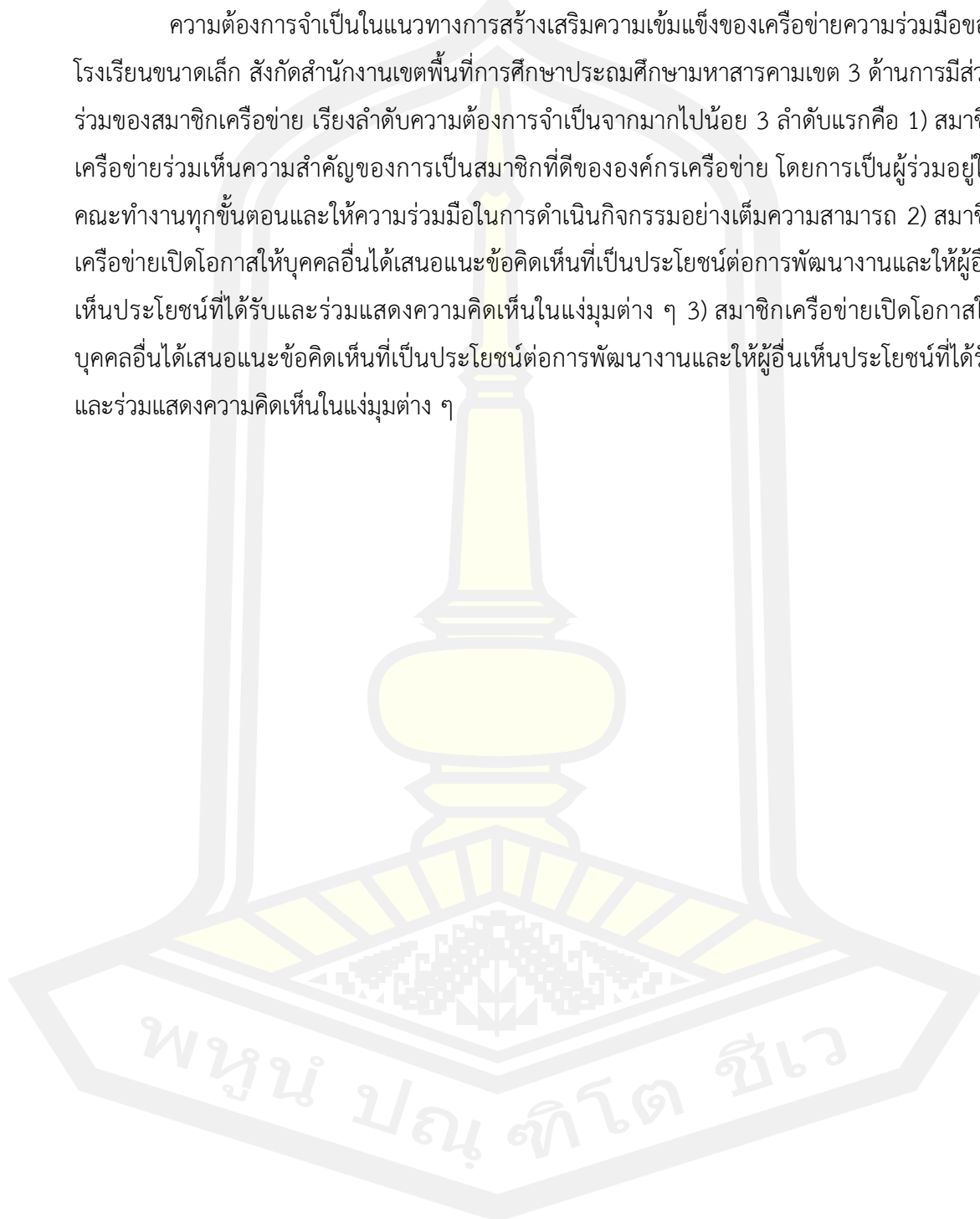
3. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
3.9 สมาชิกร่วมควบคุมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการผลิตกิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้	3.18	0.88	ปานกลาง	4.23	0.49	มาก	0.330	4
โดยรวม	3.44	0.67	ปานกลาง	4.50	0.49	มาก		

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับ 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่สุดจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรมีจำกัดให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 3.75$) สมาชิกเครือข่ายร่วมกันประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.72$) และสมาชิกเครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพากลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ($\bar{X} = 3.59$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สมาชิกเครือข่ายร่วมแรงร่วมใจที่จะพัฒนาการดำเนินงาน โดยการเข้าร่วมทำงานที่ต้องออกแรงกายแรงใจในการดำเนินงานและร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ที่ตนมีอยู่ เข้าร่วมสมทบสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเครือข่าย ($\bar{X} = 4.82$) สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.75$) และสมาชิก

เครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพากลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ($\bar{X} = 4.61$)

ความต้องการจำเป็นในแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ 1) สมาชิกเครือข่ายร่วมเห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเครือข่าย โดยการเป็นผู้ร่วมอยู่ในคณะทำงานทุกขั้นตอนและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ 2) สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ 3) สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ



ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

4. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความ ต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
4.1 กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก	3.60	0.74	มาก	4.77	0.44	มากที่สุด	0.352	2
4.2 กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ	3.71	0.69	มาก	4.73	0.57	มากที่สุด	0.274	6
4.3 กรรมการเครือข่ายเป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์	3.58	0.70	มาก	4.47	0.53	มาก	0.248	9
4.4 กรรมการเครือข่ายเป็นที่ยอมรับกับกลุ่มเครือข่ายสามารถความสามัคคีในหมู่คณะให้เกิดขึ้นในกลุ่มเครือข่าย	3.43	0.58	ปานกลาง	4.49	0.55	มาก	0.309	3
4.5 กรรมการเครือข่ายมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถ	3.32	0.65	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด	0.379	1

4. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการ เครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
อำนวยความสะดวกในการ ติดต่อประสานงานของสมาชิก								
4.6 กรรมการเครือข่ายมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการ สื่อสาร และสามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้	3.68	0.59	มาก	4.65	0.47	มาก ที่สุด	0.263	8
4.7 กรรมการเครือข่ายร่วมกัน วางแผนการดำเนินงานโดยได้รับ ความร่วมมือจากทีมงาน	3.47	0.74	ปาน กลาง	4.40	0.61	มาก	0.268	7
โดยรวม	3.50	0.67	ปาน กลาง	4.53	0.52	มาก ที่สุด		

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับ 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.71$) กรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($\bar{X} = 3.68$) และกรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 3.60$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับ 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.77$) กรรมการ

เครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.73$) และกรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($\bar{X} = 4.65$)

ความต้องการจำเป็นในแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ 1) กรรมการเครือข่ายมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของสมาชิก 2) กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก 3) กรรมการเครือข่ายเป็นที่ยอมรับกับกลุ่มเครือข่าย สามารถความสามัคคีในหมู่คณะให้เกิดขึ้นในกลุ่มเครือข่าย

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ตอนที่ 1 ผลการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$) แล้วจัดลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ทั้งโดยรวมและรายข้อ เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย และด้านสมาชิกเครือข่าย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 3 เครือข่าย กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้ประสานงานเครือข่าย เครือข่ายละ 2 คน รวมทั้งหมดจำนวน 6 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตัวอย่างผลการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย โดยใช้หลักเกณฑ์จัดกลุ่มคำตอบแล้วพิจารณาเลือกเฉพาะด้านที่มีร้อยละของความถี่ (Frequency) ตั้งแต่ร้อยละ 50 ($n = 6$ ขึ้นไป) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย

1.1 สมาชิกร่วมอยู่ในคณะทำงานทุกขั้นตอนและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ

เครือข่ายที่ 1

“...เครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน จัดตำแหน่งแบ่งสรรหน้าที่ให้สมาชิกทุกคนมีภาระงานเท่า ๆ กัน รวมทั้งการประเมินการทำงานหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินกิจกรรม”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมาย นัดหมายช่วงเวลาในการทำงาน กำหนดหน้าที่ และสรุปผลการดำเนินงานร่วมกัน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ออกคำสั่งราชการในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบตามฝ่ายของบุคลากรในเครือข่าย พร้อมระบุจุดประสงค์และระยะเวลาดำเนินโครงการที่ชัดเจนให้คณะทำงานได้ทราบเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการทำงานตลอดโครงการ...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายประชุมปรึกษาร่วมกันวางแผนกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานที่ตรงกัน สมาชิกทุกท่านก็จะร่วมปฏิบัติงานตลอดโครงการด้วยความเต็มใจ...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน เน้นการทำงานแบบพึ่งพาอาศัย แบ่งหน้าที่ให้คณะทำงานตามความถนัดเฉพาะของแต่ละคน เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถช่วยกันแก้ปัญหาและร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงจนแล้วเสร็จ....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เครือข่ายเน้นการทำงานแบบทีม (team work) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งแต่ขั้นตอนของวางแผน การตั้งจุดประสงค์ของการทำงาน จนถึงขั้นประเมินผลการทำงาน...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.2 สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ

เครือข่ายที่ 1

“...เครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน จัดตำแหน่งแบ่งสรรหน้าที่ให้สมาชิกทุกคนมีภาระงานเท่า ๆ กัน รวมทั้งการประเมินการทำงานหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินกิจกรรม”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมาย นัดหมายช่วงเวลาในการทำงาน กำหนดหน้าที่ และสรุปผลการดำเนินงานร่วมกัน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ออกคำสั่งราชการในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบตามฝ่ายของบุคลากรในเครือข่าย พร้อมระบุจุดประสงค์และระยะเวลาดำเนินโครงการที่ชัดเจนให้คณะทำงานได้ทราบเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการทำงานตลอดโครงการ...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายประชุมปรึกษาหารือร่วมกันวางแผนกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานที่ตรงกัน สมาชิกทุกท่านก็จะร่วมปฏิบัติงานตลอดโครงการด้วยความเต็มใจ...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...แบ่งหน้าที่ให้คณะทำงานตามความถนัดเฉพาะของแต่ละคน เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถช่วยกันแก้ปัญหาและร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงจนแล้วเสร็จ...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เครือข่ายเน้นการทำงานแบบทีม (team work) ตั้งแต่วางแผนจนถึงขั้นประเมินผลการทำงาน...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.2 สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ

เครือข่ายที่ 1

“...จัดแสดงผลงาน และมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมานิเทศงาน”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...รับการนิเทศจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและจัดงานแสดงผลงาน best practice ของแต่ละองค์กรในเครือข่าย...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ในขั้นของการประเมินการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานจากภายนอกได้ให้คำติชม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดรับคำติชมจากผู้ร่วมงานภายนอก และคำแนะนำจากคณะกรรมการเมื่อการประเมินภายในองค์กรเครือข่าย...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้ามาศึกษาดูงาน ในการดำเนินงานที่เป็นเลิศ พร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นจากคณะดูงาน....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ จากทางต้นสังกัด เช่นโรงเรียนสวຍງາມ จะได้รับฟังการนิเทศจากคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.3 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครือข่ายและร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

เครือข่ายที่ 1

“...จัดการประชุมหรือกิจกรรมระดมความคิดเห็นในกลุ่มเครือข่าย....”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดประชุมโดยให้มีการระดมความคิด หรือ brain storming เพื่อหาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายร่วมกัน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...จัดให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกทางความคิดและมีพื้นที่แสดงออกทางความคิด...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดให้มีการเข้าร่วมการแสดงผลงานของเครือข่ายอื่น เพื่อดูแนวทางการปฏิบัติแล้วนำมาอภิปรายร่วมกันในเครือข่ายของตนเอง...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...นำบุคลากรเข้าร่วมงานนิทรรศกาลของเครือข่ายอื่นที่มีความเป็นเลิศเพื่อศึกษาแนวทาง....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดกิจกรรมงานของเครือข่ายเครือข่ายอื่นที่มีผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแนวทางปฏิบัติ แล้วนำมาอภิปรายผลร่วมกัน...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.4 สมาชิกร่วมควบคุมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการผลิต กิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้

เครือข่ายที่ 1

“...ประชุมบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถติดตามผลโครงการและการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...เชิญชวนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตลอดจนผู้ที่สนใจหรือเต็มใจ เข้ามาช่วยประเมินโครงการและกิจกรรมที่ทางกลุ่มเครือข่ายจัดขึ้น...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ทำแบบประเมินความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรม แล้วสรุปผลความพึงพอใจของแต่ละกิจกรรม...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ประชุมเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสรุปและประเมินการดำเนินงานในแต่ละครั้ง...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินงาน โดยวนสลับ ทำให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ร่วมประเมินงาน...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.5 สมาชิกเครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพา
กลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำร่วมกัน

เครือข่ายที่ 1

“....จัดประชุมผู้ปกครอง คนในชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกัน
หาแนวทางร่วมกันจัดระบบการบริหารและพัฒนาเครือข่าย การประสานงาน การพัฒนาเครือข่าย
ความร่วมมือ....”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เชิญชวนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตลอดจนผู้ที่สนใจหรือเต็มใจ เข้ามาช่วยดำเนินการ
พัฒนากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนและพัฒนากิจกรรมของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...จัดประชุมผู้ปกครอง คนในชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันหาแนวทาง
ร่วมกันจัดระบบการบริหารและพัฒนาเครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตลอดจนบุคคลภายนอกที่สนใจหรือเต็มใจ เข้ามาช่วย
ดำเนินการพัฒนากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนและพัฒนากิจกรรมของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...จัดประชุมผู้ปกครอง คนในชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันหาแนวทาง
ร่วมกันจัดระบบการบริหารและพัฒนาเครือข่าย....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เชิญชวนให้ทุกฝ่ายทั้งสถานศึกษาและชุมชน ตลอดจนผู้ที่สนใจหรือเต็มใจ เข้ามา
ช่วยดำเนินการพัฒนากลุ่มเครือข่ายและพัฒนากิจกรรมของกลุ่มเครือข่าย....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.6 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ
อยู่เสมอ

เครือข่ายที่ 1

“...มอบหมายการประสานงานให้กับบุคลากรเป็นเรื่อง ๆ โดยเน้นความสะดวกในการ
ประสานงานของสมาชิกแต่ละคน...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...มอบหน้าที่การประสานงานให้แต่ละคน โดยแบ่งหน้าที่ตามหัวข้อเรื่องหรือโครงการ
ที่แต่ละคนรับผิดชอบ...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...จัดประชุมวางแผนงาน และจัดให้มีผู้นำของแต่ละฝ่าย เป็นผู้ประสานงานกับสมาชิก
...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สร้างทีมในการทำงาน และมีหัวหน้ากลุ่มขอบประสานงานกับองค์กรที่ร่วม
รับผิดชอบงาน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...จัดประชุมแบ่งงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตาม
ความต้องการหรือความจำเป็นในการดำเนินงาน...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ให้บุคลากรประสานองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานที่จนได้รับมอบหมายด้วยตนเอง หรือ
อาจจะตั้งผู้ประสานงานของทีมย่อย...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.7 สมาชิกเครือข่ายร่วมแรงร่วมใจ ร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ที่ตนเองมีอยู่เข้าร่วมสมทบ
สนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเครือข่าย

เครือข่ายที่ 1

“....องค์กรในกลุ่มเครือข่าย คือโรงเรียนร่วมกับชุมชนในการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์
ต่างๆ การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนร่วมกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ในการ
สนับสนุนกิจกรรม การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในการจัดระบบการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาระบบสารสนเทศการจำหน่ายวัสดุและการดำเนินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ
การใช้ทรัพยากรร่วมของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...จัดประชุมครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับโรงเรียนและองค์กรใน
พื้นที่ เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรร่วมกัน....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาระบบสารสนเทศวัสดุและครุภัณฑ์กลาง เพื่อการควบคุมดูแลรักษา การ
จำหน่ายวัสดุการดำเนินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของ
โรงเรียน....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.8 สมาชิกเครือข่ายรับทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเครือข่าย แล้วร่วมกันเสนอแนะวิธีการพัฒนา ร่วมวางแผนนโยบาย โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขและลด ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

เครือข่ายที่ 1

“...จัดประชุมเพื่อให้สมาชิกรับทราบปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไข รวมทั้งการ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนา...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้เห็นปัญหาในการทำงาน และหาแนวทาง ป้องกันปัญหานั้น ๆ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ประเมินผลการดำเนินงานทุกครั้งเพื่อสะท้อนปัญหาและหาทางป้องกันร่วมกัน รวมถึงการวางแผนนโยบายและโครงการใหม่เพื่อลดปัญหาที่ปรากฏในระบบสารสนเทศของเครือข่าย ...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สะท้อนปัญหาการดำเนินงานในที่ประชุม อภิปรายวิธีการแก้ปัญหาและป้องกัน ปัญหาร่วมกัน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...จัดประชุมครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อให้ รับทราบปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดทำระบบสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ให้ทราบถึงปัญหาการดำเนินงานและระดม สมองหาทางแก้หรือลดปัญหาร่วมกัน...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

1.9 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรมีจำกัดให้เกิดผลประโยชน์ต่อ

ส่วนรวมเครือข่ายที่ 1

“...องค์กรในกลุ่มเครือข่าย คือโรงเรียนร่วมกับชุมชนในสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนร่วมกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ในสนับสนุน กิจกรรม การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการใช้ทรัพยากรของ เครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาระบบสารสนเทศการควบคุมการใช้ทรัพยากรของกลุ่มเครือข่ายความ ร่วมมือของโรงเรียน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...จัดประชุมองค์กรเครือข่าย เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการบริหารทรัพยากร ร่วมกัน...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาระบบสารสนเทศพัสดุและครุภัณฑ์กลาง เพื่อการควบคุมดูแลรักษา และ เบิกจ่ายทรัพยากร และควบคุมการใช้ทรัพยากรของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

จากการศึกษาเครือข่ายที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้งสามกลุ่ม เครือข่าย ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ บริหารและครูผู้ประสานงานเครือข่าย รวมถึงศึกษาเอกสาร ผลงานและสรุปผลการสร้างเสริมความ เข้มแข็งของเครือข่ายโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ตามประเด็น 9 ตัวบ่งชี้ ดัง ตาราง 10

ตาราง 11 สัเคราะห์ความถี่แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกจากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการ สร้างเสริมความเข้มแข็งของ เครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของเครือข่ายความร่วมมือ	ความถี่ (คน)
1. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่าย		
1.1 สมาชิกร่วมอยู่ในคณะทำงานทุก ขั้นตอนและให้ความร่วมมือในการ ดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความ สามารถ	1) เครือข่ายมีการร่วมกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน จัดตำแหน่ง แบ่งสรรหน้าที่ให้สมาชิกทุกคนมี ภาระงานเท่า ๆ กัน รวมทั้งการประเมินการทำงานหลังจาก เสร็จสิ้นการดำเนินกิจกรรม	6
1.2 สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้ บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและ ให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและ ร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ	1) จัด แสดง ผลงาน best practice และ มี การ เชิญ บุคคลภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาเข้าร่วมชมงาน พร้อมทั้งให้การนิเทศและข้อเสนอแนะ 2) เข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ จากทางต้นสังกัด เช่นโรงเรียน สวยงาม จะได้รับฟังการนิเทศจากคณะกรรมการและ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	5 1
1.3 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันใช้ ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา เครือข่ายและร่วมกันปฏิบัติตาม นโยบายแผนงาน โครงการงาน กิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายเครือข่าย	1) จัดการประชุมหรือกิจกรรมระดมความคิดเห็นในกลุ่ม เครือข่าย 2) นำบุคลากรเข้าร่วมงานนิทรรศการหรือดูงานของเครือข่าย อื่นที่มีผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแนวทางปฏิบัติ แล้วนำมา อภิปรายผลร่วมกัน	3 3
1.4 สมาชิกร่วมควบคุมติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา โครงการผลิต กิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ ประโยชน์ได้	1) ประชุมบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน และมอบหมาย หน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่ม เครือข่าย 2) เชิญชวนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตลอดจนผู้ที่สนใจหรือเต็มใจ เข้ามาช่วยประเมินโครงการและกิจกรรมที่ทางกลุ่มเครือข่าย จัดขึ้น 3) ทำแบบประเมินความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรม แล้ว	4 1 1

