

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษฐ์

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

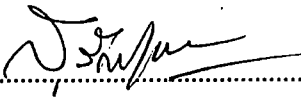
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

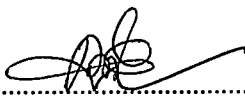
มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

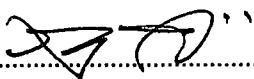
คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณนิพนธ์ของ ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษญ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

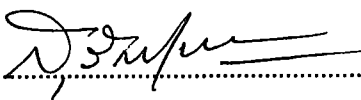
คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์

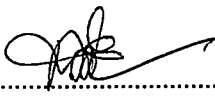

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบคุณนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่ง เจนจิต)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ช้วนาน)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างสมบูรณ์ ได้รับความกรุณาจากคณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม ที่ได้ตรวจแก้คุษฎีนิพนธ์ และให้คำแนะนำจนสำเร็จลุล่วงอย่างทรงคุณค่ายิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอรารวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมศรี สุทธิสงค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโคทั้ง ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ และ ดร.ปรีดา ลำมะนา ที่กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาฬสินธุ์ เขต 3 ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบ

ขอขอบคุณ นายชยานนต์ มนต์รี นางวิมลพัชร นิลแก้วบรรวิษณีย์ เด็กหญิงภรภัสสรณ์ นิลแก้วบรรวิษณีย์ และเด็กหญิงวรรณันท์ นิลแก้วบรรวิษณีย์ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์จนสำเร็จลงได้ด้วยความเรียบร้อย

คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่ คุณพ่อแก้ว-คุณแม่ลำไย นิลคอนหวาย ผู้เป็นบุพการีแห่งชีวิต ตลอดจนครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้กับผู้วิจัยและผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภัทรวรรณ นิลแก้วบรรวิษณีย์

54820015: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: เครือข่ายความร่วมมือ/ ทางวิชาการ/ สพท./ สพฐ.

ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชญ์: รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (MODEL OF ACADEMIC COOPERATION NETWORK DEVELOPMENT OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมคดียุติพันธุ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ค., ไพรัตน์ วงษ์นาม, ค.ด. 329 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อ: ศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ สร้างและพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่ฯ รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่ฯศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูคณะกรรมการติดตามฯคณะกรรมการเขตพื้นที่ฯ โดยใช้เทคนิคการสุ่มหลายขั้นตอน จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เครื่องมือมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ค่าความสัมพัทธ์รายข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.82 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Z-test

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) กระบวนการสร้างเครือข่ายมี 6 ขั้นตอน คือ 1.1) ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 1.2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย 1.3) ขึ้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 1.4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 1.5) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ 1.6) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ คือ 2.1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2.2) เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 2.3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 2.4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 2.5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล
- 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการมี 7 ภารกิจ คือ 3.1) การพัฒนาหลักสูตร 3.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 3.4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3.5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม 3.6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 3.7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา
- 4) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

54820015: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ACADEMIC COOPERATION NETWORK / PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES/ OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

PATARAWAT NILKAEWBOWONVIT: MODEL OF ACADEMIC

COOPERATION NETWORK DEVELOPMENT OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION.

ADVISORY COMMITTEE: SURATH CHAICHOMPU, Ph.D., PAIRAT WONG-NAM, Ph.D.

329 P. 2016.

The purpose of this study was to create and develop a model of Academic Cooperation Network of Primary Educational Service Area Offices under the Office of Basic Education Commission, Ministry of Education, Thailand. There were 380 subjects of the study selected by multi-stage sampling consisting of directors of primary educational service area offices and their vice-directors school administrators, teachers, educational supervisor and educational service area commissioners, derived by multi stage random sampling. The research tools were a five rating scale questionnaire and an in-depth interview protocol with the index of item objective congruence (*IOC*) between 0.80-1.00, the item total correlation between 0.21-0.82 and the reliability of 0.98. The data analyses were average, mean, standard deviations, and *Z*-test.

The research findings were that the model consisted of three mains: aspects. The first aspect was about networking, comprised of 6 steps, they were 1) networking need awareness, 2) coordination of organizations and networks 3) covenant formation 4) network management 5) relationship development and 6) maintaining the relationship. The second aspect was the elements of academic cooperation network, consisted of 1) important supporting activities in performing the network 2) methods and techniques in developing network's members 3) empowerment procedures 4) good qualifications of network's members and leaders and 5) network performance and reflections. The third aspect was about the academic framework, consists of seven aspects: 1) curriculum 2) learning procedures 3) educational assessment and evaluation 4) educational technology, innovations and media 5) supervision system 6) quality assurance in education and 7) educational management. The result of using the model was found that the cooperation was significantly higher than the set standard at the .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
คำถามการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	12
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ	22
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย	27
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.....	53
มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	58
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
3 วิธีดำเนินการวิจัย	80
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	99
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	99
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบ ของเครือข่าย และร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	101
การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	121
การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	142
การประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	168
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	171
สรุปผลการวิจัย	171
อภิปรายผล	186
ข้อเสนอแนะ	195
บรรณานุกรม	197
ภาคผนวก	207
ภาคผนวก ก	208
ภาคผนวก ข	270
ภาคผนวก ค	281
ภาคผนวก ง	292
ภาคผนวก จ	304
ภาคผนวก ฉ	311
ภาคผนวก ช	314

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ช.....	318
ภาคผนวก ฉ.....	320
ภาคผนวก ชญ.....	322
ภาคผนวก ฎ.....	324
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	329

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประเภทของเครือข่าย.....	34
2 การเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีการเสริมพลังอำนาจการทำงาน.....	46
3 เทคนิคการพัฒนาองค์กร จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย ภารกิจ และกระบวนการ	70
4 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
5 แผนการดำเนินการทดลองใช้ รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	96
6 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในการบริหารงานเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา.....	103
7 ผลการตรวจสอบกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	112
8 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	115
9 ผลการตรวจสอบขอบข่ายภารกิจงานวิชาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.....	117
10 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	130
11 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านองค์ประกอบ เครือข่ายความร่วมมือ	133
12 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านขอบข่ายภารกิจ งานด้านวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	135
13 วิธีดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา.....	142
14 กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ที่เกิดจากกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ	145

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ผลการประเมินผลงานด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบ ของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	148
16 ผลการประเมินผลงานด้านขอขบช่วยภารกิจงานด้านวิชาการที่เกิดจากการดำเนินงาน ของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	150
17 กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ที่เกิดจากกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ	153
18 ผลการประเมินผลงานด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้าง/ องค์ประกอบของ เครือข่ายของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา.....	155
19 ผลการประเมินผลงานด้านขอขบช่วยภารกิจงานด้านวิชาการที่เกิดจากการดำเนินงาน ของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	157
20 การเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านกระบวนการ/ ขั้นการสร้างเครือข่ายกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้.....	159
21 การเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านองค์ประกอบของเครือข่าย กับเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	162
22 การเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านโครงการพัฒนางานวิชาการ กับเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	164
23 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	168

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 องค์ประกอบย่อยของระบบ.....	17
3 กระบวนการสร้างรูปแบบ	19
4 แบบแผนการเกิดเครือข่าย.....	32
5 รูปแบบการสื่อสาร	32
6 ลักษณะการเชื่อมโยงของเครือข่ายความร่วมมือ	33
7 กระบวนการทำงานของเครือข่าย.....	39
8 การเติบโตและวงจรชีวิตเครือข่าย.....	43
9 การเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงดาว”	45
10 การเปลี่ยนแปลงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจตามที่เสนอของ Scott and Jaffe	47
11 กระบวนการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	89
12 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	170
13 การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2558	315
14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สถานที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ.....	316
15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สถานที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	317

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าไปทุกด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาประเทศนั้นต้องอาศัยคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ หน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้คนในชาติ คือ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5) ในด้านการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 8 และมาตรา 9 ได้กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการระดมทรัพยากรจาก มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการปฏิรูปการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการคือให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับ ผู้เรียนเป็นสำคัญการให้ความร่วมมือ กำหนดให้ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแลใช้การกระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการงาน ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ก, หน้า 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตาม มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นไปตาม ที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมาตรา 9 (2) ระบุว่า การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก การกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 39 กำหนดภารกิจที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ บริหารจัดการได้แก่ ภารกิจด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและ ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการดูแลจัดตั้งยุบรวม

หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถ จัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2546, หน้า 8) ซึ่งปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต และกำหนดโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 7 กลุ่ม ดังนี้ คือ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริม การจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา เอกชน และ 7) กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่มีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีบทบาทหน้าที่ อันได้แก่ ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 10)

สังคมปัจจุบันและอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและ จิตความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศโดยยึดหลักการสร้างเครือข่ายและให้ทุกภาคส่วน ของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม มีการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือหน่วยงานของตน สนับสนุนให้สังคมทุกภาคส่วนและทุกระดับ ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จจะทำให้เกิดพลังพัฒนาการศึกษาที่เข้มแข็งอันจะเป็น รากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน (ประยูร อัครบวร, 2553, หน้า 13) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและนักวิชาการจึงได้แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนา ศาสตร์ทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นไปเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเป็นไปเพื่อการจัดการกับปัญหาที่องค์กรกำลังประสบ ซึ่งแนวความคิดในการปรับปรุงพัฒนา องค์กรนั้น ได้มีการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม การปรับรื้อระบบรวมทั้ง การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร (Baxter & Lisburn, 1994, pp. 205-208) เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพด้านงานวิชาการซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดตามบทบาทภารกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จึงมีการนำยุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative networks) และยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated learning) ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือเป็นทางเลือกสำคัญเพื่อการเป็นศูนย์กลาง (Hub) ของชุมชนและศูนย์โรงเรียน (School center) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 4) ในการที่จะพัฒนางานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูป การศึกษา สำหรับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและระดับสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาทหน้าที่และ มีความรับผิดชอบใหม่ ดังนั้นในการสร้างความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องกระทำ อย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ การปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จและใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่ ได้รับการเตรียมตัวและเตรียมพร้อมเพื่อที่จะมีความรับผิดชอบอย่างใหม่ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคต และสามารถบรรลุประสิทธิภาพสูงสุด (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545, หน้า 35)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในปัจจุบัน พบว่า คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาส่วนใหญ่ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยที่โรงเรียนเหล่านี้ตั้งอยู่ กระจุกกระจายอยู่ในชนบท และนับวันจะเพิ่มขึ้น ต่อมาในปีการศึกษา 2550 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเข้มแข็งมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมอบหมายให้ แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตทั่วประเทศสรุปผลนวัตกรรมการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์รูปแบบ ที่เป็นแบบอย่างเพื่อให้สามารถขยายผลให้กว้างขวางขึ้น (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 13-17) เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของหลักสูตร นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน/ องค์กรที่สมัครใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักการกระจายอำนาจและความเป็นนิติบุคคล โดยมี ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษา จัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมคล่องตัวสมบูรณ์ เรียบร้อย มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์

ของการปฏิรูปการศึกษา (อุทัย คุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์, 2540, หน้า 9-10) และควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ การมีสมาชิกผู้นำเครือข่ายการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเรียนรู้ร่วมกัน การลงทุน การสื่อสาร การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และความสนใจร่วมกันรวมทั้งสมาชิกต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันมีความเสมอภาค สมัครงการแลกเปลี่ยนการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานโดยมีจุดหมายร่วมกัน (เมตต์ เมตต์การุณณ์จิต, 2547, หน้า 52) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านงานวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะงานด้านวิชาการถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทภารกิจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือของเครือข่าย ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 5 ที่ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไปเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการที่จะต้องดำเนินการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล 6) การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาและ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 12)

เมื่อศึกษาผลการดำเนินการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรและหน่วยงานอื่นทำให้ทราบว่ายังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเกิดแนวคิดว่าจะทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการดำเนินงานทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะนำเอาองค์ประกอบพื้นฐานเหล่านั้นมาใช้ร่วมกับแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนางานด้านวิชาการของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ตามแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำถามการวิจัย

1. สภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร
2. รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

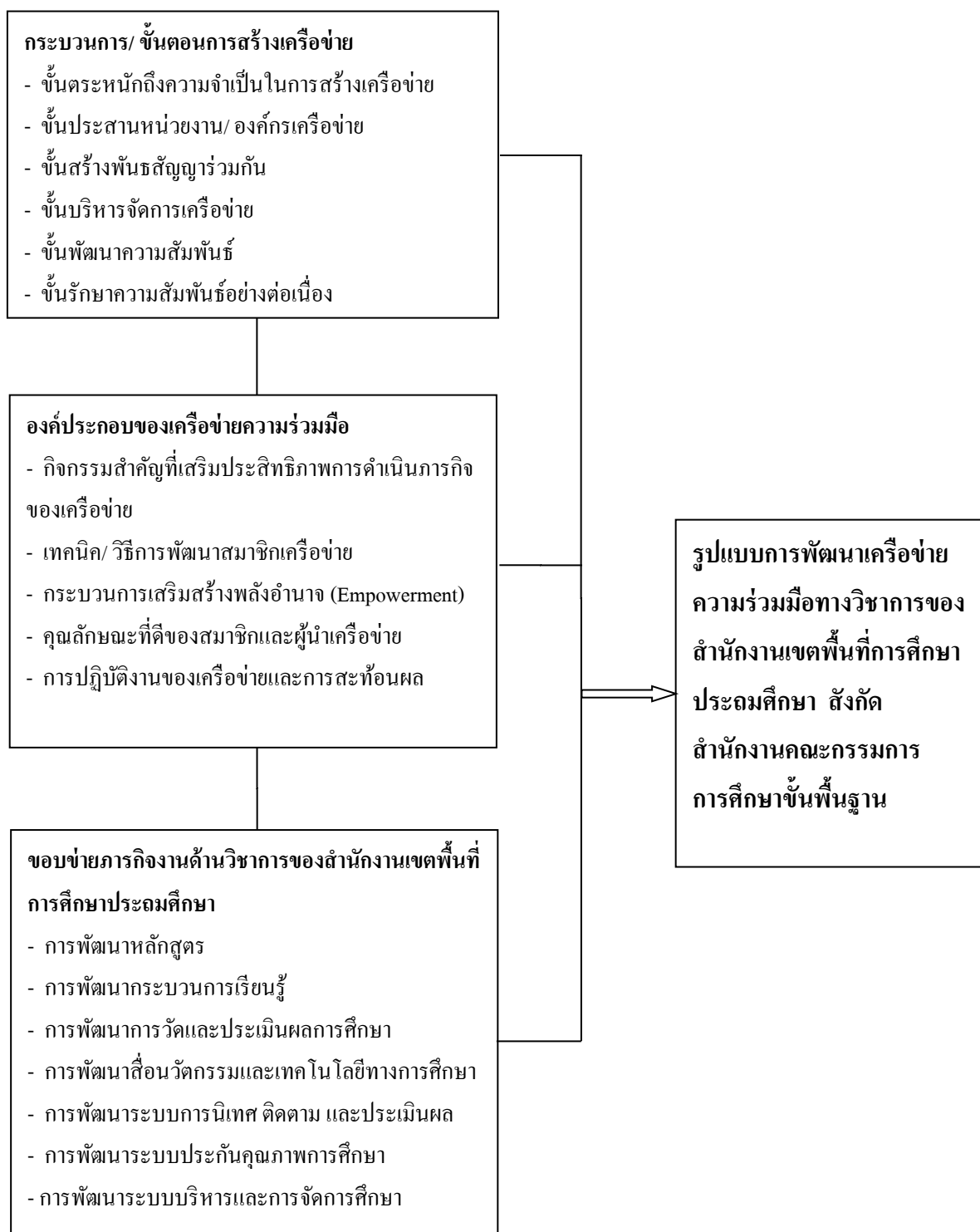
ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก แนวคิด หลักการ และงานวิจัยของ Willer (1986, p. 13) Good (1973, p. 25) ศิริชัย กาญจนวาสี (2548, หน้า 168) ทิศนา แจมมณี (2548 ข, หน้า 50) Bardo and Hartman (1982, p. 70) Bush (1986, p. 19) Hersey, Blanchard, and Johnson (1996, p. 114) (Meason, Albert and Khedourri, 1985 อ้างถึงใน กนิษฐา นาวารัตน์, 2549, หน้า 26) Eisner (1976, pp. 192-193) การดำเนินการตามแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยจะนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้าง และข้อเสนอของรูปแบบเพื่อนำไปสู่ ผลสรุปสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นการวิจัยในครั้งนี้ จะมีการปรับปรุงรูปแบบและตรวจสอบก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้จริง มีการประเมินผล พัฒนา ปรับปรุงหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง แล้วนำเสนอรูปแบบ และขยายผลในขั้นตอนสุดท้าย โดยมีสาระที่สำคัญ ดังนี้

1. กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายมีสาระที่นำมาใช้ ได้แก่ 1) ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ชั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย 3) ชั้นสร้างพันธมิตรสัญญา ร่วมกัน 4) ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ 6) ชั้นรักษาความสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง
2. องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ มีสาระที่นำมาใช้ ได้แก่ 1) กิจกรรมสำคัญ ที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย 2) เทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำ

เครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ซึ่งใช้ เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัย ได้ศึกษาจากแนวคิด หลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 ก, หน้า 8-9) กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32-34) กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 4-12) กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 21-65) กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 11-16) มีสาระที่นำมาใช้ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการวัดและประเมินผล การศึกษา 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสภาพการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. ได้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป
3. รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำไปใช้แก้ปัญหการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตที่จะศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่

1.1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน

1.1.1 ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย

1.1.2 ขั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย

1.1.3 ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน

1.1.4 ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย

1.1.5 ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์

1.1.6 ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย

1.2.2 เทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

1.2.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1.2.4 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย

1.2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

1.3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการศึกษา ด้านงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 งาน ประกอบด้วย

1.3.1 งานพัฒนาหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

1.3.2 งานวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3.3 งานวิจัยพัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา

1.3.4 งานวิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพประเมินติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

1.3.5 งานนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

1.3.6 งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.3.7 งานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา

2. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 36,653 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน

2.2 รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,098 คน

2.3ศึกษานิเทศก์ สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3,660 คน

2.4 คณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,647 คน

2.5 คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2,745 คน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 25,856 คน

2.7 ครูแกนนำสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,464 คน

2.8 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และนักการศึกษา โดยเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ ในระหว่างปี พ.ศ. 2551-2557 ได้แก่ นักบริหารการศึกษา อาจารย์สอนในภาควิชาการบริหารการศึกษา

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยตัวแปรที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปร 3 กลุ่ม คือ
 - 3.1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย
 - 3.1.1 ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย
 - 3.1.2. ชั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย
 - 3.1.3 ชั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน
 - 3.1.4 ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย
 - 3.1.5 ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์
 - 3.1.6 ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
 - 3.2 องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย
 - 3.2.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย
 - 3.2.2 เทคนิค/ วิธี การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย
 - 3.2.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
 - 3.2.4 คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย
 - 3.2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล
 - 3.3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการศึกษา ด้านงานวิชาการ ประกอบด้วย
 - 3.3.1 การพัฒนาหลักสูตร
 - 3.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3.3.3 การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 3.3.4 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.3.5 การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล
 - 3.3.6 การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา
 - 3.3.7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้าง และขอบข่าย/ ภารกิจด้านวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนางานวิชาการร่วมกัน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย หมายถึง ลำดับขั้นวิธีการในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ได้แก่ ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ชั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย ชั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
3. องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะส่งผลให้การดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย เทคนิค/ วิธี การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย และการปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล
4. ขอบข่าย/ ภารกิจงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานตามขอบข่ายภารกิจด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
5. กลุ่มบุคคล หมายถึง กลุ่มคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (ก.ต.ป.น.) คณะอนุกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) กลุ่มครูแกนนำแต่ละสภาระการเรียนรู้กลุ่มผู้บริหารการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือประชาชนชาวบ้านกลุ่มผู้ปกครองนักเรียน ฯลฯ
6. หน่วยงาน/ องค์กร หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรอิสระอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา สถาบันศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนร่วมสนับสนุน/ ร่วมเครือข่าย และสมาคม/ ชมรม/ สโมสรต่าง ๆ
7. ครูแกนนำ หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการการเรียนรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้การสอน
8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
9. ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีหน้าที่กำกับติดตาม ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ
3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย
4. ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
5. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Stoner and Wankel (1986, p. 44) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

Willer (1986, p. 13) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยามที่แสดงถึงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง

Good (1973, p. 25) Bardo and Hartman (1982, p. 70) Keeves (1988, p. 559) และ อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์และยังได้ขยายความของรูปแบบว่า

รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

Steiner (1969, p. 44) Smith (1980, p. 56) Tosi and Carrol (1982, p. 74) ได้มองรูปแบบในเชิงกายภาพ (Physical models) ว่าเป็นรูปแบบที่เหมือนจริงแต่ขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการสร้างหรือทำซ้ำ

สรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง การแสดงความคิดรวบยอดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญ โดยใช้แผนภาพหรือสัญลักษณ์เพื่อบรรยายคุณลักษณะเพื่อให้เกิดความเข้าใจข้อเท็จจริงหรือเรื่องนั้น ๆ ได้ง่ายขึ้นมองเห็นเป็นรูปธรรม ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้รูปแบบจึง หมายถึง โครงสร้างเชิงเหตุผลและผลของกระบวนการและองค์ประกอบที่จำลองขึ้นจากปรากฏการณ์และสภาพความจำเป็นของเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์และเข้าใจสภาพลักษณะและรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์รูปแบบในทางสังคมศาสตร์มัก หมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุมเพราะทำให้ได้โมเดลมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ (Tosi & Carrol, 1982, p. 74)

Keeves (1988, pp. 561-565) ได้จำแนกรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงนามธรรมสร้างขึ้น โดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับลักษณะข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่โดยต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของรูปแบบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาแผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด กระบวนการองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) ซึ่งใช้สมการทางคณิตศาสตร์แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรมักนิยมใช้ในการศึกษาสาขาจิตวิทยาโดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ตลอดจนสาขาศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรซับซ้อนได้โดยต้องอาศัยทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเพื่อให้ได้รูปแบบในลักษณะสมการเส้นตรงที่สามารถทดสอบได้

Bush (1986, p. 19) ได้แบ่งรูปแบบของการจัดการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบปกติ (Formal model)
2. แบบประชาธิปไตย (Democratic model)
3. รูปแบบทางการเมือง (Political model)
4. รูปแบบจิตวิสัย (Subjective model)
5. รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity model)

Smith (1980, p. 461) ยังได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพจำแนกเป็นรูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองและรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์จำแนกเป็นรูปแบบข้อความซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

Hersey, Blanchard, and Johnson (1996, p. 144) ยังได้กล่าวอีกว่ารูปแบบกับทฤษฎีไม่ใช่สิ่งเดียวกันแต่มีความสัมพันธ์กันใน 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์งานวิจัยหรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่อง ที่ศึกษาเมื่อทดสอบรูปแบบกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมแล้วถ้ามีความสอดคล้องกับรูปแบบนั้นก็มีความน่าเชื่อถืออันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ ต่อไปดังนั้นการสร้างรูปแบบเชิงทฤษฎีจึงอาจเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้างทฤษฎีใหม่ ๆ เท่านั้น

2. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายยิ่งขึ้นหรือเพื่อนำไปใช้อธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ ที่ศึกษาดังนั้นรูปแบบจึงเป็นเพียงแบบจำลองอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายทอดจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์รูปแบบในทางสังคมศาสตร์

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบและได้กำหนดรูปแบบไว้ต่างกัน ดังนี้

Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดเชิงระบบ คือ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการบริหารจัดการ (Management process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision-making)

Ivancevich (1989, p. 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมการพิจารณา รูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก

จินตนา สักดิ์ภู่อ่วม (2545, หน้า 165) ได้ทำคุณนิพนธ์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐในประเทศไทย พบว่า ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) การเน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย 3) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 4) เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548, หน้า 168) ได้ทำการวิจัยรูปแบบของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ภาพความสำเร็จ 2) การกำหนดโครงสร้าง 3) การบริหารจัดการ 4) การติดตามกำกับ

ทิตนา เขมมณี (2548 ข, หน้า 50) ได้สังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ 6) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ 7) ผลที่ควรจะได้รับ (Output) จากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิภาพประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบและ 9) การนำรูปแบบไปใช้

ศักดิ์ดา สถาพรวงษา (2549, หน้า 17) ได้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 24) ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) กลไกของรูปแบบ โดยได้ให้รายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบอาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ โดยจะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ซึ่งหมายความว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์การกำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ ในการตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้นอาจจะกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็เป้าหมายในการออกแบบกลไกการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

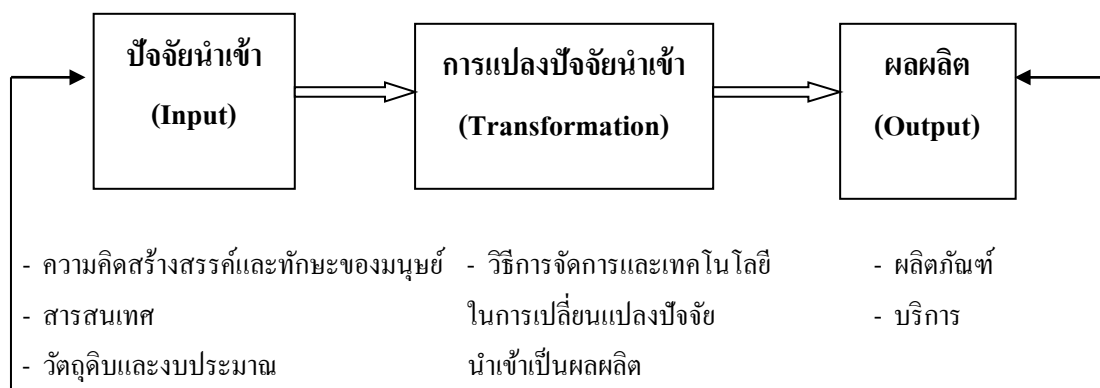
2. กลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์อย่างไรก็ตาม การออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์กรหรืองานบางส่วนขององค์กรก็ตามผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมดเพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไปดังนั้นการออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้น ๆ เท่านั้น โดยมีสมมุติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้วการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

Bardo and Hartman (1982, pp. 70-72) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่

1. สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทางและมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอหน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งในบทบาทนั้นจะหมายถึง ลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบันและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาทในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาทที่สมบูรณัควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ภายในสถาบันแนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้น

โดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อย ๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสังคมสถาบันจะดำเนินการไม่ได้หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคลซึ่งมีส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบันอยู่ 2 ประการ คือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการ (Need Disposition) โดยที่บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัวการสวมบทบาทและความต้องการในการทำงานในส่วนของความต้องการเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสมและปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แน่นอนของแต่ละคนโดยมีความคาดหวังบนพื้นฐานในการแสดงออกดังภาพที่ 2



ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Environment feedback)

ภาพที่ 2 องค์ประกอบย่อยของระบบ (Bardo & Hartman, 1982, pp. 70-72)

จากภาพที่ 2 Bardo and Hartman (1982, pp. 70-72) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุารูปแบบจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดค่าน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ควรมียังองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น เช่น รูปแบบระบบจะมีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพภายนอกซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

กล่าวโดยสรุป ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าต้องการทำนายปรากฏการณ์ใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988, pp. 561-565) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบที่ดีว่าควรมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกต และเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์
3. รูปแบบ ควรระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา และเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ หรืออธิบายปรากฏการณ์ ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งจะเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

กระบวนการสร้างรูปแบบ

นักการศึกษาได้นำเสนอกระบวนการสร้างรูปแบบไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Meason, Albert, and Khedourri (1985 อ้างถึงใน กนิษฐา นาวารัตน์, 2549, หน้า 26) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ ดังนี้

1. ขึ้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขึ้นสร้างตัวแบบ (Model construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ เบื้องต้นของการสร้างและรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ข้อมูลสารสนเทศที่ จำเป็น และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีข้อบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินการ ดังนั้นจึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์ การสุ่มตัวอย่างและทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ควรมีการประเมินค่าและพิจารณาความแปรปรวนอย่างระมัดระวัง สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาวางไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง
3. ขึ้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

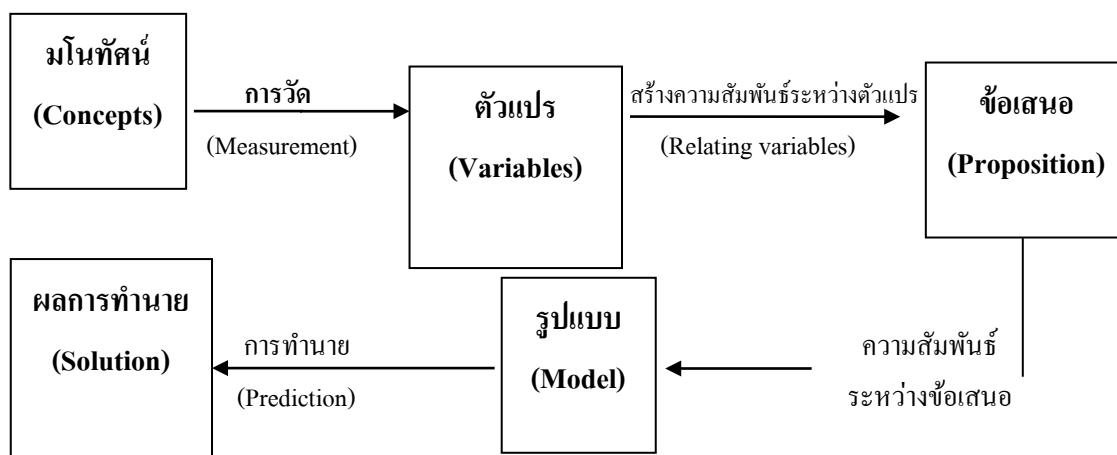
3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมากเพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของการแก้ปัญหาด้วย

3.2 มีการนำไปทดลองใช้ เพื่อเปรียบเทียบว่า ผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest)

4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่สำเร็จสมบูรณ์ จนกว่าจะได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5. ขั้นการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบผลสำเร็จแต่ก็ควรมี การพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

Keeves (1988, p. 563) ได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างรูปแบบว่าเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้ อะไร และสิ่งที่ได้ นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ ได้บ้าง ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการสร้างรูปแบบ Keeves (1988, p. 563)

กล่าวโดยสรุป กระบวนการหรือขั้นตอนการสร้างรูปแบบ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นศึกษาข้อมูลพื้นฐาน/ รวบรวมสภาพปัญหา 2) ขั้นสร้างรูปแบบหรือตัวแบบ 3) ขั้นตรวจสอบรูปแบบ 4) ขั้นนำไปใช้ และ 5) ขั้นปรับปรุงและพัฒนา

การพัฒนารูปแบบ

Keeves (1988, p. 562) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการพัฒนารูปแบบไว้

4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์ อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงเชิงเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุ ผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้วรูปแบบควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

Willer (1967, p. 83 cited in Keeves, 1988, p. 560) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนในการพัฒนา คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) 2) การหาความตรง (Validity) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบ และการหาคุณภาพของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

การตรวจสอบรูปแบบ

การสร้างรูปแบบมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจจะใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยผู้เชี่ยวชาญ

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 24) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time, Samples sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่าง

ไปหาประชากรได้โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบได้ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณคือการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้ เน้นผลสัมฤทธิ์ ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision making model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิถึการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริงต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล จึงจะทราบและเข้าใจลึกซึ้งจริง ๆ

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ ทรงคุณวุฒิตามอรรถาสัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้สร้างรูปแบบหรือผู้ที่นำรูปแบบไปใช้เกิดความมั่นใจได้ว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถทำนายผลและขยายผลของการทำนายได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะนำไปสู่ แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการสร้างและพัฒนารูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบรูปแบบด้วยวิธีที่หลากหลาย ได้แก่

การศึกษาแนวคิดทฤษฎี การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำผลมาวิเคราะห์ตรวจสอบ การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เป็นต้น ซึ่งเป็นการปรับปรุงรูปแบบและตรวจสอบก่อนนำรูปแบบไปใช้จริง มีการประเมินผลพัฒนา ปรับปรุงหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริงแล้วนำเสนอรูปแบบ และขยายผลในขั้นตอนสุดท้าย

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือ

ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จความร่วมมือจึงเป็นคุณลักษณะที่กลุ่มทีมหรือองค์กรพึงปรารถนา ซึ่งหมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นการร่วมมือกันการร่วมรู้ ร่วมคิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน Crowther (1996, p. 273) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคคล กลุ่มบุคคล และอาจมีความหมายครอบคลุมไปถึงความร่วมมือขององค์กรซึ่งประกอบด้วยการออกแบบและการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย เพื่อนำมาทำแผนปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการประเมินศักยภาพผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ ในการปรับปรุงงานสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน และแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ ในการทำงานของตน

Lucas (1998, p. 19) ให้ความหมายความร่วมมือในการทำงานขององค์กรว่าเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการของบุคคล หรือความต้องการขององค์กรในการร่วมกันรับผิดชอบงาน มีการร่วมมือกันของบุคคล มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน มีกลุ่มร่วมมือ สมาชิกมีการวิเคราะห์วิจารณ์ตนเอง และรู้สึกว่าคุณได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น

Robbins and Finley (1998, p. 27) ยังให้ความหมายของความร่วมมือในการทำงาน โดยเน้นความสำคัญว่าทุกฝ่ายจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน

Martin (1999, p. 94) เสนอว่า ความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่กระบวนการทำงาน แต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล (Human relationship) ในการทำงานร่วมกันของบุคคล สรุปได้ว่า ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ การทำงานร่วมกันดังกล่าวนี้จะประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมาย

ทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยสมาชิกทุกคนต้องมี จิตสำนึกด้านความรับผิดชอบ ที่จะแสวงหาวิธี การเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกัน

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Graham and Wright (1999, pp. 37-41) ได้ศึกษาความหมายของความร่วมมือ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการศึกษาว่าจะนำความร่วมมือสู่การปฏิบัติ ได้อย่างไร รวมทั้งได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ สร้างแบบวัดความร่วมมือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือหมายถึง การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวางแผน การแบ่งปัน และการบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม ส่วนตัวบ่งชี้ ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การแบ่งปัน (Sharing) และ 3) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal achieving activities)