	สรุปผลความพึงพอใจของแต่ละกิจกรรม	
1.5 สมาชิกเครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพากลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำร่วมกัน	1) จัดประชุมผู้ปกครอง คนในชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันหาแนวทางร่วมกันจัดระบบการบริหารและพัฒนาเครือข่าย การประสานงาน การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ 2) เชิญชวนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตลอดจนผู้ที่สนใจหรือเต็มใจเข้ามาช่วยดำเนินงานการพัฒนากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนและพัฒนากิจกรรมของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ	3 3
1.6 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอ	1) มอบหน้าที่การประสานงานให้แต่ละคน โดยแบ่งหน้าที่ตามหัวข้อเรื่องหรือโครงการที่แต่ละคนรับผิดชอบ 2) จัดประชุมวางแผนงาน และจัดให้มีผู้นำของแต่ละฝ่ายเป็นผู้ประสานงานกับสมาชิก	3 3
1.7 สมาชิกเครือข่ายร่วมแรงร่วมใจร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ที่ตนมีอยู่เข้าร่วมสมทบสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเครือข่าย	1) องค์กรในกลุ่มเครือข่าย คือโรงเรียนร่วมกับชุมชนในการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน 2) การพัฒนาระบบสารสนเทศการจำหน่ายพัสดุและการดำเนินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน 3) จัดประชุมครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับโรงเรียนและองค์กรในพื้นที่ เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรร่วมกัน	3 2 1
1.8 สมาชิกเครือข่ายรับทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเครือข่าย แล้วร่วมกันเสนอแนะวิธีการพัฒนาร่วมวางแผนนโยบาย โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขและลดปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร	1) จัดประชุมเพื่อให้สมาชิกรับทราบปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไข รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนา 2) ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นปัญหาในการทำงาน และหาแนวทางป้องกันปัญหานั้น ๆ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป	3 3

เครือข่ายที่ 3

“...จัดทำแผนเชิงบูรณาการภายนอกมาเป็นวิทยากรจัดอบรมให้กับครูในโรงเรียนที่อยู่ในเครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เขียนโครงการอบรมครูในแผนปฏิบัติการทุกปี เพื่อเพิ่มพูนทักษะการจัดการเรียนการสอนให้กับครูในเครือข่าย...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และรักษามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน รวมถึงมาตรฐานองค์กรภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกัน

เครือข่ายที่ 1

“...มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนและค่าเป้าหมายกลางของเครือข่าย...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและพัฒนาแนวทางจากการสะท้อนปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมา...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประชุมเพื่อจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย ให้เป็นผู้นำในการกำหนดแนวทาง...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...หาตัวแทนบุคลากรจากทุกองค์กรในเครือข่ายเป็นคณะกรรมการพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพศึกษาประจำปี....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

2.3 องค์กรเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ โดยการประสานงานด้านวิชาการระหว่างองค์กรเพื่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

เครือข่ายที่ 1

“....จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางและให้เกิดความเข้มแข็งทางวิชาการ....”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่เพื่อสร้างแนวทางการวางแผนและส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...วางนโยบายให้ทุกองค์กรร่วมอภิปรายและเสนอความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดหลักสูตรการเรียนรู้โดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน โดยให้ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำ...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาหมั่นเวียนกันเข้าร่วมประชุมกับชุมชนเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่เพื่อสร้างแนวทางการวางแผนและส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

2.4 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือในประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

เครือข่ายที่ 1

“...จัดประชุมประจำปี เพื่อร่วมกันสังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อการดำเนินงานของเครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประชุมประจำปี เพื่อให้สมาชิกได้สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานที่ผ่านมา...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาจากผลการประเมินงานในแต่ละครั้ง และจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ร่วมกันสังเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลการประเมินงานแต่ละครั้ง...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประชุมสมาชิกเพื่อรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานที่ผ่านมาและรับฟังข้อคิดเห็นจากสมาชิก....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

2.5 องค์กรเครือข่ายสามารถประสานงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครือข่ายที่ 1

“...ร่วมกันวางแผนกิจกรรมและทรัพยากรที่จำเป็น และแต่ละหน่วยงานระดมทรัพยากรและประสานเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน....”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...วางแผนองค์กรในเครือข่ายในเรื่องทรัพยากรที่มีความต้องการและจำเป็น และทำการระดมทรัพยากรร่วมกัน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ร่วมกันวางแผนการทำกิจกรรมพร้อมกับเขียนรายการทรัพยากรที่ต้องการได้รับจัดสรร...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประชุมเพื่อวางแผน และแบ่งหน้ารับผิดชอบในด้านการจัดสรรทรัพยากรและการระดมทรัพยากร...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรม และแบ่งหน้าที่แต่ละหน่วยรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากร...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดตั้งคณะกรรมการดูแลการใช้ทรัพยากรร่วมในการดำเนินกิจกรรมแต่ละครั้ง...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

2.6 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

เครือข่ายที่ 1

“...มีการประชุมวางแผนเป้าหมาย การประเมินและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปี...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ร่วมประชุม วางแผน และแต่งตั้งบุคลากรในเครือข่ายเป็นกรรมการประเมินผลคุณภาพการศึกษา...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ประชุมตั้งจุดประสงค์และวิสัยทัศน์ในการวัดผลการศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการศึกษา...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ร่วมกันตั้งเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา และเครือข่ายร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษา...”

”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...สร้างค่าเป้าหมายคุณภาพการศึกษาร่วมกัน และเลือกบุคลากรในเครือข่ายให้เป็น กรรมการวัดและประเมินผลคุณภาพการศึกษา....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประชุมตั้งเป้าหมายและจัดตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลคุณภาพ การศึกษา....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

2.7 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย

เครือข่ายที่ 1

“...ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความต้องการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย....”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และ ความต้องการของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่าย...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนร่วมกับชุมชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ความต้องการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และ ความต้องการของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่าย...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจัดประชุมเสวนาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความ
ต้องการของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดประชุมระดมความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย และระหว่างโรงเรียน
กับชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

2.8 โรงเรียนมีการดำเนินการประสานความร่วมมือจากองค์กรในกลุ่มเครือข่ายความ
ร่วมมือของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เครือข่ายที่ 1

“...จัดประชุมเพื่อร่วมวางแผนงาน ดำเนินงาน และประเมินงานร่วมกันอยู่เสมอ...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...กำหนดปฏิทินการทำงานและเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...จัดทำแผนงานประจำปี และร่วมกันประเมินงานในแต่ละครั้ง...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประชุมเพื่อจัดทำแผนการทำงานประจำปีร่วมกัน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ร่วมกันวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมาย และประเมินงาน...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงาน และแบ่งหน้าที่ทำงานร่วมกัน....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

2.9 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

เครือข่ายที่ 1

“...มีการกำหนดค่าเป้าหมาย และมอบรางวัลให้กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยม....”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...กำหนดค่าเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ และมอบรางวัลให้กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ตามค่าเป้าหมาย...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...มีการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และให้รางวัลโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...มีการกำหนดหน้าที่ และตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาร่วมกัน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ร่วมกันตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เครือข่ายตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาร่วมกัน....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

จากการศึกษาเครือข่ายที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้งสามกลุ่มเครือข่ายด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูผู้ประสานงานเครือข่าย รวมถึงศึกษาเอกสาร ผลงานและสรุปผลการดำเนินงานของเครือข่ายโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ตามประเด็น 9 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 11

ตาราง 12 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมายจากโรงเรียนมีวิธี ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการ สร้างเสริมความเข้มแข็งของ เครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของเครือข่ายความร่วมมือ	ความถี่ (คน)
2. ด้านการกำหนดเป้าหมาย		
2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูพัฒนากระบวนการเทคนิคและ วิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การ สอนที่เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา	1) วางแผนจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปี ให้ มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียน การสอน 2) เขียนโครงการอบรมพัฒนาครูและหลักสูตรตามบริบทของ ท้องถิ่น	3 3
2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และ รักษามาตรฐานการศึกษาของ โรงเรียน รวมถึงมาตรฐานองค์กร ภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียง กัน	1) มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการ 2) ประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ ของโรงเรียน	3 3
2.3 องค์กรเครือข่ายสนับสนุนการ ดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ โดยการประสานงานด้านวิชาการ ระหว่างองค์กรเพื่อการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากร	1) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนในพื้นที่เพื่อสร้างแนวทางการวางแผนและส่งเสริม ความเข้มแข็งทางวิชาการ 2) วางนโยบายให้ทุกองค์กรร่วมอภิปรายและเสนอความ คิดเห็นในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ	3 1

ด้านวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3) จัดหลักสูตรการเรียนรู้โดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน โดยให้ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำ	1
	4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาหมั่นเวียนกันเข้าร่วมประชุมกับชุมชนเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ	1
2.4 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือในประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน	1) จัดประชุมประจำปี เพื่อร่วมกันสังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อการดำเนินงานของเครือข่าย	5
	5) ประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	1
2.5 องค์การเครือข่ายสามารถประสานงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) ร่วมกันวางแผนกิจกรรมและทรัพยากรที่จำเป็น และแต่ละหน่วยงานระดมทรัพยากรและประสานเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน	4
	2) ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรม และแบ่งหน้าที่แต่ละหน่วยรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากร	1
	3) จัดตั้งคณะกรรมการดูแลการใช้ทรัพยากรร่วมในการดำเนินกิจกรรมแต่ละครั้ง	1
2.6 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	1) มีการประชุมวางแผนเป้าหมาย การประเมินและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปี	3
	2) ร่วมประชุม วางแผน และแต่งตั้งบุคลากรในเครือข่ายเป็นกรรมการประเมินผลคุณภาพการศึกษา	3
2.7 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย	1) กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่าย	4
	2) กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนร่วมกับชุมชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน	2

2.8 โรงเรียนมีการดำเนินการ ประสานความร่วมมือจากองค์กรใน กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1) จัดประชุมเพื่อร่วมวางแผนงาน ดำเนินงาน และประเมิน งานร่วมกันอยู่เสมอ	6
2.9 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การบริหารกลุ่ม เครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมี ประสิทธิภาพ	1) มอบรางวัลให้กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยม 2) ตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาร่วมกัน	3 3

3) ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

3.1 กรรมการเครือข่ายมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถ
อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของสมาชิก

เครือข่ายที่ 1

“...เลือกกรรมการจากคุณวุฒิ และวัยวุฒิ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับของสมาชิก
เครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...กำหนดคุณสมบัติของกรรมการเครือข่าย และให้สมาชิกเครือข่ายเลือก...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...กำหนดลักษณะของกรรมการเครือข่ายและเปลี่ยนกรรมการเครือข่ายทุกวาระ...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...มีการกำหนดคุณลักษณะของกรรมการเครือข่าย และมีการกำหนดระยะเวลาการ
เป็นกรรมการเครือข่ายแต่ละวาระ...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของกรรมการเครือข่าย และคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สมาชิกกำหนดลักษณะที่พึงประสงค์ของกรรมการเครือข่าย แล้วร่วมกันคัดเลือก....”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

3.2 กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก

เครือข่ายที่ 1

“...ให้เกียรติและรับฟังความเห็นของสมาชิก คอยกระตุ้นแล้วให้กำลังใจสมาชิกอยู่เสมอ”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและคอยให้กำลังใจ ทำให้สมาชิกมีความกล้าแสดงออกทางความคิดและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...จัดกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายให้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สร้างกลุ่มโรงเรียนในพื้นที่เพื่อร่วมกันสร้างหลักสูตร และพัฒนาระบบการประเมินผล รวมถึงระบบประกันคุณภาพการศึกษา...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ใช้ระบบ co-worker ในการทำงาน โดยให้โรงเรียนและองค์กรมาร่วมกันจัดทำหลักสูตร แผนการประเมิน และแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน....”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ให้กลุ่มโรงเรียนและองค์กรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดการองค์ความรู้ที่สังเคราะห์ไว้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management)...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

3.3 กรรมการเครือข่ายเป็นที่ยอมรับกับกลุ่มเครือข่าย สามารถความสามัคคีในหมู่คณะ ให้เกิดขึ้นในกลุ่มเครือข่าย

เครือข่ายที่ 1

“...ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกและผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จะต้องจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกและเป็นแบบอย่างที่ดีได้...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และต้องเป็นผู้นำในทุกด้าน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...เป็นผู้มีพรหมวิหาร 4 และใช้หลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีความเป็นมิตร รวมถึงเป็นผู้ปฏิบัติตนดี สามารถเป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตนดี มีพรหมวิหาร 4 และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคน”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

3.4 กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ

เครือข่ายที่ 1

“...มีการทำวิจัยทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษา...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้กลุ่มโรงเรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อวางแผน สร้างนวัตกรรม และหายุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ให้ความสำคัญกับการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจการบริหารงานเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ทำวิจัยเป็นตัวอย่าง แล้วส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อหาแนวทางและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...จัดประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทาง ร่างยุทธศาสตร์ และพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษา...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ทำวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนานวัตกรรมและแนวทางการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

3.5 กรรมการเครือข่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือจากทีมงาน
เครือข่ายที่ 1

“...เปิดโอกาสให้สมัครได้เป็นคณะทำงานด้วยความสมัครใจ และสร้างแรงจูง
ใจในการทำงานให้กับสมาชิก...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็น และรับฟังความเห็นของสมาชิกในด้าน
แนวทางการวางแผนงาน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...รับฟังความคิดเห็นเพื่อให้สมาชิกกล้าแสดงออกทางความคิดและระดมสมองช่วยกัน
...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทีมงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใน
การทำงาน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกด้วยการให้สิ่งของตอบแทน...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

3.6 กรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

เครือข่ายที่ 1

“...รู้ช่องทางการสื่อสารกับสมาชิกอย่างชัดเจนและมั่วถึง และสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกต้องการความช่วยเหลือได้...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สามารถประสานงาน และให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...รู้วิธีติดต่อสื่อสารที่เข้าใจง่าย และ ช่วยเหลือได้ทันถ่วงทีเมื่อสมาชิกมีปัญหา...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ประสานงานกับสมาชิกและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ และสื่อสารกับผู้อื่นโดยไม่ขัดข้อง...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ และให้ความช่วยเหลือกับสมาชิกได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...มีความสามารถในการประสานงานกับกลุ่มเครือข่ายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ เมื่อมีปัญหาได้...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

3.7 กรรมการเครือข่ายเป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์

เครือข่ายที่ 1

“...ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานแก่สมาชิก...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ปฏิบัติตามระเบียบและข้อปฏิบัติของเครือข่าย เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสมาชิก ...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...เป็นผู้นำในการเคารพกฎ ข้อปฏิบัติ สามารถเป็นแบบอย่างให้สมาชิกปฏิบัติตามได้

...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติและดำเนินงานของเครือข่าย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ไม่ละเมิดหรือทำผิดกฎของเครือข่าย เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบให้แก่สมาชิก...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เป็นผู้มีคุณธรรมและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกได้...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

จากการศึกษาเครือข่ายที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้งสามกลุ่ม เครือข่าย ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร และครูผู้ประสานงานเครือข่าย รวมถึงศึกษาเอกสาร ผลงานและสรุปผลการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ตามประเด็น 7 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 13

ตาราง 13 สัมภาษณ์ความถี่แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่ายจากโรงเรียนมีวิธี ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการ สร้างเสริมความเข้มแข็งของ เครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของเครือข่ายความร่วมมือ	ความถี่ (คน)
3. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการ เครือข่าย		
3.1 กรรมการเครือข่ายมีความ รับผิดชอบในกระบวนการวิธีการ ทำงาน และสามารถอำนวยความสะดวก ในการติดต่อประสานงานของ สมาชิก	1) กำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของกรรมการเครือข่าย และให้สมาชิกเครือข่ายเลือก 2) เลือกกรรมการจากคุณวุฒิ และวัยวุฒิ รวมถึงการเป็นที่ ยอมรับของสมาชิกเครือข่าย 3) เปลี่ยนกรรมการเครือข่ายทุกวาระ	4 1 1
3.2 กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อม ประสานให้เกิดกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรใน เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก	1) จัดกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายให้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการจัดการ เรียนรู้ 2) ให้เกียรติและรับฟังความเห็นของสมาชิก คอยกระตุ้นแล้ว ให้กำลังใจสมาชิกอยู่เสมอ ทำให้สมาชิกมีความกล้าแสดงออก ทางความคิดและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน 3) ให้กลุ่มโรงเรียนและองค์กรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ จัดการองค์ความรู้ที่สังเคราะห์ไว้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management)	3 2 1
3.3 กรรมการเครือข่ายเป็นที่ยอมรับ กับกลุ่มเครือข่าย สามารถความ สามัคคีในหมู่คณะให้เกิดขึ้นในกลุ่ม เครือข่าย	1) ใช้หลักธรรมาภิบาล และมีพรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ สมาชิกและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) จะต้องจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันและเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียน 3) ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และต้องเป็นผู้นำ ในทุกด้าน	3 2 1

3.4 กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ	1) มีการทำวิจัยทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษา	3
	2) เปิดโอกาสให้กลุ่มโรงเรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อวางแผนสร้างนวัตกรรม และหายุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา	3
3.5 กรรมการเครือข่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือจากทีมงาน	1) เปิดโอกาสให้สมัครได้เป็นคณะทำงานด้วยความสมัครใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับสมาชิก	1
	2) เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็น และรับฟังความเห็นของสมาชิกในด้านแนวทางการวางแผนงาน	3
	5) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน	1
	6) สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกด้วยการให้สิ่งของตอบแทน	1
3.6 กรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	1) สามารถประสานงาน และให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ	4
	2) รู้ช่องทางการสื่อสารกับสมาชิกอย่างชัดเจนและทั่วถึง และสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกต้องการความช่วยเหลือได้	1
	3) รู้วิธีติดต่อสื่อสารที่เข้าใจง่าย และ ช่วยเหลือได้ทันถ่วงทีเมื่อสมาชิกมีปัญหา	1
3.7 กรรมการเครือข่ายเป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์	1) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานแก่สมาชิก	6

4) ด้านสมาชิกเครือข่าย

4.1 สมาชิกเครือข่ายมีอิสระและมีสิทธิเท่าเทียมกันในการบริหาร

เครือข่ายที่ 1

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ในการดำเนินงาน มีการสร้างแรงจูงใจ และให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงานของสมาชิกเครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกเครือข่ายให้มีทักษะกระบวนการคิด ให้สมาชิกเครือข่ายได้มีการนำเสนอผลงานในด้านต่างๆ...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกเครือข่ายให้มีทักษะกระบวนการคิด ให้สมาชิกเครือข่ายได้มีการนำเสนอผลงานในด้านต่าง ๆ...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มเครือข่ายมีการกระจายอำนาจการดำเนินงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกเครือข่ายให้มีทักษะกระบวนการคิด ให้สมาชิกเครือข่ายได้มีการนำเสนอผลงานในด้านต่าง ๆ...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มเครือข่ายมีการกระจายอำนาจการดำเนินงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

4.2 คณะกรรมการภายนอกของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้

เครือข่ายที่ 1

“...เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...เปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ตลอดจนผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...เชิญชวนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ตลอดจนผู้ที่มีความรู้ความสามารถผู้สนใจหรือเต็มใจเข้ามาช่วยในการพัฒนา...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางการพัฒนาเครือข่าย...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

4.3 สมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย

เครือข่ายที่ 1

“...เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกิจกรรม...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เชิญชวนให้สมาชิกมีการเสนอความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและแนวทางการจัดกิจกรรม...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรม ดำเนินงาน และประเมินผล...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมทำงานทุกกระบวนการ...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ให้สมาชิกร่วมเสนอความคิดเห็น และให้ค่าน้ำหนักความคิดเห็นของทุกคนเท่าเทียมกัน...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...วางแผนและกำหนดแนวทางกันดำเนินงาน โดยให้สมาชิกร่วมเสนอไอเดีย...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

พหุ ประสิทธิภาพ

4.4 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เครือข่ายที่ 1

“...แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนตามความสามารถของบุคลากรแต่ละคนในชั้นวางแผนการดำเนินงาน...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่าเท่าเทียมกัน และแบ่งตามความสามารถของสมาชิกแต่ละคน...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...ร่วมวางแผนและกำหนดหน้าที่ตามความถนัดของสมาชิกตามความสมัครใจ...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้สมาชิกเลือกหน้าที่การทำงานตามความสมัครใจก่อน ถ้าหากขาดเหลือก็แบ่งตามความสามารถและความจำเป็น...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...ให้สมาชิกเลือกหน้าที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ และแบ่งความรับผิดชอบให้เท่าเทียมกัน...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...แบ่งหน้าที่อย่างเท่าเทียม และให้สมาชิกเลือกหน้าที่ตามความถนัดหรือความสมัครใจ...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

4.5 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกเครือข่าย

เครือข่ายที่ 1

“...มีแนวปฏิบัติที่ร่วมกันสร้างชัดเจน และให้รางวัลสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมประจำปี...”

(ผู้บริหาร, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ร่วมกันสร้างระเบียบปฏิบัติ และมีการมอบรางวัลสมาชิกที่ปฏิบัติงานยอดเยี่ยมเพื่อเสริมแรง...”

(ครู, 12 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 2

“...จัดตั้งคณะแกนนำ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและสร้างแนวทางการปฏิบัติของสมาชิกเครือข่ายปีต่อไป...”

(ผู้บริหาร, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...จัดประชุมสรุปการทำงานของสมาชิก และสร้างแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน...”

(ครู, 18 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

เครือข่ายที่ 3

“...จัดกิจกรรมมอบรางวัลให้แก่สมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหลายด้าน...”

(ผู้บริหาร, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ร่วมกันสะท้อนผลการทำงานและสร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน...”

(ครู, 19 กรกฎาคม 2565: การสัมภาษณ์)

จากการศึกษาเครือข่ายที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้งสามกลุ่มเครือข่ายด้านสมาชิกเครือข่าย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้ประสานงานเครือข่าย รวมถึงศึกษาเอกสาร ผลงานและสรุปผลการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ตามประเด็น 5 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 14

ตาราง 14 สัเคราะห์ความถี่แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านสมาชิก เครือข่าย

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการ สร้างเสริมความเข้มแข็งของ เครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของเครือข่ายความร่วมมือ	ความถี่ (คน)
4. ด้านสมาชิกเครือข่าย		
4.1 สมาชิกเครือข่ายมีอิสระและมี สิทธิ เท่าเทียมกันในการบริหาร	1) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีทักษะในการคิด วิเคราะห์ในการดำเนินงาน มีการสร้างแรงจูงใจ และให้เล็งเห็น ถึงความสำคัญในการทำงานของสมาชิกเครือข่าย 2) กลุ่มเครือข่ายมีการกระจายอำนาจการดำเนินงานอย่าง ทั่วถึง และเท่าเทียมให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	4 2
4.2 คณะกรรมการภายนอกของ เครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและสามารถให้ คำปรึกษารวมถึง ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนางานได้	1) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยในการ พัฒนากลุ่มเครือข่าย 2) เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ทรงคุณวุฒิ เข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย	3 3
4.3 สมาชิกเครือข่ายให้ความ ร่วมมือ ในการเข้าร่วมกิจกรรมของ เครือข่าย	1) เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นในการวางแผน กิจกรรม และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งให้ ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกคน	6
4.4 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การ ดำเนินงานของสมาชิกเครือข่าย อย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกเครือข่าย ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1) แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกชัดเจนตาม ความสามารถ และแบ่งหน้าที่อย่างเท่าเทียม	6
4.5 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสมาชิก เครือข่าย	1) ให้รางวัลสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมประจำปี 2) จัดประชุมสรุปการทำงานของสมาชิก และสร้างแนวทางการ ปฏิบัติร่วมกัน3) จัดตั้งคณะแกนนำ เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน และสร้างแนวทางการปฏิบัติของสมาชิกเครือข่ายปีต่อปี	3 2 1

จากตาราง 14 พบว่า โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนมีแนวทางการการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันในรายละเอียดการปฏิบัติเล็กน้อย ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยนำข้อที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปมาสรุปแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น แล้วนำไปศึกษากับโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 และจากการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ผู้วิจัยสามารถยกร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ได้ดังนี้

(ร่าง)

**การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3**

**แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3**

1. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 เครือข่ายมีการร่วมกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน จัดตำแหน่ง แบ่งสรรหน้าที่ให้สมาชิกทุกคนมีภาระงานเท่า ๆ กัน รวมทั้งการประเมินการทำงานหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินงานกิจกรรม
- 1.2 จัดแสดงผลงาน best practice และมีการเชิญบุคคลภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาเข้าร่วมชมงาน พร้อมทั้งให้การนิเทศและข้อเสนอแนะ
- 1.3 จัดการประชุมหรือกิจกรรมระดมความคิดเห็นในกลุ่มเครือข่าย
- 1.4 นำบุคลากรเข้าร่วมงานนิทรรศการหรือดูงานของเครือข่ายอื่นที่มีผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแนวทางปฏิบัติ แล้วนำมาอภิปรายผลร่วมกัน
- 1.5 ประชุมบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่าย
- 1.6 จัดประชุมผู้ปกครอง คนในชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันหาแนวทางร่วมกันจัดระบบการบริหารและพัฒนาเครือข่าย การประสานงาน การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
- 1.7 เชิญชวนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตลอดจนผู้ที่สนใจหรือเต็มใจ เข้ามาช่วยดำเนินงานการพัฒนากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนและพัฒนากิจกรรมของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ
- 1.8 มอบหน้าที่การประสานงานให้แต่ละคน โดยแบ่งหน้าที่ตามหัวข้อเรื่องหรือโครงการที่แต่ละคนรับผิดชอบ
- 1.9 จัดประชุมวางแผนงาน และจัดให้มีผู้นำของแต่ละฝ่าย เป็นผู้ประสานงานกับสมาชิก
- 1.10 องค์กรในกลุ่มเครือข่าย คือโรงเรียนร่วมกับชุมชนในการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน
- 1.11 จัดประชุมเพื่อให้สมาชิกรับทราบปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไข รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
- 1.12 ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นปัญหาในการทำงาน และหาแนวทางป้องกันปัญหานั้น ๆ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป

1.13 การพัฒนาระบบสารสนเทศการควบคุมการใช้ทรัพยากรของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

2. ด้านการกำหนดเป้าหมาย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 วางแผนจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปี ให้มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน

2.2 เขียนโครงการอบรมพัฒนาครูและหลักสูตรตามบริบทของท้องถิ่น

2.3 มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

2.4 ประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน

2.5 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่เพื่อสร้างแนวทางการวางแผนและส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.6 จัดประชุมประจำปี เพื่อร่วมกันสังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลการดำเนินงานของเครือข่าย

2.7 ร่วมกันวางแผนกิจกรรมและทรัพยากรที่จำเป็น และแต่ละหน่วยงานระดมทรัพยากรและประสานเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน

2.8 มีการประชุมวางแผนเป้าหมาย การประเมินและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปี

2.9 ร่วมประชุม วางแผน และแต่งตั้งบุคลากรในเครือข่ายเป็นกรรมการประเมินผลคุณภาพการศึกษา

2.10 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่าย

2.11 จัดประชุมเพื่อร่วมวางแผนงาน ดำเนินงาน และประเมินงานร่วมกันอยู่เสมอ

2.12 มอบรางวัลให้กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยม

2.13 ตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาร่วมกัน

3. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 กำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของกรรมการเครือข่าย และให้สมาชิกเครือข่ายเลือก

3.2 เป็นแกนนำจัดกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายให้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้

3.3 ใช้หลักธรรมาภิบาล และมีพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกและผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4 มีการทำวิจัยทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษา

3.5 เปิดโอกาสให้กลุ่มโรงเรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อวางแผน สร้างนวัตกรรม และหายุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา

3.6 เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็น และรับฟังความเห็นของสมาชิกในด้านแนวทางการวางแผนงาน

3.7 สามารถประสานงาน และให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

3.8 ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานแก่สมาชิก

4. ด้านสมาชิกเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ในการดำเนินงาน มีการสร้างแรงจูงใจ และให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงานของสมาชิกเครือข่าย

4.2 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย

4.3 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย

4.4 เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกคน

4.5 แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกชัดเจนตามความสามารถ และแบ่งหน้าที่อย่างเท่าเทียม

4.6 ให้รางวัลสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมประจำปี

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันแนวการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ขึ้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2565 เวลา 09.00 น.-12.00 น. ณ โรงแรมไทยรัฐวิทยา ๑๗ (บ้านมะโม) ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง สามารถสรุปผลการสนทนากลุ่ม ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 บทสรุปแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

สาระสำคัญ ร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็กโดยการสนทนากลุ่ม
แนวทางการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย 13 แนวทาง	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวมของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ในภาพรวมมีความเหมาะสมและเสนอให้รวมแนวทางการแบ่งภาระงานที่นัยสำคัญซ้ำซ้อนกันเป็น 1 ข้อ และเพิ่มแนวทางที่ให้สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการทำงานโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม	แนวทางการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย 12 แนวทาง
แนวทางการกำหนดเป้าหมาย ประกอบด้วย 13 แนวทาง	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวมของแนวทางการกำหนดเป้าหมาย ในภาพรวมมีความเหมาะสมและเสนอให้มีการปรับเพิ่มและข้อความ	แนวทางการกำหนดเป้าหมาย ประกอบด้วย 13 แนวทาง
แนวทางการภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ประกอบด้วย 8 แนวทาง	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวมของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย และเสนอให้เพิ่มแนวทางโดยให้มีการตั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและผลัดเปลี่ยนการทำหน้าที่ของกรรมการเครือข่ายเมื่อครบวาระ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางใหม่ๆ	แนวทางการภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ประกอบด้วย 9 แนวทาง

สาระสำคัญ ร่างแนว ทางการสร้างเสริมความ เข้มแข็งของเครือข่าย ความร่วมมือของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการร่างแนวทางการสร้าง เสริม ความเข้ม แข็ง ของ เครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนขนาดเล็กโดยการ สนทนากลุ่ม
แนวทางการดำเนินการสมาชิก เครือข่าย ประกอบด้วย 6 แนวทาง	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มีความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในภาพรวมของแนวทางการ สร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายด้าน ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย และเสนอ ให้เพิ่มแนวทางโดยให้มีการจัดกิจกรรมที่ให้ สมาชิกได้ประสานความสัมพันธ์อยู่เสมอ ไม่ ว่าจะเป็นกิจกรรมสันทนาการหรือกิจกรรม เชิงวิชาการ	แนวทางการดำเนินการสมาชิก เครือข่าย ประกอบด้วย 6 แนวทาง

จากตาราง 15 ผู้วิจัยได้นำผลการสนทนากลุ่มและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน มาปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 และจัดทำคู่มือแนวทางแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ฉบับสมบูรณ์ (ดังปรากฏในภาคผนวก ง) ได้ดังนี้

(ฉบับสมบูรณ์)

(ร่าง)

**การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3**

**แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3**

1. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้สมาชิกทุกคนมีภาระงานเท่า ๆ กัน รวมทั้งการติดตามและนิเทศการทำงาน
- 1.2 เครือข่ายมีการจัดแสดงผลงาน best practice และมีการเชิญบุคคลภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาเข้าร่วมชมงาน พร้อมทั้งให้การนิเทศและข้อเสนอแนะ
- 1.3 เครือข่ายมีการจัดการประชุมหรือกิจกรรมระดมสมองเพื่อให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในกลุ่มเครือข่าย
- 1.4 เครือข่ายมีการจัดกิจกรรมนำบุคลากรไปศึกษาดูงานนิทรรศการหรือผลงานเครือข่ายอื่นที่มีผลงานในแนวการปฏิบัติโดดเด่น
- 1.5 เครือข่ายจัดประชุมผู้ปกครอง คนในชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันหาแนวทางร่วมกันจัดระบบการบริหารและพัฒนาเครือข่าย การประสานงาน การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
- 1.6 ผู้บริหารเครือข่ายมอบหน้าที่การประสานงานให้แต่ละคน โดยแบ่งหน้าที่ตามหัวข้อเรื่องหรือโครงการที่แต่ละคนรับผิดชอบ
- 1.7 เครือข่ายมีการจัดกลุ่มและให้มีผู้นำของกลุ่ม เป็นผู้ประสานงานกับสมาชิกคนอื่น
- 1.8 องค์กรในกลุ่มเครือข่าย คือโรงเรียนร่วมกับชุมชนในการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน
- 1.9 เครือข่ายจัดประชุมเพื่อให้สมาชิกรับทราบปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไข รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
- 1.10 เครือข่ายมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อให้เห็นปัญหาในการทำงาน และหาแนวทางป้องกันปัญหานั้น ๆ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป
- 1.11 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันพัฒนาระบบสารสนเทศการควบคุมการใช้ทรัพยากรของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

2. ด้านการกำหนดเป้าหมาย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 เครือข่ายวางแผนจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอนในแผนปฏิบัติการประจำปี

2.2 เครือข่ายจัดโครงการอบรมพัฒนาครูและหลักสูตรตามบริบทของท้องถิ่น

2.3 จัดตั้งคณะกรรมการเครือข่ายด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

2.4 เครือข่ายร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน

2.5 เครือข่ายมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่เพื่อสร้างแนวทางการวางแผนและส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.6 เครือข่ายร่วมกันสังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.7 เครือข่ายร่วมกันวางแผนกิจกรรมและทรัพยากรที่จำเป็น และมอบหมายให้แต่ละหน่วยงานระดมทรัพยากรและประสานเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน

2.8 เครือข่ายมีการวางแผนในการกำหนดเป้าหมาย การประเมินและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปี

2.9 มีการแต่งตั้งบุคลากรในเครือข่ายให้ร่วมเป็นกรรมการประเมินผลคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเครือข่าย

2.10 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่าย

2.11 เครือข่ายจัดประชุมเพื่อประสานงาน ร่วมวางแผนงาน ดำเนินงาน และประเมินงานร่วมกันอยู่เสมอ

2.12 เครือข่ายตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาร่วมกัน

2.13 เครือข่ายมอบรางวัลให้กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยมในแต่ละปีการศึกษา

3. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 เครือข่ายกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของกรรมการเครือข่าย และให้สมาชิกเครือข่ายร่วมกันทำการคัดเลือก

3.2 กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำจัดกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายให้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้

3.3 กรรมการเครือข่ายใช้หลักธรรมาภิบาล และมีพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกและผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4 กรรมการเครือข่ายส่งเสริมการทำวิจัยทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษา

3.5 กรรมการเครือข่ายเปิดโอกาสให้กลุ่มโรงเรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อวางแผน สร้างนวัตกรรม และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา

3.6 กรรมการเครือข่ายเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็น และรับฟังความเห็นของสมาชิกในด้านแนวทางการวางแผนงาน

3.7 กรรมการเครือข่ายสามารถประสานงาน และให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

3.8 กรรมการเครือข่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบและเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานแก่สมาชิก

3.9 เครือข่ายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกรรมการเครือข่าย และผลัดเปลี่ยนผลัดเปลี่ยนการทำหน้าที่ของกรรมการเครือข่ายเมื่อครบวาระเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางใหม่ ๆ

4. ด้านสมาชิกเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 เครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ในการดำเนินงาน มีการสร้างแรงจูงใจ และให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงานของสมาชิกเครือข่าย

4.2 เครือข่ายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย

4.3 เครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย

4.4 เครือข่ายเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกคน

4.5 ให้รางวัลสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมประจำปี

4.6 เครือข่ายจัดกิจกรรมที่ให้สมาชิกได้ประสานความสัมพันธ์อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมสันทนาการหรือกิจกรรมเชิงวิชาการ เช่น กีฬาสี หรือ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากคณะผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ไปปรับปรุงแก้ไขแนวทาง แล้วหลังจากนั้นได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ได้ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 15

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการประเมินคู่มือการพัฒนาแนวการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เนื้อหาของคู่มือมีความสอดคล้องกับความต้องการในการจัดทำคู่มือ	4.82	0.41	มากที่สุด	4.90	0.35	มากที่สุด
2. ความมุ่งหมายของคู่มือสอดคล้องกับการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	4.90	0.45	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
3. คู่มือใช้ภาษาถูกต้องตรงตามหลักภาษาไทย มีความชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจง่าย	4.80	0.45	มากที่สุด	4.88	0.30	มากที่สุด
4. เนื้อหาของคู่มือครอบคลุม แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้	4.84	0.56	มากที่สุด	4.90	0.37	มากที่สุด
4.1 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย	4.80	0.45	มากที่สุด	4.90	0.45	มากที่สุด
4.2 ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.91	0.43	มากที่สุด	4.97	0.48	มากที่สุด
4.3 ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย	4.85	0.53	มากที่สุด	4.90	0.45	มากที่สุด
4.4 ด้านสมาชิกเครือข่าย	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. เนื้อหาของคู่มือสามารถนำไปปรับใช้กับการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก	4.90	0.32	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.84	0.45	มากที่สุด	4.90	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

5.2 สรุปผล

5.3 อภิปรายผล

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

5.2 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

1.1 สภาพปัจจุบันของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 3.61$) และ ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับ

ปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.48$) และด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ($\bar{X} = 3.44$)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 4.67$) ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.54$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ($\bar{X} = 4.50$)

1.3 ความต้องการจำเป็นของแนวทางการการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 2) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3) ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย และ 4) ด้านสมาชิกเครือข่าย

2. การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

2.1 แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน รวม 39 แนวทาง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก มี 11 แนวทาง ด้านการกำหนดเป้าหมายมี 13 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่ายมี 9 แนวทาง และด้านสมาชิกเครือข่าย มี 6 แนวทาง

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$)