Weltch and Tulbert (2000, pp. 366-376) ได้ทำการวิจัยและสรุปว่า องค์ประกอบของความร่วมมือมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประนีประนอมเพื่อให้เกิดการเคารพความคิดใหม่ และการเปลี่ยนแปลง 2) การสื่อสารที่ ประกอบด้วย การฟังและการเสนอความคิด ความรู้สึก 3) การแก้ปัญหาที่มีการระบุความต้องการความจำเป็นการระดมสมอง การปรับสิ่งที่ได้ เพื่อใช้ในการสร้างแผนปฏิบัติการ และการประเมิน 4) การพัฒนาแผนปฏิบัติการและการประเมิน การปฏิบัติการ

Mesa Public School (2003, p. 10) เสนอว่า ตัวบ่งชี้ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) การค้นคว้าและรวบรวมสารสนเทศ 2) การตรงต่อเวลา 3) การปฏิบัติตามหน้าที่ 4) การมีส่วนร่วม ในการประชุมกลุ่ม และ 5) การร่วมมือกับทีม

Plymouth State University (2003, pp. 2-4) กล่าวถึง การร่วมมือว่าเป็นความสามารถ ในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน และตัวบ่งชี้ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ 2) การสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพและการสื่อสารที่แสดงการเคารพผู้อื่น 3) การแสวงหาและสนับสนุน ความเห็นร่วมกัน ของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งานของผู้อื่น 4) การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับ ความสำคัญร่วมกับผู้อื่น และ 5) การทำตามสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น

San Diego State University's College of Education (2003, p. 63) ได้นำเสนอ องค์ประกอบของความร่วมมือ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปัน (Contribution) 2) การรับผิดชอบ

(Taking responsibility) 3) การมองเห็นคุณค่าความเห็นของผู้อื่น (Valuing other's viewpoint) โดยที่การช่วยเหลือแบ่งปันเป็นการค้นหาและรวบรวมสารสนเทศ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การตรงต่อเวลา ส่วนการรับผิดชอบเป็นการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการประชุม ส่วนการมองเห็นคุณค่าความเห็นของผู้อื่นเป็นการรับฟังความเห็นของสมาชิกคนอื่นการร่วมมือกับสมาชิกในทีม และการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความร่วมมือ ได้แก่ 1) การช่วยเหลือแบ่งปัน 2) ความรับผิดชอบร่วมกัน 3) การสื่อสารและการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4) การระดมสมองแก้ปัญหา ระบุความต้องการ วางแผน ปฏิบัติงาน และประเมินผล ส่วนตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ความตระหนักในเป้าหมายเดียวกัน 2) ความมุ่งมั่นในการร่วมทีม 3) การสื่อสารที่ดี 4) การมีข้อตกลงหรือพันธสัญญาร่วมกัน และ 5) การมีส่วนร่วม

การสร้างความร่วมมือ

ความร่วมมือมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระหว่างบุคคล ครอบครัวและเพื่อนบ้าน การสร้างร่วมมืออาจมีทั้งในระดับหุ้นส่วนแบบไม่เป็นทางการ ไปจนถึงระดับการวางแผนสร้างความสัมพันธ์เชิงการร่วมมืออย่างจริงจังเป็นแบบแผน กล่าวได้ว่า ความร่วมมือเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเป็นชุมชน เพิ่มความตระหนักในการยอมรับประโยชน์ในการขยายขอบเขตการใช้ ทรัพยากรร่วมกันด้วยการลดทอนความซ้ำซ้อน

กนกอร สมปราชญ์ (2548, หน้า 51) ได้ทำการวิจัยความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการสร้างร่วมมือ มีลำดับขั้นในการดำเนินการ ดังนี้

1. ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Identify stakeholder) ความร่วมมือจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีการระบุถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจะได้ร่วมประชุมวางแผนกำหนดความต้องการ นิยามเป้าหมายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณประโยชน์ต่อการสร้างร่วมมือ

2. การสนองเหตุผลและความต้องการในการมีส่วนร่วม (Have collaborators state their reasons for wanting to participate) หลังจากการกำหนดผู้ เป็นหุ้นส่วนความร่วมมือซึ่งอาจอยู่ในรูปตัวแทนองค์การหรือครอบครัวชุมชนแล้ว ต้องทบทวนอยู่เสมอว่าความร่วมมือที่ดำเนินการอยู่ได้ สนองความต้องการ โดยทำให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากรและ แลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ เพื่อสนองตอบความต้องการและเป้าหมายของชุมชนแล้วหรือยัง

3. สร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน (Get a commitment to stated goals) ความร่วมมือที่เกิดจากการสั่งการ จะไม่ทำให้เกิดจิตสำนึกและการแลกเปลี่ยนความคิด และหากปราศจากการแลกเปลี่ยนความคิดในการกำหนดเป้าหมาย จะทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือมีน้อย ดังนั้นควรพิจารณาถึงข้อคำถามต่อไปนี้ อยู่เสมอ คือ

- 3.1 ใครมีพันธสัญญาและมีความสามารถในการระดมทรัพยากร
- 3.2 ใคร คือ ผู้สนับสนุนหรือผู้ดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ
- 3.3 ทุกคนมีทักษะเฉพาะมีอำนาจหรือมี ความรู้ที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือหรือไม่
- 3.4 ครอบครัวและชุมชนจะได้รับประโยชน์ จากการเมืองครั้งนี้ อย่างไร
- 3.5 เราเป็นหุ้นส่วนที่ สะท้อนความต้องการที่หลากหลายของชุมชนหรือไม่
- 3.6 ประโยชน์ ของความร่วมมือจะมีความสำคัญกว่าค่าใช้จ่ายหรือไม่
- 3.7 เราเคยรู้มาก่อนหรือไม่ว่าเคยมี ความร่วมมือระหว่างกลุ่มขององค์กร และชุมชน

ในอดีต

- 3.8 ผู้บริโภคจะมีความสำคัญเท่ากับหุ้นส่วนใช่ หรือไม่
- 3.9 องค์กรแต่ละแห่งมีกลุ่มทีมงานที่พอเพียง และมีเงินทุนที่จะสนับสนุนกิจกรรมความร่วมมืออย่างพอเพียงใน การดำเนินการวันต่อวันใช่หรือไม่
- 3.10 สิ่งใดที่สังคมและผู้นำจะต้องมีต่อการสร้างความร่วมมือ

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Establishing a shared vision) การสร้างความร่วมมือจะประสบความสำเร็จจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีภูมิหลังและมุมมองที่แตกต่างกันอย่างไรก็ตาม ความหลากหลายอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจและการควบคุมการหลอมรวมความร่วมมือทำได้ ดังนี้

4.1 ในระหว่างอภิปราย ต้องช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน โดยปราศจากการสร้างอาณาจักรทางความคิดส่วนตัวจนเกินไป

4.2 สร้างให้เกิดภาวะที่ง่ายต่อการตัดสินใจด้วยคำถาม ได้แก่ ผู้ร่วมมือจะรักษาความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบได้อย่างไรผู้ร่วมมือจะย้อนกลับมาประเมินและจะประสบผลสำเร็จได้ อย่างไร จะได้ฉลองความสำเร็จหรือไม่ และจะอย่างไรผู้ร่วมมือทุกคนมีความรู้สึกได้รับการแบ่งปันอำนาจใช่ หรือไม่ และประสบการณ์ ใดที่ได้จากครอบครัวหรือเพื่อนบ้านที่ได้ นำมาใช้ ในการวางแผนสร้างความร่วมมือ

4.3 สร้างการยอมรับในนิยาม วิธีการและบทบาทของสมาชิกโดยการพิจารณาคำถาม ได้แก่ กิจกรรมที่ดำเนินอยู่เป็นการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมพอเพียงแล้วใช่หรือไม่ ทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจใช่หรือไม่ ทุกคนมีความเข้าใจอย่างแจ่มชัดต่อพันธสัญญาแล้วใช่หรือไม่

การประชุมดำเนินไปอย่างไร และจะมีการสื่อสารข้อสนเทศเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงาน และพันธกิจต่าง ๆ ใ้หรือไม

4.4 สร้างและประกาศพันธกิจเพื่อแสดงถึงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมโดยการเน้นย้ำด้วยคำถาม ได้แก่ ใคร คือ ผู้ที่จะปฏิบัติตามพันธกิจเหล่านี้ สิ่งใดบ้างที่ต้องเตรียมการและอะไรคือความปรารถนาของหุ้นส่วนทุกคน

4.5 กำหนดวิธี การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ในขณะที่เดียวกันจะต้องมี การกำหนดเวลาในการพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างหุ้นส่วนต่าง ๆ มีการกำหนดกลไกให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นการให้เสรีภาพในการใช้ภาวะผู้นำของหุ้นส่วนทุกคน

4.6 ให้โอกาสทุกคนแลกเปลี่ยนข่าวสารการประชุมมีการเลือกประเด็นที่เป็นแนวคิดของแต่ละคนมาสื่อสารและอภิปรายเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น

5. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ (Developing a collaborative strategic plan) การวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จระยะยาวภายในสองถึงสี่ปี ในที่ประชุมผู้มีส่วนร่วมทุกคน ต้องร่วมแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ ความหวัง สิ่งที่เป็นความวิตกกังวลและร่วมกันร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงความใส่ใจต่อทรัพยากรที่ขาดแคลน เน้นมุมมองที่หลากหลาย อธิบายถึงรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเกิดผลต่อองค์กรและเพื่อนบ้าน ส่งเสริมให้ เกิดความสามารถในการชี้แจงเหตุผลบริการจัดการโดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น สร้างพันธสัญญาความร่วมมือในการสร้างพันธกิจและเป้าหมาย และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของหุ้นส่วนทุกคน

6. การกำหนดข้อปฏิบัติในการประชุม (Determining meeting rules) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร่วมกำหนดข้อปฏิบัติ บางส่วนในการประชุม ซึ่งอาจเป็นเพียงเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติ หรือเรื่องที่จำเป็น ได้แก่

6.1 เริ่มประชุมตามวาระที่กำหนดให้ และมี เวลาเพียงพอต่อการอภิปรายในแต่ละประเด็น

6.2 หุ้นส่วนแต่ละคนต้องได้รับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติให้เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนด

6.3 เริ่มต้น และสิ้นสุดการประชุมอย่างตรงเวลา

6.4 การใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประสิทธิ ผลเป็นกุญแจสำคัญที่จะดำเนินการในทุกขั้นตอน ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ ความพยายามอย่างสูงเพื่อแสวงหาข้อตกลงร่วมกันของตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ

7. การสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Building consensus about decision making) ข้อขัดแย้งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเกิดขึ้น ดังนั้นการสร้างความร่วมมือ

จึงถือเป็นสิ่งทำลาย การย้อนกลับไปทบทวนเพื่อหาคำตอบของข้อขัดแย้งและทักษะการสร้างข้อตกลงร่วมกันเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ การให้ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญหากปราศจากความไว้วางใจแล้วหุ้นส่วนทุกคนจะไม่ยอมเปิดเผยความคิดเห็นส่วนตัว นอกจากความไว้วางใจแล้วยังมีประเด็นอื่น ๆ อีกที่จะส่งเสริมให้เกิดข้อตกลงร่วมกัน ได้แก่

7.1 การสร้างความสัมพันธ์ โดยกำหนดให้มีช่วงเวลาเป็นระยะ ๆ ในการร่วมอภิปราย เพื่อแลกเปลี่ยนความคับข้องใจหรือการยกย่องชมเชย

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไปและมีการกำหนดวาระที่จะสะท้อนผลของการปฏิบัติตามจุดประสงค์ นั้น

7.3 สื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนได้ศึกษาทบทวนและนำไปสู่ข้อสรุปในที่ประชุม

7.4 การแสดงความยินดีกับความสำเร็จหลังสิ้นสุดการทำงานเพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งต่อการสร้างทีมงาน

กล่าวโดยสรุป การสร้างความร่วมมือมีขั้นตอน คือ 1) ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การสนองเหตุผลและความต้องการในการมีส่วนร่วม 3) สร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม 5) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ 6) การกำหนดข้อปฏิบัติในการประชุม และ 7) การสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

ความหมายของเครือข่าย

Wheatly (1999, p. 61) กล่าวว่า สรรพสิ่งทั้งหลายต่างก็มีการพึ่งพาอาศัยกันมีการดำรงอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน เป็นข่ายใยแห่งความสัมพันธ์ มีความเป็นอิสระต่อกัน และมีตัวตนที่แท้จริง กล่าวคือสรรพสิ่งทั้งหลายเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงมีการขยายผลและเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนรูปร่างรูปทรงและเปลี่ยนพลังงานเพื่อการเข้าสู่ภาวะที่เหมาะสม

Hanson (2003, p. 523) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย (Network) ว่าหมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มองค์กรหรือหลายองค์ การที่มีทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมี ระยะเวลาพอสมควรจะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสามารถติดต่อกันต่อไปได้ และการที่ปัจเจกบุคคลหรือสถาบันมารวมกันเป็นกลุ่มนั้นจะต้องมี ความสนใจในเรื่องหนึ่งเรื่องใดร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามเพียงการรวมกลุ่มเท่านั้นยังไม่อาจเป็นเครือข่ายงานได้ เพราะจะมีลักษณะเพียงการทำงานร่วมกัน

คือ มีบุคคลร่วมสนทนากัน หากจะให้ เป็นเครือข่ายที่ดี ได้ ต้องมีปัจจัยความร่วมมือกันที่จะติดต่อสื่อสารเต็มใจที่จะประสานงานกัน และที่สำคัญสมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น

ประเวศ วะสี (2541, หน้า 13-16) กล่าวถึง เครือข่ายทางสังคมที่มีการขยายตัวออกไปว่า เครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายในสมอง โดยโครงสร้างของสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อการมีชีวิตรอด และโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคม จากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และการที่จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมจากแนวคิดไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการ โยงใยความสัมพันธ์ ในทุกทิศทาง เป็นเครือข่ายทางสังคมแห่งกัลยาณมิตรหรือเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning social networks) โดยที่เครือข่ายสังคมจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องหรือมีการขยายแนวคิด กระบวนการออกไปจึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, หน้า 46) ได้ให้นิยามของเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการศึกษาว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลองค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้ วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการศึกษา กลุ่มเครือข่ายนั้น ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งนี้การเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่าย ไม่ใช่การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจเพียงต้องการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมสังสรรค์กันเท่านั้น แต่มันหมายถึงความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่การลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

วิจิต นันทสุวรรณ และจันทน์ แรกพิณิจ (2545, หน้า 175) กล่าวถึงเครือข่ายการเรียนรู้ว่า คือ การที่ชาวบ้านรวมตัวกันขบคิดปัญหาของเขา รวมพลังแก้ปัญหา และหาผู้นำขึ้นมาจากหมู่บ้านด้วยตัวเอง แล้วรวมตัวกันเพื่อมีอำนาจต่อรอง มีการต่อสู้ ทางความคิดมีการเรียนรู้จากภายนอกมีการไปมาหาสู่ เรียนรู้ ดูงานด้วยกันจนกระทั่งเกิดกระบวนการแก้ปัญหาได้ ส่งผลให้การทำมาหากินและเศรษฐกิจแต่ละครอบครัวดีขึ้น

ธนา ประมุขกุล (2547, หน้า 37) ให้ความหมายของคำว่า เครือข่าย คือ ภาพข่ายใยแมงมุม ซึ่งแสดงให้เห็นการถักทอ โยงใยกันของเส้นใยที่พาดผ่านกันมาหลายเส้น หลากทิศทาง ดังนั้น คำว่าเครือข่าย คือ การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย เป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ เข้าเป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของบุคคล/ องค์กรต่าง ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมใด ๆ ของภาคีสมาชิก ดังนั้นเครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกันในแนวราบ

ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยสรรพกำลังอันรวมถึง คนสติ ปัญญา ความสามารถและทรัพยากร
ในการทำงานเพื่อเอาชนะอุปสรรคที่จุดอ่อนของระบบราชการ และเป็นแนวทางที่ ตรงกันกับ
แนวคิดของการพัฒนาที่ยืดพื้นที่ประสานภารกิจและร่วมทรัพยากร (Area, Function and participation)
เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา

สรุปได้ว่า เครื่องข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยง
บทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ
ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่
ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดม
สรรพกำลังร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วม
วางแผนร่วมทำร่วมรับผิดชอบร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์การสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่าย

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543, หน้า 124) ได้สรุปกระบวนการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

1. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายเป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือ
ฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้ง
พิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็นเครือข่ายในการทำงานคำถามในขั้นตอนนี้ คือ
1) จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด 2) จะได้รับประโยชน์หรือต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้าง
ในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย 3) ระยะเวลาใดในการเข้าร่วมเครือข่ายคำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้
อาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อระยะเวลาในการทำงานผ่านไประยะหนึ่งแล้ว

2. ขั้นติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่ายหลังจากที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่า
เหมาะสมในการเข้าร่วมเครือข่ายจะเป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์ เพื่อชักชวนเข้าร่วมเป็น
เครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน และต้องการกระทำ
กิจกรรมตอบสนองความต้องการเหมือนกันดังนั้นจะต้องสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับรวมทั้ง
ความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นขั้นตอนของการปลูกจิตสำนึกโดยการให้ รางวัล กระตุ้นให้
อยากแก้ปัญหาาร่วมกันอาจเรียกขั้นตอนนี้ ว่าเป็นขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย

3. ขั้นการสร้างพันธมิตรร่วมกันเป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันร่วมกัน
ซึ่งหมายถึง การตกลงในความสัมพันธ์ต่อกัน ในขั้นตอนนี้องค์กรจะเข้าสู่การตกลงที่จะทำงาน
ร่วมกัน ซึ่งในการที่ จะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาากลุ่มองค์กร
จะต้องมีความรู้ที่จำเป็น ซึ่งอาจจะทำโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ และอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า
กลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning group) หากพิจารณาในประเด็นของระดับการสร้างเครือข่ายก็จะเป็น
ขั้นตอนของการให้ความร่วมมือ (Informal cooperation)

4. ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอนการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตกลงในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กำหนดกิจกรรม จัดวางข้อตกลงในการทำงาน กำหนดบทบาทของสมาชิก รวมทั้งสิทธิ หน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม เป็นต้น ในขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action group) หากพิจารณาในประเด็นระดับการสร้างเครือข่ายเรียกว่าเป็นขั้นตอนของการทำข้อตกลง (Formal agreement)

5. ขั้นตอนการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่มหลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกัน จนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัดองค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์ จากการเข้าเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์จะแน่นแฟ้นขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นประโยชน์ ต่อการทำงานฝ่ายปฏิบัติการแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ซึ่งจะนำไปสู่การขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่มตามพื้นที่หรือตามลักษณะกิจกรรมในด้านระดับการสร้างเครือข่าย ขั้นตอนนี้อาจอยู่ในระดับการเข้าลงทุนในองค์กรใหม่ (Minority investment) และการจัดตั้งองค์กรใหม่ร่วมกัน (Joint venture)

6. ขั้นติดตามและประเมินผล เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

กำลูนเทพ เทวกุล (2536, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างเครือข่ายจะต้องเริ่มจาก ตัวแทนที่มีโอกาสจะแผ่ขยายแตกสาขาของเครือข่ายออกไปได้ โดยคำนึงถึงจุดเริ่มต้นที่สำคัญ จุดใดจุดหนึ่งหรืออาจจะเริ่มพร้อมกันในหลาย ๆ จุดที่มีความพร้อม เช่น ในกลุ่มข้าราชการ กลุ่มประชาชนให้เริ่มในลักษณะประชาชนเป็นศูนย์กลางที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้าง กลุ่มผู้นำให้เกิดขึ้นก่อนได้ แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในรูปของการบริหารสภาตำบล ที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยที่คณะกรรมการเหล่านี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2536, หน้า 14) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การสร้างเครือข่ายจะเป็น ลักษณะของการส่งต่อการสื่อสารซึ่งกันและกัน เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของ ประชาชน คงจะต้องอาศัยบทบาทจากหลากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจะช่วย ประสานเสริมสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชนในวิถีชีวิต ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ประสานงาน การเรียนรู้ต่าง ๆ ในระดับชุมชนมีการใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกเกิดแนวความคิด (Concept) ที่ไม่ใช่วิธีการสั่งการ เป็นการสื่อสารในระดับที่ก่อให้เกิดความเข้าใจแบบยั่งยืนได้ (Positive approach) และที่สำคัญที่สุดก็คือ ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานระหว่างบุคคลภายในหรือ จากหน่วยงานภายนอก จะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันว่าจะทำเพื่ออะไร มีคุณค่าอย่างไร เมื่อประสาน แล้วผลที่ตามมาจะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการทั้งคน องค์กร และชุมชน

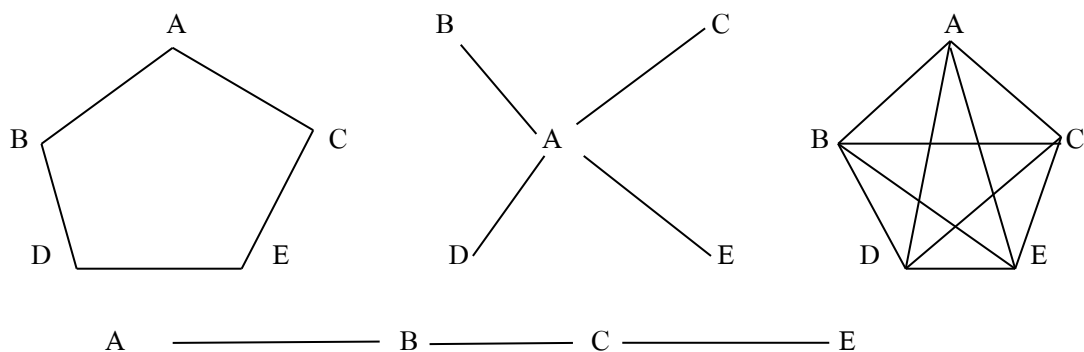
พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547, หน้า 84) ได้จำแนกการก่อตัวของเครือข่ายออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งและสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายที่ภาครัฐหรือหน่วยงานบางแห่งต้องการส่งเสริมหรือเข้าไปจัดตั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาตามแนวนโยบายของภาครัฐ และเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับชุมชนในการพึ่งพาตนเอง เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายพัฒนาชุมชน เป็นต้น จะมีโครงสร้างความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง ซึ่งเป็นไปตามกระแสของแหล่งทุนและนโยบายของหน่วยงานนั้น ๆ

2. เครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความสมานฉันท์ การร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายต่าง ๆ ที่มองเห็นความจำเป็นในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน แล้วมารวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ ตลอดจนการพึ่งพาอาศัย โดยเป็นเครือข่ายที่มีการสื่อสารและความผูกพันที่มีชีวิตชีวา มีกระบวนการที่ประสานสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการอย่างแท้จริงของสมาชิก มีแนวทางการดำเนินการที่เป็นอิสระจากการครอบงำของฝ่ายต่าง ๆ และมีโครงสร้างความสัมพันธ์ในแนวราบ

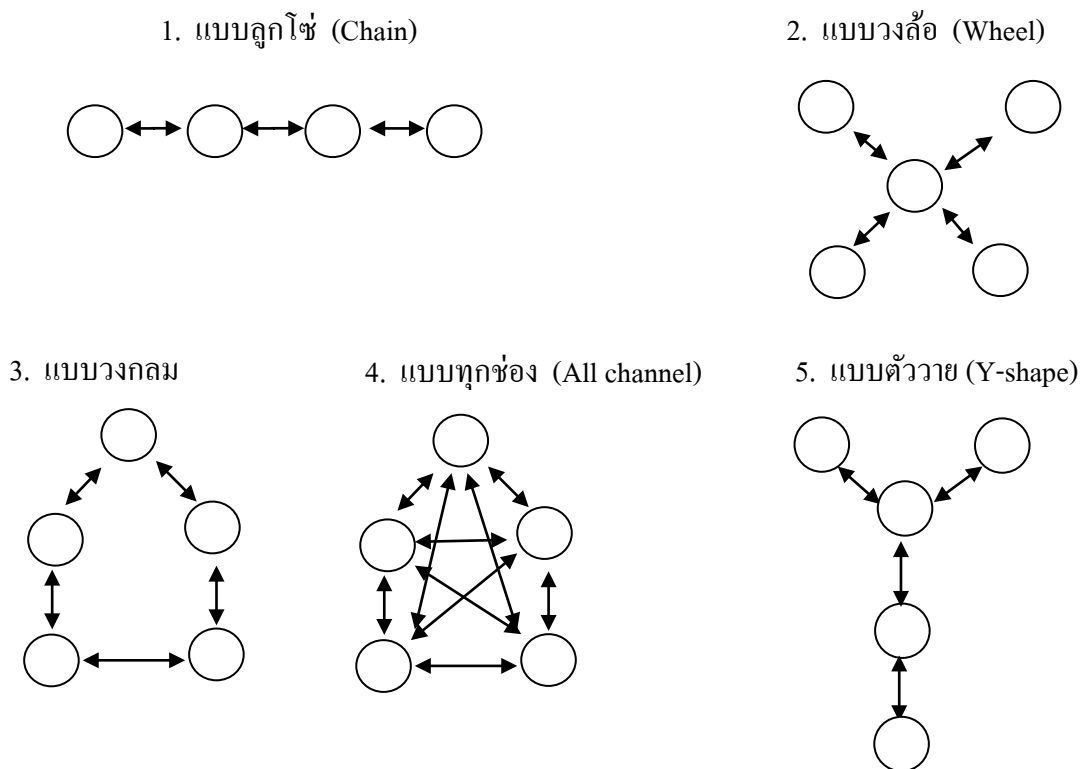
3. เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนด ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดจากสถานการณ์และประเด็นปัญหาที่ทุกฝ่ายเห็นว่าจำเป็นต้องใช้ความเป็นเครือข่ายในการแก้ปัญหาและสร้างพลังในการเรียนรู้ หรือต่อรอง เพื่อให้เกิดการพัฒนากิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง และมีผู้ประสานงาน เพื่อให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง

ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2549, หน้า 37) ได้กล่าวถึงการสร้างเครือข่ายว่าเป็นระบบเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของสิ่งมีชีวิตที่ควรได้รับการสร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเครือข่ายต่อไปเรื่อย ๆ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการสื่อสารจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่าย ได้แก่ การส่งสารที่เป็นข้อมูลหรือข่าวสารที่ชัดเจนให้ผู้รับเข้าใจง่าย และการรับสารที่เปิดใจรับข้อมูลหรือข่าวสารอื่นที่อยู่นอกเหนือจากความคิดที่ตนมีอยู่เดิมความสามารถในการสื่อสารของเครือข่ายการส่งสารและการรับสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการขยายเครือข่ายออกไปในวงกว้างได้ และเครือข่ายจะต้องมีจุดยืนมีจุดประสงค์ที่ชัดเจนพร้อมที่จะเชื่อมโยงองค์กรอื่นอยู่เสมอรวมทั้งมีความยืดหยุ่นไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัวนัก แต่เน้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายเป็นสำคัญ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แบบแผนการเกิดเครือข่าย (Pattern of network)

Hanson (2003, p. 116) ได้กล่าวถึง การส่งข่าวสารภายในหรือระหว่างองค์การ โดยผ่านเครือข่ายว่า มีรูปแบบของการสื่อสารอยู่ 5 รูปแบบ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ แบบรูปโซ่ (Chain) แบบวงล้อ (Wheel) แบบวงกลม (Circle) แบบทุกช่อง (All channel) และแบบตัววาย (Y-shape) ดังภาพที่ 5

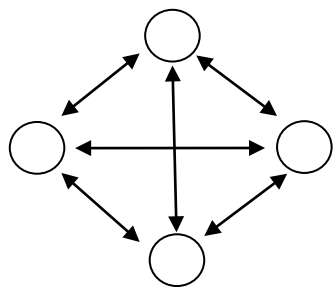


ภาพที่ 5 รูปแบบการสื่อสาร (Hanson, 2003, p. 116)

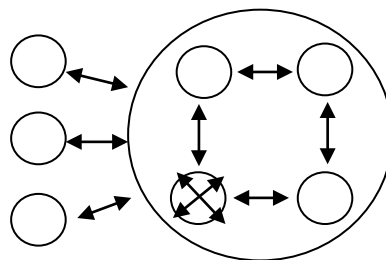
ฉันทนา จันทรืบรรจง (2545 ข, หน้า 9) ได้ศึกษาพบว่าการสื่อสารแบบวงล้อ (Wheel) ลูกโซ่ (Chain) และตัววาย (Y-shape) บุคคลที่อยู่ตรงกลางของโครงสร้างการสื่อสารจะได้รับเลือกเป็นผู้นำ ส่วนการสื่อสารแบบวงกลม (Circle) และแบบทุกช่องทาง (All channel) ไม่ได้ระบุว่าใครเป็นผู้นำและสมาชิกในกลุ่มสื่อสารแบบวงกลมและแบบทุกช่องทางจะได้รับข่าวสารเท่าเทียมกันทุกคนการสื่อสารในลักษณะวงล้อลูกโซ่และตัววายจะมีลักษณะแบบรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (Centralization) แต่การสื่อสารแบบวงกลมและแบบทุกช่องทางจะมีลักษณะแบบกระจายอำนาจ (Decentralization)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, หน้า 30) ได้จำแนกลักษณะการเชื่อมโยงของเครือข่ายความร่วมมือไว้ดังนี้ คือ 1) การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อปัจเจก 2) การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อกลุ่ม 3) การเชื่อมโยงของกลุ่มต่อกลุ่มและ 4) การเชื่อมโยงของเครือข่ายต่อเครือข่าย ดังภาพที่ 6

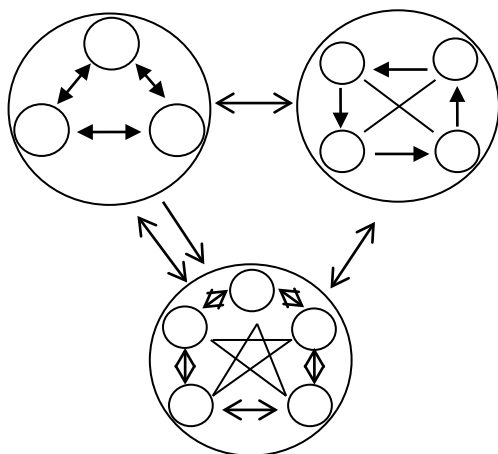
1. การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อปัจเจก



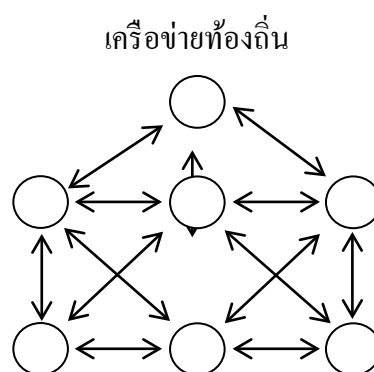
2. การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อกลุ่ม



3. การเชื่อมโยงของกลุ่มต่อกลุ่ม



4. การเชื่อมโยงเครือข่ายต่อเครือข่าย



เครือข่ายพ่อแม่ผู้ปกครอง

เครือข่ายการศึกษา

ภาพที่ 6 ลักษณะการเชื่อมโยงของเครือข่ายความร่วมมือ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545, หน้า 30)

Swansburg (1996, pp. 14-19) กล่าวว่า การสื่อสารที่ไม่ดี หรือขาดประสิทธิภาพนั้น จะก่อให้เกิดความตึงเครียดในองค์กรได้หรืออาจจะก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ และอาจทำให้อัตราการขาดงาน โอนย้าย ลาออก หรือการประท้วงมากขึ้น สิ่งที่จะตามมาคือผลผลิตที่ต่ำและไม่มีคุณภาพการสื่อสารในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือนั้นจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งภายในและระหว่างเครือข่าย การสื่อสารจะเกิดขึ้นตลอด 24 ชั่วโมง การสื่อสารข่าวสารข้อมูลจะต้องมีความสะดวกคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือสื่อสารชนิดหนึ่งที่มีความจำเป็นจะต้องนำมาใช้เพราะสามารถส่งข่าวสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทุกรูปแบบทั้งแนวตั้งและแนวนอน ประกอบด้วย 1) การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward communication) 2) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) 3) การสื่อสารระดับเดียวกันหรือการสื่อสารในแนวราบ (Lateral communication) และ 4) การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communication)

ประเภทและรูปแบบของเครือข่าย

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทและรูปแบบของเครือข่ายไว้หลายทัศนะ ดังนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, หน้า 37) ได้แบ่งเครือข่ายออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์บางประการประยุกต์เครือข่ายเพื่อปฏิบัติการศึกษา สรุปได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ประเภทของเครือข่าย

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
1. ขนาดของกลุ่ม	1. เครือข่ายร่วม (Total network) 2. เครือข่ายย่อย (Sub network)
2. พื้นที่	1. เครือข่ายระดับหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล 2. เครือข่ายระดับหมู่บ้านข้ามพื้นที่ตำบล 3. เครือข่ายระหว่างตำบลในอำเภอใดอำเภอหนึ่ง 4. เครือข่ายระดับตำบลข้ามพื้นที่อำเภอ 5. เครือข่ายระดับอำเภอในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง 6. เครือข่ายระดับอำเภอข้ามพรมแดนจังหวัด 7. เครือข่ายระหว่างจังหวัดในภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง
3. ประเด็นที่สนใจร่วมกัน	เครือข่ายประเด็นที่สนใจอาจแบ่งได้หลากหลาย เช่น เครือข่ายการศึกษาทางเลือกเครือข่ายการเรียนรู้ ฯลฯ
4. วิชาชีพของสมาชิกกลุ่ม	เป็นเครือข่ายที่แบ่งตามวิชาชีพของสมาชิก เช่น เครือข่ายนักการเมือง เครือข่ายนักวิชาการ เครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายนักธุรกิจ ฯลฯ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
5. บทบาทของกลุ่ม	เป็นเครือข่ายที่พิจารณาแบ่งตามบทบาทหน้าที่หลักที่ดำเนินการอยู่ เช่น เครือข่ายการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายผู้สนับสนุนด้านการเงิน ฯลฯ
6. ลักษณะภาคีที่ร่วมในเครือข่าย	1. เครือข่ายแนวนอน 2. เครือข่ายแนวตั้ง
7. ระดับความผูกพัน	การแบ่งด้วยเกณฑ์นี้ ใช้ระดับความผูกพันระหว่างบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลางของเครือข่ายกับภาคีต่าง ๆ ซึ่งอาจแบ่งได้ในลักษณะเครือข่ายที่มีความผูกพันใกล้ชิดในระดับ รองลงไปตามลำดับจนถึงความผูกพันในระดับห่างไกล