5.3 อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต

1.1 สภาพปัจจุบันของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้มีนโยบายส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนาน รวมถึงโรงเรียนขนาดเล็กมีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายและปฏิบัติงานเกิดความยั่งยืน สอดคล้องกับ สุวรรณ กุดคำ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความเข้มแข็งของเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะรูปแบบวิธีการทำงานของเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครองโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พ่อแม่ ผู้ปกครองที่เป็นคณะกรรมการเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จำนวน 642 คน ผลการศึกษาพบว่า กรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ขึ้นไป ระยะเวลาที่เข้ามาเป็นกรรมการเครือข่าย ส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมการเครือข่าย 1 ปี และคณะกรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการเครือข่ายระดับห้องเรียน ซึ่งลักษณะเครือข่ายของพ่อแม่ ผู้ปกครอง พบว่า เป็นการมารวมกลุ่มกันของพ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อช่วยกันส่งเสริมพัฒนาการศึกษาของบุตรหลานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น มีลักษณะรูปแบบไม่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นความผูกพันทางสังคมวัฒนธรรมไทยที่มีความสัมพันธ์แบบเพื่อน แบบญาติพี่น้อง รูปแบบวิธีการทำงานของเครือข่าย พบว่า มีลักษณะเป็นการบริหารโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากทุกห้อง ทุกระดับชั้น โดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เป็นการดำเนินงานจากระดับล่างสู่บน (bottom-up) มากกว่าเป็นการดำเนินงานตามที่ผู้บริหารกำหนดมาจากบนสู่ล่าง (top-down) แล้วมาขอความร่วมมือจากสมาชิกเครือข่าย เป็นการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีอิสระ และมีความคล่องตัวในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย พบว่า เครือข่ายมีความเข้มแข็งเพราะสมาชิกเครือข่ายทุกคนมีส่วนร่วม เครือข่ายมีผู้นำเข้มแข็ง เครือข่ายมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เครือข่ายมีพันธกิจร่วมกัน และเครือข่ายมีหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนให้การสนับสนุน สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง พบว่า กรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจต้องทำงานประกอบอาชีพไม่ค่อยมีเวลาทำให้แรงงูใจในการเข้ามาทำงานมีน้อย การประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นระหว่างครูกับผู้ปกครองยังไม่ทั่วถึง และขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานไม่มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานเครือข่ายผู้ปกครองที่ชัดเจนและกฎเกณฑ์ระเบียบขั้นตอนการทำงานของระบบราชการที่มีขั้นตอนมากเกินไป ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง คือ ควรมี

การสนับสนุนนโยบาย เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานเครือข่ายที่ชัดเจน ควรให้กรรมการเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเด็กมากขึ้น หน่วยงานองค์กรเครือข่ายควรทำงานแบบเชื่อมโยง ควรจัดให้มีศูนย์ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองโดยตรง ควรมีการประชาสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารให้ทั่วถึง ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอยู่เสมอ ควรคัดเลือกกรรมการเครือข่ายจากบุคคลในสังคมหลากหลายสาขาอาชีพ ควรคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจจริง เสียสละ และมีเวลาให้กับทางโรงเรียน เข้ามาเป็นกรรมการของเครือข่าย และควรจัดตั้งองค์กรหรือสภาเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครองขึ้น

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างเครือข่าย การพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้เครือข่าย รวมถึงทราบว่าหากมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาและพัฒนาด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม มีการปฏิบัติงานตามคำสั่ง มีการประสานความร่วมมือ นิเทศกำกับติดตามนำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติมาประชุมปรึกษาหารือหาแนวทางแก้ไขร่วมกันสังเคราะห์เป็นสารสนเทศในการดำเนินการปีการศึกษาต่อไปจนประสบผลสำเร็จแล้วจะเกิดผลดีอย่างไร สอดคล้องกับ ศมากร พาน้อย (2554) ได้ศึกษาการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) นำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร ได้แก่ เครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 เครือข่าย ผลวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ใคร่สร้างการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนสภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2) จุดแข็งของการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือการติดตามประเมินผล ส่วนจุดอ่อน คือระบบสารสนเทศ โอกาสของการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ นโยบายของรัฐบาลและสภาพเทคโนโลยี ส่วนภาวะคุกคามคือสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคม 3) กลยุทธ์การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี 4 กลยุทธ์ คือ (1) ปฏิรูปการ

บริหารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน (2) ขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน (3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (4) ยกระดับโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาเครือข่ายโรงเรียน สอดคล้องกับ พัชรินทร์ จันทาพูน (2555) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก (2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากโรงเรียนขนาดเล็กทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่าง 390 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($X = 3.92$) โดยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน การร่วมกันบริหารผลประโยชน์ และการประเมินผลการปรับปรุงงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($X = 3.94$) รองลงมาคือด้านการกำหนดจุดประสงค์ร่วมกัน ($X = 3.91$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($X = 3.95$) โดยด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($X = 4.02$) รองลงมาคือด้านการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ($X = 3.96$) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.28$ โดยประเด็นที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.30$) รองลงมาคือด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่าย ($PNI_{Modified} = 0.29$) 2) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 24 กลยุทธ์รอง 75 วิธีการดำเนินการ โดยกลยุทธ์หลักประกอบด้วย (1) กลยุทธ์การก่อตั้งเครือข่ายความร่วมมือ (2) กลยุทธ์การพัฒนากิจการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือ และ (3) กลยุทธ์การประเมินผลและการปรับปรุงงานของเครือข่ายความร่วมมือ และสอดคล้องกับ อนุนาถ ชื่นจิตร (2558) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายใน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก วิธีดำเนินการวิจัยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่

1 วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี นำไปกำหนดประเด็นสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานและความต้องการการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 175 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยจัดทำร่างรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กและนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์โดยจัดสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา 5 คน ด้านการประกันคุณภาพ 5 คน และด้านการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษา 4 คน ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยทดลองใช้รูปแบบกับโรงเรียนขนาดเล็กที่สมัครใจ จำนวน 5 โรงเรียน แล้วศึกษาประสิทธิผลโดยใช้แบบติดตามตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กโดยผู้บริหารจากโรงเรียนเครือข่าย 5 คน ครูโรงเรียนละ 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 25 คน ผลการวิจัย 1. จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพแต่ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร ผู้บริหาร และครูมีความต้องการที่จะพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนโดยการสร้างรูปแบบเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 2. รูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบาย 2) จุดมุ่งหมาย 3) การสร้างเครือข่าย 4) วิธีดำเนินการบริหารจัดการเครือข่าย และ 5) การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ซึ่งมีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ 3. ผลการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนที่เป็นสมาชิกเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน อยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกองค์ประกอบ 4. รูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($X = 4.17$, $S.D. = 0.70$) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($X = 4.17$, $S.D. = 0.70$)

1.3 ความต้องการจำเป็นของแนวทางการการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามเขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย

2) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3) ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย และ 4) ด้านสมาชิกเครือข่าย ซึ่งให้เห็นถึงการเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายในการพัฒนา สอดคล้องกับวิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การสื่อสารที่มีประสิทธิผล (2) การเอาใจใส่เอื้ออาทร (3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ (4) การประชุม/สัมมนา 2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (4) การสร้างความกระตือรือร้น (5) การจัดโครงสร้างเครือข่าย (6) การสร้างทีมงาน 3. การมีส่วนร่วมมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความต้องการเปลี่ยนแปลง (2) ความตระหนักรู้ (3) แหล่งพบปะแลกเปลี่ยน (4) การกำหนดเป้าหมาย 4. ความไว้วางใจมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (2) ความซื่อสัตย์ (3) ความคุ้นเคย/เปิดเผย (4) ความน่าเชื่อถือ 5. การสร้างความตระหนักร่วม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความร่วมมือร่วมพลัง (2) ความตระหนักร่วม (3) ความภาคภูมิใจ 6. การสร้างพันธมิตร มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความจำเป็น (2) ความรับผิดชอบ (3) พันธสัญญา (4) ความสมานฉันท์ 7. การปฏิบัติกิจกรรมร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ร่วมดำเนินการ (2) ร่วมประเมินผล และ 8. การตัดสินใจร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ (2) ร่วมตัดสินใจ ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องขององค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือและตัวชี้วัด เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบันของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านความไว้วางใจ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมร่วม ด้านการสร้างความตระหนักร่วม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตัดสินใจร่วม และด้านการสร้างพันธมิตร 3) ผลการพัฒนา รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 กระบวนการ คือ (1) การสร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน (2) การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น (3) การทบทวนผลการดำเนินงาน และ 4) การประเมินผลการดำเนินงาน และ DEMİRTAŞ และ ALANOĞLU (2016) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วม

ร่วมในการตัดสินใจของครู และความพึงพอใจในงาน การวิจัยนี้ได้ออกแบบตามแบบคัดกรองเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ความพึงพอใจของอาชีพครู และระดับการตัดสินใจในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดสองแนวคิด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและครู ซึ่งกำลังทำงานอยู่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใน Diyarbakir โดยใช้วิธีการคือการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง วิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือการใช้สเกลการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมและสเกลความพึงพอใจในอาชีพการงาน ผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการตัดสินใจบริหารงานและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง การตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการศึกษาอยู่ในระดับสูง ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทางที่ดี

2. การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

2.1 แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน รวม 39 แนวทาง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก มี 11 แนวทาง ด้านกำหนดเป้าหมาย มี 13 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่ายมี 9 แนวทาง และด้านสมาชิกเครือข่าย มี 6 แนวทาง ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการและพัฒนาระบบการจัดการศึกษามาอย่างต่อเนื่องยาวนาน เป็นวิธีปฏิบัติในการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best Practice) จนสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาเครือข่ายได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ประถมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วยกระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธมิตรร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานภารกิจของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายและ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล นอกจากนี้ผลการทดลองยังพบอีกว่า กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/องค์กรที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือได้แก่กลุ่มผู้ปกครองนักเรียนกลุ่มผู้นำชุมชนสถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษากลุ่มศิษย์เก่าภูมิปัญญาท้องถิ่นโรงพยาบาลชุมชนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยได้

ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่ายตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทเพื่อทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แล้วสรุปรวมจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานแต่ละด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์และจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน มีโครงการเกิดขึ้นหลายโครงการในโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง การดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นในหนึ่งปีการศึกษาผลการประเมินโครงการพบว่าส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบต่อนักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) ทั้งนี้เป็นเพราะแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ได้สังเคราะห์ขึ้นอย่างเป็นระบบจากข้อมูลพื้นฐาน บริบท และทรัพยากรที่มี สอดคล้องกับ เจริญ ราชโสภา (2554) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการประกอบด้วยกระบวนการการมีส่วนร่วม 6 ขั้นตอนคือการมีส่วนร่วมปรึกษาหารือการมีส่วนร่วม การวางแผนการมีส่วนร่วมตัดสินใจการมีส่วนร่วมการปฏิบัติการการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานด้านวิชาการประกอบด้วย 12 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ และการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กพบว่า โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และสอดคล้องกับ นิตยา เทพอรุณรัตน์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดปัจจุบันของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ รูปแบบกำกวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด คือ รูปแบบการมีส่วนร่วม รูปแบบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาราย

องค์ประกอบของรูปแบบ 8 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด แต่ละองค์ประกอบดังนี้ 1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ ที่กำหนดโดยผู้รับผิดชอบแต่ละงาน 2) กระบวนการในการกำหนดเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์/ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยใช้ข้อตกลงร่วมกันของทุกฝ่าย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้เป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/เป้าประสงค์ของโรงเรียนโดยได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกเสียงส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง 5) ลักษณะของโครงสร้างที่กำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นแบบแนวนอนหรือแนวนอน 6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมที่ลักษณะการติดต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการประสานงาน 7) แบบของการนำความสามารถในการนำที่ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาฉันทามติ 8) รูปแบบภาวะผู้นำพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนการบริหารด้วยระบบคุณภาพ TQA ความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานสูงสุด 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่เน้นความผูกพันของบุคลากร 2) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติที่เน้นกระบวนการทำงาน 3) ด้านการนำองค์การ โดยผู้นำระดับสูง (2) รูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติปัจจุบันสูงสุดของโรงเรียนคุณภาพพิเศษ คือ รูปแบบกำกวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุดคือรูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบเน้นวัฒนธรรม มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสำหรับโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทยคือ “รูปแบบการบริหารแบบบูรณาการที่เน้นเพื่อนร่วมงาน” จุดเน้นของรูปแบบเน้นบูรณาการระหว่างการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและการบริหารแบบเน้นวัฒนธรรม ลักษณะสำคัญของรูปแบบมีองค์ประกอบของการบริหารจัดการ 8 ด้าน

5.4 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมในระดับปานกลางแต่มีสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีความคาดหวังว่าหากมีความมุ่งมั่นและพัฒนากิจการการศึกษาโดยใช้เครือข่ายความร่วมมืออย่างจริงจังแล้วจะทำให้การพัฒนาการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นควรมีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการใช้เครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง รวมถึงการจัดให้มีการประกวด แข่งขันการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมแรงในการปฏิบัติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.2 โรงเรียนที่นำแนวทางไปใช้ ผู้บริหารต้องถือแนวทางการบริหารตามมาตรฐานโรงเรียนสุจริตเป็นกลไกหลักในการบริหารงานไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ด้วยการสร้างความตระหนักให้กับครู เพื่อให้เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด โดยต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และทักษะการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับแนวทางจะนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

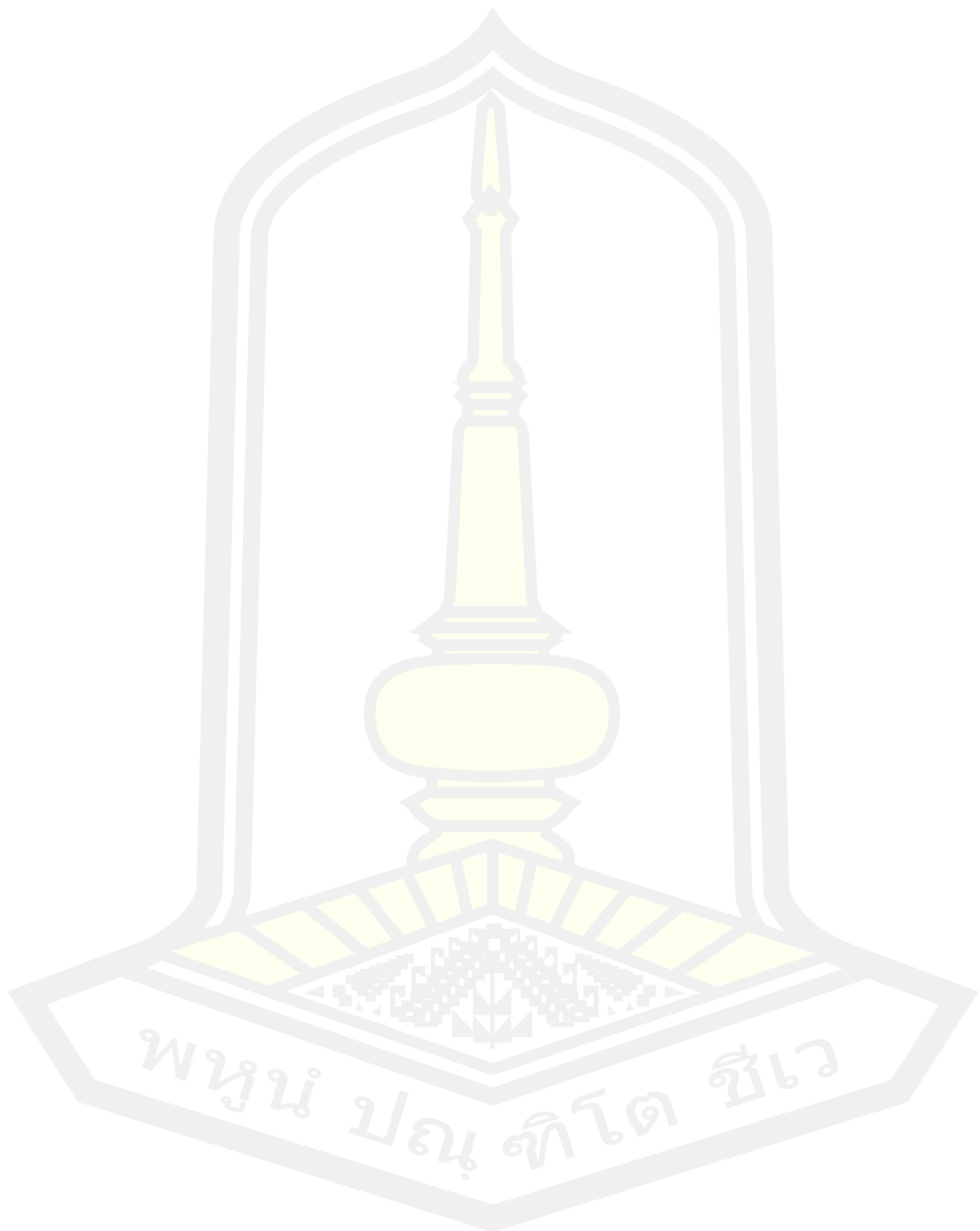
2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายของสมาชิกในเครือข่าย

2.2 ควรศึกษาการกำหนดกฎระเบียบของเครือข่ายที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือให้เป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

2.4 ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2543). *การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- กรมวิชาการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- . (2542). *การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบและระเบียบวินัยในตนเอง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์. (2547). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา: ระบบเครือข่ายโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- . (2543). *คู่มือการบริหารกลุ่มโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.
- . (2550) *สรุปผลการประเมินเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กว้าง รอบคอบ. (2544). ภารกิจของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วิทยาสาร*, 100(1), 14-16.
- กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2554). *การศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2538). *การพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน*. กรุงเทพฯ: สมาคมทอเล็กแห่งประเทศไทย.
- กิตติ เพ็ญ. (2549). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545) *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา 6*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส.
- เกษมศักดิ์ สอนจันทร์. (2548). *บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2543). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ชนัญญา กาญจนรังสีนันท. (2549). *ปัญหาและอุปสรรคของเครือข่าย*.

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- คมศร วงษ์รักษา. (2540). *การเปรียบเทียบคุณภาพ และความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จنگล เชษฐเจริญรัตน์. (2550). *การศึกษาปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จำนง แจ่มจันทรวงษ์. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร. (2552). *การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย (Governing by Network)*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บึก พอยท์.
- เจริญ ราชโสภา. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชะลอ กองสุทธิใจ. (2544). กลุ่มโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพ. *ประชาศึกษา*, 52(3), 17-19.
- ชาติชาย จันทรภิรมย์. (2549). *รูปแบบการบริหารจัดการงานชุมชนสัมพันธ์ของโรงเรียนเทศบาลวัดวรนาถบรรพต สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชูศักดิ์ ช่างช่าง. (2543). *พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดำรง บุญโชติ. (2546). *ศึกษามลกระทบจากโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณกำหนดต่อการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดภูเก็ต*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

- ถ้วนเปาชี ภูจี. (2554). การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศพร ไชยชนะ. (2547). การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทองอยู่ แก้วไทรอะ. (2547). ระบบการศึกษาหน่วยที่ 1 ประมวลสาระชุดวิชาปรัชญา และหลักการศึกษานอกระบบ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนา ประมุขกุล. (2547). บทความปริทัศน์. ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต 6.
- ธัชกร สุวรรณจริส. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนจากประสบการณ์บนเครือข่าย เพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เข้าถึงได้จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นิตยา เทพอรุณรัตน์. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญลือ ทองอยู่. (2544). กลุ่มโรงเรียน เส้นทางสู่คุณภาพการศึกษา. ประชาศึกษา, 52(1), 15-16.
- ประพัฒน์ กังวานพนิชย์. (2550). สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสิทธิ์ จันดา. (2551). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ: คัมปายอิมเมจจิง.
- ประเสริฐ ต้นสินนท์. (2556). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้นำชุมชน: ประมวลสาระ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปัจจิเม เชื่อมไธสง. (2552). การพัฒนาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนคอนสวรรค์ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ปรีชา พลพันธ์. (2550). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ต่อการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์. (2546). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2541). *การศึกษาพื้นฐานเพื่อปวงชนแบบสหวิทยาเขต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- พัชรินทร์ จันทาพูน. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาสุทนต์ อาภาภโร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).
- พิทยา ว่องกุล. (2542). *การปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิวิถีทรรศน์.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมตต์ เมตต์การุณต์จิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอย์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *การปฏิวัติการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มติชน. ก.
- . (2543). ยุทธศาสตร์การบริหารกลุ่มโรงเรียน. *ประชาศึกษา*, 51(5), 32-35.
- ลดาวัลย์ มหะศรี. (2550). *การมีส่วนร่วมการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. (รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลือชา สาระคง. (2547). *การศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาเกณฑ์คุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- วชิราภรณ์ สังข์ทอง. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เครือข่ายทางสังคมเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร สุวรรณจินดา. (2547). สภาพและปัญหาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากระบี่. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย แสงศรี. (2552). การศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่ชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาลินี ไชยเดช. (2550). การพัฒนาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2550). เครือข่าย: นวัตกรรมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศมากร พาน้อย. (2557). การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). การประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร. วารสารรวมคำแหง, 24(1), 174-193.
- คันสนีย์ อินสาร. (2562). รูปแบบการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาสืบศิลป์แผ่นดินล้านนามหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์ (ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน). (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริพร ดันตยมาศ. (2550). รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภวัฒนากร วงศ์ธนวุธ และพีรสิทธิ์ คำนวลศิลป์. (2551). ภาควิชาส่วนในการบริหารรัฐกิจ. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 1(2), 20-42.

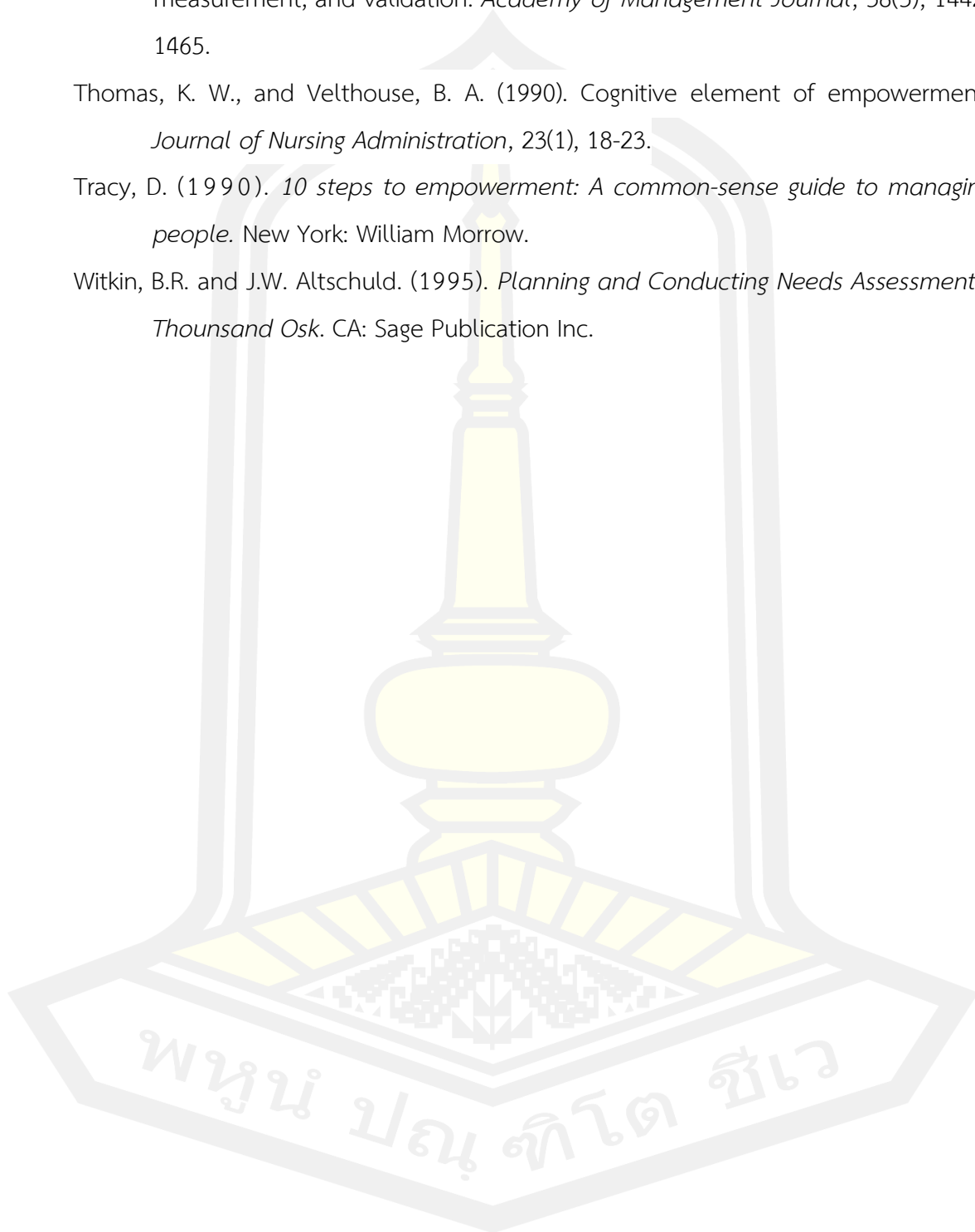
- สง่า สิประโคน. (2548). *การพัฒนาการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนบ้านป่าซัน อำเภอพลับพลาชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). *รายงานวิจัยระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สนอง เครือมาก. (2536). *คู่มือปฏิบัติราชการของผู้บริหารการศึกษา*. นครสวรรค์: เรียนดี.
- สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์. (2539). *การบริหารกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ 7-15. (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: ชวนการพิมพ์.
- สนธิ์ สุกทนธ์. (2544). *การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนสำหรับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในเขตพื้นที่ฝั่งธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมเกียรติ ขอบผล. (2533). *รูปแบบการบริหารกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา*. ประชาศึกษา, 41(5), 40-43.
- สมชาติ กิจบรรยง. (2544). *ความฉลาดรู้ของผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาลำดับงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรปราการ. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมยศ มีเทศน์. (2544). *กลุ่มโรงเรียนกับการปฏิรูปการศึกษา*. วิชาการ, 4(1), 41-43.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษายุคใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2562-2565*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ชุดฝึกอบรมผู้นำชุมชน*. กรุงเทพฯ: แอลทีเพรส จำกัด.

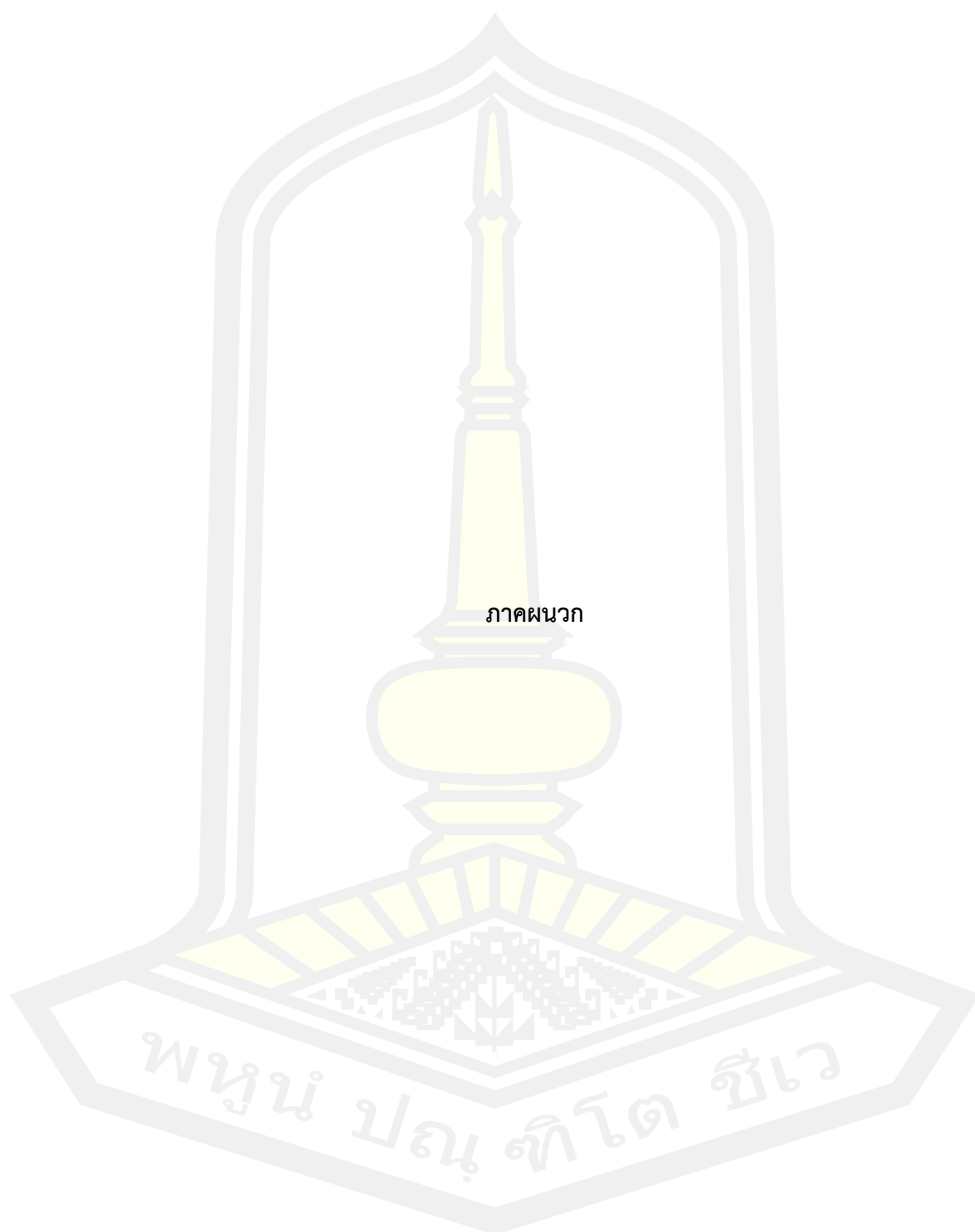
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเพชร สุขเกษม. (2550). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอำเภอเขาสนกวาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพรม จอมทอง. (2550). *การพัฒนาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2545). *รายงานการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สุมาลี สังข์ศรี และคณะ. (2553). *รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ/แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับประชากรกลุ่มอายุ 15-59 ปี ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวรรณ กัดคำ. (2549). *ความเข้มแข็งของเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2549). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา. (2545). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา: ระบบเครือข่ายโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- . (2549). *สรุปผลการประเมินเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2549*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- หวน พันธุพันธ์. (2548). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อติพร ทองหล่อ. (2546). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

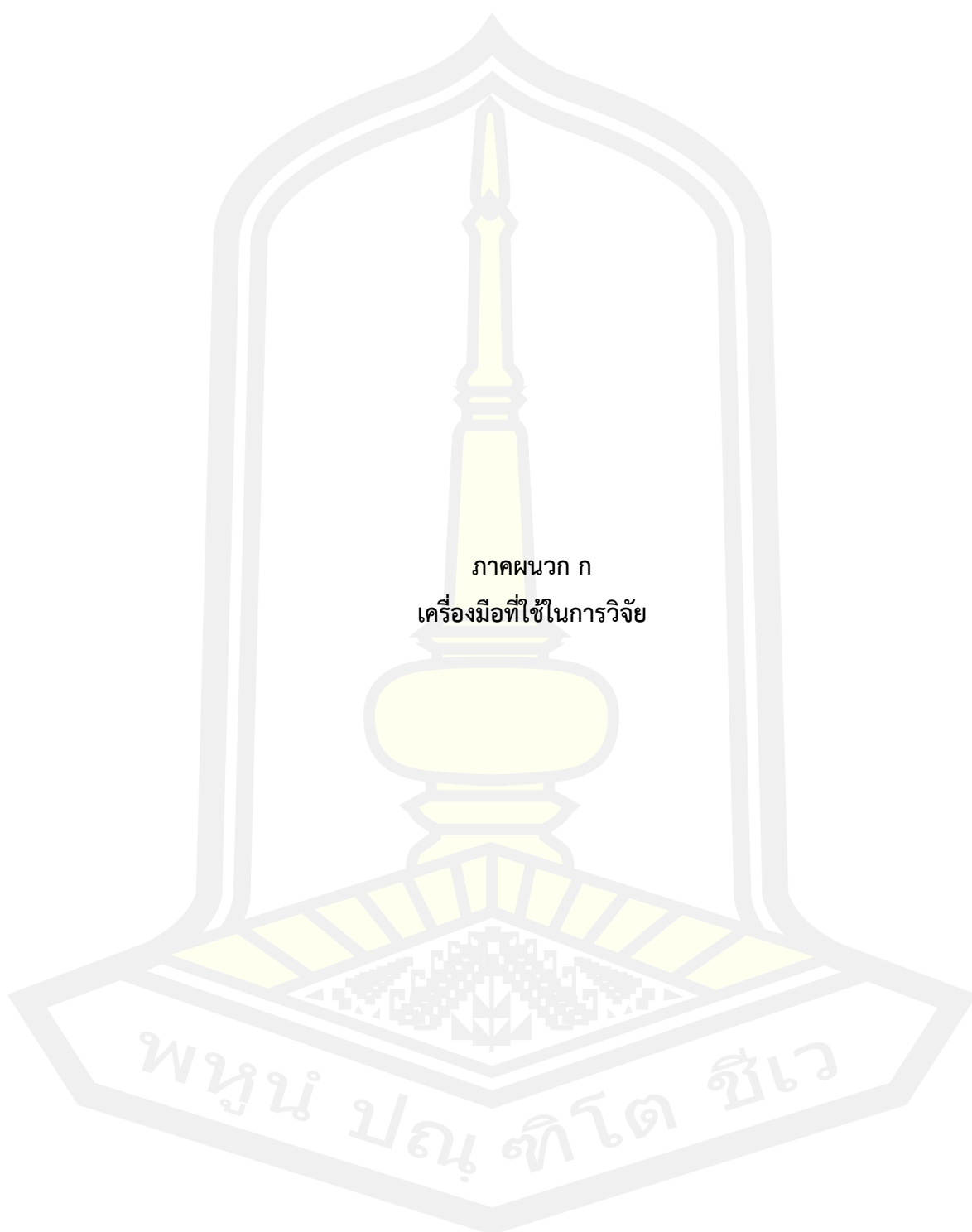
- อนุรักษ์ เนียมสุวรรณ. (2555). ผลการดำเนินงานเครือข่ายการบริหารงานคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก. (รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุนาถ ชื่นจิตร. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพรรณ ภมรสุวรรณ. (2544). การมีส่วนร่วมของสมาชิกนิคมในการจัดการนิคมสร้างตนเองเพื่อการพึ่งตนเอง: ศึกษากรณีสร้างตนเองภาคใต้ตามแผนถอนสภาพนิคม. (วิทยานิพนธ์ สค.ม.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2547). การเสริมสร้างพลังบุคคลในองค์กร. *วารสารครุศาสตร์*, 33(1), 96-103.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (ม.ป.ป.). การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล (หน่วยที่ 14). เข้าถึงได้จาก <http://www.stou.ac.th/ThaiGradStudy/Downloads/51703/Unit14.doc>.
- อิระวัชร จันทระประเสริฐ. (2541). การมีส่วนร่วมของประชาชน. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bray, Mark. (1987). *School Clusters in the Third World: Making Them Work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Breeding, Richard R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51, 96-106.
- Conger, J. A., and Kanungo R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Management Review*, 13(3), 471-482.
- Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.

- Covey, Stephen R. (1991). *Principal – Centered Leadership*. New York: Simon and Schuster.
- Clutterbuck, David and Susan Kernaghan. (1995). *The power of Empowerment*. London: Kogan Page Limited.
- Demirtaş, Z. and Alanoglu, M. (2016). The Relationships between Organizational Learning Level. *School Effectiveness and Organizational Citizenship, Behavior*. (n.d.). *Journal of Education and Training Studies*. 4(4), 35-42.
- Gibson, Jame L. (2000). *Organization: Behavior Structured Process International*. (10th ed). New York: McGraw-Hill.
- House, R.J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.
- Hoy, Wayne K. and G. Miskel Cecil. (1991). *Educational Administrations: Theory Research and Practice*. (4th ed). New York: Ma Graw-Hill Book Company.
- Kinlaw, Dennis C. (1995). The practice of empowerment: Making the most of Human Competence. *Hampshire England: Gower Publishing*, 11-36.
- Lunenburg, Fred C. and Allan C. Ornstein. (1996). *Educational Administration: Concepts and Practice*. (3rd ed). Australia: Wadsworth.
- Norwich, L. and K. Evans. (2007). Cluster: Inter-School Collaboration in Meeting Special Educational Needs in Ordinary Schools. *British Educational Research Journal*, 20(3), 279-291.
- Sagnak, Mesut. (2016). Participative Leadership and Change-Oriented Organizational Citizenship: The Mediating Effect of Intrinsic Motivation. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 181-194.
- Ribchester, C. and W.J. Edwards. (2007). Co-operation in the Countryside: Small Primary School Clusters. *Educational Studies*, 24(3), 281-293.
- Sashkin, M. (1982). *A Manager's Guide to Participative Management*. New York: AMA, Membership Publications Division.
- Scott, C.D. & Jaffe, D.T. (1991). *Empowerment: Building a Committed World force*. California: Kagan Page.

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., and Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element of empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23(1), 18-23.
- Tracy, D. (1990). *10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people*. New York: William Morrow.
- Witkin, B.R. and J.W. Altschuld. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*, Thousand Oaks, CA: Sage Publication Inc.







แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย
ความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมายของการวิจัยว่า มีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยพิจารณาจาก

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย

นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ธีเว

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์				
1.1 องค์กรเครือข่ายสามารถประสานงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.2 องค์กรเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ โดยการประสานงานด้านวิชาการระหว่างองค์กรเพื่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้				
1.3 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูพัฒนากระบวนการเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา				
1.4 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา				
1.5 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และรักษามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน รวมถึงมาตรฐานองค์กรภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกัน				
1.6 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้การบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ				
1.7 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประชุม				

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
ปรึกษาหารือในประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งต่อการบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน				
1.8 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เอื้อต่อการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน				
1.9 การดำเนินการประสานความร่วมมือกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				
2. สมาชิกเครือข่าย				
2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกเครือข่าย				
2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
2.3 สมาชิกเครือข่ายมีอิสระและมีสิทธิเท่าเทียมกันในการบริหาร				
2.4 คณะกรรมการภายนอกของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้				
2.5 สมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย				
3. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย				
3.1 สมาชิกเครือข่ายรับทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเครือข่าย แล้วร่วมกันเสนอแนะวิธีการพัฒนาร่วมวางแผนนโยบาย โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขและลดปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร				
3.2 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม				
3.3 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครือข่ายและร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการงาน กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย				

การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
3.4 สมาชิกเครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพากลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำร่วมกัน				
3.5 สมาชิกเครือข่ายร่วมเห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเครือข่าย โดยการเป็นผู้ร่วมอยู่ในคณะทำงานทุกขั้นตอนและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ				
3.6 สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ				
3.7 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอ				
3.8 สมาชิกเครือข่ายร่วมแรงร่วมใจที่จะพัฒนาการดำเนินงานโดยการเข้าร่วมทำงานที่ต้องออกแรงกายแรงใจในการดำเนินงานและร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ที่ตนมีอยู่เข้าร่วมสมทบสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเครือข่าย				
3.9 สมาชิกร่วมควบคุมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการผลิต กิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้				
4. ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย				
4.1 กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก				
4.2 กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ				
4.3 กรรมการเครือข่ายเป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์				
4.4 กรรมการเครือข่ายเป็นที่ยอมรับกับกลุ่มเครือข่าย สามารถความสามัคคีในหมู่คณะให้เกิดขึ้นในกลุ่มเครือข่าย				

การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
4.5 กรรมการเครือข่ายมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของสมาชิก				
4.6 กรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้				
4.7 กรรมการเครือข่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือจากทีมงาน				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย
ความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

(2) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของเครือข่ายความร่วมมือ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
สามารถความสามัคคีในหมู่คณะให้เกิดขึ้นในกลุ่ม เครือข่าย										
4.5 กรรมการเครือข่ายมีความรับผิดชอบใน กระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถอำนวยความสะดวก สะดวกในการติดต่อประสานงานของสมาชิก										
4.6 กรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะใน การสื่อสาร และสามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้										
4.7 กรรมการเครือข่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน โดยได้รับความร่วมมือจากทีมงาน										

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย
ความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบแนวทางในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีวะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
สาขาวิชา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....