อรณพ พงษ์วาท (2544, หน้า 194-195) ได้เสนอแนะรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ 6 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐรวมตัวกันเป็นเครือข่าย
2. การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหลาย ๆ แห่ง กับภาคส่วนอื่น ได้แก่ บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย
3. รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ
4. รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน
5. รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับเอกชนและภาคส่วนอื่น ๆ ที่ระบุไว้ในรูปแบบที่ 2 และ 3
6. รูปแบบเครือข่ายที่อาจเกิดจากการริเริ่มระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและของเอกชน หรือระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยไม่มี การขึ้นนำกำกับหรือครอบงำงานจากหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาใด ๆ และยังให้ข้อเสนอแนะไว้ว่ารูปแบบของเครือข่ายโรงเรียนควรตั้งอยู่บนหลักการ ความสมัครใจ ความเสมอภาค การพึ่งพิงพึ่งพาอาศัยกัน ความสัมพันธ์ ทั้งแนวนอนและแนวอน

และต้องลดความเป็นราชการลง (Less bureaucratic model) บนพื้นฐานของการไม่รวมศูนย์
ที่จะเป็นอุปสรรคในการก่อตัว และการดำรงอยู่ ตลอดจนการดำเนินงานของเครือข่าย

สหทัยา วิเศษ (2547, หน้า 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรเครือข่ายในจังหวัดพะเยา
และกล่าวถึงประเภทของเครือข่ายว่าออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1. เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะการเกิดของเครือข่าย โดยเครือข่ายประเภทนี้
อาจแบ่งเป็นเครือข่ายในด้านต่าง ๆ คือ

1.1 เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งของภาครัฐ เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้านเครือข่าย
อาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น ซึ่งเป็นเครือข่ายที่มีกระบวนการทำงานและโครงสร้างที่ค่อนข้าง
เป็นทางการ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดมาจากภาครัฐ และได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ
ในด้านต่าง ๆ

1.2 เครือข่ายที่เกิดจากการสนับสนุนขององค์กร พัฒนาเอกชน ซึ่งมีการรวมกลุ่ม
เครือข่ายตามประเด็นปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้น เช่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการเงินชุมชน
ด้านสุขภาพ ด้านเกษตรกรรม โดยที่ลักษณะของเครือข่าย ประเภทนี้ จะเป็นกลุ่มเครือข่ายที่เกิดขึ้น
ตามธรรมชาติมีลักษณะไม่ เป็นทางการมีการจัดโครงสร้างที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนซึ่งอยู่ในลักษณะ
แนวนราบ (Horizontal) ไม่มีประธานมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการนำเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน

1.3 เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการก่อตัวของภาคประชาชน หรือเครือข่ายภาคประชาชน
โดยเป็นเครือข่ายที่เกิดจากการเรียนรู้ การตั้งสมประสงค์ ที่สอดคล้องกับวิถี ชีวิตและเชื่อมโยง
กระบวนการนั้นเป็นเครือข่าย เช่น เครือข่ายวัฒนธรรมพื้นบ้าน เครือข่ายปราชญ์ท้องถิ่น เป็นต้น

2. เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ เครือข่ายที่ดำเนินการโดย ยึดภารกิจ
หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเป็นเกณฑ์ ในการแบ่งเครือข่าย โดยเป็นการรวมตัวกัน
เพื่อทำกิจกรรมเป็นครั้งคราวตามสภาพปัญหาที่ เกิดขึ้น เช่น เครือข่ายการเรียนรู้ เครือข่ายผู้ได้รับ
ผลกระทบจากโครงการพัฒนาของภาครัฐ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือแบ่งออกเป็นหลายประเภทแตกต่างกันไป
ทั้งนี้อยู่ที่หลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการแบ่งประเภท เช่น แบ่งตามลักษณะการเกิด แบ่งตามลักษณะ
กิจกรรม แบ่งตามจุดมุ่งหมายของเครือข่าย เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบ
การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบของเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, หน้า 25) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย
7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การรับรู้มุมมองด้วยกัน (Common perception) ที่ถือว่าเป็นหัวใจของเครือข่ายสมาชิก
ที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เช่น

มีความเข้าใจในปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ปัญหาพร้อมกันมีประสบการณ์ ในปัญหาพร้อมกันและมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) เป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคต ร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่รับรู้ เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมี เป้าหมายที่จะไปด้วยกัน จนทำให้กระบวนการเคลื่อนไหวมีพลังและเกิดเอกภาพ

3. การมีผลประโยชน์ และมีความสนใจร่วมกัน (Mutual interest/ Benefit) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders participation) เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำ

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship) โดยใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่ง ไปช่วยแก้ปัญหาจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย เพื่อเป็นการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และยังส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรม ร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย ด้วย

ธนา ประมุขกุล (2547, หน้า 37) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมาชิก ได้แก่ สมาชิกแกนหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานตามเป้าหมายเครือข่าย และสมาชิกเสริมที่เป็นฝ่ายสนับสนุน

2. กรรมการผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดี สามารถนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ถือเป็นจุดร่วมสำคัญของการเป็นเครือข่ายถ้าเป็นเป้าหมาย ต้องชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและคงอยู่ของสมาชิก

4. กิจกรรม การจัดกิจกรรมจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเองการถ่ายทอดความรู้, ทักษะการตีความ, สร้างความหมายเครือข่าย Making meaning การสื่อสารการบริหารข้อมูลการปฏิสัมพันธ์ เห็นและเข้าใจ เป้าหมายรวมทั้งระยะสั้นระยะยาวและเฉพาะหน้า

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547, หน้า 85) กล่าวว่า จุดร่วมที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นเครือข่าย ได้แก่

1. หน่วยชีวิต หรือสมาชิก ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายและเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย
2. จุดมุ่งหมายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะความเป็นเครือข่าย หมายถึง การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น
3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก สิ่งที่จะยึดเหนี่ยวสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม
4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่ายจะต้องมีการพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
5. ระบบความสัมพันธ์ และการสื่อสารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย ได้แก่ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกันทั้งการสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2546, หน้า 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย

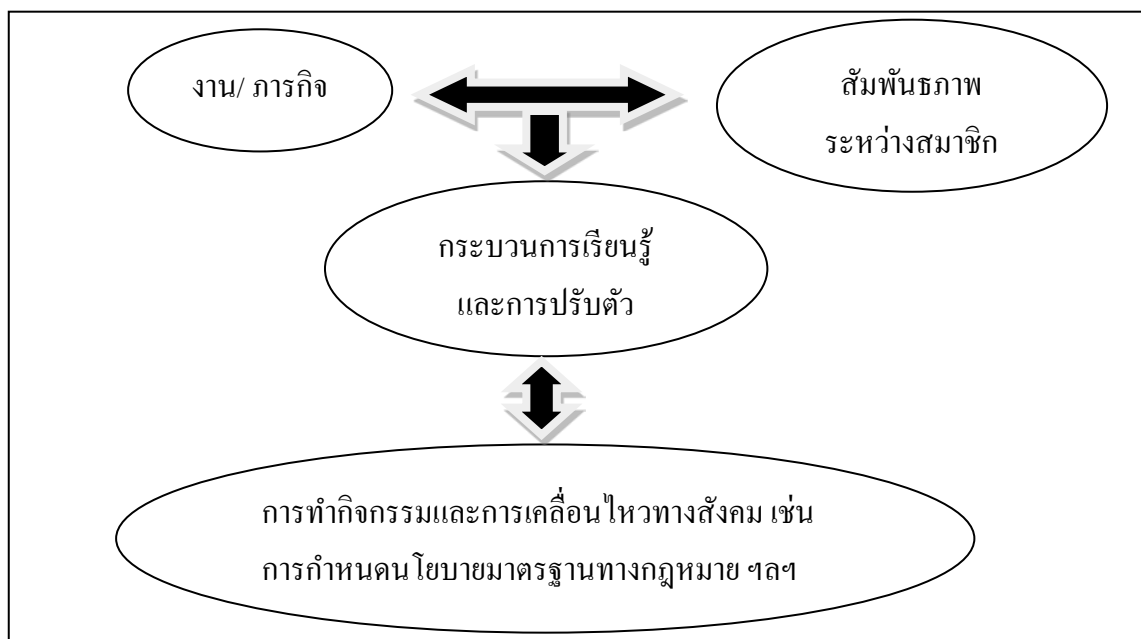
1. การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการของตนเองและผู้อื่น
 2. การลงทุน (Investing) ได้แก่ การลงทุนด้านเวลา และพลังงานในการติดต่อและเชื่อมประสานกับบุคคลต่าง ๆ
 3. การดูแล (Nurturing) ได้แก่ การดูแลสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องของการทำงานและความสัมพันธภาพส่วนตัว
 4. การรักษา (Keeping) ได้แก่ การรักษาทิศทางในการบรรลุ เป้าหมาย โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการของสมาชิกและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของเครือข่าย มีดังนี้ 1) สมาชิกเครือข่าย 2) เป้าหมายร่วมกัน 3) การมีประโยชน์ร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 5) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งการที่จะวิเคราะห์หว่าเครือข่ายมีองค์ประกอบอะไรบ้างนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของเครือข่ายเป็นสำคัญ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2) เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547, หน้า 84) ยังได้กล่าวถึงกระบวนการทำงานของเครือข่ายต่าง ๆ ว่ามีลักษณะร่วมกันใน 4 ประเด็น คือ

1. กระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยายไปสู่หน่วยใหญ่
2. การรักษาสัมพันธภาพที่สร้างความรู้ ความหมาย และโลกทัศน์ร่วมกัน
3. การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว
4. การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อสร้างกระบวนการทางนวัตกรรม และ

วาทกรรมในการพัฒนาจะเห็นได้ว่า กระบวนการทำงานของเครือข่ายดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ ที่สำคัญในการประสานความร่วมมือ เป็นการทำงานด้วยถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างสมาชิกและภาคีร่วม โดยมีจุดเริ่มต้นจากการทำงานในพื้นที่และประเด็นเล็ก ๆ แล้วขยายกระบวนการเป็นเครือข่ายที่กว้างขวางออกไปพร้อมทั้งแสวงหาความรู้ใหม่วิธีการใหม่ที่เหมาะสมกว่าโดยมีระบบการสื่อสารและนวัตกรรมใหม่เป็นเครื่องมือที่จะสร้างความหมายและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กระบวนการทำงานของเครือข่าย

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 189) ได้สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 3) การสร้างเครือข่ายของกลุ่ม 4) การสร้างกิจกรรม 5) การต่อรองเพื่อการดำเนินกิจกรรม 6) การต่อรองเพื่อการดำเนินกิจกรรม 7) การร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน และ 8) การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

Cohen and Uphoff (1980, p. 222) ได้จำแนกกระบวนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making)
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementtion)
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Shaeffer (1994, pp. 116-118) ได้ระบุกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปประยุกต์ในบริบทการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การรวบรวมและตรวจสอบ การวิเคราะห์ และพิจารณาข้อมูลสภาพปัญหา
2. กำหนดนิยาม จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดเป้าหมาย
3. การประเมินความเป็นไปได้ของข้อมูล
4. การตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงาน
5. การออกแบบยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล
6. การออกแบบยุทธศาสตร์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ ผลการจัดสรรงานและ

ความรับผิดชอบให้ กับทีมงาน

7. การปฏิบัติตามแผนงาน
8. การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน
9. การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การกำหนดวิธี การสื่อสาร 4) การกำหนดบทบาทหน้าที่ 5) การวางระบบการประเมินผล 6) การให้ความรู้ความเข้าใจ และ 7) การพัฒนาแผนปฏิบัติการ

ลักษณะบ่งชี้เชิงคุณภาพความเข้มแข็งของเครือข่าย

ธนา ประมุขกุล (2547, หน้า 40) ได้กล่าวถึงลักษณะบ่งชี้เชิงคุณภาพความเข้มแข็งของเครือข่าย ดังนี้

1. มีสัมพันธภาพ คือ ความใกล้ชิดสนิทสนมกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความอะลุ่มอล่วย ยืดหยุ่นที่เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มที่มีความเข้าใจและความจริงใจเป็นพื้นฐาน

2. มีความชัดเจนของเป้าหมาย ซึ่งมาจากความคิดเห็นของสมาชิก เป็นเสมือนเข็มทิศนำทางให้สมาชิกในเครือข่ายได้ เข้าใจตรงกันและเดินทางไปในทิศทางเดียวกันโดยไม่หลงใช้เวลา และทรัพยากรกับภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย

3. กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ เครือข่ายต้องมีความเป็นประชาธิปไตย ให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นให้สิทธิ์ในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระเต็มที่ย่อมบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย

4. ลักษณะกิจกรรมและความต่อเนื่อง ดำเนินกิจกรรมด้วยสมาชิกในเครือข่ายเอง ไม่ใช่การพึ่งพิงจากภายนอก นอกจากนี้ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรมก็เป็นสิ่งช่วยบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วยเช่นกัน

5. แหล่งของทรัพยากร/ ศักยภาพ การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาและดึงศักยภาพ/ ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในเครือข่ายมาใช้ เป็นความเข้มแข็งของเครือข่ายที่สามารถพึ่งตนเอง แต่มิได้หมายความว่าเครือข่ายจะปฏิเสธการสนับสนุนจากภายนอกโดยสิ้นเชิง

6. การเรียนรู้และนวัตกรรม ความหลากหลายที่มารวมกันของสมาชิก ควรก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนาจนเกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรมตามมาตรฐานใหม่ที่เกิดขึ้นนี้ จึงอาจเป็นสิ่งที่เหล่าสมาชิกเกิดเป็น การเรียนรู้ขึ้นในตนเอง อันเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มหรืออาจเป็นผลปรากฏรูปธรรมในกิจกรรมที่มีการพัฒนาการไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงการเป็นนวัตกรรมต้นแบบให้กับผู้อื่นต่อไป

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2546, หน้า 28) ได้กล่าวถึงการสื่อสารกับสังคมเครือข่ายว่า 1) การสื่อสารจะทำให้สมาชิกในเครือข่ายมีโอกาสรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ทั่วถึง 2) การสื่อสารเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลร่วมมือกัน ค้นหาเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 3) การสื่อสารเป็นแนวทางทำให้สมาชิกในเครือข่ายได้มีโอกาสเรียนรู้ (Learning) ความคิดความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมของกันและกัน การแลกเปลี่ยน (Exchange) ข้อมูลและข้อคิดต่าง ๆ การฝึกเปิดใจกว้าง (Open-mind) เพื่อยอมรับฟังความคิดเห็นและพฤติกรรมตลอดจนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างกัน (Relationship development) และร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) การสื่อสารมีส่วนสำคัญในการค้นคว้าและพัฒนาอัตลักษณ์ (Identity) และบุคลิกลักษณะ (Character) ร่วมกันของสมาชิกในเครือข่าย และเป็นช่องทางในการนำเสนออัตลักษณ์และบุคลิกลักษณะดังกล่าวสู่สังคมภายนอก

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547, หน้า 89) ได้จำแนกบทบาทและหน้าที่ของเครือข่ายในสังคมไทยออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ระดับกิจกรรม/ การทำงาน (ทีมทำ) ได้แก่ เครือข่ายที่ เน้นกระบวนการทำงานในระดับพื้นที่หรือในประเด็นปัญหานั้น ๆ เป็นสำคัญ โดยเป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างความสัมพันธ์ไม่ซับซ้อน มีแบบแผนการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะคล้ายงานประจำมีกระบวนการจัดการและการทำงานที่เน้นการพึ่งพาอาศัยและทรัพยากรในพื้นที่ เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ เครือข่ายแม่บ้านเกษตรกร เครือข่ายประชาตำบล ฯลฯ ที่มีการรวมตัวกันเพื่อทำงานในกิจกรรมนั้นอย่างจริงจัง

2. ระดับการสนับสนุนและประสานงาน (ทีมนำ) ได้แก่ เครื่องช่วยที่ทำหน้าที่เป็น ศูนย์ประสานงานระหว่างเครือข่ายและภาคีต่าง ๆ มีบทบาทในการส่งเสริมการทำกิจกรรมของ เครือข่ายย่อยในพื้นที่ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อมูลทางเลือกในกระบวนการทำงาน ซึ่งเครือข่ายในระดับนี้ อาจเป็นทั้งเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่มีการทำงานครอบคลุมในระดับจังหวัดหรือ ภูมิภาค และเครือข่ายเชิงประเด็นที่ทำงานเฉพาะด้าน ตัวอย่างเช่น การรวมตัวของเครือข่ายกลุ่ม สักเมืองน่าในจังหวัดน่าน เป็นต้น

3. ระดับการส่งเสริม/และการให้ คำปรึกษา (ทีมหนุน) ได้แก่ เครื่องช่วยขององค์กร การ สถาบัน และหน่วยงานหลักทางสังคมที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนให้ เกิดกระบวนการพัฒนาและพัฒนา เป็นเครือข่าย เช่น การสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) สถาบันพระปกเกล้า สถาบันที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น ซึ่งการส่งเสริมของ เครื่องช่วยดังกล่าวจะเป็นลักษณะของการให้คำปรึกษาและให้แนวทางการปฏิบัติแก่เครือข่ายอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ ผลสัมฤทธิ์ของความเป็นเครือข่ายที่ก่อให้เกิด กระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ได้แก่

1. เกิดกระบวนการเรียนรู้ คือ ผู้เข้าดำเนินงานเครือข่ายทุกคนมี ความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์มากขึ้น หลังจากที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานร่วมกัน โดยกระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้อุทิศและองค์กรมี การปรับตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ วิธีการใหม่และแนวร่วมใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ของเครือข่าย มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การเพิ่มโอกาสในการแก้ ปัญหา กลุ่มเครือข่ายพยายามผลักดันในการแก้ปัญหา ภายในกลุ่มองค์กรของตนเอง การรวมกลุ่มและการประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องจะเป็นการเพิ่ม โอกาสในการแก้ ปัญหา เพราะเป็นการระดมความคิดเห็นและความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหอย่างเป็นรูปธรรม

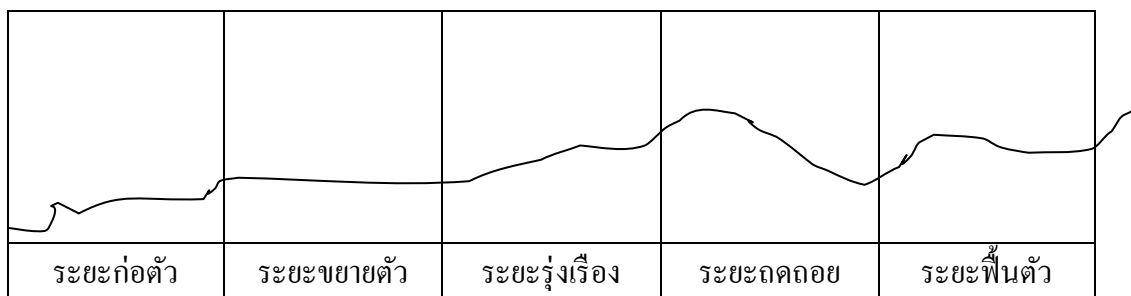
3. เกิดการพึ่งพาตนเอง เมื่อเครือข่ายมีกระบวนการทำงานที่เข้มแข็ง และสามารถแก้ไข ปัญหาของเครือข่ายได้แล้ว เครือข่ายและสมาชิกในเครือข่ายก็สามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ในเรื่อง ของทุนทรัพยากร ความรู้ และการจัดการที่จะไปสู่การพัฒนาสังคมและการพัฒนาศักยภาพของ เครือข่ายที่ต่อเนื่อง

4. เกิดการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น เป็นความสำเร็จของเครือข่ายในการที่ จะร่วมกัน พัฒนาและจัดการกับทรัพยากรในท้องถิ่น ซึ่งเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นนี้ มีพลัง ขับเคลื่อนในหลาย ๆ พื้นที่ เช่น เครือข่ายสิ่งแวดล้อมในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เครือข่าย อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชาวบ้านหินกรูดและบ้านบ่อนอก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นต้น

5. เกิดกระบวนการผลักดันเชิงนโยบาย ปัจจุบันประเด็นปัญหาสาธารณะจำนวนมากไม่น้อยที่เกิดขึ้นและสามารถนำไปสู่ข้อยุติด้วยพลังของเครือข่ายและการจัดการในเชิงนโยบาย ตัวอย่างเช่น การรวมตัวกลุ่มองค์กรเครือข่ายที่ทำงานในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่พยายามผลักดัน พ.ร.บ. ป่าชุมชนฉบับประชาชนให้มีการนำเสนอต่อการพิจารณาของรัฐสภา และการจัดทำมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมของประเทศ เป็นต้น

6. เกิดอำนาจหรือพลังอำนาจแฝงเกิดขึ้นจากการรวมตัวของกลุ่มองค์กรและเครือข่ายอำนาจ หรือการต่อรองนี้ จะไม่มีการเกิดขึ้นได้ หากไม่มีการรวมกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน พลังอำนาจของการรวมกลุ่มนี้ บางครั้งอาจไม่ส่งผลที่เป็นรูปธรรมโดยตรง แต่เป็นพลังหรือประโยชน์ในทางอ้อมที่บรรดากลุ่มหรือเครือข่ายอื่น ๆ ให้ความเกรงใจและสามารถนำมาเป็นการต่อรองในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, หน้า 35) ได้กล่าวถึง วงจรชีวิตของเครือข่ายว่ามี 5 ขั้นตอน คือ 1) ระยะก่อตั้ง 2) ระยะขยายตัว 3) ระยะรุ่งเรือง 4) ระยะถดถอย และ 5) ระยะฟื้นตัว โดยที่ทุกระยะของวงจรชีวิตเครือข่ายนั้น จะมีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน แต่จะมีเพียงบางเครือข่ายเท่านั้นที่สามารถปรับตัวจนถึงระยะที่ 5 คือ การฟื้นตัวของเครือข่าย ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 การเติบโตและวงจรชีวิตเครือข่าย

พิชัย เพชรรัตน์ (2547, หน้า 3) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของกลุ่มเครือข่ายว่าอาจมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมและบริบททางสังคม เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งพัฒนาการและวงจรชีวิตของเครือข่าย มี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขึ้นเกิดแรงจูงใจ หมายถึง คนที่เข้ามารวมกลุ่มอาจจะเกิดแรงจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การชักชวนของผู้นำชุมชน และเกิดจากความต้องการของตนเองที่มองเห็นปัญหาเกิดความต้องการจะแก้ปัญหาพร้อมทั้งความร่วมมือในการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแรงกระตุ้นดังกล่าวทำให้คนแสวงหาการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 2 ขั้นวางใจกลุ่มเป็นขั้นตอนที่ปัจเจกบุคคลเกิดความไว้วางใจกลุ่มองค์การว่าจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและความต้องการนั้นได้ จึงดำเนินการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะกลายเป็นพลังของกลุ่มและเครือข่ายในที่สุด

ขั้นที่ 3 ขยายผลหลังจากที่มีการดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้วกลุ่มเครือข่ายจะเกิดความเข้มแข็ง จึงมีการสานต่อและเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายในการจัดการกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับพื้นที่และประเด็นกิจกรรม เป็นขั้นการขยายผลที่นำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง

ขั้นที่ 4 กลุ่มสัมพันธ์ เป็นการบริการเครือข่ายหลังจากที่เครือข่ายได้ดำเนินการจนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมความสัมพันธ์เพื่อร่วมรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืน

พลเดช ปิ่นประทีป (2547, หน้า 18) ได้กล่าวถึง วงจรการพัฒนาประชาสังคมเครือข่ายว่ามีขั้นตอนและกระบวนการที่หลากหลาย ที่ผู้ศึกษาควรทำความเข้าใจ รวมถึงการเข้าไปสนับสนุนตามขั้นตอนพัฒนาการต่าง ๆ ให้เหมาะสม โดยมีแนวทางและวงจรชีวิตกลุ่ม และเครือข่าย ดังนี้

ขั้นที่ 1 มีการรวมตัวกันชั่วคราว ขั้นนี้อาจจะเกิดขึ้นโดยบุคคลในกลุ่ม องค์การชุมชนหรือบางหน่วยงานที่เข้าไปส่งเสริมให้เกิดการรวมตัว เช่น การประชุมสัมมนา การพบปะสัมมนา การเยี่ยมเยียน ฯลฯ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตามการรวมตัวกันชั่วคราวนี้ ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ขั้นที่ 2 ได้ความคิด หมายถึง คนที่เข้ามารวมตัวกันชั่วคราวนั้นเกิดแนวคิด/วิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง และมีแรงบันดาลใจอยากจะทำในกิจกรรมนั้น

ขั้นที่ 3 เกิดการรวมกลุ่มช่วยเหลือกันเมื่อเกิดความคิดดี ๆ ที่จะลงมือทำแล้วการมีเพื่อนร่วมคิดนั้นจะช่วยทำให้เกิดการสานต่อ และการรวมกลุ่มกันตามธรรมชาติ

ขั้นที่ 4 ร่วมคิดร่วมวางแผน การรวมกลุ่ม

ขั้นที่ 5 จะมีการพัฒนาไปอีกก็ต่อเมื่อได้มีการคิดและการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมว่าจะทำอะไรทำอย่างไรทำให้ไหนทำเมื่อไรจนเกิดเป็นแผนงานโครงการของเครือข่ายที่จะดำเนินการ

ขั้นที่ 6 มีโอกาสได้ ทำกิจกรรมโครงการที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะโดยทางใดก็ตาม เช่น ได้รับการสนับสนุนหรือระดมทุนมาดำเนินการเอง เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีโอกาสได้ทำกิจกรรม

ขั้นที่ 7 ร่วมกิจกรรมร่วมประชุมร่วมเรียนรู้ โครงการของชุมชนหรือหน่วยงานเป็นที่มาของโอกาสในการพบปะ การประชุมสัมมนา และการเรียนรู้ เป็นการดึงผู้คนในองค์กรเครือข่ายทำให้เกิดการเชื่อมโยงผูกพัน

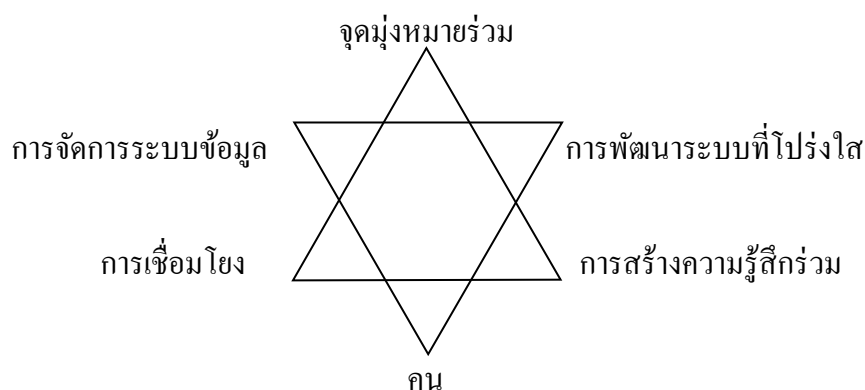
ขั้นที่ 8 เกิดความเป็นชุมชนองค์กรที่เข้มแข็งขึ้นเรื่อย ๆ และค่อย ๆ สะสมขึ้นมาเป็นการดำเนินการจริงมีการตกผลึกทางความคิด มีการปรากฏตัวของผู้นำทางธรรมชาติ มีการทดสอบกลั่นกรองจากสถานการณ์ และเป็นการสั่งสมภูมิปัญญาจนเกิดการพึ่งตนเองของกลุ่ม

ขั้นที่ 9 เป็นกลุ่มพึ่งตนเองได้ (Self-reliance group) ด้วยภูมิปัญญา พึ่งตนเองของกลุ่มที่สะสมจนถึงระดับหนึ่ง เครือข่ายมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะพึ่งพาตนเอง และนำพากลุ่มขับเคลื่อนไปข้างหน้าด้วยตนเองในเรื่องต่าง ๆ

ขั้นที่ 10 พัฒนาศักยภาพกลุ่มและขยายกลุ่มออกไปกลุ่มและผู้นำจะมีทักษะในการทำงานมากขึ้น สมาชิกกลุ่มมีการขยายตัวออกไป หรือเผยแพร่แนวความคิดไปสู่กลุ่มอื่น ๆ ด้วยผลงานที่กลุ่มได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 11 เชื่อมโยงกลุ่มอื่น ๆ เป็นเครือข่าย การร่วมกิจกรรมกับกลุ่มที่แข็งแกร่งและคนที่เข้มแข็งอื่น ๆ จะนำมาซึ่งความรู้ และความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนโอกาสในการพัฒนากลุ่มของตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเช่นนี้ พบว่าเป็นตัวเร่งที่สำคัญของกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง และประชาสังคมเครือข่าย

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีรพันธ์ (2546, หน้า 31) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเครือข่ายก่อให้เกิดประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่ายมี 6 ประการ โดยมีการประสานสอดคล้องกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นแสงสว่างแห่งดวงดาว ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 การเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงดาว”

จากภาพที่ 9 แนวคิดการจัดการเครือข่ายทั้ง 6 ประการ สามารถนำมาเป็นเป้าหมายของการทำงานในเชิงรุกของเครือข่ายได้ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายร่วม การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูงทุกฝ่ายสามารถกำหนดจุดหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดหมายที่ทุกฝ่ายเห็นและต้องการให้เกิดขึ้น
2. บุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วมมีความถนัดในงานที่ทำและมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานรวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย

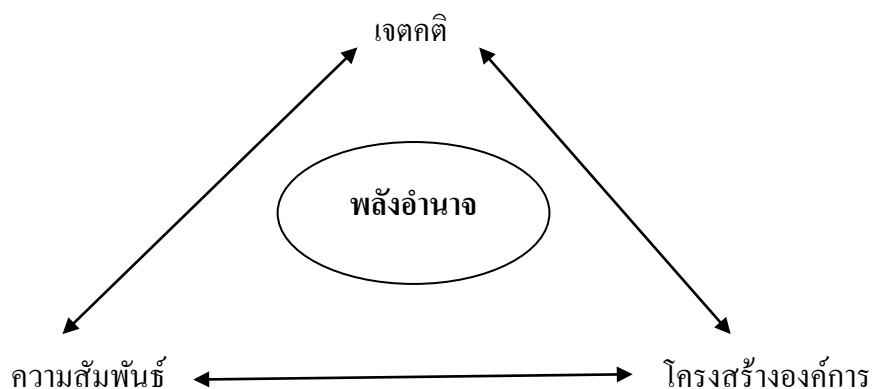
3. การเชื่อมโยง โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีศูนย์ประสานงานและการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี
4. การสร้างความรู้ที่ร่วมกันหลังจากการเข้าร่วมเครือข่ายแล้วทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้ที่ร่วมกันกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย เพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันสู่เป้าหมาย
5. การพัฒนาระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้องสามารถและพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นการสร้างความรู้ที่ติดต่อกับทุกฝ่ายและผู้ที่จะมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย
6. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย

Clutterbuck and Kernaghan (1994, pp. 52-55) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ของเครือข่ายก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคลากร ทีมงานและองค์การ โดยภาพรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปลี่ยนแปลงในองค์การที่มีการเสริมพลังอำนาจการทำงาน

สภาพเดิมขององค์การ	สภาพองค์การที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
- ความกลัว	- ทำทายเป็นผจญภัย
- การเรียนรู้คือ ความน่าเบื่อ	- การเรียนรู้ คือ ความท้าทาย
- เป็นผู้ตาม	- เป็นผู้นำ
- มีความริเริ่มน้อย	- แก้ปัญหาตนเอง แนววิธีแก้ให้คนอื่น
- มีการฝึกอบรมพัฒนาน้อย	- ฝึกอบรมพัฒนาต่อเนื่อง
-ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	- ยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
- ข้อมูลย้อนกลับน้อย	- ให้ความสำคัญกับข้อมูลย้อนกลับ
- ประสิทธิภาพเดิมไม่มีความสำคัญ	- หยุด สะท้อน และเรียนรู้
- การฝึกอบรมพัฒนาเป็นความรับผิดชอบของบางคน	- การฝึกอบรมพัฒนาเป็นความรับผิดชอบของทุกคน
- ขาดวิสัยทัศน์	- เข้มแข็งมีจุดเน้น และมีวิสัยทัศน์ร่วม
- หลีกเลี่ยงปัญหา	- แก้ไขปัญหา
- การสื่อสารแบบปิด	- การสื่อสารแบบเปิด
- วุ่นวายและสงสัย	- ไว้วางใจกันและกัน

Clutterbuck and Kernaghan (1994, p. 53) ยังกล่าวอีกว่า การจำแนกการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงในองค์กรออกเป็น การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร จะทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปก็จะทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในองค์กรขาดความสมบูรณ์ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างสมบูรณ์ก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร นอกจากนี้แล้ว Scott and Jaffe (1991, p. 20) มองว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติการเปลี่ยนแปลงเจตคติ 2) มิติการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ และ 3) มิติการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 การเปลี่ยนแปลงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจตามทัศนของ Scott and Jaffe (1991, p. 20)

จากภาพที่ 10 การเปลี่ยนแปลงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การทำงานมี 3 ส่วน คือ 1) การเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยต้องเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนางานได้ อย่างต่อเนื่องมีความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการทำงานรู้สึกเป็นเจ้าของงานรวมทั้งเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน 2) การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ (Relationship) ต้องสร้างการทำงานเป็นทีมและมีความสัมพันธ์ ระหว่างทีมงาน การทำงานเน้นทั้งเรื่องงานและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น 3) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร (Organizational structure) กล่าวคือ นโยบาย การปฏิบัติ และการกระตุ้นส่งเสริม ต้องปรับให้สอดคล้องกับค่านิยม

ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลลัพธ์ขององค์การมีมาตรฐานตามนโยบาย ภายในองค์การ มีการสื่อสารแบบเปิดมีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานมีระบบการทำงาน ที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความยึดมั่นผูกพันกับ องค์การ

Kinlaw (1995, p. 68) เสนอกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน 2) การสร้างและพัฒนางานเป็นทีม 3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคลระหว่างบุคคล ทีมงาน และองค์การ

จากการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ Wilson (1993, pp. 727-728) และ Gutierrez, Parsons, and Cox (1998, p. 6) มีความเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจควรเริ่มที่ การเสริมสร้างภายในตนเองของบุคคลก่อน ทั้งนี้เพราะคนที่มีพลังอำนาจในตนเองเท่านั้น จึงจะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่นได้โดยเน้นที่ตัวบุคคล 4 ประการ ดังนี้ 1) เพิ่ม ความสามารถในการรับรู้ (Increasing self-efficacy) โดยเน้นที่ความรู้สึกภายในตัวบุคคลส่งเสริม ให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ 2) พัฒนาความรู้สึกร่วม การทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยปลูกจิตสำนึกในตัวบุคคลในเรื่องของความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานเป้าหมายร่วมกันที่จะใช้พลังอำนาจของทีมในการแก้ปัญหา 3) ลดการตำหนิตนเอง (Reducing self-blame) โดยเปลี่ยนวิธีการมองปัญหาจากการกล่าวโทษตนเอง มาเป็นการนำปัญหา ของตนเองมาพูดคุยในกลุ่มให้กลุ่มมีความรับผิดชอบร่วมกันในการมองและแก้ปัญหาวิธีที่จะช่วย ให้ผู้ประสบปัญหา รู้สึกเป็นอิสระจากสถานการณ์ ทางสังคมที่ตนประสบอยู่ 4) กำหนด ความรับผิดชอบของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Assuming personal responsibility for change) เพื่อให้บุคคลนั้นมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและรับรู้พลังอำนาจของตนเองในการมุ่งมั่น ที่จะแก้ไขปัญหาหรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น บุคลากรที่มีพลังอำนาจการทำงาน จะรู้สึกว่าวิถีชีวิตขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนกระทำเพราะเป็นผู้รับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง บุคลากรที่มีพลังอำนาจการทำงานจะรับรู้ความหมายถือเป็นพันธสัญญาที่ให้ไว้กับตนเองและรู้ว่า ตนเองต้องทำอะไร อย่างไร รางวัลที่ได้รับในความรู้สึกของบุคลากรที่มีพลังอำนาจการทำงาน คือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ พัฒนาปัญญา ทักษะความสามารถ ความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จร่วมกัน ในการทำงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ มีความอดทนต่อความผิดพลาด (Weightman, 1999, pp. 2-6) เกิดความอดทนและความเพียรพยายามในการทำงาน (Georgiades & Macdonell, 1998, p. 52)

Clutterbuck and Kernaghan (1994, pp. 52-55) ได้กล่าวถึงบุคลากรที่มีพลังอำนาจ การทำงานไว้ว่ามี คุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถรับการฝึกหัดอบรมได้ดี 2) มีความเชื่อมั่นและ

พึ่งตนเองได้มากขึ้น 3) กระตือรือร้นมีกำลังใจ มุ่งมั่นสู่งานและสำนึกในงานหน้าที่ 4) สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง 5) สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน 6) สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนในความต้องการความสำเร็จ สิ่งที่เป็นปัญหาเป็นความคิดวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจได้ 7) สามารถที่จะทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม 8) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน พร้อมจะเผชิญและแก้ปัญหา 9) สามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาต้องตัดสินใจ รู้กาลเทศะเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น 10) สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ 11) ยึดหลักความสามัคคี ความเป็นทีมงานเป็นองค์กร 12) สบายใจที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของตนเองในองค์กร 13) เข้าใจบริบทแวดล้อมและผลที่จะเกิดตามมาจากการทำงาน สามารถแก้ปัญหาตนเองและช่วยแนะนำวิธีแก้ปัญหาให้ผู้อื่น 14) สามารถบริหารจัดการตนเองกำหนดได้ว่าอะไรสำคัญก่อนและหลัง 15) สามารถควบคุมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น 16) สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มไว้ 17) มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนกำลังทำอยู่เป็นอย่างดี 18) รู้ชัดเกี่ยวกับผู้ที่จะมาให้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรรู้ว่าผู้ใช้บริการนั้นต้องการอะไรจากตน 19) รักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา 20) ยินดีรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 21) ให้ความสำคัญและใช้ ประโยชน์จากข้อมูลป้อนกลับ และ 22) สามารถพิจารณาสะท้อนภาพและเรียนรู้จากประสบการณ์พลังอำนาจการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดได้กับผู้ปฏิบัติ การระดับบุคคล กลุ่มบุคคลเป็นสิ่งที่จะปรากฏให้ผู้อื่นรับรู้ได้จะอยู่ในรูปของพฤติกรรมและผลงาน สำหรับระดับบุคคล พลังอำนาจการทำงานจะทำให้มีความรู้สึกดีที่สามารถกระทำสิ่งที่แตกต่างอย่างมีความหมายทำให้ได้เรียนรู้เพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน สำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำใจมีสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน รักสามัคคี เชื่อถือ ไว้วางใจกัน ทำให้บรรยากาศสิ่งแวดล้อมสร้างความทำท่าย สร้างความตื่นตัวในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรบุคลากรที่มีพลังอำนาจจะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะทำงานมีคุณธรรมความรับผิดชอบพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความมั่นใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่สู่เป้าหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ไม่ทำให้ใครต้องสูญเสียประโยชน์สูญเสียอำนาจ แต่เป็นการกระจายอำนาจ กระจายผลประโยชน์แก่ทุกคนทุกฝ่าย (French & Bell, 1999, p. 88; Nahavandi & Malezadeh, 1999; Weightman, 1999, p. 137) ทำให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานในทางที่ดีขึ้นและมีพัฒนาการทางความรู้ ความคิด ทักษะการทำงาน (Blasé & Blasé, 1994, p. 55; Dalton, Elias, & Wandersman, 2000, p. 234; Haksever, Render, Russel, & Murdick, 2000, p. 226; Lefrancois, 2000, p. 20; McShance & Glinow, 2000, p. 28; Owen, 1999, p. 134; Robbins & Coulter, 1999, p. 538; Sullivan, 1998, p. 52) มีการพัฒนาทีมงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจของทีมงานจะส่งผลกระทบยาวในด้านต่าง ๆ (Gordon, 1999, pp. 344-345) ได้แก่ 1) ทีมงานจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ 2) สมาชิกของทีมงานจะหล่อหลอมความคิดไปในแนวเดียวกันเพื่อปฏิบัติงาน 3) ทีมงานมีอิสระในการปกครองตนเองมีอิสระที่จะกระจายการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลและวิธีการทำงานที่ดีที่สุด 4) สมาชิกจะรู้ว่างานของตนมีความสำคัญและสัมพันธ์ต่อเนื่อกับงานในส่วนอื่น ๆ ขององค์การ

ผู้นำเครือข่ายและภาวะผู้นำ

ผู้นำเครือข่ายเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเครือข่าย ดังนั้นผู้นำเครือข่ายซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารเครือข่ายซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ตลอดจนการมีภาวะผู้นำที่จะเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ (กนกอร สมปราษฎณ์, 2546, หน้า 43) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่มุ่งเน้นภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับสมาชิก (Empowerment) เป็นผู้ที่มีจริยธรรม (Ethical personhood) คือ ทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามเหมาะสม เป็นที่ยอมรับในสังคมนั้น ๆ และปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 26) ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพแล้วยังต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อนำองค์การบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ บทบาท หน้าที่ขององค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาต้นทุนในมนุษย์และสังคมต่อความอยู่รอดและสันติสุขของชุมชนและประเทศชาติ

Fullan (2006, p. 42) ได้เสนอแรงผลักดันการเปลี่ยนแปลงไว้ 8 ประการ ได้แก่

- 1) สร้างเป้าหมายคุณธรรม (Moral purpose)
- 2) สร้างศักยภาพคน (Capacity Building)
- 3) สร้างความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Understanding the change process)
- 4) พัฒนาวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ (Developing culture for learning)
- 5) การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมิน (Developing culture of evaluation)
- 6) การเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Focusing on leadership for change)
- 7) การเสริมสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงและรวมพลังเป็นหนึ่งเดียว (Fostering coherence-making)
- 8) การเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาสามระดับ (Cultivating tri-level development) คือ ระดับโรงเรียนและชุมชน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ

Certo (2006, p. 131) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้นำยุคใหม่ควรมีลักษณะผสมผสานคุณลักษณะใน 6 รูปแบบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Coaching leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบพิเศษเหนือชั้น (Supper leadership) 4) ภาวะผู้นำแบบแท้จริง (Authentic leadership) 5) ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Intrepreneurial

leadership) และ 6) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำแต่ละแบบสะท้อนมาจากบุคลิกภาพและคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนด้านภาวะผู้นำจากภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่เคยมีประสิทธิผลในอดีตสู่ แนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นผู้นำที่มี มุมมองกว้างไกลระดับสากล สามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่จริยธรรม เปลี่ยนจากผู้นำที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน เป็นหัวใจที่คำนึงถึงผู้อื่นและส่วนรวม (Blanchard, 2006, pp. 7-8) และจะต้องมีความรับผิดชอบที่แสดงถึงการมีจริยธรรม (Yukl, 2002, pp. 301-302) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบและองค์ประกอบของความเป็นผู้นำรวมทั้งปัจจัยหรือองค์ประกอบของโครงสร้างการเป็นผู้นำจะทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและคุณลักษณะให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การที่ตนดำรงอยู่ นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Pellgrino and Varnhayan (1985, p. 85) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารว่า หมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่ช่วยให้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยที่ Nolte (1996, pp. 21-22) ได้แสดงลักษณะที่ดีของผู้บริหารไว้ คือ มีความรู้ดี มีวิธีการทำงานอย่างฉลาดมีความเป็นประชาธิปไตย เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไปมีอารมณ์ มั่นคงใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศีลธรรม และทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่นเดียวกับ Stadt (1974, pp. 49-53) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ประกอบด้วย การคำนึงถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การเป็นที่ พึ่งของคนอื่นได้ กล้าคิด กล้าเสี่ยงและกล้าทำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ผู้อื่นทำ มีวินัยในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสามารถในการสื่อความคิด

ประทีป สยามชัย (2547, หน้า 12) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่า ประกอบด้วย มีความเข้มแข็งในภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน มีการตัดสินใจอย่างยุติธรรมคงเส้นคงวาและชัดเจน

วิเชียร ชิวพิมาย (2539, หน้า 64) ได้ศึกษาการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการบริหาร 14 ประการ ได้แก่ 1) อารมณ์หนักแน่นมั่นคงไม่หวั่นไหวง่าย 2) เป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังเสียงจากผู้ร่วมงาน 3) เมตตากรุณาจากเพื่อนร่วมงาน 4) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 5) มีมนุษยสัมพันธ์และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน 6) นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจ 7) ตัดสินใจเลือกปัญหาที่สำคัญและรีบด่วนโดยความเห็นของผู้ร่วมงาน 8) รวบรวมข้อมูล

ความต้องการมาวิเคราะห์การจัดทำแผนงาน/ โครงการ 9) เชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 10) มีความรู้ความสามารถในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ 11) มีนโยบายชัดเจน 12) วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบ 13) มีมนุษยสัมพันธ์จริงใจไม่เห็นแก่ตัว 14) เข้ากับทุกคนได้ไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่

Hoy and Miskel (2001, p. 6) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพของ Edmonds (1992, pp. 56-60) Smith and Purkey (1983, p. 44) และ Scheerens and Bosker (1997, pp. 28-37) ผลการวิจัยสรุปว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพในโรงเรียนได้แก่ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงในด้านการเรียนการสอน 2) มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้เป็นอย่างดี 3) มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และมีความคาดหวังสูง 4) การมุ่งเน้นความสำเร็จ 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 6) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย 7) มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ 8) มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนใหม่ 9) มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม และ 10) มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

Chester (1996, pp. 286-288) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีสมรรถภาพสูง คือ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธีอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

King (1989, pp. 27-28) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษา: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นตัวทำนายประสิทธิผลความพึงพอใจและบรรยากาศขององค์การ พบว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจ โครงสร้างการดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน วางแผนจำแนกงานพร้อมกับจัดวางตัวบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล รับฟังความคิดเห็นของร่วมงานและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

Chrispeels and Ann (1990, pp. 159-160) ได้ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 แห่ง ในปี ค.ศ. 1990 ทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 2) หลักสูตรและการสอน 3) โครงสร้างขององค์การ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลของการทดลอง และแบบบันทึก

ข้อมูลการศึกษา พบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกัน มีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน 2) การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ 3) ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

สรุปได้ว่า ผู้นำเครือข่ายและภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเครือข่าย ดังนั้นผู้บริหารเครือข่ายต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 10)

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

นอกจากนี้แล้ว กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่กลุ่มงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 40-45) ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และส่วนราชการในสังกัด

1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ

1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตที่มีอำนาจของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.10 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

1.1.1 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้นำเพื่อประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.7 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลการศึกษา

- 5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
 - 6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
 - 6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
 - 6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์
 - 6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
 - 6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 7.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
 - 7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน
 - 7.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด
 - 7.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด
 - 7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญยิ่งในการกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 4-12)

1. มาตรฐานที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบริหารจัดการ

โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector management quality award: PMQA)

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถบริหารจัดการตามภารกิจ และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ผู้รับบริการพึงพอใจ และมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ มี 2 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีระบบการบริหารจัดการที่ดี สภาพที่พึงประสงค์

1.1.1 มีฐานข้อมูลสารสนเทศ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดโดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ครบถ้วน 2) ถูกต้อง 3) เป็นปัจจุบัน 4) พร้อมใช้

1.1.2 มีการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) ค่านิยม

1.1.3 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารบุคคล 3) การบริหารงบประมาณ 4) การบริหารทั่วไป

1.1.4 มีการนำองค์กรที่ดีและดำเนินกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ดังนี้

- 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์ที่แสดงทิศทางการทำงานตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
- 2) มีแนวทาง/แนวดำเนินงานในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง
- 3) มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปยังสถานศึกษา
- 4) มีมาตรการกำกับบุคลากรให้ทำงานถูกต้องตามกฎระเบียบและหลักจริยธรรม

- 5) มีมาตรการกำกับด้านการเงินเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 6) มีมาตรการกระตุ้นบุคลากรและสถานศึกษาให้ช่วยปกป้องผลประโยชน์ต่าง ๆ ของชาติ
- 7) มีการทบทวนผลการประเมินการทำงานในปีที่ผ่านมาและนำผลมาปรับปรุงพัฒนางานในปีต่อไป
- 8) มีการศึกษาผลกระทบเชิงลบต่อสังคมที่มีผลมาจากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาและมีแนวโน้มในการจัดการผลกระทบ
- 9) มีการกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก้าวหน้าไปอย่างมีจริยธรรม
- 10) มีการดำเนินงานที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุน/ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่มีความสำคัญต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 11) ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชน/ สาธารณะ
 - 1.1.5 มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้
 - 1) มีกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์ที่ระบุนขั้นตอนการดำเนินงาน/ กิจกรรมผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญรอบเวลาในการวางแผนพร้อมเหตุผลการวัดผลความสำเร็จของแผนปฏิบัติการปฏิบัติงานตามแผนรวมทั้งระบบ
 - 2) มีการสำรวจความต้องการความคาดหวังของสถานศึกษามูลนิธิและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระยะสั้นและระยะยาว
 - 3) มีการศึกษาจุดแข็งจุดอ่อนและผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ เพื่อปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 4) มีการพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการให้บริการและการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 5) มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนด้านปัจจัย ได้แก่ คน งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 6) มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่เป็นปัจจัยภายนอกที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 7) มีการระบุเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนด

- 8) มีการกำหนดแนวทางในการนำแผนไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์
เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลัก
- 9) มีการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามแผนได้สำเร็จ
- 10) มีแนวทางที่จะทำให้ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนนั้นเกิดความยั่งยืน
- 11) มีแผนหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
กลยุทธ์หลัก
- 12) มีการกำหนดตัวชี้วัดสำคัญในกาความก้าวหน้า
 - 1.1.6 มีการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
 - 1) มีการรับฟังและเรียนรู้ (สำรวจ) ความต้องการและความคาดหวังหลัก ๆ ของ
ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
 - 2) มีการนำข้อมูลจากการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวังหลัก ๆ
ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน/ การปรับปรุงกระบวนการ/
การพัฒนาบริการใหม่ ๆ
 - 3) มีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวังหลัก ๆ ของผู้รับบริการ
และผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง
 - 4) มีการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการ/ ความคาดหวังของผู้รับบริการ
และผู้มีส่วนได้เสีย
 - 5) มีการกำหนดวิธีการ/ ช่องทางเพื่อให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียสามารถ
ติดต่อขอรับบริการขอข้อมูลสารสนเทศ แสดงความเห็นความต้องการหรือร้องเรียน
 - 6) มีการกำหนดแนวทางวิธีการ/ มาตรการแก่บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เพื่อติดต่อและให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
 - 7) มีการกำหนดแนวทาง/ วิธีการ/ มาตรการควบคุม กำกับบุคลากรในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการติดต่อและให้บริการแก่ผู้รับ
บริการและ
ผู้มีส่วนได้เสียตามที่กำหนด
 - 8) มีการกำหนดแนว ทางวิธี/ กระบวนการมาตรการในการจัดการข้อร้อง เรียน
อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม
 - 9) มีการจัดกิจกรรมที่เป็นการสร้างความ สัมพันธ์หรือการติดต่อ สื่อสารกับ
ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง (อย่างน้อย 2 ครั้ง/ ปี)
 - 10) มีการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับ
การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (อย่างน้อย 1 ครั้ง/ ปี)

- 11) มีการนำผลจากการวัดความพึงพอใจ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ไปปรับปรุงการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 12) มีการกำหนดคุณภาพของการให้บริการและวิธีควบคุม กำกับ ประเมิน
- 1.1.7 มีระบบการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1) มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
 - มีการนำข้อมูล สารสนเทศมาสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - มีการจัดเก็บและรวบรวมจัดส่งข้อมูลสารสนเทศตามที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดได้ทันเวลา
 - 2) มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 - 3) มีการวิเคราะห์ผลการติดตามประเมิน ผลและนำมาใช้ทบทวนการดำเนินการ หรือวางแผนกลยุทธ์ในปีต่อไป
 - 4) มีกระบวนการจัดการสารสนเทศให้พร้อมใช้เพื่อให้บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศได้
 - 5) มีมาตรการในการจัดการดูแลอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศให้มีความปลอดภัย และพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา
 - 6) มีกระบวนการที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้/ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือระหว่างสถานศึกษาหรือระหว่างผู้รับบริการ หรือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 7) มีกระบวนการเก็บรวบรวมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อทำให้เกิดการขยายผลหรือเกิดเครือข่ายหรือสังคมแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มต่าง ๆ
 - 8) มีการกำหนดวิธีการ มาตรการเพื่อให้ข้อมูลสารสนเทศมีความครอบคลุม รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย เชื่อมโยง น่าเชื่อถือ สามารถเข้าถึงสามารถตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วม ในกระบวนการปลอดภัยและรักษาความลับ
- 1.1.8 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ดังนี้
- 1) มีการจัดระบบงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเกิดความร่วมมือ/ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา

- 3) มีการจัดระบบงานที่คำนึงถึงวัฒนธรรมขององค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
- 4) มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) มีระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและแจ้งผลเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน
- 6) มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่ง จูงใจแก่บุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือมีจิตสำนึกในการทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 7) มีการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- 8) มีการกำหนดแนวทางในการสรรหาว่าจ้างและปกป้องรักษาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างเป็นธรรมชาติ
- 9) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 10) มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่มีภูมิปัญญาในท้องถิ่นให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 11) มีการให้การศึกษาและฝึกอบรมที่ครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้ การอบรมบุคลากรใหม่ การอบรมด้านจริยธรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาภาวะผู้นำ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 12) มีการจัดการศึกษาและฝึกอบรมตามความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- 13) มีการส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ที่ได้จากการศึกษาอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 14) มีการประเมินประสิทธิผลของการ ศึกษาและฝึกอบรมของบุคลากรและมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม
- 15) มีการกำหนดวิธีการแนวทางหรือแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง
- 16) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขอนามัยความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์เครื่องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

- 17) มีการกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดในเรื่องเกี่ยวกับสุขอนามัยสภาพแวดล้อม และอุปกรณ์เครื่องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 18) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดและจัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขอนามัยความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและภัยพิบัติ
 - 19) มีการจัดสถานที่ทำงานปลอดภัยพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
 - 20) มีการจัดสวัสดิการและบริการตรงตามความต้องการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา
 - 21) มีการกำหนดตัวชี้วัดและวิธีการประเมินความผาสุกความพึงพอใจ และ แรงจูงใจโดยพิจารณาจากการย้ายของบุคลากร การหยุดงาน การร้องเรียน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย
 - 22) มีการนำข้อมูลจากการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจมาปรับปรุง การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 1.1.9 การจัดกระบวนการ ดังนี้
- 1) มีการระบุกระบวนการ/ กิจกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติภารกิจ และสร้างประโยชน์ แก่บุคลากร สถานศึกษาผู้มีส่วนได้เสีย
 - 2) มีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ/ กิจกรรมที่มีความสำคัญสูงสุด ในการปฏิบัติภารกิจตามข้อมูลที่ได้จากบุคคล สถานศึกษา ผู้มีส่วนได้เสีย
 - 3) มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการกิจกรรม ที่มีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติภารกิจ
 - 4) มีการกำหนดวิธีการ/ แนวทาง มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายด้านการตรวจสอบ ประเมินผล
 - 5) มีการกำหนดวิธีการ แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้บริการดีขึ้น
 - 6) มีการนำข้อปรับปรุงที่ได้มาเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน
 - 7) มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการ/ กิจกรรม สนับสนุน
 - 8) มีการกำหนดวิธีการ/ แนวทาง/ มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายด้านการตรวจสอบ ประเมินผล การป้องกันความผิดพลาด การทำงานซ้ำซ้อน และการสูญเสียจากผลการดำเนินงาน ของกระบวนการสนับสนุน
 - 9) มีการกำหนดวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุผล ตามข้อกำหนดที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

10) มีการนำข้อปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

1.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
สภาพที่พึงประสงค์

1.2.1 มีการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป

1.2.2 มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1) คนในองค์กรมีความสามารถในการคิดเชิงระบบ (System thinking)
2) คนในองค์กรมีความสามารถในการรับรู้และปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนให้เป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลก (Mental model)

3) มีการบริหารองค์กรที่มุ่งสร้างบรรยากาศและจิตสำนึกให้กับบุคคลในองค์กรในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (Personal mastery)

4) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)

5) มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)

2. มาตรฐานที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้เห็นกระบวนการในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจังหวัด สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
สภาพที่พึงประสงค์

2.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1) มีกลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมายความสำเร็จและกิจกรรมครบถ้วนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) มีความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมายความสำเร็จและกิจกรรม

2.1.2 มีกระบวนการในการสร้างความตระหนัก การรับรู้และความเข้าใจนโยบายให้บุคลากร

2.1.3 มีการกำหนดวิธีการและแนวปฏิบัติในการขับเคลื่อนนโยบาย

2.1.4 มีการแสวงหาเทคนิคหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนนโยบาย

2.1.5 มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดังนี้

1) ครอบคลุมตามกิจกรรม โครงการที่กำหนดอย่างน้อยร้อยละ 80

2) เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด อย่างน้อยร้อยละ 80

2.1.6 มีการกำกับติดตามประเมินผลและนิเทศการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
ทั้งระหว่างการดำเนินงานและเสร็จสิ้นการดำเนินงาน

2.1.7 มีการจัดทำสรุปรายงานผลการกำกับติดตาม ประเมินผลและนิเทศการ
ดำเนินงาน

2.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 งานที่แสดงถึงความสำเร็จตามนโยบาย และส่งผลดีต่อการพัฒนา
สถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์

2.2.1 มีผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2.2 สถานศึกษามีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในแต่ละจุดเน้นตามกลยุทธ์
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อย่างน้อยร้อยละ 80

**3. มาตรฐานที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีการกำกับดูแล ส่งเสริม
สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง**

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้น เพื่อมุ่งเน้นบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการกำกับ
ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ พัฒนาสถานศึกษา ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายและมี
วิธีการติดต่อสื่อสารภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาหลายช่องทางเพื่อให้
สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองจนบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

3.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีแผนงาน/ โครงการที่ส่งเสริม
สนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษา
เป็นฐาน (School-based management: SBM)

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา
มีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา
สามารถจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายตามความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับสถานศึกษาได้ ดังนี้ 1) ครอบคลุมสถานศึกษา 2) ทันตามกำหนดเวลา 3) ใช้วิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับสภาพและบริบท

3.1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล และนิเทศสถานศึกษา ดังนี้ 1) สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา 2) มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการ 3) มีการตรวจสอบและปรับปรุงระบบ

3.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษาจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน

สภาพที่พึงประสงค์

3.2.1 สถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างมีคุณภาพ

3.2.2 สถานศึกษาได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบปัจจุบัน

3.2.3 สถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดบริการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายได้ครบทุกคน

3.2.4 สถานศึกษาในสังกัดมีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จัดสอบระดับชาติในทุกระดับชั้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ/สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. มาตรฐานที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อมุ่งเน้นให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ

4.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์

4.1.1 มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ครบถ้วน 2) ถูกต้อง 3) เป็นปัจจุบัน 4) พร้อมใช้

4.1.2 มีแผนพัฒนาอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) แผนระยะสั้นภายใน 3 ปี 2) แผนระยะยาว 3 ปีขึ้นไป

4.1.3 มีการกำหนดมาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) มาตรการระยะสั้นภายใน 3 ปี 2) มาตรการระยะยาว 3 ปีขึ้นไป

4.1.4 สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนลดลง

4.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์

4.2.1 มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) ครบถ้วน 2) ถูกต้อง 3) เป็นปัจจุบัน 4) พร้อมใช้

4.2.2 มีแผนปฏิบัติการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาตามแผน ดังนี้ 1) แผนระยะสั้นภายใน 3 ปี 2) แผนระยะยาว 3 ปีขึ้นไป

4.2.3 มีวิธีการหรือรูปแบบในการพัฒนาครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึงครอบคลุม

4.2.4 มีวิธีการหรือรูปแบบในการพัฒนาครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานและความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.5 มีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารอบด้านตามโครงการ/กิจกรรม

4.2.6 มีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

4.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผลที่ได้รับจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรมการเลื่อนวิทยฐานะมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

4.3.2 มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) ไม่ถูกดำเนินคดีกระทำความผิดทางกฎหมาย 2) ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

4.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนา ได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติตามภารกิจจนบังเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

4.3.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลงานหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถความชำนาญในวิชาชีพระดับประเทศ/ ระดับนานาชาติ

4.3.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาการและวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. มาตรฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สร้าง และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นความสำคัญในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

5.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

สภาพที่พึงประสงค์

5.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ หรือวิชาชีพตามความต้องการ/ ความสนใจอย่างต่อเนื่อง

5.1.2 มีการกำหนดวิธีการและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่าย

5.1.3 มีการแสวงหาเทคนิคหรือนวัตกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่าย

5.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลที่ได้รับจากการสร้างและพัฒนาเครือข่าย

สภาพที่พึงประสงค์

5.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการสร้างเครือข่ายครอบคลุมทุกภารกิจงาน

5.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำผลงานที่เกิดจากเครือข่ายมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษา

5.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป

5.2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านบุคลากรด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป

5.2.5 ครูและบุคลากรในเครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

ความหมายของการพัฒนาองค์การ

Schermerhorn (1996, p. 5) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ (Organization development) เป็นความพยายามแบบองค์รวม (Comprehensive effort) ในการปรับปรุงความสามารถขององค์การ เพื่อจัดการกับสภาพแวดล้อมและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ขององค์การ

Robbins and Coulter (1999, p. 7) กล่าวถึง การพัฒนาองค์การว่าเป็นเทคนิคหรือโปรแกรมที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของบุคคลรวมทั้งคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคล ส่วน French, Wendell, and Bell (1999, p. 99) กล่าวว่า เป็นความพยายามในระยะยาวที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อที่จะปรับปรุงวิสัยทัศน์ขององค์การ การมอบอำนาจการเรียนรู้ และกระบวนการแก้ปัญหาโดยผ่านการดำเนินงาน การบริหาร การจัดการวัฒนธรรมองค์การ (Management of organization culture) โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยบทบาทของที่ปรึกษาและทฤษฎี ตลอดจนเทคโนโลยีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Greenberg and Baron (1995, p. 647) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นเทคนิคทางสังคมศาสตร์ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์การ

อรุณ รักรธรรม (2546, หน้า 19-20) สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การว่า 1) เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าในองค์การ 2) เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันจนเป็นองค์การ 3) เป็นกระบวนการที่อาศัยความรู้ จากพฤติกรรมศาสตร์ เข้ามาสอดแทรกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ 4) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจริญก้าวหน้าของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ 5) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อวัตถุประสงค์ ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เทคนิควิธีและความร่วมมือจากบุคลากร ส่วนกระบวนการพัฒนาองค์การ (The organizational development process) เป็นขั้นตอนที่ใช้ในการพัฒนาองค์การเพื่อให้ สามารถแก้ปัญหาและบรรลุผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545, หน้า 18-19) 1) การกำหนดปัญหา (Problem recognition) 2) การเข้ามาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Entry of change agent) 3) การรวบรวมข้อมูลและการวินิจฉัยปัญหา (Data collection and problem diagnosis) 4) การพัฒนาแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Development of the plan for change) 5) การปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลง

(Change implementation) 6) การสร้างเสถียรภาพและการสร้างความเป็นสถาบัน (Stabilization and institutionalization) 7) การป้อนกลับและการประเมินผล (Feedback and evaluation)

เทคนิค/วิธีการพัฒนาองค์กร

French and Bell (1990, p. 63 อ้างถึงใน วิทยา จันทรศิลา, 2545, หน้า 29) ได้จำแนกการพัฒนาตามกลุ่มเป้าหมายงาน ภารกิจ และกระบวนการ เป็นเทคนิควิธีพัฒนาองค์กรที่มุ่งพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เกิดการเรียนรู้และการถึงจุดมุ่งเน้นในปัญหาเกี่ยวกับการกิจหรือกระบวนการ ดังแสดงรายละเอียดใน ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เทคนิคการพัฒนาองค์กร จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย ภารกิจ และกระบวนการ

จุดเน้น	เป้าหมาย (บุคคล)	เป้าหมาย (กลุ่มบุคคล)
เน้นปัญหาของภารกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เทคนิคการวิเคราะห์บทบาท 2. เทคนิคการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้บทบาทที่เหมาะสม 3. การให้การศึกษาด้านทักษะการวินิจฉัยสั่งการ การแก้ปัญหา การมอบหมายความรับผิดชอบ การตั้งเป้าหมาย และการวางแผน 4. การวางแผนชีวิตและอาชีพ 5. การใช้ตาข่ายการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กร ชั้นที่ 1 6. การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีโครงสร้าง 2. การสำรวจข้อมูลและป้อนข้อมูลย้อนกลับ 3. การวิเคราะห์แรงผลักดัน และแรงต่อต้าน 4. การสร้างทีมงาน 5. การจัดกิจกรรมระหว่างกลุ่ม 6. การใช้ตาข่ายการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรชั้นที่ 2 และ 3 7. จัดระบบทางเทคนิคและสังคม 8. สร้างกลุ่มควบคุมคุณภาพ
เน้นปัญหาของกระบวนการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนชีวิตและอาชีพ 2. จัดกระบวนการที่ปรึกษาโดยใช้วิธีสอน และให้คำปรึกษา 3. การให้การศึกษาโดยใช้กลุ่มสัมพันธ์ และการเปลี่ยนแปลง อย่างมีแผนที่เน้นบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสำรวจข้อมูลและการป้อนข้อมูลย้อนกลับ 2. การสร้างทีมงาน 3. กิจกรรมระหว่างกลุ่ม 4. การให้คำปรึกษาในกระบวนการทำงานที่เน้นกลุ่ม
เน้นปัญหาของกระบวนการ	<ol style="list-style-type: none"> 4. การฝึกอบรมกลุ่ม (T-group) 5. การยุติข้อพิพาทโดยที่ปรึกษา 6. การใช้ตาข่ายการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กร ชั้นที่ 1 7. การวิเคราะห์พฤติกรรมสื่อสาร 	<ol style="list-style-type: none"> 5. การฝึกอบรมกลุ่มแบบครบวงจร 6. การใช้ตาข่ายการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กร ชั้นที่ 2 และ 3

อรุณ รักรธรรม (2546, หน้า 23) ได้ใช้คำว่า เทคนิค (Technique) และวิธี (Method) ในความหมายเดียวกัน ซึ่งหมายถึงเครื่องมือในการควบคุมและพัฒนาโปรแกรมโดยจะต้องให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ผู้เข้ารับการอบรม เวลา และงบประมาณ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาเป็นกลุ่ม ดังนี้

- 1) การบรรยาย (Lecture) เป็นการใช้ ข้อมูลข่าวสารตรงตามเนื้อหา
- 2) การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
- 3) การอภิปรายปัญหา (Panel discussion) เป็นการเน้นที่ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
- 4) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อแก้ปัญหา หรือประเด็นที่น่าสนใจ

สรุปได้ว่า เทคนิค/ วิธีการพัฒนาองค์การที่จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายงานภารกิจและกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคคล กลุ่มบุคคล ให้เกิดการเรียนรู้ จึงหมายถึง ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยมีวิธีดำเนินการ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมกลุ่มย่อย การจัดการประเด็นปัญหาเร่งด่วน การจัดศูนย์ ข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การปฏิบัติจริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ชนพรรรณ ธานี (2544, หน้า 126-127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบ้าน วัด โรงเรียนในการสร้างความเข้มแข็งชุมชน พบว่า รูปแบบการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน ส่วนใหญ่คือ วัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด การสอนพุทธศาสนา และการอบรมและจริยธรรม

อมรรัตน์ ภิญญอนันตพงษ์ (2546, หน้า 141-142) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า รูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนที่เหมาะสมประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) หลักการของความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน 2) โครงสร้างและกลไกความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน 3) ประเภทของกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน 4) การจัดและดำเนินกิจกรรมความร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วยวิธีการที่จะสร้างความร่วมมือแหล่งทุนที่สนับสนุนความร่วมมือ การประสานงานการจัดทำและพัฒนาโครงการความร่วมมือการติดตามและประเมินผลความร่วมมือ