เรื่องที่สัมภาษณ์ แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร

สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ ในฐานะที่

ท่านเป็นมีประสบการณ์ในการบริหาร/การประสานงานเครือข่ายความร่วมมือ ท่านมี

ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตามประเด็นที่กำหนดให้ อย่างไร

1. ด้านการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

1.1 องค์กรเครือข่ายสามารถประสานงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

.....

.....

1.2 องค์กรเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ โดยการประสานงานด้านวิชาการระหว่างองค์กรเพื่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

1.3 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูพัฒนากระบวนการเทคนิคและวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

1.4 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาอย่างไร

1.5 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และรักษามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน รวมถึงมาตรฐานองค์กรภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกันอย่างไร

1.6 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

1.7 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือในประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอย่างไร

1.8 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เอื้อต่อการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอย่างไร

1.9 การดำเนินการประสานความร่วมมือกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องได้อย่างไร

2. ด้านสมาชิกเครือข่าย

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกเครือข่ายอย่างไร

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างไร

2.3 สมาชิกเครือข่ายมีอิสระและมีสิทธิเท่าเทียมกันในการบริหารอย่างไร

2.4 คณะกรรมการภายนอกของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้อย่างไร

2.5 สมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย

3. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย

3.1 สมาชิกเครือข่ายรับทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเครือข่าย แล้วร่วมกันเสนอแนะวิธีการพัฒนา ร่วมวางแผนนโยบาย โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขและลดปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างไร

3.2 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรมีจำกัดให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างไร

3.3 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครือข่ายและร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการงาน กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างไร

3.4 สมาชิกเครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพากลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำร่วมกันได้อย่างไร

3.5 สมาชิกเครือข่ายร่วมเห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเครือข่าย โดยการเป็นผู้ร่วมอยู่ในคณะทำงานทุกขั้นตอนและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถอย่างไร

3.6 สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างไร

3.7 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอได้อย่างไร

3.8 สมาชิกเครือข่ายร่วมแรงร่วมใจที่จะพัฒนาการดำเนินงานโดยการเข้าร่วมทำงานที่ต้องออกแรงกายแรงใจในการดำเนินงานและร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ที่ตนมีอยู่เข้าร่วมสมทบสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเครือข่าย

3.9 สมาชิกร่วมควบคุมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการผลิตกิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างไร

4. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย

4.1 กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกได้อย่างไร

4.2 กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากิจกรรมที่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ อย่างไร

4.3 กรรมการเครือข่ายเป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของ โรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์อย่างไร

4.4 กรรมการเครือข่ายเป็นที่ยอมรับกับกลุ่มเครือข่าย สามารถความสามัคคีในหมู่ คณะให้เกิดขึ้นในกลุ่มเครือข่ายอย่างไร

4.5 กรรมการเครือข่ายมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถ อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของสมาชิกอย่างไร

4.6 กรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถ แก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้

4.7 กรรมการเครือข่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือจาก ทีมงานอย่างไร

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบ

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์				
1.1 องค์กรเครือข่ายสามารถประสานงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.2 องค์กรเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ โดยการประสานงานด้านวิชาการระหว่างองค์กร เพื่อดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้				
1.3 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูพัฒนาระบบการเทคนิคและวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา				
1.4 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา				
1.5 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และรักษามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน รวมถึงมาตรฐานองค์กรภายในกลุ่มให้อยู่ในระดับดีใกล้เคียงกัน				
1.6 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ				

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1.7 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือในประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน				
1.8 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เอื้อต่อการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน				
1.9 การดำเนินการประสานความร่วมมือกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				
2. สมาชิกเครือข่าย				
2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีกฎระเบียบ กติกา หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกเครือข่าย				
2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
2.3 สมาชิกเครือข่ายมีอิสระและมีสิทธิเท่าเทียมกันในการบริหาร				
2.4 คณะกรรมการภายนอกของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้				
2.5 สมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย				
3. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย				
3.1 สมาชิกเครือข่ายรับทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเครือข่าย แล้วร่วมกันเสนอแนะวิธีการพัฒนา ร่วมวางแผนนโยบาย โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขและลดปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร				

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
3.2 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรมีจำกัดให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม				
3.3 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครือข่ายและร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย				
3.4 สมาชิกเครือข่ายมีความเป็นผู้นำทางความคิดทางการกระทำ และสามารถนำพากลุ่มสมาชิกให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำร่วมกัน				
3.5 สมาชิกเครือข่ายร่วมเห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเครือข่าย โดยการเป็นผู้ร่วมอยู่ในคณะทำงานทุกขั้นตอนและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ				
3.6 สมาชิกเครือข่ายเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ที่ได้รับและร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ				
3.7 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอ				
3.8 สมาชิกเครือข่ายร่วมแรงร่วมใจที่จะพัฒนาการดำเนินงานโดยการเข้าร่วมทำงานที่ต้องออกแรงกายแรงใจในการดำเนินงานและร่วมออกวัสดุ อุปกรณ์ที่ตนมีอยู่เข้าร่วมสมทบสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเครือข่าย				
3.9 สมาชิกร่วมควบคุมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการผลิต กิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้				
4. ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย				
4.1 กรรมการเครือข่ายมีการเชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและบุคลากรในเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก				
4.2 กรรมการเครือข่ายเป็นแกนนำหลักที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์				

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
และสิ่งใหม่ ๆ				
4.3 กรรมการเครือข่ายเป็นผู้ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์				
4.4 กรรมการเครือข่ายเป็นที่ยอมรับกับกลุ่มเครือข่ายสามารถความสามัคคีในหมู่คณะให้เกิดขึ้นในกลุ่มเครือข่าย				
4.5 กรรมการเครือข่ายมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงาน และสามารถอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของสมาชิก				
4.6 กรรมการเครือข่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้				
4.7 กรรมการเครือข่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือจากทีมงาน				



แบบสนทนากลุ่มสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ผู้วิจัย นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร

สถานที่

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

คนที่ 1.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 2.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 3.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 4.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 5.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 6.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 7.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 8.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 9.....

ตำแหน่ง.....

แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ

แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
หลักการและเหตุผล	
ความมุ่งหมาย	
แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3	
1.ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย	
1.1 เครือข่ายมีการร่วมกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน จัดตำแหน่ง แบ่งสรรหน้าที่ให้สมาชิกทุกคนมีภาระงานเท่า ๆ กัน รวมทั้งการประเมินการทำงานหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินกิจกรรม	
1.2 จัดแสดงผลงาน best practice และ มีการเชิญบุคคลภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาเข้าร่วมชมงาน พร้อมทั้งให้การนิเทศและข้อเสนอแนะ	
1.3 จัดการประชุมหรือกิจกรรมระดมความคิดเห็นในกลุ่มเครือข่าย	
1.4 นำบุคลากรเข้าร่วมงานนิทรรศการหรือดูงานของเครือข่ายอื่น ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแนวทางปฏิบัติ แล้วนำมาอภิปรายผลร่วมกัน	
1.5 ประชุมบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่าย	
1.6 จัดประชุมผู้ปกครอง คนในชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันหาแนวทางร่วมกันจัดระบบการบริหารและพัฒนาเครือข่าย การประสานงาน การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ	

แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
1.7 เชิญชวนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตลอดจนผู้ที่สนใจหรือเต็มใจ เข้ามาช่วยดำเนินการพัฒนา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนและพัฒนา กิจกรรมของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ	
1.8 มอบหน้าที่การประสานงานให้แต่ละคน โดยแบ่งหน้าที่ตามหัวข้อเรื่องหรือโครงการที่แต่ละคนรับผิดชอบ	
1.9 จัดประชุมวางแผนงาน และจัดให้มีผู้นำของแต่ละฝ่าย เป็นผู้ประสานงานกับสมาชิก	
1.10 องค์กรในกลุ่มเครือข่าย คือโรงเรียนร่วมกับชุมชนในการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน	
1.11 จัดประชุมเพื่อให้สมาชิกรับทราบปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไข รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนา	
1.12 ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นปัญหาในการทำงาน และหาแนวทางป้องกันปัญหานั้น ๆ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป	
1.13 การพัฒนาระบบสารสนเทศการควบคุมการใช้ทรัพยากรของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน	
2. ด้านการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์	
2.1 วางแผนจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปี ให้มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน	
2.2 เขียนโครงการอบรมพัฒนาครูและหลักสูตรตามบริบทของท้องถิ่น	
2.3 มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	
2.4 ประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน	

แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
2.5 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่เพื่อสร้างแนวทางการวางแผนและส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ	
2.6 จัดประชุมประจำปี เพื่อร่วมกันสังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อการดำเนินงานของเครือข่าย	
2.7 ร่วมกันวางแผนกิจกรรมและทรัพยากรที่จำเป็น และแต่ละหน่วยงานระดมทรัพยากรและประสานเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน	
2.8 มีการประชุมวางแผนเป้าหมาย การประเมินและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปี	
2.9 ร่วมประชุม วางแผน และแต่งตั้งบุคลากรในเครือข่ายเป็นกรรมการประเมินผลคุณภาพการศึกษา	
2.10 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่าย	
2.11 จัดประชุมเพื่อร่วมวางแผนงาน ดำเนินงาน และประเมินงานร่วมกันอยู่เสมอ	
2.12 มอบรางวัลให้กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยม	
2.13 ตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาร่วมกัน	
3. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย	
3.1 กำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของกรรมการเครือข่าย และให้สมาชิกเครือข่ายเลือก	
3.2 เป็นแกนนำจัดกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายให้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้	
3.3 ใช้หลักธรรมาภิบาล และมีพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกและผู้ได้บังคับบัญชา	

แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
3.4 มีการทำวิจัยทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการศึกษา	
3.5 เปิดโอกาสให้กลุ่มโรงเรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อวางแผน สร้าง นวัตกรรม และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา	
3.6 เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็น และรับฟังความเห็น ของสมาชิกในด้านแนวทางการวางแผนงาน	
3.7 สามารถประสานงาน และให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่าย การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานการศึกษา อื่น ๆ	
4. ด้านสมาชิกเครือข่าย	
4.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ในการดำเนินงาน มีการสร้างแรงจูงใจ และให้เล็งเห็นถึงความสำคัญ ในการทำงานของสมาชิกเครือข่าย	
4.2 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนา กลุ่มเครือข่าย	
4.3 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามา ช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย	
4.4 เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับ ความคิดเห็นของทุกคน	
4.5 แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกชัดเจนตามความสามารถ และแบ่งหน้าที่อย่างเท่าเทียม	
4.6 ให้งานวัดสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมประจำปี	

แบบประเมินคู่มือแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินคู่มือแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาหัวข้อแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยแนบมาพร้อมนี้
2. โปรดพิจารณาคู่มือแนวการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้ครบหัวข้อ
3. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่อง โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

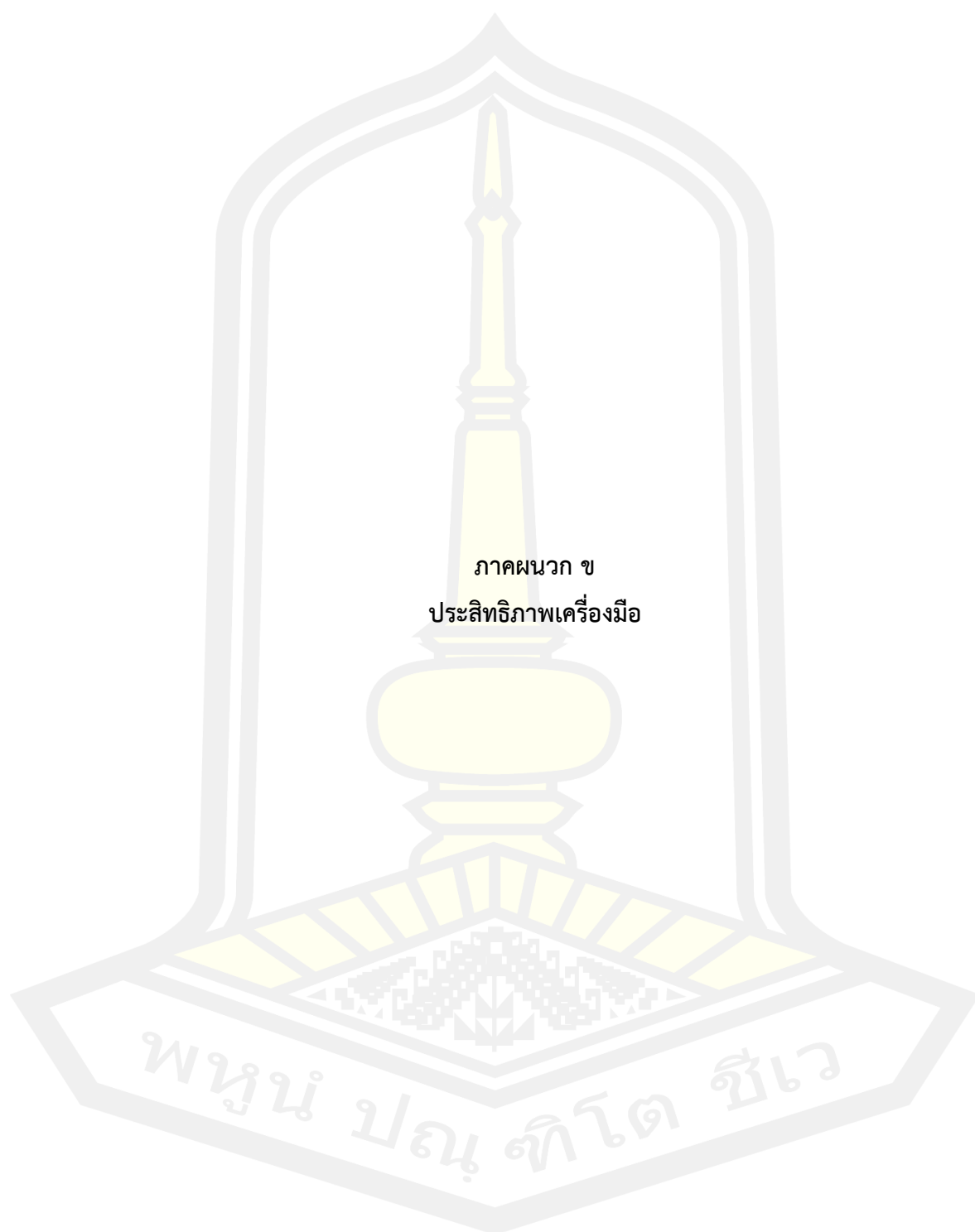
5	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตาราง 17 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ($\sum R$)	ค่าเฉลี่ย (IOC)	ความ สอดคล้อง
	คนที่	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. สมาชิกเครือข่าย								
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย								
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	0	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	0	+1	4	.8	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

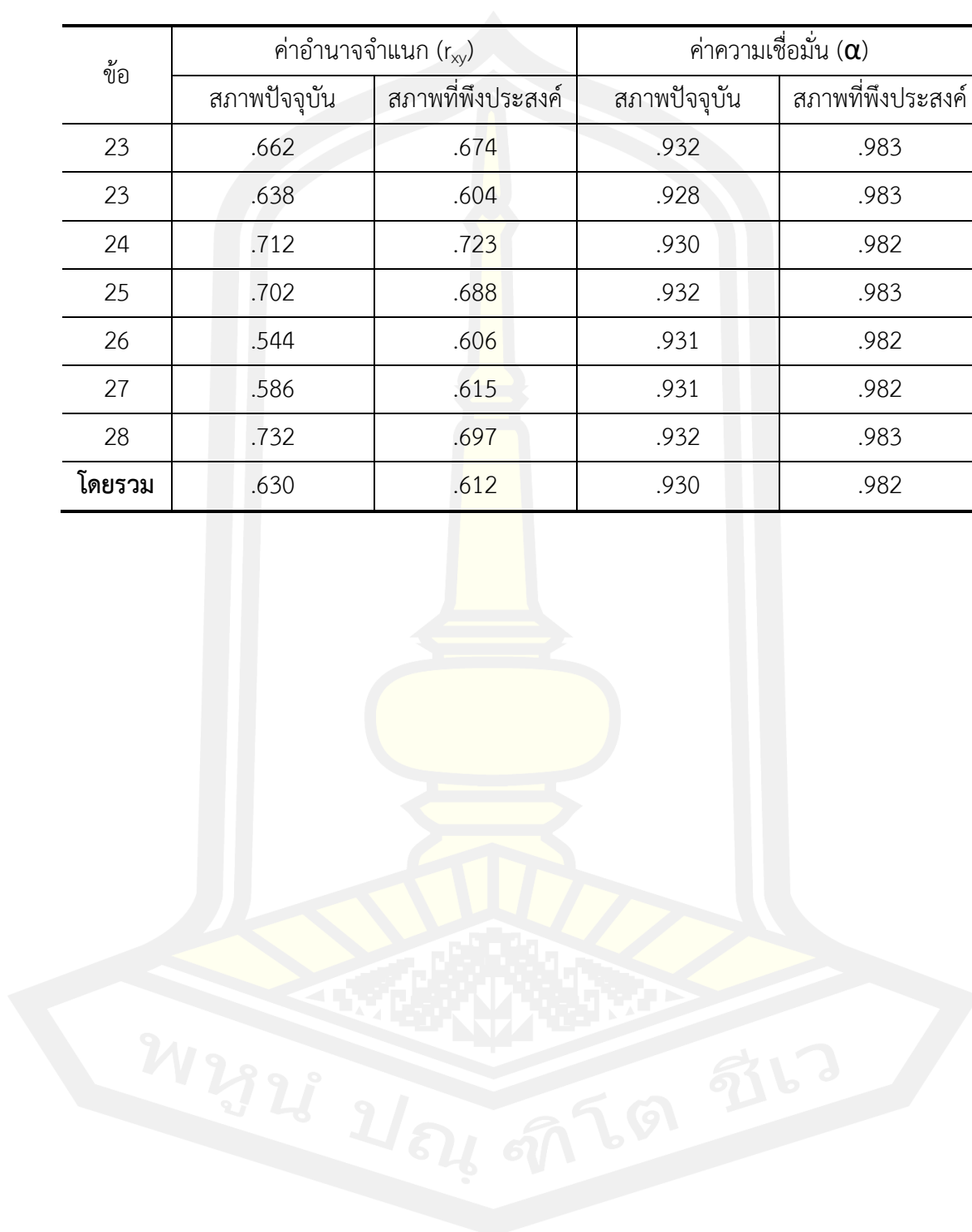
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ($\sum R$)	ค่าเฉลี่ย (IOC)	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย								
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
4. ภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย								
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	0	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	0	4	.8	ใช้ได้
27	+1	0	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