อุบลวรรณ หงส์วิทยากร (2546, หน้า 195-198) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการสร้างความร่วมมือลักษณะไตรภาคีในการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เพื่อการส่งเสริมอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) รูปแบบความร่วมมือที่เหมาะสมทั้งภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรร่วมมือในรูปแบบการวิจัยร่วมโดยภาครัฐให้ การสนับสนุนทุนวิจัย 2) รูปแบบการสร้างร่วมมือลักษณะไตรภาคีในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ควรจัดตั้งองค์กรเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกโดยมีผู้แทนจากภาคี ทั้งสามฝ่ายร่วมเป็นกรรมการในระดับนโยบาย มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคี โดยมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีหน่วยงานภาครัฐและองค์กรอิสระอื่น ๆ ให้การสนับสนุนด้านเงินทุน นอกจากนี้ ยังพบว่าควรมีการจัดสรรสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากทรัพย์สินทางปัญญาซึ่งเป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาอย่างชัดเจนและยุติธรรม และควรมีการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ 3) แนวทางส่งเสริมการสร้างร่วมมือให้ เกิดขึ้นนั้นมีข้อเสนอว่าให้พัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นภาคีทุกฝ่าย

พรชัย ทองเจือ (2550, หน้า 185-189) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะ 4 ร. ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ด้านรู้ นำรู้ทันโลก เรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติรวมพลังสร้างสรรค์ สังคม และรักความเป็นไทย ใฝ่สันติ 2) ศึกษาความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียน การสอนในโรงเรียน 3) พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน 4) ทดลองใช้รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะ 4 ร. ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ด้านรู้ นำรู้ทันโลก ด้านเรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติ ด้านรวมพลังสร้างสรรค์ สังคม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรักความเป็นไทย ใฝ่สันติอยู่ในระดับสูง 2) ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียน เริ่มต้นจากการมี วิสัยทัศน์ มีความเอื้ออาทรของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลักอยู่ในระดับมากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน คือ การขาดความตระหนักและขาดการประสานงานที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน คือ ความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนารูปแบบความร่วมมือ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ร่วมตระหนักและเรียนรู้ ขั้นที่ 2 ร่วมสร้างและพัฒนา ขั้นที่ 3 ร่วมแก้ปัญหา ขั้นที่ 4 ร่วมประเมินผล ซึ่งมียุทธศาสตร์ 3 ด้านความสำเร็จได้แก่ ยุทธศาสตร์ ระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล และใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบ CRP ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนแบบตกผลึก (Crystal-based instructional model) รูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัย (Research-based instructional model) และรูปแบบการเรียนการสอนเชิงผลิตภาพ (Productivity-

based instructional model) ในการจัดการเรียนการสอน 4) ผลการทดลองใช้ รูปแบบความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพิษณุโลกกับ โรงเรียนวัดเสาศิรินทร์ อำเภอคง ไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ปรากฏว่า การใช้กระบวนการความร่วมมือ 4 ขั้นตอน บรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน พฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น

ชนบพร วัฒนสุขชัย (2550, หน้า 182-185) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนา รูปแบบและกลไกความร่วมมือในการจัดกลุ่มทางวิชาการด้านศิลปศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมการออกแบบอุตสาหกรรม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่เกิดจากผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการสร้างความร่วมมือตามโอกาส ลักษณะความร่วมมือส่วนมาก คือ การจัดสัมมนาทางวิชาการ และจัดอบรมให้กับบุคลากร ความร่วมมือส่วนใหญ่เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลส่วนรูปแบบและกลไกความร่วมมือที่น่าเสนอ คือ รูปแบบความร่วมมือในการจัดกลุ่มทางวิชาการและวิชาชีพด้านศิลปศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบของความร่วมมือในระดับสถาบันหรือองค์กรที่ เน้นความร่วมมือในลักษณะไตรภาคี ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐภาคอุตสาหกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีกลุ่มบุคคลทำหน้าที่บริหารองค์กร โดยมีกลไกการดำเนินการ คือ 1) ระดมสมองและระดมทุนเพื่อพัฒนางานวิชาการ 2) เผยแพร่ซึ่งนำสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านศิลปศึกษาในการประกอบอาชีพ 3) พัฒนาบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง 4) ประสานงานเครือข่ายและขยายเครือข่ายไปยังหน่วยงานอื่นที่ให้การสนับสนุน

สุวิมล ว่องวานิช (2550, หน้า 375-379) ได้ทำการวิจัยบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการสร้างโอกาสการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียน พบว่า บทบาทของผู้เกี่ยวข้องต้องแสดงตามลักษณะ 3 M คือ เป็นผู้ให้กำลังใจ (M1: Moral supporter) เป็นผู้ใส่ใจกำกับ (M2: Monitor) และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน (M3: Mentor) ผลการวิจัยพบว่า พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ยังแสดงบทบาทได้ สมดุล เน้นบทบาทเป็นผู้ใส่ใจกำกับและเป็นผู้ ส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าเป็นผู้ให้กำลังใจมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4 ร. ด้านรวมพลังสร้างสรรค์ สังคมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านรู้ นำ รู้ทันโลก ด้านรักษ์ความเป็นไทยใฝ่สันติ และด้านเรียนรู้ชำนาญเชี่ยวชาญ ปฏิบัติ

วรากรณ์ สามโกเศศ (2553, หน้า 145-149) ได้เสนอระบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย ทั้งด้านแนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมายและรูปแบบของการจัดการศึกษา ดังนี้ ด้านแนวคิดการจัดการศึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้ เป็นการศึกษาแบบเปิดที่เปลี่ยนจากการเน้นวิชาเป็นตัวตั้ง เป็นการศึกษาเน้นคนเป็นตัวตั้ง เปลี่ยนจากการแข่งขันและเอาชนะมาเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน โดยยึดหลักการการศึกษาเพื่อมวลชนและมวลชนเพื่อการศึกษาที่ทุกคนควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษา

การศึกษาควรเปลี่ยนจากรัฐรับผิดชอบเพียงผู้เดียวเป็นทุกส่วนร่วมรับผิดชอบโดยการกระจายความรับผิดชอบไปยังครอบครัว ชุมชน สังคมสถาบันศาสนา สถาบันสังคม สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งกาย จิต สังคมและสติปัญญาที่มีอิสระทางการคิด การเรียน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา เป็นคนไทยที่สมบูรณ์บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น รูปแบบการศึกษาจะเป็นไปอย่างหลากหลาย ไม่ใช่เพียงรูปแบบเดียวและหรือติดขัดกับระบบใดระบบหนึ่งที่ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่ว่าใครก็มีสิทธิในการจัดการศึกษาที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ภายใต้การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐ นอกจากนี้ยังได้เสนอรูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนของรัฐไว้ว่าเป็นการจัดการเรียนวิชาพื้นฐาน เพื่อการดำรงชีวิตและศึกษาต่อหรือออกไปประกอบอาชีพที่เน้นทักษะชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุขที่แต่ละโรงเรียนมีอิสระที่จะบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล ได้อย่างแท้จริง โดยที่รัฐหรือต้นสังกัดควรทำหน้าที่เพียงการกำกับ สนับสนุนส่งเสริมและติดตามประเมินผล ในการนี้โรงเรียนมีสิทธิและอิสระที่จะบริหารจัดการ การเรียน การสอนในรูปแบบต่าง ๆ เป็นของตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชนเป็นการศึกษาที่พึงเลียงประชาชน

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 292-303) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการ เครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2) ขอบข่าย และภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

ผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กร ที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่าย ความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท เพื่อทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แล้วสรุปรวมจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานแต่ละด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายใน การทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และจัดทำ แผนพัฒนาาร่วมกัน มีโครงการเกิดขึ้นหลายโครงการในโรงเรียน ทั้ง 2 แห่ง การดำเนินงาน ตามโครงการเสร็จสิ้นในหนึ่งปีการศึกษา ผลการประเมิน โครงการ พบว่า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบต่อนักเรียน ตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, หน้า 96-98) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการบริหาร จัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหาร จัดการทั้งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ด้านความพร้อม ของสถานศึกษายังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กในชนบททั้งด้านครู และบุคลากร เงินและงบประมาณ ความรู้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน และเครือข่าย เทคโนโลยี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนโยบายการบริหารจัดการจากส่วนกลางส่งไปยัง สถานศึกษายังเป็นรูปแบบเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และ งบประมาณ ส่งผลกระทบต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านบริบท ขนาด และความพร้อมดังกล่าวข้างต้น เพื่อแก้ปัญหาทางการบริหารดังกล่าว พบว่า สถานศึกษาภายใต้การกำกับสนับสนุนของต้นสังกัดมีการบริหารจัดการทั้งรูปแบบมีส่วนร่วมของ ชุมชนรูปแบบเครือข่าย รูปแบบพี่เลี้ยง และรูปแบบแม่ข่ายและลูกข่าย รวมทั้งสถานศึกษาในกำกับ ของรัฐ ในการนี้ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นฐานสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่นำไปสู่ความสำเร็จทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สำหรับการบริหาร จัดการสถานศึกษาของต่างประเทศ มีความหลากหลายตามบริบทของประเทศ พบรูปแบบของ การบริหารจัดการทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน เช่น รูปแบบการบริหาร โดยใช้สถานศึกษา เป็นฐาน (School-based management: SBM) และรูปแบบสถานศึกษาในกำกับรัฐที่ทำสัญญา การบริหารจัดการกับรัฐ ในสหรัฐอเมริกาและนิวซีแลนด์ รูปแบบการบริหารจัดการแบบหุ้นส่วน ระหว่างภาครัฐและท้องถิ่นหรือเอกชนที่เป็นองค์กรการกุศล ร่วมมือกัน เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ รูปแบบยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง และรูปแบบการบริหารจัดการแบบยึดประเภทการศึกษาเป็นตัวตั้ง เช่น สหรัฐอเมริกา รูปแบบการบริหารจัดการแบบพี่เลี้ยงที่ต้นสังกัดช่วยบริหารจัดการบุคคลและเงิน บางส่วน การจัดการเรียนการสอนเป็นเรื่องของสถานศึกษา ตามความพร้อม เช่น ญี่ปุ่น และ

ฟินแลนด์ รูปแบบ การจ้างองค์กรภายนอกเข้ามาดำเนินการ ทั้งเต็มรูปแบบและบางส่วน เช่น สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ แต่ทุกรูปแบบ ต้นสังกัดจะให้อิสระชัดเจน โดยไม่มีการแทรกแซงทางการบริหารจัดการของสถานศึกษาแต่ประการใด ยกเว้น เมื่อไม่สามารถบริหารจัดการให้เป็นไปตามสัญญา ก็จะยกเลิกหรือยุบสถานศึกษา หรือยุบกรรมการสถานศึกษาแล้วแต่กรณี เช่น นิวซีแลนด์

2) รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับขนาดและความพร้อม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวน 10 รูปแบบ ดังนี้ (1) กลุ่มบริหารจัดการที่พัฒนาขึ้นจากการบริหารจัดการที่มีอยู่เดิม แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ (1) กลุ่มรูปแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย มี 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน รูปแบบการบริหารจัดการแบบเครือข่าย รูปแบบการบริหารจัดการแบบพี่เลี้ยง และรูปแบบการบริหารจัดการแบบแม่ข่ายและลูกข่าย (2) กลุ่มรูปแบบการบริหารจัดการแบบอิสระและในกำกับของรัฐ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการแบบอิสระ และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาในกำกับของรัฐ (2) กลุ่มบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นใหม่ มี 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการแบบหุ้นส่วน รูปแบบการบริหารจัดการ โดยการจ้างองค์กรภายนอก และรูปแบบการบริหารจัดการแบบยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง (3) กลุ่มรูปแบบบริหารจัดการแบบผสมผสานมี 1 รูปแบบ คือ รูปแบบการบริหารจัดการแบบผสมผสานที่ใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นฐานในการบริหารจัดการ

ในทุกรูปแบบ ตามบริบท ขนาดและความพร้อมซึ่งเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในการนำไปใช้

3) นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) นโยบายการส่งเสริมการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อให้สามารถเลือกรูปแบบการบริหารจัดการได้เหมาะสมกับบริบท ขนาด และความพร้อมของสถานศึกษา (2) นโยบายที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นนโยบายที่ต้องกำหนดโดยภาพรวมและมีผลกระทบวงกว้าง และ (3) นโยบายที่เป็นสาระของการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเป็นไปได้ทางการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Maeroff (1983, p. 8) ได้นำหลักการเพื่อความสำเร็จในความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งหวังที่ความสำเร็จด้านการเรียนรู้ ของนักเรียนภายใต้หลักการของพันธมิตรทางวิชาการ ดังนี้ 1) การเป็นหุ้นส่วนกัน จะต้องมีการส่งข่าวสารต่อกันระหว่างผู้ที่เป็หุ้นส่วน มีการเจรจาโต้ตอบ พิจารณาร่วมกันในสาระของข่าวสารนั้น ๆ 2) จะต้องขจัดความเป็นทางการแบบดั้งเดิมที่สร้างความแตกต่างออกไป 3) เป็นรูปแบบของความเป็นหุ้นส่วนของความมุ่งมั่นที่ จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมแบบยั่งยืนในการแก้ปัญหา ไม่ใช่ เป็นการเฉพาะและเป็นการพัฒนาการทางปัญญาของตนเองควบคู่กันไป 4) รางวัลของ

ความเป็นพันธมิตร ไม่ใช่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ หรือการแก้ไขปัญหานั้น แต่เป็นรางวัลที่อยู่ในรูปแบบของ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อพันธมิตร ที่ได้รับการยอมรับในความสามารถในคุณค่าแห่งตนที่ได้ กระทำในสิ่งที่ตนเองเกิดคุณค่าเชิงคุณธรรมที่ได้ มีการเสียดต่อสาธารณะ

5) ลักษณะของความร่วมมือแบบพันธมิตร มีลักษณะของการมุ่งไปสู่ การปฏิบัติไม่ใช่เพื่อการเน้นกลไกความล่าช้า (Red tape) เป็นศัตรูของความร่วมมือแบบพันธมิตร

Useem (1994, p. 79) ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนที่ปรับเปลี่ยน รายงานการริเริ่มในการจัดเป็นกลุ่มในฟิลาเดเนีย ระหว่างโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ต้องการให้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเกิดการประสานร่วมมือและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น 2) พัฒนาความร่วมมือของครูผู้สอนในกลุ่ม และ 3) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของโรงเรียน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ใน 4 โรงเรียน ประสบความสำเร็จในบางส่วน 2 โรงเรียน ในด้านความร่วมมือกันของครูผู้สอนในกลุ่มอยู่ในระดับน่าพอใจ 3 โรงเรียน

Riley (1997, pp. 155-167) เสนอแนวคิดว่าการรวมพลังมีลักษณะธรรมชาติแบบเดียวกับเครือข่าย (Networks) และโรงเรียนควรดำเนินการรวมพลังโดยการสร้างเครือข่ายความสำเร็จของเครือข่ายและการรวมพลังขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์ และความไม่เห็นแก่ตัวการปฏิรูปการศึกษาในประเทศอังกฤษตามกฎหมายการปฏิรูปการศึกษา ปี ค.ศ. 1988 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ให้องค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมี บทบาทในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดการบริหารโดยเครือข่ายในระดับโรงเรียนและสถาบันต่าง ๆ ในปี ค.ศ. 1994 มีการจัดตั้งหน่วยงานแบบบูรณาการระดับเขตการศึกษา (Integrated regional office: IRO) เป็นศูนย์กลางเครือข่ายของโรงเรียนและคณะกรรมการ โรงเรียน เช่น สภาโรงเรียน และการฝึกอบรม (Training and enterprise councils = TEC) เป็นต้น นอกเหนือจากการกระจายอำนาจการบริหารแล้ว ผลจากการบริหารงาน โดยเครือข่ายทำให้เกิดความเป็นธรรม (Equity) มีการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ความโปร่งใส (Transparency) และการรวมพลังทำงาน (Collaboration) ในการจัดการศึกษา Callal and Ashwork (2004) แห่งมหาวิทยาลัย Queensland ประเทศออสเตรเลีย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา คือ ข้อมูลภูมิหลังผู้ตอบคำถาม (Background information) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment factors) รูปแบบการฝึกงาน (Training model) ปัญหาบุคลากร (People issues) ลักษณะความร่วมมือ (Background characteristics) และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (Partner-ships between institutions and industry employers) ผลการวิจัย

พบว่า สิ่งที่น่าสนใจให้ เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอา กลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ทักษะใหม่ และวิถีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร การนโยบาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร

Schiller (2006, pp. 67-91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถในการยกระดับระบบ นวัตกรรมไทย จากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ลักษณะเฉพาะของความสามารถในการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ระบบนวัตกรรมไทยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของความร่วมมือระหว่างบริษัทเอกชนและการสร้างองค์ความรู้ ของมหาวิทยาลัยยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร 2) จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณของ สาขาวิชาในลักษณะเฉพาะในมหาวิทยาลัยไทยแสดงให้เห็นว่า ส่วนมากจะมีความร่วมมือจำกัด อยู่เพียงการให้คำปรึกษาและการให้บริการด้านเทคนิค ความไม่วางใจกันทั้งสองฝ่ายเป็นอุปสรรค ต่อการสร้างความร่วมมือและความต้องการในการรักษารายได้พิเศษในระดับบุคคล และ 3) การนำรูปแบบความร่วมมือในลักษณะเฉพาะทั้ง 4 แบบ มาอภิปรายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปยกระดับบนนวัตกรรมไทยจากการร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรมในอนาคต

Ribchester and William (2007, p. 57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่าย โรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กได้นั้น การให้ความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้างที่จะเอื้อประโยชน์ ต่อ โรงเรียนที่ กำลังเติบโตและมี จำนวนน้อยในกลุ่มวิธีนี้ ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่าย โรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยเพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาที่เป็นผลลบ จากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา และ เพื่อลดการแข่งขันในด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน ทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ประสานงานเครือข่ายที่มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเจริญเติบโตสุดท้ายเป็นผลทำให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้อง ได้รับการยอมรับว่าเป็น โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังเน้นความจริงที่ว่า ผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียน กำลังร่วมกันทำงานเพื่อจัดการแข่งขันระหว่าง โรงเรียนซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

Norwich and Evans (2007, pp. 19-22) ได้ศึกษาเรื่อง เครือข่าย: ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการเป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป พบว่ามีหลากหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัยและยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ การศึกษาครั้งนี้ได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนาและผลงไว้ ซึ่งความช่วยเหลือเป็นพิเศษทางด้านการศึกษา และส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและการผสมผสานความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ ปัจจุบันนี้สำคัญที่นำเสนอคือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่นัยสำคัญทางสถิติและมืองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในเวลาอันเหมาะสม แต่ในขณะที่เดียวกันให้คำนึงถึงความเสี่ยงและข้อจำกัดของเครือข่ายที่อาจจะมีผลต่อศักยภาพในด้านลบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานอันจะส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรทางวิชาการที่มีความเข้มแข็งต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 36,653 คน ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน
 - 1.2 รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,098 คน
 - 1.3ศึกษานิเทศก์ สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3,660 คน
 - 1.4 คณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,647 คน
 - 1.5 คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2,745 คน
 - 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 25,856 คน
 - 1.7 ครูแกนนำสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,464 คน
 - 1.8 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และนักการศึกษา โดยเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ ในระหว่างปี พ.ศ. 2551-2557 ได้แก่ นักบริหารการศึกษา อาจารย์สอนในภาควิชาการบริหารการศึกษา
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 121 คน, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 45 คน, ศึกษานิเทศก์ จำนวน 45 คน, คณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 45 คน, คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 35 คน,

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน, ครูแกนนำ จำนวน 44 คน รวม จำนวน 380 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) แบ่งตามสภาพของกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครชชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรตามเขตตรวจราชการ ตั้งแต่เขตตรวจราชการที่ 1 ถึง เขตตรวจราชการที่ 12

ขั้นที่ 3 สุ่มจังหวัด ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากรายชื่อจังหวัด ตามเขตตรวจราชการเขตตรวจราชการละ 3 จังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง 36 จังหวัด

ขั้นที่ 4 สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วย การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากรายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง 121 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 380 คน ได้กลุ่มตัวอย่างดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เขตตรวจ ราชการ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	จังหวัด	เขตพื้นที่	ประชากร	จังหวัด	เขตพื้นที่	กลุ่มตัวอย่าง
1	8	23	4,446	3	17	40
2	9	21	4,055	3	14	38
3	4	6	1,374	3	4	22
4	5	8	1,663	3	5	23
5	9	17	3,347	3	12	35
6	8	17	3,574	3	12	35
7	8	24	5,135	3	17	38
8	4	17	3,365	3	12	35
9	7	20	3,564	3	12	35
10	6	9	1,380	3	3	21
11	5	12	2,968	3	10	37
12	3	9	1,786	3	3	21
รวมทั้งสิ้น	76	183	36,653	36	121	380

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ประกอบไปด้วยองค์ ประกอบและกระบวนการ/ ยุทธวิธี ของเครือข่ายแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวคำถาม เทปบันทึกเสียง และกล้องถ่ายรูปแบบ

3. แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) เป็นการใช้คำถามปลายเปิดเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบและกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ ที่ปรึกษาแล้ว

4. คู่มือการดำเนินการประกอบการใช้ “รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อคู่มือการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยถามในประเด็นที่เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้และการเรียงลำดับของเนื้อหา การจัดรูปแบบของการพิมพ์ ความสะดวกในการนำไปใช้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเนื้อหา และความเป็นประโยชน์ของคู่มือ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยดำเนินการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

1.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

1.3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.4 สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2. การศึกษาคูงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในรายละเอียดของ

2.1 โครงสร้างขององค์กร

2.2 แผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติการแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และรายงานผล

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (SAR)

2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.4 เครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ วัตถุประสงค์ กระบวนการ และเป้าประสงค์

2.5 งานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 การพัฒนาวิชาชีพครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 สรุปวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.8 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

3. จากการศึกษากระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content synthesis) จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาวิเคราะห์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้เครือข่ายความร่วมมือ ได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่อาจยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้น การศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้แนวคิดเชิงทฤษฎี ของรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายตามบริบทที่เป็นจริง

วิธีดำเนินการในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ มีการตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ของรูปแบบ เครื่องช่วยความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้ได้ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างและองค์ประกอบของเครื่องช่วยความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมายในการนำรูปแบบไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มีการดำเนินการดังนี้

3.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ แก้ไข ในการใช้ภาษา ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเอกสารกับจุดประสงค์ ที่กำหนด (IOC: Item objective congruence) (โกวิท ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สินธุรเวชญ์, 2553, หน้า 226) ผลการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามต้องใช้เกณฑ์ ความสอดคล้อง มีความเที่ยงตรง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้

3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับ ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศึกษาานิเทศก์ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูแกนนำในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, เขต 2 และเขต 3 ที่ไม่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 90 คน แล้วนำข้อมูลไปคำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 174)

3.3 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน เกี่ยวกับความเหมาะสม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของรูปแบบเครื่องช่วยที่สร้างขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิในการจัด กลุ่มสนทนา จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) อาจารย์มหาวิทยาลัย 2) ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา 4) ศึกษาานิเทศก์ 5) ผู้บริหารสถานศึกษา 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิธีสร้างและการหาคุณภาพของคู่มือ

การสร้างคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครื่องช่วยความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและวิธีการสร้างคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 5 เรื่อง ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการในการการสร้างคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 2) การรวมกลุ่มเครือข่าย 3) กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย 4) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 5) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 6) การเขียนโครงการ

2. เลือกรูปแบบและกิจกรรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบโครงสร้างคู่มือการจัดกิจกรรมอบรมรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. สร้างคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 6 เรื่อง

4. นำคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอคำปรึกษาแนะนำ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 ดร.อภิรัช กรมเมือง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

4.2 นายพงษ์ศักดิ์ ชื่นมณี ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4.3 นายสุพรรณ พันธิไชย ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4.4 นางสาวดวง ทวีแสง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.5 ดร.ศิวทัศน์ สุขสุวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5. ปรับปรุงคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน (ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตามข้อ 4)

โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง เนื้อหาสาระของเอกสารกับจุดประสงค์ที่กำหนด (IOC: Item objective congruence) ตามวิธีของ Rovinelli และ Hambleton ผลการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 เฉลี่ยโดยรวม 0.89

7. นำคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อขอความเห็นชอบสั่งการดำเนินการใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา และครู ศึกษานิเทศก์ จำนวน 70 คน

8. ปรับปรุงคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเผยแพร่ต่อไป

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอการดำเนินการวิจัยและพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็น 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการสร้างเครือข่ายองค์ประกอบของเครือข่าย และร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ศึกษาฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในการบริหารงานเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, ศึกษานิเทศก์, คณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา, คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา และครูแกนนำแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. การศึกษาสภาพปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยการสอบถามผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์

คณะกรรมการนิเทศ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา (ก.ต.ป.น.) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาคูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน จาก 121 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ตรวจสอบเบื้องต้น ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ประเด็นการอภิปราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความเหมาะสม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของรูปแบบเครือข่ายที่สร้างขึ้นผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดกลุ่มสนทนา จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) อาจารย์มหาวิทยาลัย 2) ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 4)ศึกษานิเทศก์ 5) ผู้บริหารสถานศึกษา 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยดำเนินการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากข้อสรุปเกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการจัดทำรายละเอียดรูปแบบฉบับร่าง และผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้วิจัยได้นำข้อสรุปดังกล่าวไปสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

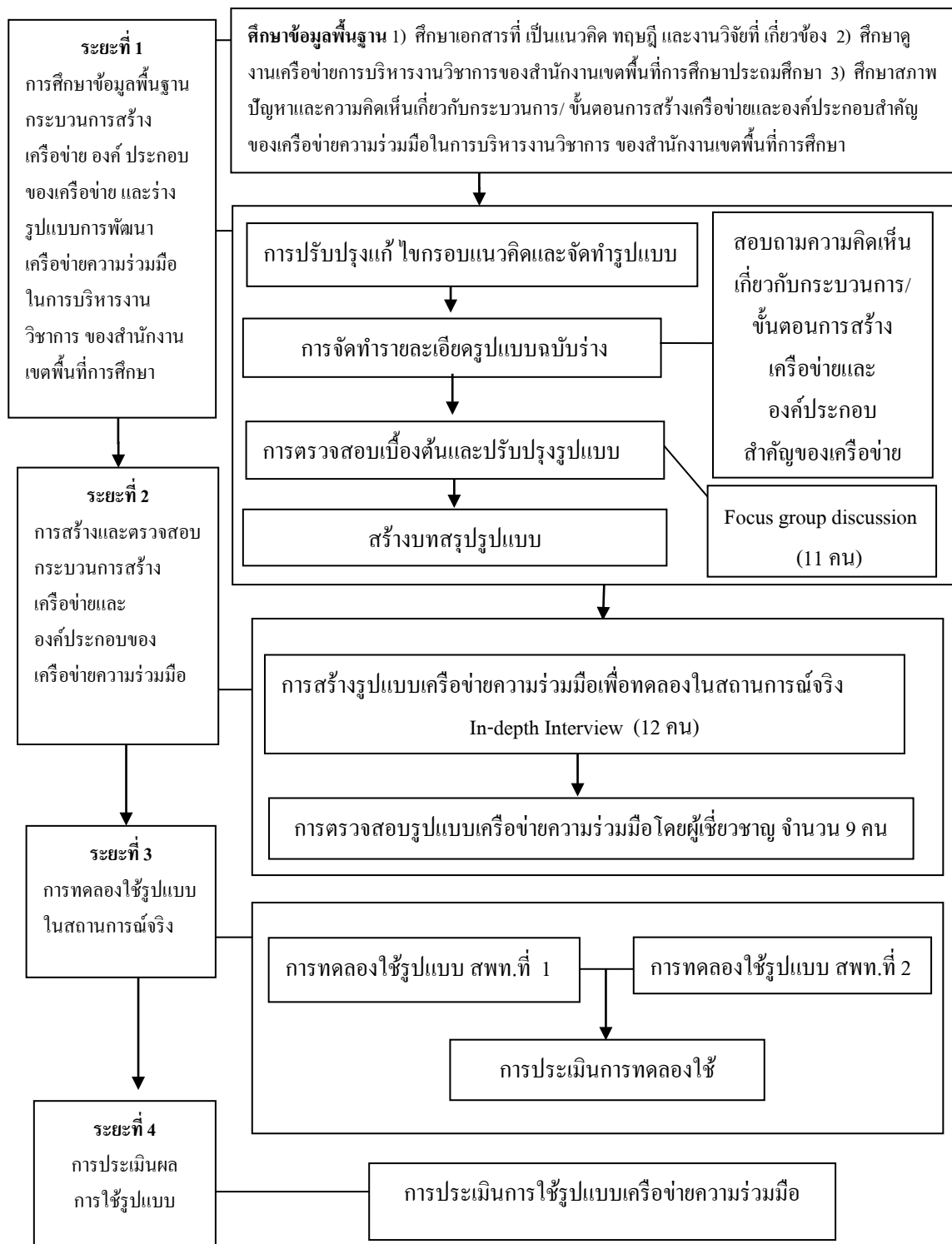
2. ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสถานการณ์จริง ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปทดลองใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่เป้าหมายที่ได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

2. ผู้วิจัยนำผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 แห่ง มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน กำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของผลสำเร็จในการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่ามากกว่า 3.50 ขึ้นไป ($\mu > 3.50$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่แสดงถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ระยะที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หลังจากได้ปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายจากระยะที่ 3 และได้ภาพประกอบดังรายละเอียดภาพที่ 11



ภาพที่ 11 กระบวนการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการสร้างเครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่ายและร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นขั้นตอนศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการ ในด้านงานวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายและ องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย

1.1.1 การศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ สร้างเครือข่ายและองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้าง รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในประเด็นที่เกี่ยวกับ 1) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 2) แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ 3) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 4) สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 5) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร และ 6) แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.1.2 การศึกษาดูงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในรายละเอียด ดังนี้ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) แผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติการแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (SAR) 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) เครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ วัตถุประสงค์ กระบวนการ และเป้าประสงค์ 5) งานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 6) การพัฒนาวิชาชีพครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 7) สรุปวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้ ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 8) ข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการศึกษาดูงาน

1.1.3 จากการศึกษากระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของ เครือข่ายความร่วมมือ โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content synthesis) จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาวิเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้เครือข่ายความร่วมมือ ได้นำมาสรุปเป็น กรอบแนวคิดของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแต่อาจยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้น การศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้แนวคิดเชิงทฤษฎี ของรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของ

กลุ่มเป้าหมายตามบริบทที่เป็นจริงวิธี ดำเนินการในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้มีการตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, ศึกษาพิเศษ, คณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา, คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา และครูแกนนำแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการนำรูปแบบไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีน้ำหนัก 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2538, หน้า 101) แต่ระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามความคิดเห็นรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแปลความหมาย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยคำถามแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ 1) ชั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย 2) ชั้นสร้างพันธสัญญาและการบริหารเครือข่าย 3) ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ และการใช้ประโยชน์ และ 4) ชั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง

ด้านที่ 2 องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย และการสะท้อนผล

ด้านที่ 3 ขอบข่ายภารกิจด้านงานวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2 การจัดทำรายละเอียดรูปแบบ นำกรอบแนวคิดหลังการปรับปรุงมาเป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกอบด้วยกระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.1 การตรวจสอบเบื้องต้นและปรับปรุงรูปแบบ ผลจากการดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การปรับปรุงแก้ไขและจัดทำรูปแบบฉบับร่าง ทำให้ได้ “ร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบริบทที่เป็นจริง แต่เพื่อให้รูปแบบมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จึงมีการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง การตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบมีการดำเนินการที่สำคัญ คือ การตรวจสอบเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไขการตรวจสอบเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 1

1.2.2 การตรวจสอบเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบ ครั้งที่ 1 การตรวจสอบเบื้องต้นนี้ ผู้ตรวจสอบได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 11 คน ในการตรวจสอบระยะนี้ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2558 ขั้นตอนการอภิปรายกลุ่มตามลำดับผู้วิจัยจะนำเสนอความเป็นมาของการวิจัย ดังนี้

1) นำเสนอผลงาน คือ ร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (1) กระบวนการ/ ขั้นตอนสร้างเครือข่าย และ (2) องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ประเด็นการสนทนาผู้วิจัยจะนำประเด็นหลักตามเอกสารประกอบการวิจัย ที่มอบให้ผู้ร่วมสนทนาได้ศึกษาคนละ 1 ชุด เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กำหนดแนวคำถามที่จะใช้ในการสนทนา แยกเป็นประเด็นย่อย ๆ ตามรายละเอียดองค์ประกอบและกระบวนการ/ ยุทธวิธีของเครือข่าย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในตารางสมเหตุสมผลที่ละประเด็น และให้มีการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาที่จะส่งผลต่อการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแก้ปัญหาอุปสรรคให้บรรลุจุดหมาย เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกอบไปด้วยองค์ ประกอบและกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวคำถาม เทปบันทึกเสียง และกล้องถ่ายรูป

4) การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการอภิปรายกลุ่มเสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มมาจัดระบบ ถอดเทปบันทึกเสียงจัดพิมพ์ ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อความซ้ำกันหรือคล้ายกัน รวบรวมเป็นข้อมูลที่อยู่ในกลุ่มความหมายเดียวกันไว้ในที่เดียวกัน แล้วประมวลผลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ หลังจากนั้นจึงจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามคุณสมบัติ และความคิดรวบยอด (Concept) ของแต่ละกลุ่ม และแยกข้อมูลที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับแต่ละองค์ประกอบและกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย ออกจากข้อมูลที่ไม่มีความหมายและไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่จัดหมวดหมู่แล้วมาสรุปเป็นประเด็นการปรับปรุงแก้ไข และทำการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบจนสมบูรณ์

2. ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.1 สร้างบทสรุปของรูปแบบ โดยการกำจัดข้อมูลบางส่วนออกไป และทำการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อความครบถ้วนของข้อสรุปชั่วคราว แล้วเขียนเชื่อมโยงข้อสรุปชั่วคราวเข้าด้วยกันหาข้อสรุปชั่วคราวย่อย จนกระทั่งได้บทสรุปของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ที่ได้ มาจากการพิจารณาเลือกแบบเจาะจง (Purpose sampling) โดยเป็นผู้มีความรอบรู้และประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่

1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ และ/ หรือประสบความสำเร็จด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3) เป็นนักวิชาการ (Scholars) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 4) เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นระดับไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ เช่น ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ 5) เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนหรือมีผลงานการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 6) เป็นผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญด้านการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ด้วยตนเอง

2.2 การสร้างคู่มือการดำเนินการเพื่อใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจากการตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้นและตรวจสอบครั้งสำคัญโดยผู้เชี่ยวชาญไปแล้วนั้นทำให้ได้ “รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดแต่เพื่อความสะดวกในการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือการดำเนินการของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 แนวคิดและหลักการในการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการตามรูปแบบ

2.2.2 การรวมกลุ่มเครือข่าย

2.2.3 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ 6) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2.2.4 องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย 2) เทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

2.2.5 ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล 6) การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

2.2.6 การเขียนโครงการและการประเมินโครงการ

การประเมินผลคู่มือการดำเนินการของเครือข่ายทำการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านคู่มือ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อคู่มือการดำเนินการของผู้บริหารการศึกษา โดยถามในประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และการเรียงลำดับของเนื้อหา การจัดรูปแบบของการพิมพ์ ความสะดวกในการนำไปใช้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเนื้อหา และความเป็นประโยชน์ของคู่มือพร้อมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสถานการณ์จริงนำรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาทดลองใช้จริง โดยมีการดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบฯ 2) สร้างความเข้าใจและชี้แจงให้ผู้บริหารบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กร ที่สมัครใจเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือ 3) ทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเพื่อทดลองใช้ รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้ เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีความยินดี และมีความพร้อมที่จะให้นำรูปแบบฯ มาทดลองใช้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 เขตพื้นที่การศึกษา

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ผลที่ได้จากการดำเนินงานตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้คู่มือการดำเนินการของเครือข่ายความร่วมมือ

3.4 การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

3.4.1 ทำหนังสือขออนุญาตทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.4.2 ดำเนินการชี้แจงกับผู้บริหารบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับ ปฏิทินการปฏิบัติงานวิธี ดำเนินการตามคู่มือ และวิธีการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการทดลอง

3.4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เป็นกลุ่มเป้าหมายดำเนินการ ตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยมีขั้นตอน/ กระบวนการปฏิบัติตามคู่มือการดำเนินการของเครือข่ายฯ แนวทางการดำเนินการ

1) กำหนดระยะเวลา 4 เดือน เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม

2) จัดทำแผนการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบฯ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แผนการดำเนินการทดลองใช้ รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
1. การรวมกลุ่มเครือข่ายและ การเลือกผู้นำเครือข่าย	คัดเลือกผู้นำเครือข่าย แบบเจาะจงจากกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กร ที่จะร่วมเป็นเครือข่าย	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีเครือข่าย ความร่วมมือ จำนวน 10 เครือข่าย	5 ธ.ค. 57
2. การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและ ปัญหา	1. ศึกษาจากคู่มือและ การบรรยาย 2. การระดมความคิด 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	ทราบปัญหาของการ บริหารงานวิชาการ ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	12 ม.ค. 58
3. การระบุจุดหมาย	1. การอภิปราย 2. การระดมความคิด	ทราบ ทิศทางใน การพัฒนางานวิชาการ	12 ม.ค. 58
4. การจัดทำแผน กลยุทธ์	1. การระดมความคิด 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การอภิปราย 4. การบรรยายและศึกษาจาก คู่มือการดำเนินการ	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีแผนใน การดำเนินงาน ได้แก่ - แผนงาน - โครงการ กิจกรรม	13-15 ม.ค. 58

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
5. การจัดทำแผนปฏิบัติการ	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	กลุ่มบุคคล หน่วยงาน	18-20
	2. การระดมความคิด	องค์กรในเครือข่าย	ม.ค. 58
	3. การอภิปราย	มีส่วนร่วมในการจัดทำ	
	กลุ่มบุคคล หน่วยงานองค์กร	แผนปฏิบัติการและ	
	ในเครือข่ายมีส่วนร่วม	จัดสรรงบประมาณ	
	ในการ จัดทำแผนปฏิบัติการ	ตามแผนงาน โครงการ/	
	และจัดสรรงบประมาณ	กิจกรรม	
	ตามแผนงาน โครงการ/		
	กิจกรรม		
6. การดำเนินการตามแผน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เกิดความร่วมมือ	21 ม.ค. 58
	ดำเนินการตามแผนงาน	ด้านการบริหารงาน	ถึง
	โครงการและกิจกรรม	วิชาการ ของสำนักงาน	30 มี.ย. 58
	ดำเนินงานตามแผนงาน	เขตพื้นที่การศึกษา	
	โครงการและกิจกรรม	ประถมศึกษา	
7. การประเมินผล	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ทราบถึงคุณประโยชน์	31 ก.ค. 58
	ประเมินผลงานที่ได้จาก	ข้อบกพร่อง และแนวทาง	
	การดำเนินงานตามแผนงาน	แก้ไขเกี่ยวกับการดำเนิน	
	โครงการและกิจกรรม	โครงการและกิจกรรม	

การประเมินผลการดำเนินงานการทดลองใช้ รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประเมินผลงานที่ได้จากการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการ และแผนปฏิบัติการเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผลการดำเนินของกลุ่มเครือข่ายเป็นแบบสอบถามผลการดำเนินงานโครงการว่ามีอยู่ในระดับใด ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามผลงานดำเนินงานโครงการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. **ระยะที่ 4** การประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการประเมินผลการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสถานการณ์จริงว่ามีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์เพียงใด และมีปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะอะไรบ้าง โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา ผู้วิจัยได้นำมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และตรวจสอบขั้นต้น แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นเพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่าง ๆ

2. การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) หลังจากการอภิปรายกลุ่มเสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มมาจัดระบบ ถอดเทปบันทึกเสียงจัดพิมพ์ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อความซ้ำกันหรือคล้ายกัน รวบรวมเป็นข้อมูลที่อยู่ในกลุ่มความหมายเดียวกันไว้ในที่เดียวกัน แล้วประมวลผลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ หลังจากนั้นจึงจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ตามคุณสมบัติ และความคิดรวบยอด (Concept) ของแต่ละกลุ่ม และแยกข้อมูลที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับแต่ละองค์ประกอบ ออกจากข้อมูลที่ไม่มีความหมายและไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่จัดหมวดหมู่แล้วมาสรุปเป็นประเด็นการปรับปรุงแก้ไข และทำการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบจนสมบูรณ์

3. แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยมีการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์ถอดเทปบันทึกเสียงจัดพิมพ์ ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อความซ้ำกันหรือคล้ายกัน รวบรวมเป็นข้อมูลที่อยู่ในกลุ่มความหมายเดียวกันไว้ในที่เดียวกัน แล้วประมวลผลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ หลังจากนั้นจึงจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ตามคุณสมบัติ และความคิดรวบยอด (Concept) ของแต่ละกลุ่ม และแยกข้อมูลที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับแต่ละองค์ประกอบ แล้วนำข้อมูลที่จัดหมวดหมู่แล้วมาสรุปเป็นประเด็นเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าสถิติพื้นฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 104-105)

- 1.1 ร้อยละ
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 2.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือโดยหาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเอกสารกับจุดประสงค์ที่กำหนด (*IOC: Item objective congruence*) ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2537, หน้า 165)

2.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (*Alpha coefficient*) ตามวิธีของครอนบาค (*Cronbach*) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 174)

2.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้วิธี *Item total correlation* (ล้วน สายศ และอังคณา สายศ, 2536, หน้า 163-164)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับเกณฑ์ โดยใช้ *Z-test* (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 112)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายและการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่าย และร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4. การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่าย และร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ผลจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

1. ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย
2. ขึ้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย
3. ขึ้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน

4. **ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย**
5. **ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์**
6. **ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง**

องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

1. กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย
2. เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย
3. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
4. คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย
5. การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา
4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
7. การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

2. ผลจากการศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในการบริหารงานเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งดำเนินการศึกษาดูงานระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ผลการศึกษาดูงานสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารงาน
เกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รายการ	สาระสำคัญของความคิดเห็นที่นำไปใช้
1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	<p>ผลการศึกษาดูงานพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงาน <ol style="list-style-type: none"> 1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การใช้นวัตกรรม 1.2 ระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน 1.3 กระบวนการทำงานมีความชัดเจน 1.4 การติดต่อสื่อสาร 1.5 ปัจจัยในการนำไปใช้ประโยชน์ของเครือข่าย 1.6 แก้ปัญหาที่ระบุความต้องการ ความจำเป็น การระดมสมอง และประเมินผล 1.7 ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal achieving activities) 2. องค์ประกอบด้านหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย <ol style="list-style-type: none"> 2.1 เครือข่ายภายใน 2.2 เครือข่ายภายนอก 3. องค์ประกอบด้านอื่น ๆ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ความเข้าใจในเป้าหมายทางการศึกษาระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) 3.2 การสร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน 3.3 การวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอก 3.4 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ 3.5 การแบ่งปัน (Sharing) 3.6 การประนีประนอม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ	สาระสำคัญของความคิดเห็นที่นำไปใช้
2. องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรประสานเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	3.7 การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)
	3.8 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย
	3.9 เทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย
	1. ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
	2. รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
	3.ศึกษานิเทศก์
	4. คณะกรรมการนิเทศ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา (ก.ต.ป.น.)
	5. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
	6. ผู้บริหารสถานศึกษา
	7. ครู และบุคลากรทางการศึกษา
	8. กลุ่มผู้นำชุมชน
	9. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน
	10. กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน
	11. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. องค์กรเอกชน	
13. สถาบันศาสนา	
14. สถาบันอุดมศึกษา	

3. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยการสอบถามผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ คณะกรรมการนิเทศ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา (ก.ต.ป.น.) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน จาก 121 สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏว่า ได้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ประกอบด้วย 1) กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 ขั้นตอนและมีรายละเอียดประเด็นย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 47 ประเด็น 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 36 องค์ประกอบย่อย 3) การบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยภารกิจหลัก 7 ภารกิจ และมีรายละเอียดประเด็นย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 58 ประเด็น ดังนี้

3.1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา
- 2) องค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในศักยภาพของตนเอง
- 3) สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกัน
- 4) สมาชิกที่เข้าร่วมต้องศรัทธาเครือข่ายด้วยความเต็มใจ
- 5) สมาชิกต้องยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน
- 6) สมาชิกต้องตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ
- 7) เครือข่ายต้องมีความพร้อมและควรมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย
- 8) กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

3.1.2 ขั้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่าย

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในขั้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่ายประกอบด้วย

- 1) มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้
- 2) มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้ เข้ากันได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

- 3) สื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน
- 4) ชี้ให้เห็นสมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาาร่วมกัน
- 5) ประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ
- 6) เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์

แก่เครือข่าย

- 7) กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน
- 8) สมาชิกเครือข่ายต้องมีความอื้อเพื่อผู้ดูแล และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ในเครือข่าย

3.1.3 ขึ้นสร้างพันธสัญญาาร่วมกัน

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขั้นการสร้างพันธสัญญาาร่วมกัน ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกเครือข่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน
- 2) มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม
- 3) ควรกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน
- 4) สมาชิกควรสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 5) มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง
- 6) จะต้องเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีศักยภาพ
- 7) สมาชิกควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

3.1.4 ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขั้นบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย

- 1) เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานและพัฒนาางานอย่างเป็นระบบ
- 2) เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่
- 3) มีการกำหนดกฎกติกาของเครือข่าย
- 4) มีการสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกเครือข่ายอย่างหลากหลายรูปแบบ
- 5) มีการควบคุมตรวจสอบ

3.1.5 ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขั้นการพัฒนาขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตร

ที่แท้จริง

- 2) มีการส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในความคิดให้เกียรติกันยอมรับความคิดเห็น
ของกันและกัน
- 3) เครือข่ายควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดความขัดแย้ง
- 4) มีการสร้างผู้นำทั้งองค์กรและสมาชิกเครือข่าย
- 5) องค์กรเครือข่ายมีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและเวทีแห่งการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้
- 6) องค์กรเครือข่ายควรสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน
- 7) มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นลักษณะที่ดี
ของการทำงานเป็นทีม
- 8) มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยายไปสู่จุดใหญ่
- 9) เครือข่ายควรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
- 10) มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเป็นระยะ ๆ สม่ำเสมอ
- 11) มีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
- 12) มีการให้ความช่วยเหลือและการแก้ปัญหาภายในเครือข่าย
- 13) มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายทุกระดับ
- 14) เครือข่ายควรมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน
- 15) เครือข่ายมีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน

3.1.6 ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ในชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) เครือข่ายควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ
- 2) เครือข่ายควรมีการสร้างสรรค้กิจกรรมใหม่ ๆ
- 3) ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์
- 4) ควรนำระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในระบบการประสานงานของ

เครือข่าย

3.2 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด
ดังนี้

3.2.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย

ประกอบด้วย

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์
- 2) กำหนดเป้าหมาย
- 3) กำหนดบทบาทหน้าที่
- 4) กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน
- 5) ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติ และประเมินผล
- 6) กำหนดแผนปฏิบัติการ
- 7) วางระบบการประเมินผล

3.2.2 เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย

- 1) การอบรม
- 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3) การปฏิบัติจริง
- 4) การระดมความคิด
- 5) การศึกษาดูงาน

3.2.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ประกอบด้วย

- 1) การสร้างความตระหนัก
- 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่
- 3) การให้อิสระในการทำงาน
- 4) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ
- 5) การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น
- 6) การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 7) การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 8) การส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 9) การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น
- 10) การสร้างความไว้วางใจ
- 11) การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

3.2.4 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย ประกอบด้วย

- 1) มีความเป็นประชาธิปไตย
- 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) มีความรับผิดชอบสูง
- 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง

- 5) มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 6) มีความสามารถในการสื่อความคิด
- 3.2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ประกอบด้วย
- 1) กำหนดวิสัยทัศน์
 - 2) กำหนดเป้าหมาย
 - 3) กำหนดบทบาทหน้าที่
 - 4) กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน
 - 5) ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติ และประเมินผล
 - 6) กำหนดแผนปฏิบัติการ
 - 7) วางระบบการประเมินผล

3.3 ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีทั้งหมด

7 ภารกิจ แต่ละภารกิจมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.3.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย
- 1) มีการพัฒนาสาระหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2) มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
 - 3) มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ
 - 4) มีการจัดการเรียนร่วม สำหรับผู้มีความต้องการพิเศษ
 - 5) มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 6) มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
 - 7) มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ
 - 8) มีการวิจัย พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้
 - 9) มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
 - 10) มีการรายงานผลการประเมินหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

3.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- 2) มีแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์
- 3) มีแผนการจัดการเรียนรู้ ที่กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

(ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์)

- 4) มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความถนัดของผู้เรียน
- 5) มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความสามารถของผู้เรียน

- 6) มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 7) มีการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 8) มีการนำผลการวิจัยไปใช้จัดการเรียนรู้
- 9) มีการใช้นวัตกรรมและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้

3.3.3 การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) มีการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด
- 2) มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม
- 3) มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS)
- 4) มีการประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)
- 5) มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (NT)
- 6) มีการพัฒนา เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการศึกษา (NT)
- 7) มีการติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผล การศึกษา
- 8) มีการรายงานผลการวัดและประเมินผล การศึกษา

3.3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) มีจัดเตรียมใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้
- 2) มีการใช้ นวัตกรรมและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้
- 3) มีการพัฒนาทักษะในการใช้ นวัตกรรมและสื่อการสอนให้
- 4) มีการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (EDLTV)
- 5) มีการจัดการองค์ความรู้ (KM)
- 6) มีการวิจัยพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 7) มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.3.5 การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) มีการจัดระบบ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) มีคณะกรรมการนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษา
- 3) นำผลการนิเทศการศึกษาไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้
- 4) มีการจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัด
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของสถานศึกษา
- 7) มีการกำหนดมาตรฐาน พัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการและการประกัน

คุณภาพการศึกษา

- 8) มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
- 9) มีการตรวจสอบคุณภาพและประเมินภายในสถานศึกษา
- 10) มีการจัดทำระบบสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 11) มีการนิเทศติดตามกำกับให้สถานศึกษาทุกแห่งได้มาตรฐานตามเกณฑ์

3.3.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย

- 1) มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 2) มีการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพประจำปีของสถานศึกษา (SAR)
- 3) มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับระดับสถานศึกษา
- 5) มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา
- 6) มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) มีการสร้าง และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.3.7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา
- 2) มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

- 4) มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 5) มีการเผยแพร่ผลการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา
- 6) มีการรายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผลการตรวจสอบเบื้องต้น ปรับปรุงรูปแบบ ครั้งที่ 1 และสร้างบทสรุปรูปแบบการตรวจสอบรูปแบบที่ประกอบด้วย ร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

ทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการจัดทำรายละเอียดรูปแบบฉบับร่าง ข้อ 3 นำมาทำการตรวจสอบด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2558 ณ ห้องประชุมเรื่องปัญหา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ลำดับขั้นของการอภิปรายกลุ่ม ประเด็นการอภิปราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดการทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผล ดังนี้

4.1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการตรวจสอบกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กระบวนการ/ ขั้นตอนสำคัญ	รายละเอียดของขั้นตอน
<p>ขั้นตอนที่ 1</p> <p>ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา 2. องค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง 3. สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกัน 4. สมาชิกที่เข้าร่วมต้องศรัทธาเครือข่ายด้วยความเต็มใจ 5. สมาชิกต้องยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน 6. สมาชิกต้องตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ 7. เครือข่ายต้องมีความพร้อมและควรมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย 8. กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน
<p>ขั้นตอนที่ 2</p> <p>ขั้นประสานหน่วยงานองค์กรเครือข่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะความรู้ 2. มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน 4. ชี้ให้เห็นสมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาาร่วมกัน 5. ประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ 6. เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กระบวนการ/ ขั้นตอนสำคัญ	รายละเอียดของขั้นตอน
<p>ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน 8. สมาชิกเครือข่ายต้องมีความอึดเพื่อเผื่อแผ่และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย 1. สมาชิกเครือข่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน 2. มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม 3. ควรกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน 4. สมาชิกควรสร้าง ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 5. มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง 6. จะต้องเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีศักยภาพ 7. สมาชิกควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ
<p>ขั้นตอนที่ 4 ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เครือข่ายควรมีกระบวนการดำเนินงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 2. เครือข่ายควรมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ 3. ควรมีการกำหนดกฎกติกาของเครือข่าย 4. ควรมีการสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกเครือข่ายอย่างหลากหลายรูปแบบ 5. ควรมีการควบคุมตรวจสอบ
<p>ขั้นตอนที่ 5 ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตรที่แท้จริง 2. ควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในความคิดให้เกียรติกันยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน 3. เครือข่ายควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดการความขัดแย้ง 4. มีการสร้างผู้นำท้องถิ่นองค์กรและสมาชิกเครือข่าย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กระบวนการ/ ขั้นตอนสำคัญ	รายละเอียดของขั้นตอน
	<ol style="list-style-type: none"> 5. องค์กรเครือข่ายควรมีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะ และเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. องค์กรเครือข่ายควรสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 7. มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม 8. มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยาย ไปสู่จุดใหญ่ 9. เครือข่ายควรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 10. ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ เครือข่ายเป็นระยะ ๆ สม่าเสมอ 11. ควรมีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 12. ควรมีการให้ความช่วยเหลือและการแก้ปัญหาภายใน เครือข่าย 13. ควรมีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย ทุกระดับ 14. เครือข่ายควรมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน 15. เครือข่ายควรมีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจ ในการทำงาน
<p>ขั้นตอนที่ 6 ขั้นรักษาความสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เครือข่ายควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ 2. เครือข่ายควรมีการสร้างสรรค้กิจกรรมใหม่ ๆ 3. ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์ 4. ควรนำระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในระบบ การประสานงานของเครือข่าย

4.2 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบของเครือข่าย	เนื้อหาขององค์ประกอบย่อย
องค์ประกอบที่ 1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพ การดำเนินการกิจของเครือข่าย	1. กำหนดวิสัยทัศน์ 2. กำหนดเป้าหมาย 3. กำหนดบทบาทหน้าที่ 4. กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน 5. ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติ และ ประเมินผล 6. กำหนดแผนปฏิบัติการ 7. วางระบบการประเมินผล
องค์ประกอบที่ 2 เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย	1. การอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การปฏิบัติจริง 4. การระดมความคิด 5. การศึกษาดูงาน
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)	1. การสร้างความตระหนัก 2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3. การให้อิสระในการทำงาน 4. การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ 5. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น 6. การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7. การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของเครือข่าย	เนื้อหาขององค์ประกอบย่อย
องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิก เครือข่าย	8. การส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ
	9. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น
	10. การสร้างความไว้วางใจ
	11. การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน
	1. ความเป็นประชาธิปไตย
	2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
	3. มีความรับผิดชอบสูง
	4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง
	5. มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
	6. มีความสามารถในการสื่อความคิด
	องค์ประกอบที่ 5 การปฏิบัติงานของเครือข่าย และ การสะท้อนผล
2. กำหนดเป้าหมาย	
3. กำหนดบทบาทหน้าที่	
4. กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน	
5. ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติ และ ประเมินผล	
6. กำหนดแผนปฏิบัติการ	
7. วางระบบการประเมินผล	

4.3 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการ
 สันทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียด ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบข้อบ่งชี้ภารกิจงานวิชาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ข้อบ่งชี้ภารกิจงานวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ภารกิจการดำเนินงานวิชาการ
<p>1. การพัฒนาหลักสูตร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2. มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 3. มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ 4. มีการจัดการเรียนร่วม และสำหรับ ผู้มีความสามารถพิเศษ 5. มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน 6. มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย 7. มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัด การศึกษาพิเศษ 8. มีการวิจัย พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการ เรียนรู้ 9. มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร 10. มีการรายงานผลการประเมินหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้
<p>2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2. มีแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์ 3. มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดเป้าหมาย ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน (ด้านความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์) 4. มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความถนัดของ ผู้เรียน 5. มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความสามารถของ ผู้เรียน

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ภารกิจการดำเนินงานวิชาการ
3. การพัฒนาการวัดและประเมินผล การศึกษา	6. มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ 7. มีการทำวิจัยในชั้นเรียน 8. มีการนำผลการวิจัยไปใช้จัดการเรียนรู้ 9. มีการใช้นวัตกรรมและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ 1. มีการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด 2. มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม 3. มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS) 4. มีการประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5. มีการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) 6. มีการพัฒนา เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการศึกษา 7. มีการติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผลการศึกษา 8. มีการรายงานผลการวัดและประเมินผล การศึกษา
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	1. มีจัดเตรียมใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ 2. มีการใช้ นวัตกรรมและสื่อการสอนที่เหมาะสม 3. มีการพัฒนาทักษะในการใช้ นวัตกรรมและสื่อการสอน 4. มีการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (EDLTV) 5. มีการจัดการองค์ความรู้ (KM)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ภารกิจการดำเนินงานวิชาการ
5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และ ประเมินผล	<p>6. มีการวิจัยพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้นแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา</p> <p>7. มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา</p> <p>1. มีการจัดระบบ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>2. มีคณะกรรมการนิเทศติดตาม และประเมินผล การศึกษา</p> <p>3. นำผลการนิเทศการศึกษาไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้</p> <p>4. มีการจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>5. ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>6. ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของสถานศึกษา</p> <p>7. มีการกำหนดมาตรฐาน พัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>8. มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>9. มีการตรวจสอบคุณภาพและประเมินภายในสถานศึกษา</p> <p>10. มีการจัดทำระบบสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา</p> <p>11. มีการนิเทศติดตามกำกับให้สถานศึกษาทุกแห่งได้มาตรฐานตามเกณฑ์</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ภารกิจการดำเนินงานวิชาการ
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2. มีการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพประจำปีของสถานศึกษา (SAR) 3. มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่การศึกษา 4. มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับระดับสถานศึกษา 5. มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา 6. มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา 7. มีการสร้าง และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
7. การพัฒนาระบบบริหารและการจัด การศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำ ระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา 2. มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4. มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5. มีการเผยแพร่ผลการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการศึกษา 6. มีการรายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

1. การสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

จากข้อสรุปเกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการจัดทำรายละเอียดรูปแบบฉบับร่าง และผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำข้อสรุปดังกล่าวไปสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ที่ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive method) ผลปรากฏว่าได้ปรับแก้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกอบด้วย 1) กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 ขั้นตอน และมีรายละเอียดประเด็นย่อย จำนวน 44 ประเด็น 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 40 องค์ประกอบย่อย 3) การบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยภารกิจหลัก 7 ภารกิจ และมีรายละเอียดประเด็นย่อย จำนวน 55 ประเด็น สามารถแยกประเด็นดังนี้

1.1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดของขั้นตอน ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อไปนี้

“...สิ่งสำคัญในขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการให้ประสบความสำเร็จ คือ การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กร ให้สมาชิกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน เข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ต้องสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ความซื่อสัตย์และความจริงใจต่อกันและกันของสมาชิกอีกด้วย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ขั้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่ายนี้ ต้องมีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงความรู้ ทักษะ มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้

เข้ากันได้ สื่อสารให้เกิดความสนใจร่วมกัน กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...การสื่อสารแบบสองทางอย่างทั่วถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินการตามแผน อย่างเป็นระบบจะทำให้เกิดการสร้างพันธสัญญาร่วมกัน ทั้งนี้สมาชิกเครือข่ายต้องกำหนดข้อตกลง ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเครือข่ายต้องมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม มีการกำหนดบทบาทของ สมาชิกอย่างชัดเจน สมาชิกสร้างเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...สำหรับชั้นบริหารจัดการเครือข่ายนั้น เครือข่ายต้องมีกระบวนการดำเนินงาน อย่างมีระบบ กล่าวคือ ต้องมีการจัดทำแผน ปฏิบัติตามแผน มีการประเมินผล มีการกำหนด โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ และที่ขาดไม่ได้คือการควบคุมตรวจสอบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ในชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ สมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นต่อกัน มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี ทำงานเป็นทีม ยอมรับ ความคิดเห็นของกันและกัน รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทุกระดับ มีการจัดการความขัดแย้ง เสริมสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และที่ขาดไม่ได้ คือ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ของเครือข่าย จะทำให้ความสัมพันธ์พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย กำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ จัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ และช่วยแก้ไขปัญหา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

สรุปผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับกระบวนการ/ ขั้นตอน การสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดของขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 1.1) การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา 1.2) การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง 1.3) การสร้างความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกันของสมาชิก 1.4) สมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ 1.5) สมาชิกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน 1.6) สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ 1.7) เครือข่ายมีความพร้อมและมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียม

เครือข่าย และ 1.8) กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2) ขึ้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่าย ประกอบด้วย 2.1) มีการประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะ 2.2) มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้โดยมีประสิทธิภาพ 2.3) มีการสื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน 2.4) มีการชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาร่วมกัน 2.5) มีการประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ 2.6) เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปัน ทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย 2.7) กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาาร่วมกัน 2.8) สมาชิกเครือข่ายมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย

3) ขึ้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน ประกอบด้วย 3.1) สมาชิกเครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน 3.2) เครือข่ายมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม 3.3) มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน 3.4) สมาชิกสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 3.5) มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง และ 3.6) สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย 4.1) เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 4.2) เครือข่ายมีการจัดทำแผน (Planned formulation) 4.3) เครือข่ายมีการปฏิบัติตามแผน (Planned implementation) 4.4) เครือข่ายมีการประเมินผล (Planned evaluation) 4.5) เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ และ 4.6) เครือข่ายมีการควบคุมตรวจสอบ

5) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5.1) สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน 5.2) สมาชิกมีอิสระในความคิดยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน 5.3) มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดการความขัดแย้ง 5.4) มีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5.5) มีการสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 5.6) มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี 5.7) เครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม 5.8) เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน 5.9) มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทุกระดับ และ 5.10) เครือข่ายมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

6) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 6.1) มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง 6.2) มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย 6.3) กำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ 6.4) จัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ 6.5) ให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา และ 6.6) มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบ รายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อไปนี้

“...กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การติดต่อสื่อสารอย่างหลากหลาย การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายมีหลายวิธี เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติจริง การระดมความคิด และการศึกษาดูงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...การเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำได้โดยการสร้างความตระหนัก การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ การสร้างความไว้วางใจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการให้อิสระในการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ผู้นำและสมาชิกเครือข่าย ต้องมีคุณลักษณะที่ดีที่จะทำให้เครือข่ายเกิดการพัฒนาอย่างคงทนและต่อเนื่อง กล่าวคือ ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเสียสละเพื่อส่วนร่วม มีความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...การปฏิบัติงานของเครือข่าย ต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติการ กำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทหน้าที่ กำหนดวิธีการสื่อสารและการประสานงาน สร้างความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล และการปฏิบัติตามแผน ส่วนการสะท้อนผลเครือข่ายนั้น จะต้องมี การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานและเผยแพร่ผลงานต่อสมาชิกและสาธารณชน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

สรุปผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการของเครือข่าย ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Common vision) 1.2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholder participation) 1.3) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) 1.4) การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี 1.5) การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว 1.6) การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา 1.7) การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 1.8) การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น และ 1.9) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 2.1) การอบรม 2.2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.3) การปฏิบัติจริง 2.4) การระดมความคิด และ 2.5) การศึกษาดูงาน

3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 3.1) การสร้างความตระหนัก 3.2) การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน 3.3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ 3.4) การสร้างความไว้วางใจ 3.5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3.6) การให้อิสระในการทำงาน 3.7) การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.8) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ และ 3.9) การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น

4) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 4.1) มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง 4.2) มีความรับผิดชอบสูง 4.3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4.4) มีความเป็นประชาธิปไตย 4.5) มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 4.6) เป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม 4.7) มีความสามารถในการสื่อสารมีศิลปะในการจูงใจคน และ 4.8) มีความมุ่งมั่นอดทน อดปรน เสริมสร้างความสามัคคี

5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 5.1) กำหนดแผนปฏิบัติการ 5.2) กำหนดเป้าหมาย 5.3) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5.4) กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน 5.5) สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล 5.6) การปฏิบัติงานตามแผน 5.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5.8) การรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 5.9) การเผยแพร่ผลงาน

1.3 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับขอบข่ายภารกิจด้านวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ขอบข่ายภารกิจ

ด้านวิชาการมี 7 ภารกิจหลัก และมีรายละเอียดของแต่ละภารกิจ ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างข้อมูล ผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ต่อไปนี้

“...ภารกิจด้านการพัฒนาหลักสูตร ทำได้โดยการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรการศึกษาาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ร่วมและการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การตรวจสอบและประเมินหลักสูตร การวิจัย พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร รวมถึง การรายงานผลการประเมินหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ภารกิจในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้อง ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนองความถนัดของผู้เรียน พัฒนาด้านแบบการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญ สำหรับผู้เรียน พัฒนารูปแบบเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมในทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ภารกิจด้านการพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะต้องกำหนดแนวทางพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนและสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกลุ่มสาระ การเรียนรู้ มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม ประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS) ประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) ติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผล การศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ภารกิจด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจะต้องสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา พัฒนาครู ผู้บริหาร ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่งเสริมให้สถานศึกษา จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (EDLTV) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสถานศึกษา เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ภารกิจด้านการพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะต้องมีการวางแผนการนิเทศ และสร้างเครื่องมือการนิเทศ จัดระบบ การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการบริหารจัดการ ชั้นเรียน มีรูปการนิเทศที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษา มีคณะกรรมการ นิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ภารกิจด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะต้องจัดระบบบริหารและสารสนเทศ พัฒนามาตรฐานการศึกษาโดยมุ่งเน้นมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด จัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมาย ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยบุคลากร จากหน่วยงานต้นสังกัด ประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาหลักโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

“...ภารกิจด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ จัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา วิจัย และพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการศึกษา เผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา รายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของหน่วยงานทุกระดับ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ, 27 มีนาคม 2558)

สรุปผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับขอบข่ายภารกิจ ด้านวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 7 ภารกิจหลัก รายละเอียดของแต่ละภารกิจมีดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยภารกิจย่อย 8 ภารกิจ ดังนี้ 1.1) พัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ 1.2) ส่งเสริมการจัดการเรียนร่วมและการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ 1.3) ตรวจสอบ

และประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1.4) ตรวจสอบและประเมินหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย 1.5) ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ 1.6) วิจัย พัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 1.7) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และ 1.8) รายงานผล การประเมินหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยภารกิจย่อย 7 ภารกิจ ดังนี้ 2.1) ส่งเสริม ให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.2) ส่งเสริมให้สถานศึกษา มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความถนัดของผู้เรียน 2.3) พัฒนาต้นแบบการจัดการเรียนการสอน ที่เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน 2.4) พัฒนารูปแบบเทคนิควิธีการจัด การเรียนการสอนให้เหมาะสมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.5) วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความแตกต่างระหว่าง บุคคล 2.6) นำรูปแบบ เทคนิควิธีใหม่ ๆ นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่สถานศึกษา และ 2.7) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วยภารกิจย่อย 9 ภารกิจ ดังนี้ 3.1) กำหนดแนวทางพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนและสถานศึกษา 3.2) ส่งเสริมและพัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกลุ่มสาระ การเรียนรู้ 3.3) มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม 3.4) ประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS) 3.5) ประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 3.6) ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) 3.7) ติดตาม ตรวจสอบ การวัดและ ประเมินผล การศึกษา 3.8) รายงานผลการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 3.9) ส่งเสริมให้ สถานศึกษานำข้อมูลผลการประเมินการเรียนรู้ทุกระดับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วยภารกิจย่อย 10 ภารกิจ ดังนี้ 4.1) พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4.2) พัฒนาสื่อต้นแบบ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา 4.3) พัฒนาคู่มือ ผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4.4) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษา ทางไกลผ่านดาวเทียม (EDLTV) 4.5) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา 4.6) ประสานความร่วมมือในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา 4.7) วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา 4.8) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา 4.9) จัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

และ 4.10) จัดทำรายงานการนิเทศ ติดตามประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล ประกอบด้วยภารกิจย่อย 6 ภารกิจ ดังนี้ 5.1) วางแผนการนิเทศ และสร้างเครื่องมือการนิเทศ 5.2) จัดระบบ การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5.3) นิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการบริหารจัดการชั้นเรียน 5.4) มีการนิเทศที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษา 5.5) มีคณะกรรมการนิเทศ ประกอบด้วย ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือครู ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน และ 5.6) จัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัด

6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยภารกิจย่อย 8 ภารกิจ ดังนี้ 6.1) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 6.2) พัฒนามาตรฐานการศึกษาโดยมุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด 6.3) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6.4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ 6.5) ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยบุคลากรจากหน่วยงานต้นสังกัด 6.6) ประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาหลักโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน 3.7) รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และ 3.8) ผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพ

7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วยภารกิจย่อย 7 ภารกิจ ดังนี้ 7.1) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา 7.2) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 7.3) จัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7.4) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 7.5) วิจัย และพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการศึกษา 7.6) เผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา และ 7.7) รายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วยงานทุกระดับ

2. การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน

9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) กระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดประเด็นย่อย จำนวน 44 ประเด็น 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 40 องค์ประกอบย่อย 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 7 ภารกิจหลัก มีรายละเอียดประเด็นย่อย จำนวน 55 ประเด็น ดังตารางที่ 10-12

ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านกระบวนการ/
ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ				
ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย				
1.	การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา	4.57	0.58	มากที่สุด
2.	การสร้างเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	4.38	0.75	มาก
3.	การสร้างความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกันของสมาชิก	4.76	0.79	มากที่สุด
4.	สมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ	4.87	0.35	มากที่สุด
5.	สมาชิกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน	4.53	0.49	มากที่สุด
6.	สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ	4.34	0.56	มาก
7.	เครือข่ายมีความพร้อมและมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย	4.42	0.69	มาก
8.	กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน	4.75	0.68	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.57	0.61	มากที่สุด
ขั้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่าย				
1.	มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะ	4.47	0.48	มาก
2.	มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.35	มาก
3.	มีการสื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน	4.76	0.93	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
4.	มีการชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาาร่วมกัน	4.57	0.45	มากที่สุด
5.	มีการประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ	4.53	0.69	มากที่สุด
6.	เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย	4.47	0.36	มาก
7.	กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาาร่วมกัน	4.62	0.79	มากที่สุด
8.	สมาชิกเครือข่ายมีความเชื่อเพื่อเพื่อแผ่ และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย	4.85	0.38	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.58	0.55	มากที่สุด
ขั้นสร้างพันธสัญญาาร่วมกัน				
1.	สมาชิกเครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานาร่วมกัน	4.56	0.39	มากที่สุด
2.	เครือข่ายมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม	4.67	0.37	มากที่สุด
3.	มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน	4.53	0.79	มากที่สุด
4.	สมาชิกสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.64	0.36	มากที่สุด
5.	มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง	4.53	0.48	มากที่สุด
6.	สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ	4.34	0.38	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.54	0.46	มากที่สุด
ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย				
1.	เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.63	0.59	มากที่สุด
2.	เครือข่ายมีการจัดทำแผน	4.57	0.36	มากที่สุด
3.	เครือข่ายมีการปฏิบัติตามแผน	4.67	0.39	มากที่สุด
4.	เครือข่ายมีการประเมินผล	4.74	0.46	มาก
5.	เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่	4.85	0.57	มากที่สุด
6.	เครือข่ายมีการควบคุมตรวจสอบ	4.48	0.39	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.65	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์				
1.	สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน	4.63	0.49	มากที่สุด
2.	สมาชิกมีอิสระในความคิดยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน	4.47	0.37	มาก
3.	มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดการความขัดแย้ง	4.53	0.69	มากที่สุด
4.	มีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.42	0.36	มาก
5.	มีการสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน	4.58	0.38	มากที่สุด
6.	มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี	4.41	0.46	มาก
7.	เครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม	4.65	0.78	มากที่สุด
8.	เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน	4.82	0.59	มากที่สุด
9.	มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทุกระดับ	4.67	0.48	มากที่สุด
10.	เครือข่ายมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.56	0.78	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.57	0.54	มากที่สุด
ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง				
1.	มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง	4.76	0.79	มากที่สุด
2.	มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย	4.87	0.35	มากที่สุด
3.	กำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ	4.53	0.49	มากที่สุด
4.	จัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ	4.34	0.56	มาก
5.	ให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา	4.75	0.68	มากที่สุด
6.	มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.34	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม		4.59	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจำแนกเป็นรายชื่อปรากฏผล ดังนี้ 1) ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 2) ชั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 3) ชั้นสร้างพันธะสัญญา
ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46
4) ชั้นบริหารจัดการเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.46 5) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และ 6) ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องโดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านองค์ประกอบ
เครือข่ายความร่วมมือ

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ				
กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินภารกิจของเครือข่าย				
1.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.63	0.69	มากที่สุด
2.	การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย	4.67	0.357	มากที่สุด
3.	การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	4.37	0.72	มาก
4.	การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี	4.34	0.84	มาก
5.	การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการปรับตัว	4.45	0.38	มาก
6.	การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา	4.64	0.68	มากที่สุด
7.	การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.85	0.58	มากที่สุด
8.	การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น	4.65	0.43	มากที่สุด
9.	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.47	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม		4.56	0.58	มากที่สุด
เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก				
1.	การอบรม	4.86	0.79	มากที่สุด
2.	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.67	0.35	มากที่สุด
3.	การปฏิบัติจริง	4.53	0.49	มากที่สุด
4.	การระดมความคิด	4.48	0.56	มาก
5.	การศึกษาดูงาน	4.85	0.68	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.67	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)				
1.	การสร้างความตระหนัก	4.56	0.79	มากที่สุด
2.	การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน	4.67	0.35	มากที่สุด
3.	การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ	4.53	0.49	มากที่สุด
4.	การสร้างควมไว้วางใจ	4.43	0.56	มาก
5.	การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.65	0.68	มากที่สุด
6.	การให้อิสระในการทำงาน	4.54	0.56	มาก
7.	การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.42	0.46	มาก
8.	การมอบหมายอำนาจหน้าที่	4.54	0.38	มากที่สุด
9.	การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น	4.47	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม		4.53	0.54	มากที่สุด
คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิกเครือข่าย				
1.	มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง	4.85	0.49	มากที่สุด
2.	มีความรับผิดชอบสูง	4.87	0.58	มากที่สุด
3.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.74	0.36	มาก
4.	มีความเป็นประชาธิปไตย	4.65	0.58	มากที่สุด
5.	มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.46	มาก
6.	เป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม	4.64	0.56	มาก
7.	มีความสามารถในการสื่อสารมีศิลปะในการจูงใจคน	4.63	0.68	มากที่สุด
8.	มีความมุ่งมั่น พลัดพรน เสริมสร้างควมสามัคคี	4.52	0.36	มาก
เฉลี่ยรวม		4.68	0.51	มากที่สุด
การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล				
1.	กำหนดแผนปฏิบัติการ	4.54	0.36	มาก
2.	กำหนดเป้าหมาย	4.75	0.78	มากที่สุด
3.	กำหนดบทบาทหน้าที่	4.34	0.46	มาก
4.	กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน	4.34	0.36	มาก
5.	สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล	4.75	0.78	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
6.	การปฏิบัติงานตามแผน	4.34	0.76	มาก
7.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.34	0.46	มาก
8.	การรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.75	0.83	มากที่สุด
9.	การเผยแพร่ผลงาน	4.34	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม		4.49	0.60	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจำแนกเป็นรายชื่อปรากฏผล ดังนี้ 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพ การดำเนินการกิจของเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582) เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.544) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผลโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
การพัฒนาหลักสูตร				
1.	พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ	4.74	0.36	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ร่วมและการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ	4.65	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
3.	ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	4.54	0.76	มากที่สุด
4.	ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	4.34	0.62	มากที่สุด
5.	ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ	4.45	0.48	มากที่สุด
6.	วิจัย พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.67	0.63	มากที่สุด
7.	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.48	0.56	มากที่สุด
8.	รายงานผลการประเมินหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.85	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.59	0.54	มากที่สุด
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้				
1.	ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.74	0.46	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้ ที่สนองความถนัดของผู้เรียน	4.65	0.58	มากที่สุด
3.	พัฒนาต้นแบบการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้าง องค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน	4.84	0.67	มากที่สุด
4.	พัฒนารูปแบบเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.54	0.53	มากที่สุด
5.	วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สอดคล้องตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.65	0.58	มากที่สุด
6.	นำรูปแบบ เทคนิควิธีใหม่ ๆ นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน ให้แก่สถานศึกษา	4.58	0.56	มากที่สุด
7.	กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.74	0.46	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.67	0.55	มากที่สุด
การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา				
1.	กำหนดแนวทางพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน และสถานศึกษา	4.72	0.59	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมและพัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.75	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
3.	มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม	4.53	0.38	มากที่สุด
4.	ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS)	4.46	0.76	มาก
5.	ประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)	4.64	0.56	มาก
6.	ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT)	4.65	0.68	มากที่สุด
7.	ติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผล การศึกษา	4.48	0.56	มาก
8.	รายงานผลการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.58	0.56	มากที่สุด
9.	ส่งเสริมให้สถานศึกษานำข้อมูลผลการประเมินการเรียนรู้ ทุกระดับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.78	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.62	0.56	มากที่สุด
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา				
1.	พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.53	0.38	มากที่สุด
2.	พัฒนาสื่อต้นแบบ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการ ของสถานศึกษา	4.46	0.56	มาก
3.	พัฒนาครู ผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.64	0.46	มากที่สุด
4.	ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม	4.65	0.38	มากที่สุด
5.	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.49	0.76	มาก
6.	ประสานความร่วมมือในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.37	0.86	มาก
7.	วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.65	0.68	มากที่สุด
8.	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.53	0.47	มากที่สุด
9.	จัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	4.65	0.78	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
10.	จัดทำรายงานการนิเทศ ติดตามประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.53	0.48	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.55	0.58	มากที่สุด
การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล				
1.	วางแผนการนิเทศ และสร้างเครื่องมือการนิเทศ	4.65	0.58	มากที่สุด
2.	จัดระบบ การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.83	0.47	มากที่สุด
3.	นิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.67	0.57	มากที่สุด
4.	มีรูปการนิเทศที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของ สถานศึกษา	4.54	0.53	มากที่สุด
5.	มีคณะกรรมการนิเทศ ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูวิชาการ หรือครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน	4.79	0.56	มากที่สุด
6.	จัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัด	4.73	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.70	0.53	มากที่สุด
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา				
1.	จัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.72	0.49	มากที่สุด
2.	พัฒนามาตรฐานการศึกษาโดยมุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด	4.85	0.38	มากที่สุด
3.	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.89	0.43	มากที่สุด
4.	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้ บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้	4.74	0.57	มากที่สุด
5.	ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยบุคลากร ฯ	4.79	0.38	มากที่สุด
6.	ประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3,6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาหลัก โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน	4.59	0.73	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
7.	รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี	4.69	0.57	มากที่สุด
8.	ผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมิน ประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพ	4.78	0.53	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.76	0.51	มากที่สุด
การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา				
1.	จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา	4.59	0.47	มากที่สุด
2.	บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.67	มาก
3.	จัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.69	0.36	มากที่สุด
4.	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหาร ฯ	4.54	0.87	มากที่สุด
5.	วิจัย และพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการศึกษา	4.65	0.45	มากที่สุด
6.	เผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารและการ จัดการศึกษา	4.53	0.36	มากที่สุด
7.	รายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ หน่วยงานทุกระดับ	4.75	0.48	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.60	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านขอข่ายภารกิจงานด้านวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามือพิจารณาแต่ละด้าน จำแนกเป็นรายชื่อปรากฏผล ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และ 7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ตามลำดับ

จากการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในขั้นนี้ ได้ประเด็นสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏว่า ได้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกอบด้วย 1) กระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดประเด็นย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 44 ประเด็น 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 40 องค์ประกอบย่อย 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 7 ภารกิจหลัก มีรายละเอียดประเด็นย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 55 ประเด็น

3. การสร้างคู่มือและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การสร้างคู่มือการดำเนินการของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานั้นผู้วิจัยได้นำสาระองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นคู่มือการดำเนินการสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะนำไปทดลองใช้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อคุณภาพการศึกษาด้านวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในคู่มือได้อธิบายถึงขั้นตอนของการดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของเครือข่ายและเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่นำรูปแบบไปใช้ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบนี้มากขึ้นจะมีส่วนนำซึ่งประกอบด้วย

- 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการตามรูปแบบโดยที่ส่วนนำและส่วนที่เป็นกระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นคู่มือเพื่อให้ผู้นำรูปแบบ

ไปใช้มีความเข้าใจชัดเจนและสามารถนำรูปแบบไปใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
3. วิธีดำเนินการตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ
4. การรวมกลุ่มเครือข่าย
5. กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
 - 5.1 ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย
 - 5.2 ขึ้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย
 - 5.3 ขึ้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน
 - 5.4 ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย
 - 5.5 ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์
 - 5.6 ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
6. องค์ประกอบของเครือข่าย
 - 6.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย
 - 6.2 เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย
 - 6.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
 - 6.4 คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย
 - 6.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล
7. ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย
 - 7.1 การพัฒนาหลักสูตร
 - 7.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 7.3 การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 7.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 7.5 การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล
 - 7.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
 - 7.7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

ซึ่งคู่มือการดำเนินการรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏดังภาคผนวก

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปทดลองใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2557 มีบุคลากรในสำนักงาน จำนวน 90 คน จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำนวน 217 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2,825 คน จำนวนนักเรียน 34,167 คน โรงเรียนบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ทดลองใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2557 มีบุคลากรในสำนักงาน จำนวน 78 คน จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำนวน 199 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2,223 คน จำนวนนักเรียน 29,428 คน โรงเรียนบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ดำเนินการตามคู่มือการดำเนินการของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 วิธีดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ วิธีพัฒนา	ผลที่ได้รับ
1. การรวมกลุ่มเครือข่ายและการเลือกผู้นำเครือข่าย	รวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือจาก กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กร ด้วยความสมัครใจ	1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรที่จะรวมกลุ่มเครือข่าย 2. ได้ผู้นำเครือข่าย
2. วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และปัญหา	1. บรรยายและศึกษาจากคู่มือ 2. ระดมสมอง 3. ประชุมเชิงปฏิบัติการ	กลุ่มเครือข่ายทราบจุดเด่นและจุดด้อยเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่
3. การร่วมกันระบุเป้าหมาย	1. อภิปราย 2. ระดมสมอง	ได้ทิศทางในการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่

ตารางที่ 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ วิธีพัฒนา	ผลที่ได้รับ
	3. ประชุมเชิงปฏิบัติการ	1. วิสัยทัศน์ 2. พันธกิจ 3. เป้าประสงค์
4. การวางแผนและกำหนดแผนกลยุทธ์	1. ระดมสมอง 2. ประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. อภิปราย 4. บรรยายและศึกษาจากคู่มือ	กลุ่มเครือข่ายได้แผนในการทำงานที่ประกอบด้วย 1. แผนงาน 2. โครงการ 3. แผนปฏิบัติการ
5. การจัดทำแผนปฏิบัติการ/ จัดสรรงบประมาณ	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. ระดมสมอง 3. บรรยายและศึกษาจากคู่มือ	แผนงาน โครงการ ได้รับ การจัดสรรงบประมาณ ตามกลยุทธ์
6. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	ดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และแผนปฏิบัติการ	การดำเนินงานเป็นไป ตามแผนงาน โครงการ และ แผนปฏิบัติการที่กำหนด
7. การประเมินผล	ประเมินผลงานที่ได้จาก การดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และแผนปฏิบัติการ	ผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามแผนงานโครงการ และ แผนปฏิบัติการ

ผลการดำเนินการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1)

ผลที่ได้จากการดำเนินการตามคู่มือการดำเนินการของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

1. การรวมกลุ่มเครือข่ายและการเลือกผู้นำ

การดำเนินการรวมกลุ่มเครือข่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีทั้งหมด 11 เครือข่าย ได้เลือกกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรที่จะรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่าย โดยคำนึงถึงความสะดวกความพร้อมและด้วยความสมัครใจ ได้แก่ 1) เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) เครือข่ายครูปฐมวัย 3) เครือข่ายครูคณิตศาสตร์ 4) เครือข่ายครูวิทยาศาสตร์

- 5) เครือข่ายครูภาษาอังกฤษ 6) เครือข่ายวัดผลการศึกษา 7) เครือข่ายครู ICT 8) เครือข่ายศึกษานิเทศก์ 9) เครือข่ายสมาคมครู 10) กลุ่มเครือข่ายสมาคมผู้บริหาร สถานศึกษา และ 11) เครือข่ายสมาคมบุคลากรทางการศึกษาทั้งนี้ให้ประธานแต่ละเครือข่ายเป็นผู้นำเครือข่าย

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหา

ผู้นำและสมาชิกเครือข่ายวิเคราะห์บริบทและวินิจฉัยองค์การ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคตามขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาแล้วดำเนินการตามคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการ ทั้ง 7 ภารกิจ

3. การร่วมกันระบุเป้าหมาย

ผู้นำเครือข่ายและสมาชิกได้ ร่วมกันพิจารณา วิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์ของเครือข่ายร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นหน่วยงานขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goals) 1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทัวถึงและเสมอภาค 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐาน 5) นักเรียน ครูและบุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

4. การวางแผนและกำหนด แผนกลยุทธ์

ผู้นำและสมาชิกเครือข่ายได้กำหนดกลยุทธ์ ของเครือข่าย ได้ 5 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปกป้องคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทยและวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

มีการดำเนินการวางแผนและกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ที่เกิดจากการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือทั้ง 10 เครือข่าย ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ที่เกิดจากกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ	กลุ่มเครือข่าย
1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้	วิชาการ	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	- พัฒนาคุณภาพการศึกษา - ศึกษานิเทศก์
		2. การพัฒนาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	- สมาคมครู
		3. การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน	- ครูวัดผลการศึกษา - ศึกษานิเทศก์
		4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	- ครู ICT - ศึกษานิเทศก์
		5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	- ครูภาษาอังกฤษ - พัฒนาคุณภาพการศึกษา - ศึกษานิเทศก์

ตารางที่ 14 (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ	กลุ่มเครือข่าย
		6. การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน	- สมาคมผู้บริหาร สถานศึกษา -ศึกษานิเทศก์ - สมาคมผู้บริหาร สถานศึกษา
2. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิต ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	7. การพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียนตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551	- ศึกษานิเทศก์ - สมาคมครู - สมาคมผู้บริหาร สถานศึกษา
		8. การพัฒนาศูนย์การจัด การเรียนรู้ หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	- สมาคมบุคลากร ทางการศึกษา - ศึกษานิเทศก์ - สมาคมครู - สมาคมผู้บริหาร สถานศึกษา
3. ขยายโอกาส ทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับ โอกาสในการพัฒนา เต็มศักยภาพ		-	
4. พัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งระบบให้ สามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีคุณภาพ		-	
5. พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา	วิชาการ	9. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ การศึกษาของสำนักงาน	- ศึกษานิเทศก์ - สมาคมบุคลากร

ตารางที่ 14 (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ	กลุ่มเครือข่าย
ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา		เขตพื้นที่การศึกษา	ทางการศึกษา
ตามหลักธรรมาภิบาล		ประถมศึกษาร้อยเอ็ด	- ศึกษาพิเศษ - สมาคมครู
เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา		เขต 3	- สมาคมผู้บริหาร สถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้นำโครงการทั้ง 9 โครงการไปบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

5. การจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรงบประมาณ

ผู้นำและสมาชิกเครือข่ายได้ร่วมกันพิจารณาแผนปฏิบัติการจัดสรรงบประมาณตามโครงการทั้ง 9 โครงการซึ่งงบประมาณได้มาจากงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ได้รับจัดสรรมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

เมื่อผู้นำและสมาชิกเครือข่ายได้จัดทำแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการแล้วจึงได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่เครือข่ายได้กำหนดไว้ทั้ง 9 โครงการ โดยได้ดำเนินการในปีการศึกษา 2558 ระหว่างวันที่ 1 เดือนเมษายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

7. การประเมินผล

เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแล้วจึงได้แต่งตั้งกรรมการประเมินโครงการ 9 โครงการ เพื่อสรุปและรายงาน

ผลการดำเนินงานของเครือข่าย ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการ และองค์ประกอบของเครือข่ายทั้ง 10 เครือข่าย ก่อนและหลังการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราบกฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการประเมินผลงานด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่	ผลที่เกิดจากการดำเนินงานของเครือข่าย	ผลการปฏิบัติ					
		ก่อนดำเนินโครงการ			หลังดำเนินโครงการ		
		\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย							
1.	ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย	3.47	0.52	ปานกลาง	4.63	0.67	มากที่สุด
2.	ขั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย	3.46	0.65	ปานกลาง	4.58	0.65	มากที่สุด
3.	ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน	3.45	0.80	ปานกลาง	4.45	0.70	มาก
4.	ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์	3.29	0.75	ปานกลาง	4.65	0.64	มากที่สุด
6.	ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย	3.37	0.42	ปานกลาง	4.56	0.75	มากที่สุด
	ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	3.67	0.64	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด
	รวม	3.45	0.63	ปานกลาง	4.60	0.64	มากที่สุด
องค์ประกอบของเครือข่าย							
1.	กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย	3.58	0.46	มาก	4.64	0.51	มากที่สุด
2.	เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย	3.57	0.54	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
3.	กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)	3.45	0.35	ปานกลาง	4.63	0.51	มากที่สุด
4.	คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย	3.51	0.46	มาก	4.72	0.65	มากที่สุด
5.	การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล	3.34	0.85	ปานกลาง	4.59	0.74	มากที่สุด
	รวม	3.49	0.53	ปานกลาง	4.67	0.57	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	3.47	0.58	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการประเมินผลงานด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการและ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้จากการประเมินตามการรับรู้และดำเนินโครงการของเครือข่ายทั้ง 10 เครือข่าย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจำแนกเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้าง เครือข่าย ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 0.63 ส่วนหลังการดำเนินโครงการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 2) ด้านองค์ประกอบของเครือข่าย ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ส่วนหลังการดำเนินโครงการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 3) ผลการดำเนินงาน โดยรวมทั้งสองด้านก่อนการใช้รูปแบบ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ส่วนหลังการดำเนิน โครงการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

ผลการปฏิบัติงานผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานของเครือข่าย ตามขอบข่ายภารกิจงานวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการประเมินผลงานด้านขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการที่เกิดจากการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่	ผลที่เกิดจากการดำเนินงาน ของเครือข่าย	ผลการปฏิบัติ					
		ก่อนดำเนินโครงการ			หลังดำเนินโครงการ		
		\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
1.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.32	0.49	ปานกลาง	4.65	0.56	มากที่สุด
2.	การพัฒนาการพัฒนาระบบการเรียนรู้	3.41	0.62	ปานกลาง	4.73	0.67	มากที่สุด
3.	การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล ในชั้นเรียน	3.43	0.75	ปานกลาง	4.48	0.65	มาก
4.	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	3.35	0.70	ปานกลาง	4.45	0.70	มาก
5.	พัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และ ประเมินผลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	3.39	0.85	ปานกลาง	4.63	0.64	มากที่สุด
6.	พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	3.43	0.80	ปานกลาง	4.62	0.75	มากที่สุด
7.	พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551	3.64	0.67	มาก	4.82	0.71	มากที่สุด
8.	พัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	3.97	0.54	มาก	4.64	0.43	มากที่สุด
9.	พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3	3.57	0.46	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	3.50	0.63	มาก	4.63	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่าผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากการประเมินตามการรับรู้และดำเนินโครงการของเครือข่ายทั้ง 10 เครือข่าย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจำแนกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังนี้ การดำเนินตามโครงการพัฒนาด้านงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาทั้งหมด 9 โครงการ ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ส่วนหลังการดำเนินโครงการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 หากพิจารณาเป็นรายข้อ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ส่วนข้อที่มีประสิทธิภาพต่ำสุด คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.70 ตามลำดับ

ผลการดำเนินการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2)

ผลที่ได้จากการดำเนินการตามคู่มือการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

1. การรวมกลุ่มเครือข่ายและการเลือกผู้นำ

การดำเนินการรวมกลุ่มเครือข่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีทั้งหมด 10 เครือข่าย ได้เลือกกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรที่จะรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่าย โดยคำนึงถึงความสะดวกความพร้อมและด้วยความสมัครใจ ได้แก่ 1) เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 2) เครือข่ายครูปฐมวัย 3) เครือข่ายครูคณิตศาสตร์ 4) เครือข่ายครูวิทยาศาสตร์ 5) เครือข่าย ครูภาษาอังกฤษ 6) เครือข่ายวัดผลการศึกษา 7) เครือข่ายครู ICT 8) เครือข่ายศึกษานิเทศก์ 9) เครือข่ายสมาคมครู 10) เครือข่ายสมาคมผู้บริหาร สถานศึกษา และ 10) เครือข่ายสมาคม บุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้ประธานแต่ละเครือข่ายเป็นผู้นำเครือข่ายเช่นเดียวกันกับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหา

ผู้นำและสมาชิกเครือข่ายวิเคราะห์บริบทและวินิจฉัยองค์ การโดยใช้เทคนิค SWOT analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคตามขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล 6) การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพการศึกษา 7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

3. ระบุเป้าหมาย

ผู้นำเครือข่ายและสมาชิกได้ร่วมกันพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของเครือข่ายร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 เป็นหน่วยงานขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goals) 1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึงและเสมอภาค 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐาน 5) นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและสมรรถนะพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

4. การจัดทำแผนกลยุทธ์

ผู้นำและสมาชิกเครือข่ายได้ดำเนินการพิจารณากลยุทธ์ ของเครือข่ายได้ 5 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทยและวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

ตารางที่ 17 กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ที่เกิดจากกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ	กลุ่มเครือข่าย
1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้	วิชาการ	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	- พัฒนาคุณภาพการศึกษา - ศึกษานิเทศก์
		2. การพัฒนาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	- สมาคมครู
		3. การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน	- ครูวัดผลการศึกษา - ศึกษานิเทศก์
		4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	- ครู ICT - ศึกษานิเทศก์
		5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	- พัฒนาคุณภาพการศึกษา - ศึกษานิเทศก์ - สมาคมผู้บริหารสถานศึกษา
		6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	- ศึกษานิเทศก์ - สมาคมผู้บริหารสถานศึกษา
2. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	7. การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551	- ศึกษานิเทศก์ - สมาคมครู - สมาคมผู้บริหารสถานศึกษา - สมาคมบุคลากรทางการศึกษา
		8. การพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	- ศึกษานิเทศก์ - สมาคมครู - สมาคมผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 17 (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ	กลุ่มเครือข่าย
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ	-		
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ	-		
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา	วิชาการ	9. การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	- ศึกษาพิเศษ - สมาคมบุคลากรทางการศึกษา - ศึกษาพิเศษ - สมาคมครู - สมาคมผู้บริหารสถานศึกษา

โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ได้นำโครงการทั้ง 9 โครงการ ไปบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

5. การจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรงบประมาณ

ผู้นำและสมาชิกเครือข่ายได้ร่วมกันพิจารณาแผนปฏิบัติการจัดสรรงบประมาณตามโครงการทั้ง 9 โครงการ ซึ่งงบประมาณได้มาจากงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ที่ได้รับจัดสรรมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

เมื่อผู้นำและสมาชิกเครือข่ายได้จัดทำแผนงาน/ โครงการตามแผนปฏิบัติการแล้วจึงได้ดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการที่เครือข่ายได้กำหนดไว้ทั้ง 9 โครงการ โดยได้ดำเนินการในปีการศึกษา 2558 ระหว่างวันที่ 1 เดือนเมษายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

7. การประเมินผล

เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแล้วจึงได้แต่งตั้งกรรมการประเมินโครงการ 9 โครงการเพื่อสรุปและรายงานผลการดำเนินงานของเครือข่าย ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้าง/ องค์ประกอบของเครือข่ายของเครือข่ายทั้ง 10 เครือข่าย ก่อนและหลังการดำเนินการ ตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราบกุดัง ตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการประเมินผลงานด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้าง/ องค์ประกอบของเครือข่ายของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่	ผลที่เกิดจากการดำเนินงาน ของเครือข่าย	ผลการปฏิบัติ					
		ก่อนดำเนินโครงการ			หลังดำเนินโครงการ		
		\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
	กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย						
1.	ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้าง เครือข่าย	3.37	0.51	ปานกลาง	4.53	0.67	มากที่สุด
2.	ขั้นประสานหน่วยงาน/ องค์การเครือข่าย	3.35	0.54	ปานกลาง	4.56	0.65	มากที่สุด
3.	ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน	3.40	0.70	ปานกลาง	4.53	0.70	มากที่สุด
4.	ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์	3.34	0.65	ปานกลาง	4.58	0.64	มากที่สุด
5.	ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย	3.41	0.52	ปานกลาง	4.65	0.75	มากที่สุด
6.	ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	3.57	0.64	มาก	4.64	0.43	มากที่สุด
	รวม	3.41	0.59	ปานกลาง	4.58	0.64	มากที่สุด

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ที่	ผลที่เกิดจากการดำเนินงาน ของเครือข่าย	ผลการปฏิบัติ					
		ก่อนดำเนินโครงการ			หลังดำเนินโครงการ		
		\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
องค์ประกอบของเครือข่าย							
1.	กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพ การดำเนินภารกิจของเครือข่าย	3.48	0.46	ปานกลาง	4.54	0.51	มากที่สุด
2.	เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย	3.47	0.54	ปานกลาง	4.63	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบของเครือข่าย							
3.	กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)	3.43	0.35	ปานกลาง	4.57	0.51	มากที่สุด
4.	คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำ เครือข่าย	3.50	0.46	มาก	4.68	0.65	มากที่สุด
5.	การปฏิบัติงานของเครือข่ายและ การสะท้อนผล	3.46	0.85	ปานกลาง	4.62	0.74	มากที่สุด
	รวม	3.47	0.53	ปานกลาง	4.84	0.57	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	3.43	0.57	ปานกลาง	4.59	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการประเมินผลงานด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการและ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้จากการประเมินตามการรับรู้และดำเนิน โครงการของเครือข่ายทั้ง 10 เครือข่าย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจำแนกเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้าง เครือข่าย ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.59 ส่วนหลังการดำเนินโครงการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 2) ด้านองค์ประกอบของเครือข่าย ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.53 ส่วนหลังการดำเนินโครงการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 3) ผลการดำเนินงานโดยรวมทั้งสองด้าน ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ส่วนหลังการดำเนินโครงการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

ผลการปฏิบัติงานผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานของเครือข่ายตามขอบข่ายภารกิจงานวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการประเมินผลงานด้านขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการที่เกิดจากการดำเนินงานของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่	ผลที่เกิดจากการดำเนินงานของเครือข่าย	ผลการปฏิบัติ					
		ก่อนดำเนินโครงการ			หลังดำเนินโครงการ		
		\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
1.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.42	0.32	ปานกลาง	4.59	0.46	มากที่สุด
2.	การพัฒนาการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์	3.47	0.42	ปานกลาง	4.68	0.57	มากที่สุด
3.	การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน	3.45	0.35	ปานกลาง	4.57	0.35	มากที่สุด
4.	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.40	0.61	ปานกลาง	4.65	0.43	มากที่สุด
5.	พัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.49	0.65	ปานกลาง	4.53	0.54	มากที่สุด
6.	พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	3.46	0.53	ปานกลาง	4.72	0.65	มากที่สุด
7.	พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551	3.54	0.37	มาก	4.81	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ที่	ผลที่เกิดจากการดำเนินงาน ของเครือข่าย	ผลการปฏิบัติ					
		ก่อนดำเนินโครงการ			หลังดำเนินโครงการ		
		\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
8.	การพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	3.43	0.58	ปานกลาง	4.64	0.63	มากที่สุด
9.	พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.53	0.36	มาก	4.67	0.37	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		3.46	0.46	ปานกลาง	4.65	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานตามรูปแบบ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากการประเมิน ตามการรับรู้และดำเนิน โครงการของเครือข่ายทั้ง 10 เครือข่าย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจำแนก เป็นรายชื่อปรากฏผลดังนี้ การดำเนินตามโครงการพัฒนาดำเนินงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ทั้งหมด 9 โครงการ ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ส่วนหลังการดำเนินโครงการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 หากพิจารณาเป็นรายชื่อ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ส่วนข้อที่มีประสิทธิภาพต่ำสุด คือ การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ กับเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตารางที่ 20 - 23

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ด้านที่ 1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย	N	\bar{X}	SD	Z
1. ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย					
1.	เกิดความตระหนักในบทบาทขององค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กร	80	4.66	0.48	2.443**
2.	เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพขององค์กรเครือข่ายตนเอง	80	4.80	0.40	3.230**
3.	เกิดการยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรเครือข่าย	80	4.71	0.46	2.662**
4.	เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ	80	4.74	0.44	2.795**
	รวม	80	4.73	0.45	2.756**
2. ชั้นประสานหน่วยงาน องค์กร เครือข่าย					
5.	เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ระหว่างองค์กร	80	4.88	0.33	4.132**
6.	เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	80	4.60	0.49	2.231*
7.	เกิดการประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ	80	4.75	0.44	2.869**
8.	เกิดความเอื้อเฟื้อ และความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย	80	4.60	0.49	2.231*
	รวม	80	4.71	0.46	2.644**
3. ชั้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน					
9.	การดำเนินการของเครือข่ายเป็น การดำเนินการแบบมีส่วนร่วม	80	4.66	0.48	2.443**

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 1 กระบวนการ/ขั้นตอน การสร้างเครือข่าย	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Z</i>
10.	การกำหนดบทบาทของสมาชิก ระหว่างองค์กรมีความชัดเจน	80	4.74	0.44	2.795**
11.	สมาชิกสร้างและดำรงไว้ ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ	80	4.68	0.47	2.493*
12.	เกิดเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและ มีศักยภาพในการพัฒนาการศึกษาได้	80	4.89	0.32	4.364**
	รวม	80	4.74	0.44	2.826**
4. ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย					
13.	เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและ บทบาทหน้าที่ชัดเจน	80	4.86	0.35	3.932**
14.	การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ	80	4.56	0.50	2.128*
15.	เครือข่ายมีการจัดทำแผนและ ดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง	80	4.90	0.30	4.637**
16.	เครือข่ายมีการประเมินผล ควบคุม ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามกำหนด	80	4.74	0.44	2.795**
	รวม	80	4.77	0.42	2.983**
5. ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์					
17.	เครือข่ายเกิดความสัมพันธ์เป็น กัลยาณมิตรต่อกัน	80	4.86	0.35	3.932**
18.	เกิดวัฒนธรรมเครือข่ายที่ขจัด ความขัดแย้ง	80	4.55	0.50	2.097*
19.	กิจกรรมสาธารณะและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	80	4.76	0.43	2.948**
	รวม	80	4.72	0.45	2.738**