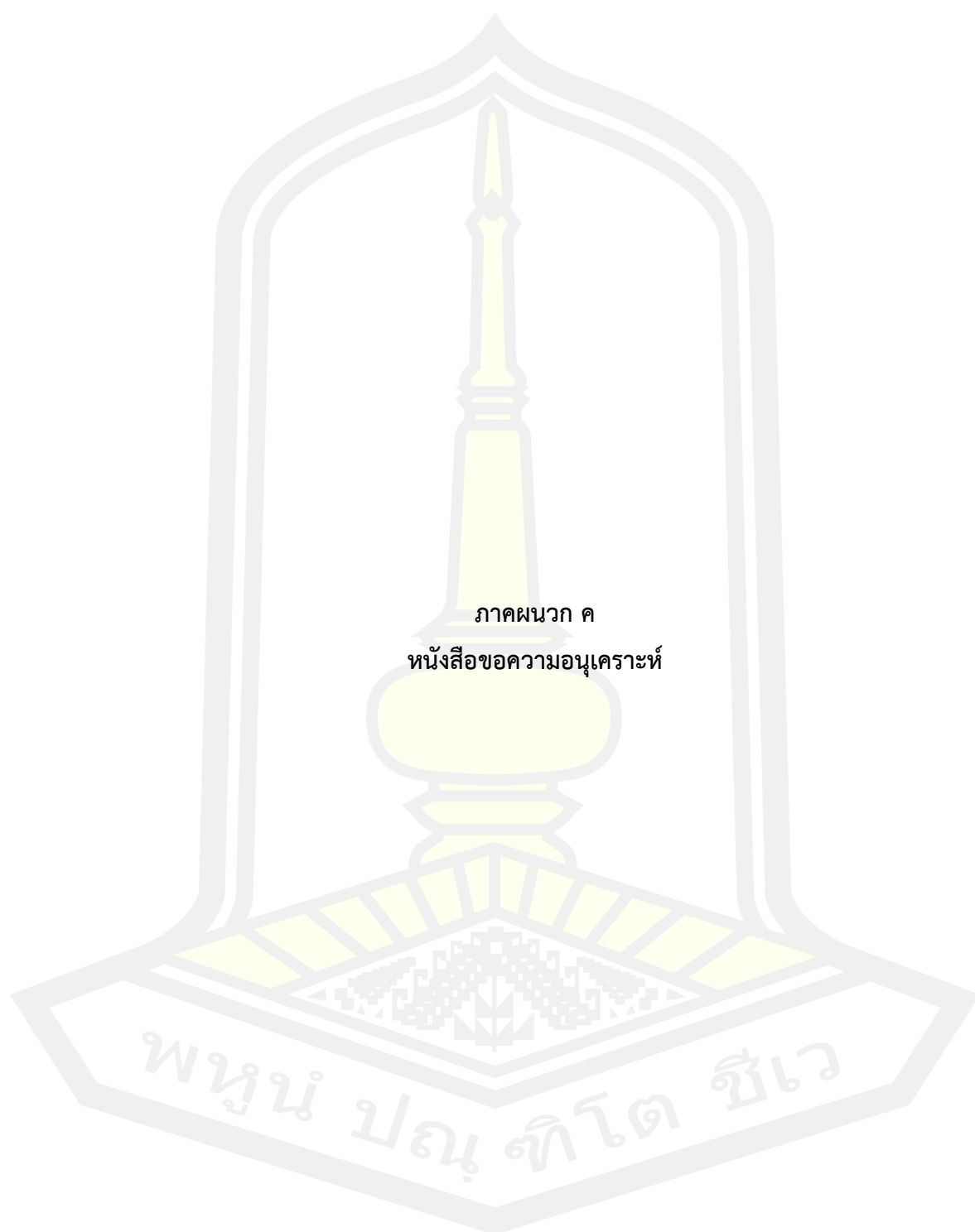
ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ
ที่พึงประสงค์

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.784	.688	.932	.982
2	.742	.632	.931	.983
3	.712	.616	.932	.982
4	.735	.645	.932	.982
5	.632	.512	.932	.982
6	.701	.712	.930	.983
7	.572	.566	.931	.982
8	.481	.502	.928	.982
9	.591	.532	.930	.982
10	.642	.694	.930	.983
11	.708	.716	.932	.982
12	.735	.703	.932	.983
13	.648	.642	.931	.982
14	.514	.428	.932	.982
15	.713	.720	.931	.982
16	.453	.431	.931	.982
17	.572	.560	.930	.982
18	.539	.562	.929	.983
19	.524	.602	.932	.982
20	.503	.542	.931	.983
21	.652	.645	.932	.982
22	.544	.501	.930	.982

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
23	.662	.674	.932	.983
23	.638	.604	.928	.983
24	.712	.723	.930	.982
25	.702	.688	.932	.983
26	.544	.606	.931	.982
27	.586	.615	.931	.982
28	.732	.697	.932	.983
โดยรวม	.630	.612	.930	.982







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว1413 วันที่ 13 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนศิริรินทร์ สว่างบุญ

ด้วย นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว1413

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.วิเศษ พลอาจทัน

ด้วย นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0985867619



ที่ อว 0605.5(2)/ว1413

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ยานยนต์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายประยงค์ ศรีทรัพย์

ด้วย นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0985867619



ที่ อว 0605.5(2)/ว1413

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายจิรวัดน์ วงษ์คง

ด้วย นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0985867619



ที่ อว 0605.5(2)/ว1512

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายปิยณัฐ วงศ์เครือศรี

ด้วย นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุลีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0985867619



ที่ อว 0605.5(2)/ว1475

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ด้วย นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ กุศลอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0985867619



คู่มือการพัฒนาแนวการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ
ของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี

ผู้วิจัย

นางสาวกัญญณัฐ บุตรแสนโคตร



หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

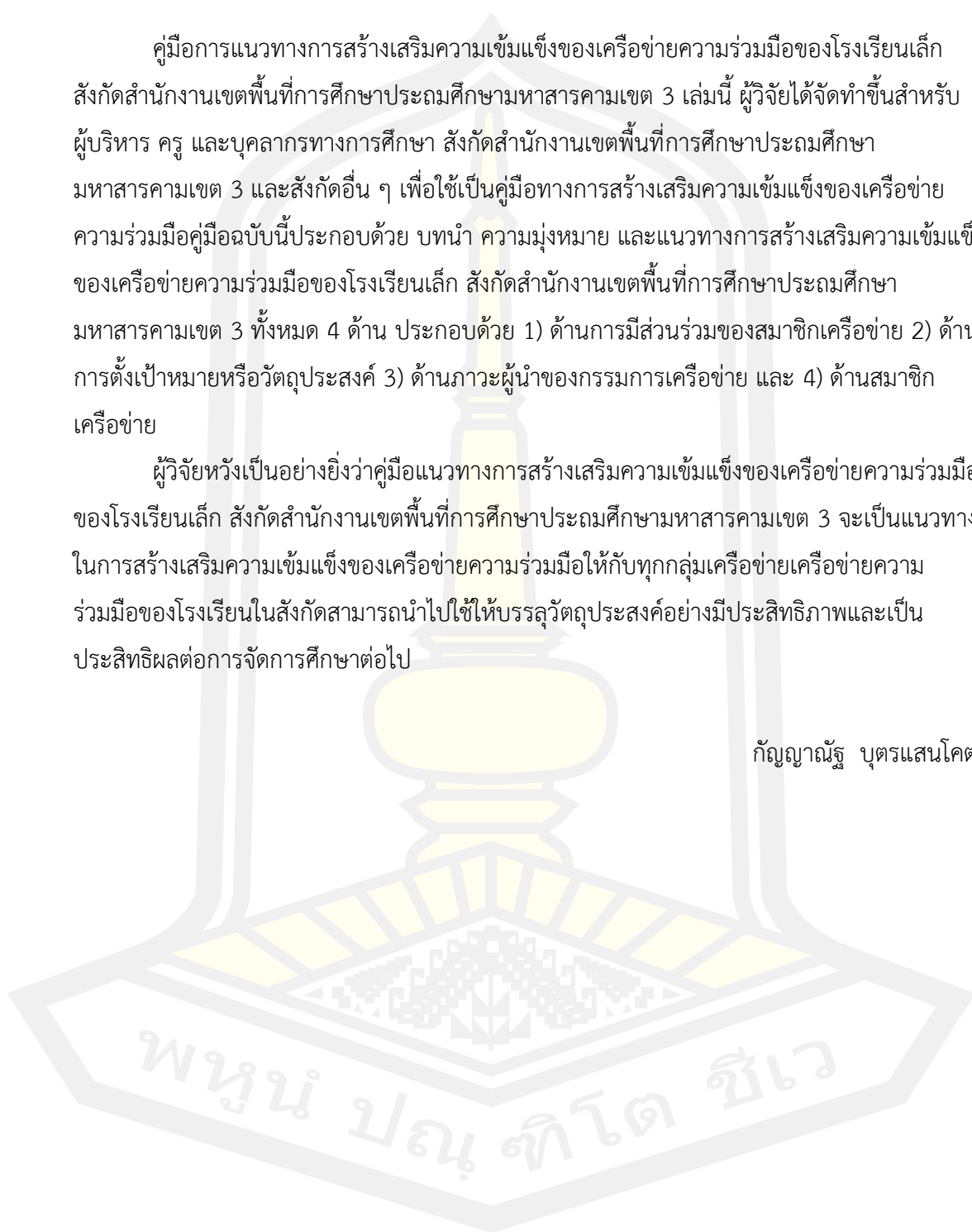
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เล่มนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นสำหรับ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3 และสังกัดอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นคู่มือทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย ความร่วมมือคู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย บทนำ ความมุ่งหมาย และแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3 ทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 2) ด้าน การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ 3) ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย และ 4) ด้านสมาชิก เครือข่าย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 จะเป็นแนวทาง ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือให้กับทุกกลุ่มเครือข่ายเครือข่ายความ ร่วมมือของโรงเรียนในสังกัดสามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็น ประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาต่อไป

กัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร



สารบัญ

หัวข้อ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

คำชี้แจงในการใช้คู่มือ

บทนำ

ความมุ่งหมาย

การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ

บรรณานุกรม



คำชี้แจงการใช้คู่มือ

คู่มือเล่มนี้จัดทำขึ้นสำหรับให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 และบุคคลอื่นที่สนใจใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาให้มากที่สุดดังนั้นสิ่งที่ผู้ใช้คู่มือควรจะได้ทราบและตระหนักถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติ และข้อจำกัดในการใช้คู่มือฉบับนี้

1. คู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย บทนำ ความมุ่งหมาย และแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 2) ด้านการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ 3) ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย และ 4) ด้านสมาชิกเครือข่าย
2. ในการนำเสนอแนวทางการดำเนินการ / วิธีกรนั้น เป็นการนำเสนอครบทั้ง 4 ด้าน ผู้ใช้คู่มือสามารถนำไปปรับใช้ได้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ และระบบการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนแต่ละแห่ง
3. การปฏิบัติภารกิจตามคู่มือนี้จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยหลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาและทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายโรงเรียน

บทนำ

โลกาภิวัตน์เป็นยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงและกว้างขวาง ปัญหาที่เกิดขึ้นในภูมิภาคใดในโลกย่อมส่งผลกระทบไปได้ทั่ว ปัญหาต่าง ๆ ยุ่งยากสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นและยากที่จะแก้ไขจึงต้องเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถรับมือได้กับปัญหาที่ยุ่งยากมากมายเหล่านั้น ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาเยาวชนคนไทยให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) คิดระดับโลกได้ (Global Thinking) มีความสามารถในการจูงใจ (Influence) เปิดเผย (Openness) อุทิศตนให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม (Dedication) มุ่งมั่นบริหารจัดการองค์กรและประเทศชาติให้อยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (Focus on Sustainability) นอบน้อมถ่อมตน (Humility) ยึดถือความเป็นธรรมชาติ (Fairness) มีความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และจะต้องมีความสามารถในการเชื่อมโยงเครือข่ายกับผู้อื่นได้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2555 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนที่มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินการตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คือ 1) ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School-Based Decision Making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนเป็นอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การให้ความร่วมมือ (Collaboration) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น 3) ใช้การกระจายอำนาจ (Decentralization) ในการบริหารจัดการศึกษาได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษา 4) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจ ขอบข่ายของงานว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบงานนั้น ให้เกิดผลดีที่สุดและต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จเพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพให้เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ออกประกาศ เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคลและด้านบริหารทั่วไปเกิดความเป็นอิสระ ความคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบในการ

ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ยุทธศาสตร์การปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์การขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ตามแนวทางกระจายอำนาจทางการศึกษาหลักธรรมาภิบาลอเนกการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2555 : 2)

การร่วมกันสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายในการพัฒนาเยาวชนและบุคลากรในชุมชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคมด้วยการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษาจากเดิมที่โรงเรียนจัดการศึกษาแต่เพียงลำพัง เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้โครงสร้างการจัดการศึกษาของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีสายบังคับบัญชาไปสู่การจัดการศึกษาแบบเครือข่าย การเชื่อมโยงการทำงานของทุกส่วนในสังคมเครือข่ายและการให้เครือข่ายปฏิรูปการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายในการปฏิรูปการศึกษาร่วมกันจะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2543 : บทนำ)

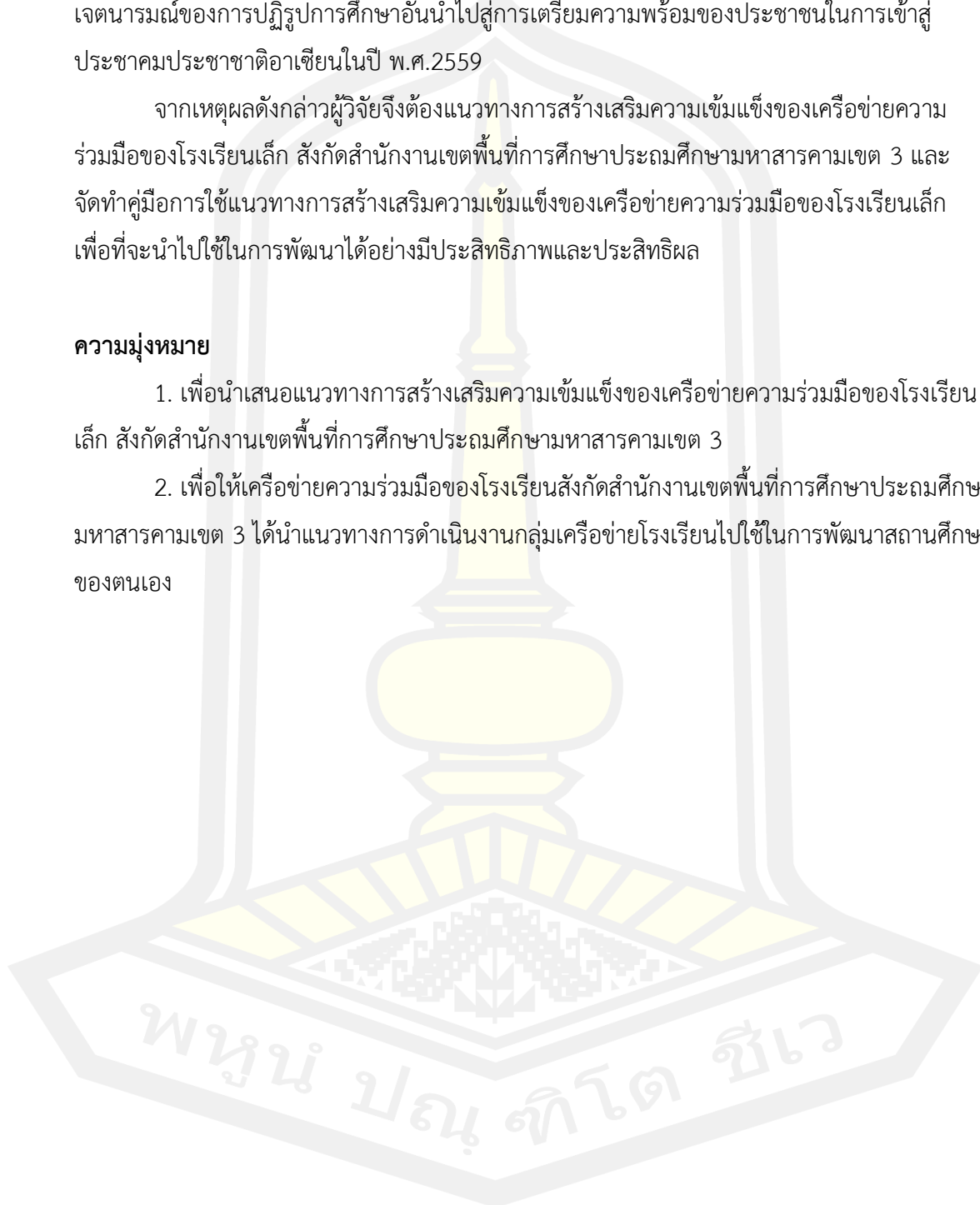
การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อมุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิก การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้ประสานงานเครือข่าย สมาชิกเครือข่าย และกิจกรรมที่ทำร่วมกันซึ่งกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามแนวทางการพัฒนา เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดครูตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดสื่อวัสดุเทคโนโลยีทางการศึกษา ขาดกำลังในการเสริมสร้าง ขั้วเคลื่อนการเรียนรู้หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาต่ำกว่าเป้าหมาย ดังนั้น สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีการจัดกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ใกล้กันหรืออยู่ในตำบลเดียวกันเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หรือการรวมกลุ่มของหน่วยงานในพื้นที่เป็นภาคีเครือข่ายที่จะบริหารการจัดการศึกษาและจัดกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ

ภายใต้หลักการกระจายอำนาจและความเป็นนิติบุคคล โดยมีการจัดตั้งกรรมการเครือข่ายเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อสามารถจัดการศึกษาตามบริบทได้อย่างเหมาะสมคล่องตัวมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาอันนำไปสู่การเตรียมความพร้อมของประชาชนในการเข้าสู่ประชาคมประชาชาติอาเซียนในปี พ.ศ.2559

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 และจัดทำคู่มือการใช้แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็กเพื่อที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความมุ่งหมาย

1. เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3
2. เพื่อให้เครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ได้นำแนวทางการดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง



แนวทางการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

1. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้สมาชิกทุกคนมีภาระงานเท่า ๆ กัน รวมทั้งการติดตามและนิเทศการทำงาน
- 1.2 จัดแสดงผลงาน best practice และมีการเชิญบุคคลภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาเข้าร่วมชมงาน พร้อมทั้งให้การนิเทศและข้อเสนอแนะ
- 1.3 จัดการประชุมหรือกิจกรรมระดมสมองเพื่อให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในกลุ่มเครือข่าย
- 1.4 จัดกิจกรรมนำบุคลากรไปศึกษาดูงานนิเทศการหรือผลงานเครือข่ายอื่นที่มีผลงานในแนวการปฏิบัติโดดเด่น
- 1.5 จัดประชุมผู้ปกครอง คนในชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันหาแนวทางร่วมกันจัดระบบการบริหารและพัฒนาเครือข่าย การประสานงาน การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
- 1.6 มอบหน้าที่การประสานงานให้แต่ละคน โดยแบ่งหน้าที่ตามหัวข้อเรื่องหรือโครงการที่แต่ละคนรับผิดชอบ
- 1.7 จัดกลุ่มและให้มีผู้นำของกลุ่ม เป็นผู้ประสานงานกับสมาชิกคนอื่น
- 1.8 องค์กรในกลุ่มเครือข่าย คือโรงเรียนร่วมกับชุมชนในการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ การใช้และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน
- 1.9 จัดประชุมเพื่อให้สมาชิกรับทราบปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไข รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
- 1.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อให้เห็นปัญหาในการทำงาน และหาแนวทางป้องกันปัญหานั้น ๆ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป
- 1.11 ร่วมกันพัฒนาระบบสารสนเทศการควบคุมการใช้ทรัพยากรของกลุ่มเครือข่าย
ความ
ร่วมมือของโรงเรียน