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 1 กระบวนการ/ ขั้นตอน การสร้างเครือข่าย	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Z</i>
6. ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง					
20.	เกิดมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก เครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	80	4.91	0.28	4.967**
21.	การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาระหว่าง สมาชิกเครือข่ายเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	80	4.75	0.44	2.869**
22.	การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง	80	4.81	0.39	3.342**
รวม		80	4.82	0.38	3.480**
รวมรายด้าน		80	4.75	0.44	2.862**

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายทั้ง 6 ขั้นตอน มีผลการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกขั้นตอน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านองค์ประกอบของเครือข่ายกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ด้านที่ 2 องค์ประกอบของเครือข่าย	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Z</i>
1. กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพ					
การดำเนินการกิจของเครือข่าย					
1.	เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ระหว่างองค์กรเครือข่าย	80	4.64	0.48	2.351**
2.	เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน ในเครือข่ายและองค์กรอื่น	80	4.83	0.38	3.465**
3.	เกิดการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	80	4.84	0.37	3.603**
4.	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	80	4.70	0.46	2.602**
รวม		80	4.75	0.43	2.882**
2. เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก					
5.	การจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก ในองค์กรเครือข่าย	80	4.85	0.36	3.757**
6.	เกิดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ	80	4.74	0.44	2.795**
7.	จัดกิจกรรมศึกษาดูงานของเครือข่ายเพื่อพัฒนาสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ	80	4.81	0.39	3.342**
รวม		80	4.80	0.40	3.243**
3. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)					
8.	เกิดความตระหนักและยอมรับ ในผลการปฏิบัติงาน	80	4.75	0.44	2.869**
9.	เกิดการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถในการเครือข่าย	80	4.74	0.44	2.795**

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 2 องค์ประกอบของเครือข่าย	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Z</i>
10.	เกิดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและอิสระ ในการทำงานของเครือข่าย	80	4.89	0.32	4.364**
11.	เกิดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ มอบหมายหน้าที่ของสมาชิก	80	4.66	0.48	2.443*
	รวม	80	4.76	0.43	2.942**
4. คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิก เครือข่าย					
12.	เกิดความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ ทางวิชาการและความเป็นประชาธิปไตย	80	4.79	0.41	3.128**
13.	เกิดมีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจ ต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย	80	4.84	0.37	3.603**
14.	สมาชิกในเครือข่ายเป็นผู้ที่มี ความเสียสละเพื่อส่วนรวม	80	4.81	0.39	3.342**
	รวม	80	4.81	0.39	3.356**
5. การปฏิบัติงานของเครือข่ายและ การสะท้อนผล					
15.	การกำหนดแผนปฏิบัติการ เป้าหมาย บทบาทหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม	80	4.78	0.42	3.034**
16.	เกิดความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติ และการประเมินผล	80	4.80	0.40	3.230**
17.	สมาชิกเครือข่ายมีทักษะการรายงาน ผลการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ผลงาน	80	4.71	0.46	2.662**
	รวม	80	4.76	0.43	2.961**
	รวมทั้งสิ้น	80	4.77	0.42	3.047**

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านองค์ประกอบของเครือข่ายสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านองค์ประกอบของเครือข่าย ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีผลการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านโครงการพัฒนางานวิชาการกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ด้านที่ 3 โครงการพัฒนางานวิชาการ	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Z</i>
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1.	เกิดการพัฒนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	80	4.94	0.56	2.571**
2.	เกิดการพัฒนหลักสูตรการศึกษารวมวัย	80	4.86	0.61	2.230*
3.	เกิดการพัฒนหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ	80	4.85	0.36	3.757**
	รวม	80	4.88	0.52	2.658**
2. การพัฒนาการพัฒนาระบบการเรียนรู้					
4.	แผนการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	80	4.81	0.39	3.342**
5.	แผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์	80	4.93	0.27	5.376**
6.	แผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการ ความถนัดของผู้เรียน	80	4.88	0.33	4.132**
7.	สมาชิกเครือข่ายการนำผลการวิจัยไปใช้จัดการเรียนรู้	80	4.66	0.48	2.443**
	รวม	80	4.82	0.39	3.418**

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 3 โครงการพัฒนางานวิชาการ	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Z</i>
3. การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล ในชั้นเรียน					
8.	การวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา ตรงตามมาตรฐาน	80	4.75	0.44	2.869**
9.	เครื่องมือวัดและประเมินผลมีหลากหลาย	80	4.81	0.39	3.342**
10.	การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลการศึกษาสอดคล้อง ตามความต้องการของชุมชน	80	4.68	0.47	2.493**
	รวม	80	4.75	0.44	2.855**
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา					
11.	นวัตกรรมและสื่อการสอนที่เหมาะสม กับการจัดการเรียนรู้	80	4.88	0.60	2.279*
12.	สมาชิกเครือข่ายทักษะในการใช้ นวัตกรรมและสื่อการสอน	80	4.84	0.37	3.603**
13.	ครูมีความรู้ในการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม	80	4.80	0.40	3.230**
14.	ครูให้มีความรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม	80	4.90	0.59	2.386**
	รวม	80	4.85	0.50	2.700**
5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และ ประเมินผลเพื่อยกระดับฯ					
15.	การจัดระบบ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การจัดการศึกษา	80	4.79	0.41	3.128**
16.	สมาชิกเครือข่ายนำผลการนิเทศการศึกษา ไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้	80	4.71	0.46	2.662**
17.	สมาชิกเครือข่ายมีการจัดทำรายงานผล การนิเทศภายในต่อหน่วยงานต้นสังกัด	80	4.65	0.48	2.396**
	รวม	80	4.72	0.45	2.694**

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 3 โครงการพัฒนางานวิชาการ	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Z</i>
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน					
18.	สามารถจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	80	4.80	0.64	2.018*
19.	สามารถจัดระบบการประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่ฯ ได้อย่างต่อเนื่อง	80	4.58	0.50	2.161*
20.	สามารถจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา	80	4.76	0.43	2.948**
21.	การตรวจสอบคุณภาพและประเมินภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้อง	80	4.68	0.47	2.493*
22.	สามารถจัดทำสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	80	4.86	0.35	3.932**
รวม		80	4.74	0.50	2.493**
7. การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551					
23.	ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรักชาติ, ศาสน์, กษัตริย์	80	4.69	0.47	2.546**
24.	ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความซื่อสัตย์สุจริต, มีวินัย, ใฝ่เรียนรู้	80	4.53	0.50	2.040*
25.	ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตระหนักในการใช้ชีวิตอยู่อย่างพอเพียง, มุ่งมั่นในการทำงาน	80	4.90	0.30	4.637**
26.	ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรักความเป็นไทยมีจิตสาธารณะ	80	4.81	0.39	3.342**
รวม		80	4.73	0.44	2.773**

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 3 โครงการพัฒนางานวิชาการ	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Z</i>
8. การพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้					
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
27.	สถานศึกษาสามารถจัดโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	80	4.78	0.42	3.034**
28.	สถานศึกษาดำเนินการด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	80	4.760	0.43	2.948**
29.	สถานศึกษาดำเนินการด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	80	4.79	0.65	1.980*
30.	สถานศึกษาดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากรได้ครบถ้วนเสมอภาค	80	4.71	0.46	2.662**
31.	สถานศึกษาจัดทำระบบสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายในได้อย่างถูกต้อง	80	4.81	0.64	2.056*
รวม		80	4.77	0.53	2.410**
9. การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
32.	สำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา	80	4.76	0.66	1.911*
33.	สำนักงานเขตพื้นที่ฯ จัดระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	80	4.90	0.59	2.386**
34.	สำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	80	4.79	0.41	3.128**
35.	สำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีการรายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน	80	4.80	0.40	3.230**
รวม		80	4.81	0.53	2.488**
รวมรายด้าน		80	4.78	0.48	2.654**

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านโครงการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาแต่ละโครงการ พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านโครงการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีผลการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 9 โครงการ

การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หลังจากการทดลองใช้โดยผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบและได้สัมภาษณ์กลุ่มผู้เข้าร่วมทดลองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารครูและศึกษานิเทศก์ ตัวแทนกลุ่มเครือข่ายในกลุ่มทดลองใช้รูปแบบจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 3 จำนวน 80 คน ผลจากการตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มมีผลปรากฏดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

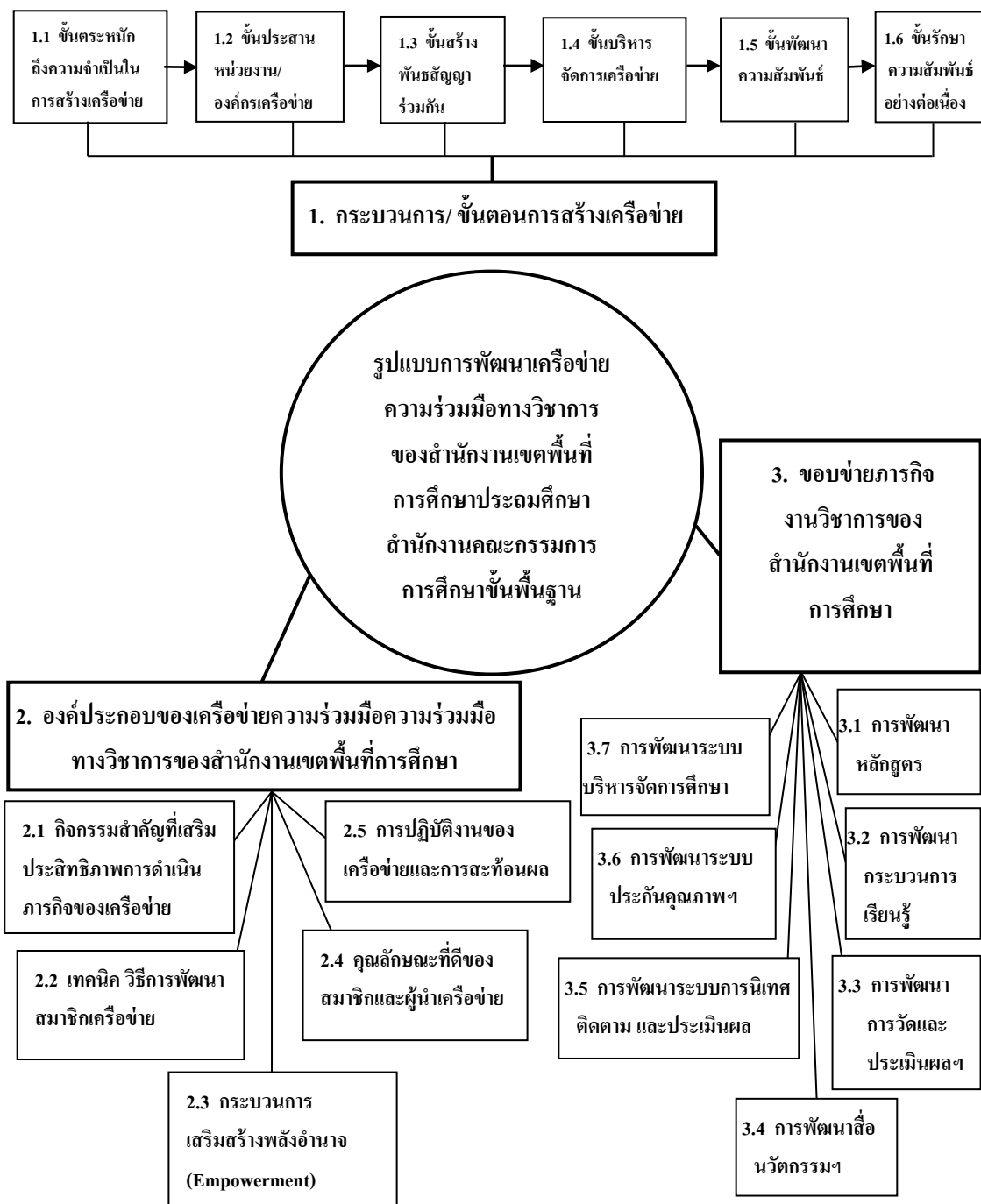
ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1.	รูปแบบสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.85	0.31	มากที่สุด
2.	รูปแบบนี้สามารถยอมรับได้	4.72	0.47	มากที่สุด
3.	มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำรูปแบบนี้ไปใช้	4.67	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
4.	มีความชัดเจนของหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์	4.68	0.75	มากที่สุด
5.	มีความชัดเจนของเนื้อหาที่นำเสนอในคู่มือการดำเนินการ	4.76	0.79	มากที่สุด
6.	มีความครอบคลุมของเนื้อหาที่นำเสนอ	4.87	0.35	มากที่สุด
7.	ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้	4.83	0.49	มากที่สุด
8.	มีความเหมาะสมของการเรียงลำดับของเนื้อหา	4.74	0.56	มากที่สุด
9.	รูปแบบนี้ได้ระบุกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายได้อย่างชัดเจน	4.82	0.69	มากที่สุด
10.	กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่ายตามรูปแบบ มีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้	4.75	0.68	มากที่สุด
11.	อ่านแล้วเข้าใจง่ายและสะดวกในการนำไปใช้ ในสถานการณ์จริง	4.89	0.87	มากที่สุด
12.	รูปแบบนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.79	0.65	มากที่สุด
13.	รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ตามขอบข่ายและภารกิจด้านงานวิชาการการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	4.73	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.78	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาครูและศึกษานิเทศก์ ตัวแทนกลุ่มเครือข่ายในกลุ่มทดลองใช้รูปแบบที่มีต่อคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 11 อ่านแล้วเข้าใจง่ายและสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง มีระดับความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ข้อที่มีระดับความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3 มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำรูปแบบนี้ไปใช้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยและวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยค้นพบ เป็นรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปรากฏดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่าย และร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสถานการณ์จริง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระยะที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่าย และร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย องค์กรประกอบ
ของเครือข่าย และร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 สำนักงานเขตพื้นที่ เกี่ยวกับกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วศึกษาสภาพปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยการสอบถามผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ คณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา (ก.ต.ป.น.) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน จาก 121 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏว่า ได้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกอบด้วย 1) กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 ขั้นตอน และมีรายละเอียดประเด็นย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 47 ประเด็น 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 36 องค์ประกอบย่อย 3) การบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยภารกิจหลัก 7 ภารกิจ และมีรายละเอียดประเด็นย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 58 ประเด็น

จากนั้นดำเนินการตรวจสอบกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยวิธีจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้กรอบแนวคิดเพื่อการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย 1) กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 ขั้นตอน และมีรายละเอียดประเด็นย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 47 ประเด็น 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อยที่มีค่าระดับ

ความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 36 องค์กรประกอบย่อย 3) การบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยภารกิจหลัก 7 ภารกิจและมีรายละเอียดประเด็นย่อยที่มีค่าระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 58 ประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย

- 1.1.1 ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา
- 1.1.2 องค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในศักยภาพของตนเอง
- 1.1.3 สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกัน
- 1.1.4 สมาชิกที่เข้าร่วมต้องศรัทธาเครือข่ายด้วยความเต็มใจ
- 1.1.5 สมาชิกต้องยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน
- 1.1.6 สมาชิกต้องตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ
- 1.1.7 เครือข่ายต้องมีความพร้อมและควรมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย
- 1.1.8 กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

ความต้องการเหมือนกัน

1.2 ชั้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่าย

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในชั้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่าย ประกอบด้วย

- 1.2.1 มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้
- 1.2.2 มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้ เข้ากันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2.3 สื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน
- 1.2.4 ชี้ให้เห็นสมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาาร่วมกัน
- 1.2.5 ประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ
- 1.2.6 เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์

แก่เครือข่าย

- 1.2.7 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน

1.2.8 สมาชิกเครือข่ายต้องมีความอ่อนไหวเพื่อผู้ดูแล และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
ในเครือข่าย

1.3 ชั้นสร้างพันธมิตรร่วมกัน

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ในชั้นการสร้างพันธมิตรร่วมกัน ประกอบด้วย

- 1.3.1 สมาชิกเครือข่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน
- 1.3.2 มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม
- 1.3.3 ควรกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน
- 1.3.4 สมาชิกควรสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 1.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง
- 1.3.6 จะต้องเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีศักยภาพ
- 1.3.7 สมาชิกควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

1.4 ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ในชั้นบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย

- 1.4.1 เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ
- 1.4.2 เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่
- 1.4.3 มีการกำหนดกฎกติกาของเครือข่าย
- 1.4.4 มีการสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกเครือข่ายอย่างหลากหลายรูปแบบ
- 1.4.5 มีการควบคุมตรวจสอบ

1.5 ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ในชั้นการพัฒนาชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ ประกอบด้วย

- 1.5.1 สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตร
ที่แท้จริง
- 1.5.2 มีการส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในความคิดให้เกียรติกันยอมรับความคิดเห็น
ของกันและกัน
- 1.5.3 เครือข่ายควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้ง
- 1.5.4 มีการสร้างผู้นำทั้งองค์กรและสมาชิกเครือข่าย

1.5.5 องค์กรเครือข่ายมีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและเวทีแห่ง
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5.6 องค์กรเครือข่ายควรสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

1.5.7 มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นลักษณะที่ดี
ของการทำงานเป็นทีม

1.5.8 มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยายไปสู่จุดใหญ่

1.5.9 เครือข่ายควรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

1.5.10 มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเป็นระยะ ๆ

สม่ำเสมอ

1.5.11 มีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

1.5.12 มีการให้ความช่วยเหลือและการแก้ปัญหาภายในเครือข่าย

1.5.13 มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายทุกระดับ

1.5.14 เครือข่ายควรมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน

1.5.15 เครือข่ายมีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ในชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1.6.1 เครือข่ายควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ

1.6.2 เครือข่ายควรมีการสร้างสรรคกิจกรรมใหม่ ๆ

1.6.3 ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์

1.6.4 ควรนำระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในระบบการประสานงาน

ของเครือข่าย

2. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย ประกอบด้วย

2.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์

2.1.2 กำหนดเป้าหมาย

2.1.3 กำหนดบทบาทหน้าที่

2.1.4 กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน

2.1.5 ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและประเมินผล

- 2.1.6 กำหนดแผนปฏิบัติการ
- 2.1.7 วางระบบการประเมินผล
- 2.2 เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย
 - 2.2.1 การอบรม
 - 2.2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 2.2.3 การปฏิบัติจริง
 - 2.2.4 การระดมความคิด
 - 2.2.5 การศึกษาดูงาน
- 2.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ประกอบด้วย
 - 2.3.1 การสร้างความตระหนัก
 - 2.3.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่
 - 2.3.3 การให้อิสระในการทำงาน
 - 2.3.4 การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ
 - 2.3.5 การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น
 - 2.3.6 การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 2.3.7 การส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ
 - 2.3.8 การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น
 - 2.3.9 การสร้างความไว้วางใจ
 - 2.3.10 การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน
- 2.4 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย ประกอบด้วย
 - 2.4.1 มีความเป็นประชาธิปไตย
 - 2.4.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2.4.3 มีความรับผิดชอบสูง
 - 2.4.4 มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง
 - 2.4.5 มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4.6 มีความสามารถในการสื่อความคิด
- 2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ประกอบด้วย
 - 2.5.1 กำหนดวิสัยทัศน์
 - 2.5.2 กำหนดเป้าหมาย
 - 2.5.3 กำหนดบทบาทหน้าที่

- 2.5.4 กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน
- 2.5.5 ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติ และประเมินผล
- 2.5.6 กำหนดแผนปฏิบัติการ
- 2.5.7 วางระบบการประเมินผล

3. ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีทั้งหมด 7 ภารกิจ แต่ละภารกิจมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

- 3.1.1 มีการพัฒนาสาระหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.1.2 มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
- 3.1.3 มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ
- 3.1.4 มีการจัดการเรียนร่วม สำหรับผู้มีความต้องการพิเศษ
- 3.1.5 มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.1.6 มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
- 3.1.7 มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ
- 3.1.8 มีการวิจัย พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้
- 3.1.9 มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
- 3.1.10 มีการรายงานผลการประเมินหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 3.2.1 มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- 3.2.2 มีแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์
- 3.2.3 มีแผนการจัดการเรียนรู้ ที่กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน (ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์)

- 3.2.4 มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความถนัดของผู้เรียน
- 3.2.5 มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความสามารถของผู้เรียน
- 3.2.6 มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 3.2.7 มีการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3.2.8 มีการนำผลการวิจัยไปใช้จัดการเรียนรู้
- 3.2.9 มีการใช้นวัตกรรมและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้

3.3 การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย

- 3.3.1 มีการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด

- 3.3.2 มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม
- 3.3.3 มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS)
- 3.3.4 มีการประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)
- 3.3.5 มีการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT)
- 3.3.6 มีการพัฒนา เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการศึกษา (NT)
- 3.3.7 มีการติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผล การศึกษา
- 3.3.8 มีการรายงานผลการวัดและประเมินผลการศึกษา
- 3.4 การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย
 - 3.4.1 มีจัดเตรียมใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.4.2 มีการใช้วัตกรรมการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้
 - 3.4.3 มีการพัฒนาทักษะในการใช้วัตกรรมการสอนและสื่อการสอนให้
 - 3.4.4 มีการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (EDLTV)
 - 3.4.5 มีการจัดการองค์ความรู้ (KM)
 - 3.4.6 มีการวิจัยพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.4.7 มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 3.5 การพัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย
 - 3.5.1 มีการจัดระบบ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.5.2 มีคณะกรรมการนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษา
 - 3.5.3 นำผลการนิเทศการศึกษาไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 3.5.4 มีการจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัด
 - 3.5.5 ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.5.6 ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของสถานศึกษา
 - 3.5.7 มีการกำหนดมาตรฐาน พัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.5.8 มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.5.9 มีการตรวจสอบคุณภาพและประเมินภายในสถานศึกษา
 - 3.5.10 มีการจัดทำระบบสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 3.5.11 มีการนิเทศติดตามกำกับให้สถานศึกษาทุกแห่งได้มาตรฐานตามเกณฑ์

3.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย

- 3.6.1 มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 3.6.2 มีการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพประจำปีของสถานศึกษา
- 3.6.3 มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.6.4 มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับระดับสถานศึกษา
- 3.6.5 มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา
- 3.6.6 มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.6.7 มีการสร้าง และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย

- 3.7.1 มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา
- 3.7.2 มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.7.3 มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

- 3.7.4 มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 3.7.5 มีการเผยแพร่ผลการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา
- 3.7.6 มีการรายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน ผลปรากฏว่า ได้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 6 ขั้นตอน และมีรายละเอียดประเด็นย่อย จำนวน 44 ประเด็น 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 40 องค์ประกอบย่อย 3) การบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยภารกิจหลัก 7 ภารกิจ และมีรายละเอียดประเด็นย่อย จำนวน 55 ประเด็น

จากนั้นดำเนินการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดประเด็นย่อย จำนวน 44 ประเด็น 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก และ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 40 องค์ประกอบย่อย 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 7 ภารกิจหลัก มีรายละเอียดประเด็นย่อย จำนวน 55 ประเด็น สามารถแยกประเด็น ดังนี้

1.1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดของขั้นตอน ดังนี้

1.1.1 ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา 2) การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง 3) การสร้างความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกันของสมาชิก 4) สมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ 5) สมาชิกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน 6) สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ 7) เครือข่ายมีความพร้อมและมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย และ 8) กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

1.1.2 ขั้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่าย ประกอบด้วย 1) มีการประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะ 2) มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีการสื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน 4) มีการชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาร่วมกัน 5) มีการประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ 6) เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปัน ทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย 7) กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกัน 8) สมาชิกเครือข่ายมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย

1.1.3 ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน ประกอบด้วย 1) สมาชิกเครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน 2) เครือข่ายมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม 3) มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน 4) สมาชิกสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 5) มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง และ 6) สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

1.1.4 ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย 1) เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 2) เครือข่ายมีการจัดทำแผน 3) เครือข่ายมีการปฏิบัติตามแผน 4) เครือข่ายมีการประเมินผล 5) เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ และ 6) เครือข่ายมีการควบคุมตรวจสอบ

1.1.5 ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน 2) สมาชิกมีอิสระในความคิดยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน 3) มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้ง 4) มีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) มีการสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 6) มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี 7) เครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม 8) เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน 9) มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทุกระดับ และ 10) เครือข่ายมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

1.1.6 ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง 2) มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย 3) กำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ 4) จัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ 5) ให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา และ 6) มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.2.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย 3) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 4) การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี 5) การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว 6) การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา 7) การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 8) การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น และ 9) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2.2 เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การอบรม 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การปฏิบัติจริง 4) การระดมความคิด และ 5) การศึกษาดูงาน

1.2.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างความตระหนัก 2) การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน 3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ 4) การสร้างความไว้วางใจ 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 6) การให้อิสระในการทำงาน 7) การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ และ 9) การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น

1.2.4 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิกเครือข่ายประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง 2) มีความรับผิดชอบสูง 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ความเป็นประชาธิปไตย 5) มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 6) เป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม 7) มีความสามารถในการสื่อสารมีศิลปะในการจูงใจคน และ 8) มีความนุ่มนวลผ่อนปรน เสริมสร้างความสามัคคี

1.2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผลประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) กำหนดแผนปฏิบัติการ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ 4) กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน 5) สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล 5.6) การปฏิบัติงานตามแผน 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 9) การเผยแพร่ผลงาน

1.3 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายละเอียด มีดังนี้

1.3.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย ภารกิจย่อย 8 ภารกิจ ดังนี้ 1) พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ 2) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ร่วมและการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ 3) ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 5) ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ 6) วิจัย พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 7) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และ 8) รายงานผลการประเมินหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยภารกิจย่อย 7 ภารกิจ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความถนัดของผู้เรียน 3) พัฒนาต้นแบบการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน 4) พัฒนารูปแบบเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความแตกต่างระหว่างบุคคล 6) นำรูปแบบ เทคนิควิธีใหม่ ๆ นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่สถานศึกษา และ 7) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

1.3.3 การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย ภารกิจย่อย 9 ภารกิจ ดังนี้ 1) กำหนดแนวทางพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนและสถานศึกษา 2) ส่งเสริมและพัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้

3) มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม 4) ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS) 5) ประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 6) ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) 7) ติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผล การศึกษา 8) รายงานผลการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 9) ส่งเสริมให้สถานศึกษานำข้อมูลผลการประเมินการเรียนรู้ทุกระดับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย ภารกิจย่อย 10 ภารกิจ ดังนี้ 1) พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) พัฒนาสื่อต้นแบบ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา 3) พัฒนาครู ผู้บริหารให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (EDLTV) 5) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) ประสานความร่วมมือในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 7) วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 8) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 9) จัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 10) จัดทำรายงานการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.3.5 การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล ประกอบด้วยภารกิจย่อย 6 ภารกิจ ดังนี้ 1) วางแผนการนิเทศ และสร้างเครื่องมือการนิเทศ 2) จัดระบบ การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) นิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) มีการนิเทศที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษา 5) มีคณะกรรมการนิเทศ ประกอบด้วย ศิษยานุศิษย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน และ 6) จัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัด

1.3.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยภารกิจย่อย 8 ภารกิจ ดังนี้ 1) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 2) พัฒนามาตรฐานการศึกษาโดยมุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด 3) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ 5) ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

โดยบุคลากรจากหน่วยงานต้นสังกัด 6) ประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาหลักโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน 7) รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และ 8) ผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพ

1.3.7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วยภารกิจย่อย 7 ภารกิจ ดังนี้ 1) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา 2) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) วิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการศึกษา 6) เผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาและ 7) รายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วยงานทุกระดับ

2. ผลการสร้างคู่มือดำเนินการรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อธิบายถึง ขั้นตอนของการดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของเครือข่ายและเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่นำรูปแบบไปใช้ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบนี้มากขึ้น มีส่วนประกอบ 5 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 แนวคิดและหลักการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

เรื่องที่ 2 การรวมกลุ่มเครือข่าย

เรื่องที่ 3 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนระดมความคิดเห็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นตอนประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นตอนสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นตอนบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นตอนพัฒนาความสัมพันธ์ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

เรื่องที่ 4 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2) เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

เรื่องที่ 5 ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการวัดและ

ประเมินผลการศึกษา 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

เรื่องที่ 6 การเขียนโครงการ

ตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเครือข่ายสมาคมครู เครือข่ายครูวัดผลการศึกษา เครือข่ายศึกษานิเทศก์ เครือข่ายครู ICT เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เครือข่ายสมาคมผู้บริหารสถานศึกษา และเครือข่ายสมาคมบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันปฏิบัติการกิจงานด้านวิชาการ โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานตั้งแต่การระบุเป้าหมายในการทำงานโดยกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์แล้วจัดทำแผนร่วมกันทั้งแผนงาน/โครงการและแผนปฏิบัติการจนได้โครงการทั้งหมด 9 โครงการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 2 แห่ง ได้ดำเนินการตามโครงการ 9 โครงการ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วได้ทำการประเมินผลโครงการเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และส่งผลต่อการดำเนินโครงการพัฒนางานวิชาการมีความแตกต่างกัน ก่อนทดลองและหลังทดลอง ผลการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เกิดขึ้นหลังจากการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและศึกษานิเทศก์ ตัวแทนกลุ่มเครือข่ายในกลุ่มทดลองใช้รูปแบบที่มีต่อคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 11 อ่านแล้วเข้าใจง่ายและสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง มีระดับความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ข้อที่มีระดับความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3 มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำรูปแบบนี้ไปใช้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามขั้นตอนของการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นโครงสร้างเชื่อมโยงของกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มบุคคล/ หน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ ที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีคุณภาพมีกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่องส่วนองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย 2) เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผลซึ่งแต่ละประเด็นอภิปรายได้ ดังนี้

1. กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

จากผลการศึกษา พบว่า กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายในภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าผู้เชี่ยวชาญยืนยันข้อค้นพบจากการวิจัยว่า กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องจากการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงและการสอบถามทั้ง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า เครือข่ายสมาคมครู เครือข่ายครูวัดผลการศึกษา

เครื่องมือศึกษานิเทศก์ เครื่องมือครู ICT เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา เครื่องมือสมาคมผู้บริหาร
 สถานศึกษา และเครื่องมือสมาคมบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญเรื่องการสร้างเครือข่ายมาก
 และเห็นว่าเครือข่ายจะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เกิดการสร้างความสัมพันธ์
 อันดีระหว่างกลุ่มเครือข่ายซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการดำเนินการพัฒนาเครือข่ายของสำนักงาน
 เลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 189) พบว่า จากการดำเนินงานเครือข่ายสถานศึกษา
 มีหลักในการบริหารมากขึ้น มีการวิจัยและใช้ข้อมูลในการบริหารมากขึ้นมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น
 และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น โดยหลายเครือข่ายรายงานว่าคุณภาพการจัดการเรียน
 การสอนดีขึ้น นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นเป็นข้อมูลที่ยืนยัน
 ว่าเครือข่ายการบริหารสถานศึกษามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนข้อสังเกตจากการวิจัย
 ยังพบว่า เครือข่ายความร่วมมือจะให้การช่วยเหลือในเรื่องการปรึกษาเชิงวิชาการ บุคลากร
 การพัฒนาการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนตลอดจนการให้บริการด้านสถานที่แหล่ง
 เรียนรู้ต่าง ๆ สมาชิกในเครือข่ายต้องการขยายเครือข่ายหรือสร้างเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษามาก
 เนื่องจากมีความเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาจะสามารถช่วยโรงเรียนได้อย่างมากทั้งครูและผู้บริหาร
 โรงเรียนในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพและการบริหารจัดการสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล
 (2554, หน้า 285-287) ที่ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัด
 การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย
 ความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายก่อนสร้างเครือข่าย
 ควรมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กร
 มีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกัน สรพธาเครือข่ายมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ตระหนักถึงความสำคัญ
 ของเครือข่ายมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน 2) ขั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย
 มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงสมาชิกเพื่อให้เข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสื่อสาร
 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทของเครือข่ายและมวลสมาชิกชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหา
 และประเด็นการพัฒนาร่วมกันประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการและแหล่งทุน
 เพื่อการให้ความช่วยเหลือเสนอ โครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์
 แก่เครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกันกำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกัน
 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ยอมรับมีความจริงใจต่อกัน กำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงาน
 ร่วมกัน กำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจนส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินตามแผนอย่างเป็นระบบ 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย มีกระบวนการ
 ดำเนินงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบกำหนด โครงสร้างและบทบาทหน้าที่กำหนดกฎกติกาของ
 เครือข่าย สื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกเครือข่ายอย่างหลากหลายรูปแบบ มีการควบคุมตรวจสอบ

5) ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการจัดการความรู้ที่อย่างต่อเนื่องความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในความคิดเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้งสร้างผู้นำทั้งองค์กรและสมาชิก เครือข่ายเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันมีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีกระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยายไปสู่หน่วยใหญ่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเป็นระยะ ๆ สมว่าเสมอ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง มีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่องช่วยเหลือและการแก้ไขปัญหาภายในเครือข่าย บริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัย รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน สร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ สร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์ นำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในระบบการประสานงาน

2. องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่

2.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย

เป็นองค์ประกอบหนึ่งจากรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเนื่องจากการเป็นเครือข่ายความร่วมมือนั้นสิ่งที่จะทำให้องค์ประกอบหลักดำรงตัวอยู่ได้จะต้องมีจุดร่วมหรือกิจกรรมเสริมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ซึ่งสอดคล้องกับที่พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547, หน้า 176) ได้กล่าวว่า ความเป็นเครือข่ายจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญและสามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, หน้า 79) ยังเห็นว่าการเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่ายไม่ใช่การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจเพียงต้องการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมสังสรรค์กันเท่านั้นแต่มันหมายถึงความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่การลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และปรีชาต สถาปิตานนท์ (2549, หน้า 95) ยังให้ความเห็นอีกว่าการสร้างเครือข่ายเป็นระบบเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของสิ่งมีชีวิตที่ควรได้รับการสร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเครือข่ายต่อไปเรื่อย ๆ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการสื่อสารจะเข้ามา มีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่าย ได้แก่ 1) การส่งสารที่เป็นข้อมูลหรือข่าวสารที่