2. ด้านการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 2.1 วางแผนจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอนในแผนปฏิบัติการประจำปี
- 2.2 จัดโครงการอบรมพัฒนาครูและหลักสูตรตามบริบทของท้องถิ่น
- 2.3 จัดตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

- 2.4 ร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน
- 2.5 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่เพื่อสร้างแนวทางการวางแผนและส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 2.6 ร่วมกันสังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2.7 ร่วมกันวางแผนกิจกรรมและทรัพยากรที่จำเป็น และมอบหมายให้แต่ละหน่วยงานระดมทรัพยากรและประสานเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน
- 2.8 มีการวางแผนในการกำหนดเป้าหมาย การประเมินและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปี
- 2.9 แต่งตั้งบุคลากรในเครือข่ายให้ร่วมเป็นกรรมการประเมินผลคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเครือข่าย
- 2.10 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่าย
- 2.11 จัดประชุมเพื่อประสานงาน ร่วมวางแผนงาน ดำเนินงาน และประเมินงานร่วมกันอยู่เสมอ
- 2.12 ตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาร่วมกัน
- 2.13 มอบรางวัลให้กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยมในแต่ละปีการศึกษา
3. ด้านภาวะผู้นำของกรรมการเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 3.1 กำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของกรรมการเครือข่าย และให้สมาชิกเครือข่ายร่วมกันทำการคัดเลือก
 - 3.2 เป็นแกนนำจัดกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายให้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 ใช้หลักธรรมาภิบาล และมีพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกและผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3.4 มีการทำวิจัยทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษา
 - 3.5 เปิดโอกาสให้กลุ่มโรงเรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อวางแผน สร้างนวัตกรรม และหายุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา
 - 3.6 เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็น และรับฟังความเห็นของสมาชิกในด้านแนวทางการวางแผนงาน

3.7 สามารถประสานงาน และให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

3.8 ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานแก่สมาชิก

3.9 มีการกำหนดระยะเวลาวาระในการดำรงตำแหน่งกรรมการเครือข่าย และผลัดเปลี่ยนผลัดเปลี่ยนการทำหน้าที่ของกรรมการเครือข่ายเมื่อครบวาระเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางใหม่ ๆ

4. ด้านสมาชิกเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ในการดำเนินงาน มีการสร้างแรงจูงใจ และให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงานของสมาชิกเครือข่าย

4.2 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย

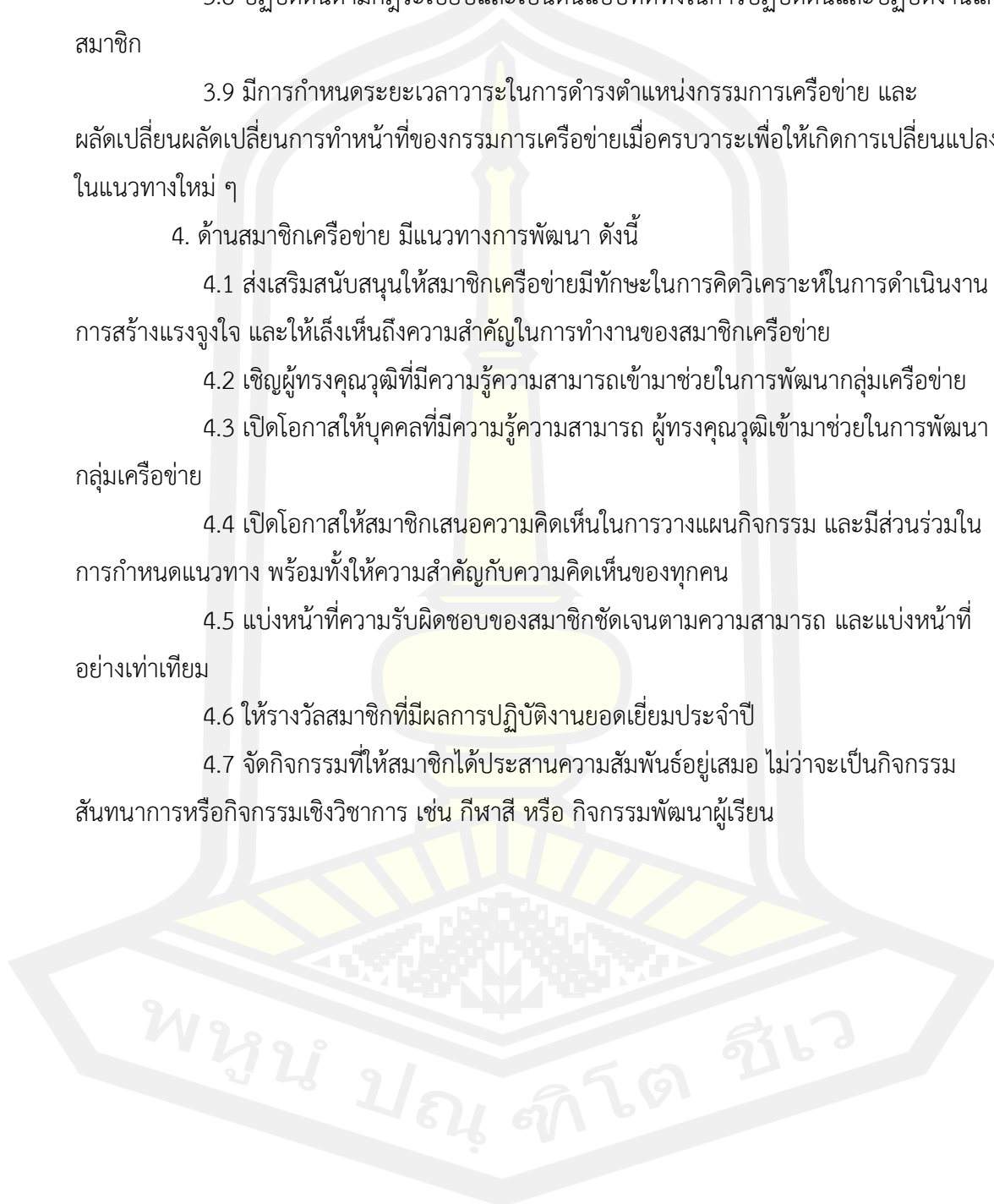
4.3 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาช่วยในการพัฒนากลุ่มเครือข่าย

4.4 เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกคน

4.5 แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกชัดเจนตามความสามารถ และแบ่งหน้าที่อย่างเท่าเทียม

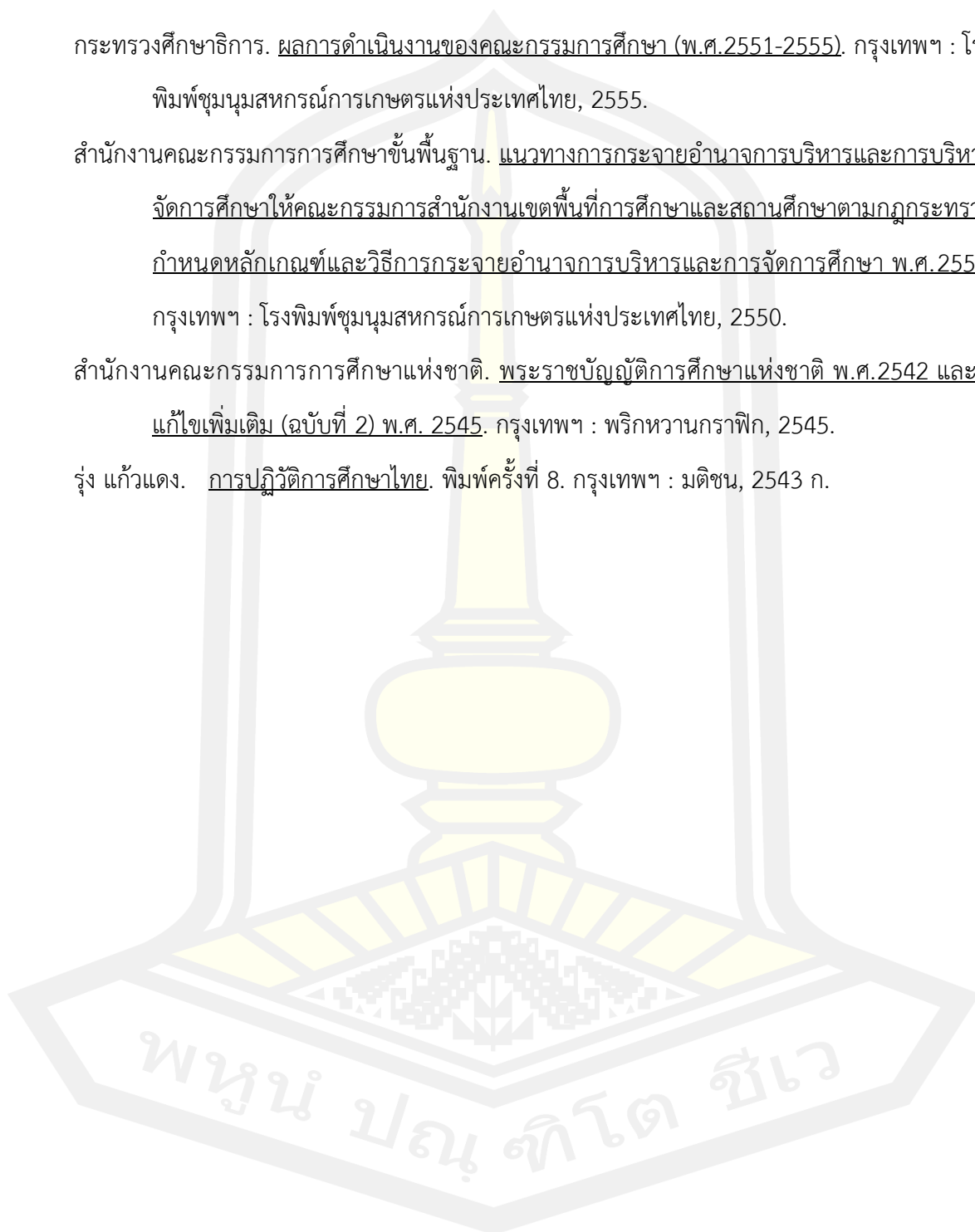
4.6 ให้รางวัลสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมประจำปี

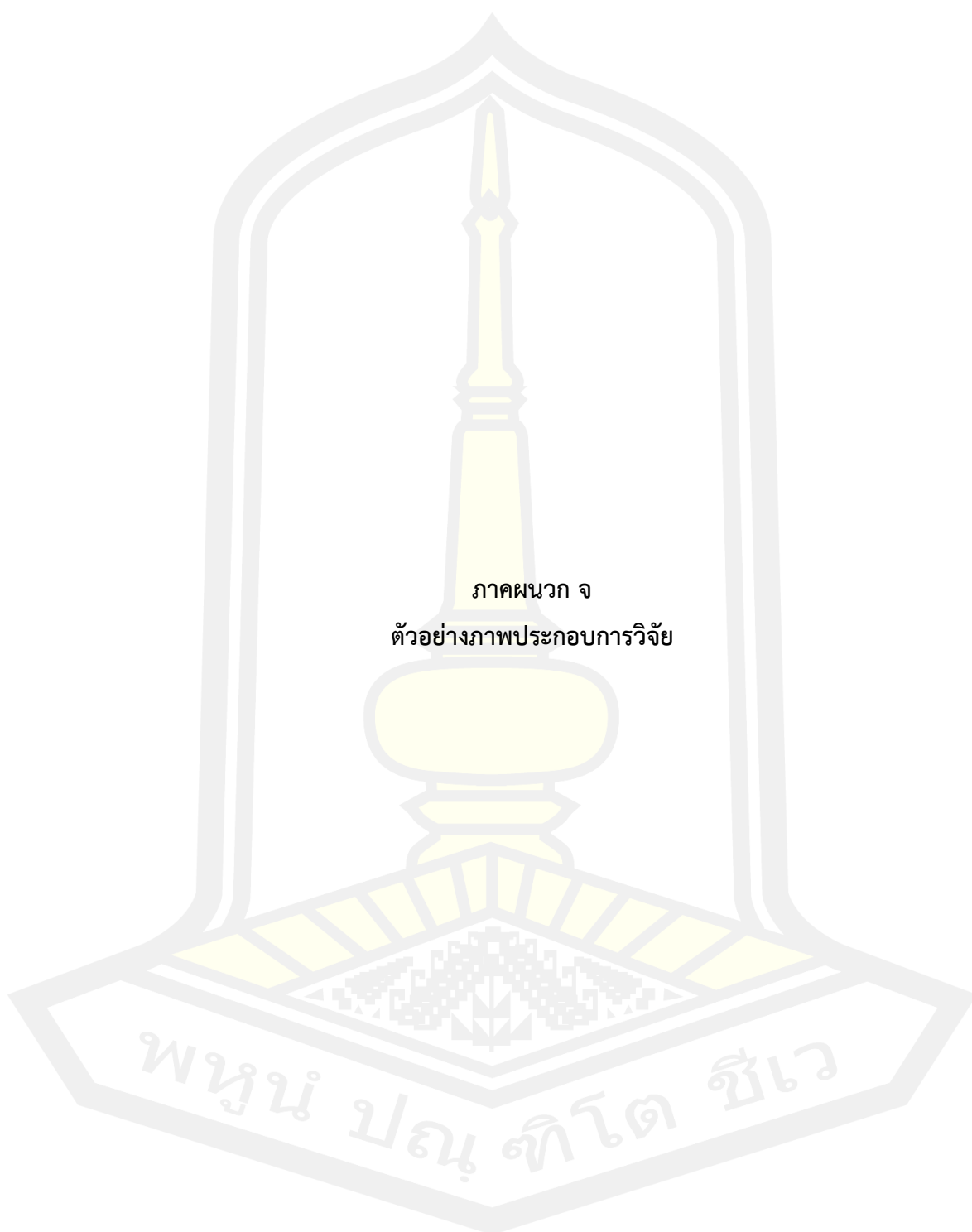
4.7 จัดกิจกรรมที่ให้สมาชิกได้ประสานความสัมพันธ์อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมสันทนาการหรือกิจกรรมเชิงวิชาการ เช่น กีฬาสี หรือ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน



บรรณานุกรม

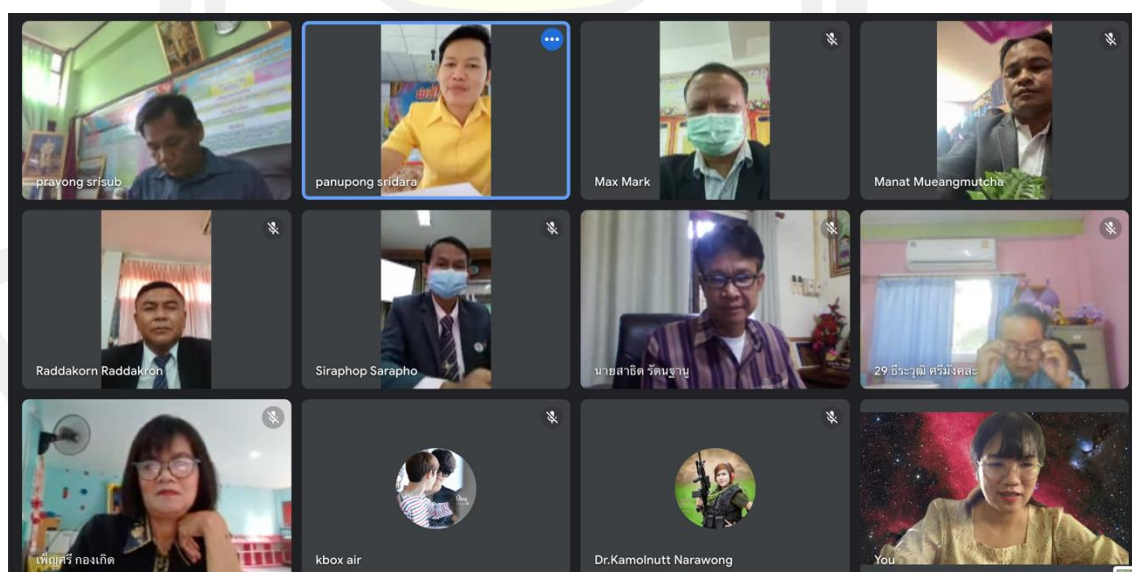
- กระทรวงศึกษาธิการ. ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการศึกษา (พ.ศ.2551-2555). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการบริหารจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก, 2545.
- รุ่ง แก้วแดง. การปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มติชน, 2543 ก.







การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 22 กรกฎาคม 2565



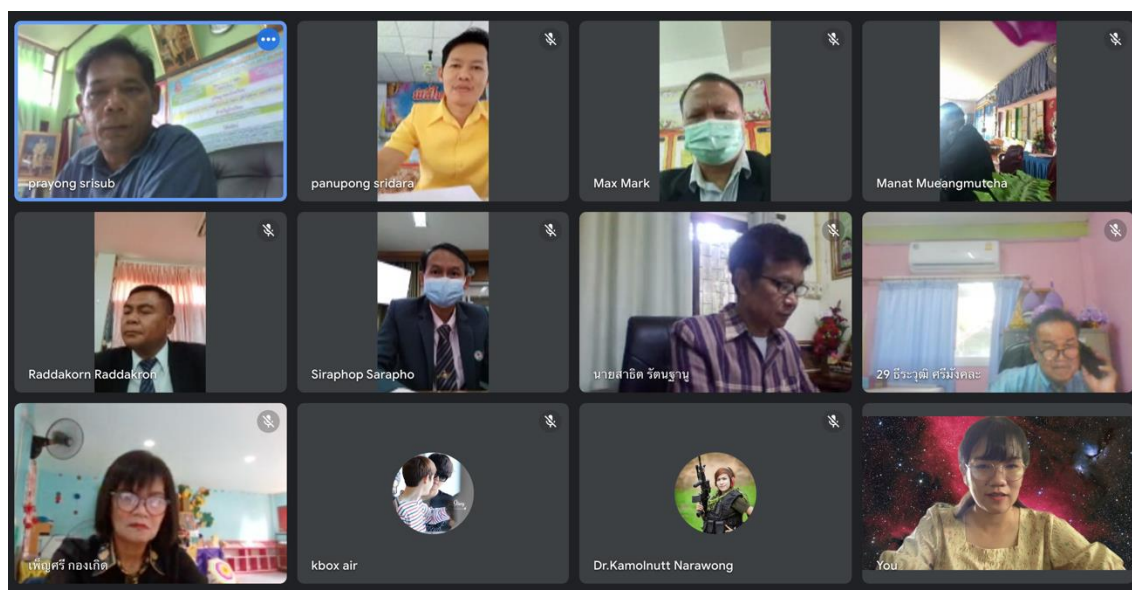
การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 22 กรกฎาคม 2565



การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 22 กรกฎาคม 2565



การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 22 กรกฎาคม 2565



การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 22 กรกฎาคม 2565



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวกัญญาณัฐ บุตรแสนโคตร
วันเกิด	วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศูนย์อนามัยที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 100 หมู่ 1 ตำบลยางน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 17 (บ้านมะโม) ตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 จบการศึกษามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จังหวัดขอนแก่น
	พ.ศ. 2557 จบการศึกษามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จังหวัดขอนแก่น
	พ.ศ. 2562 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
	พ.ศ. 2565 ระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีวะ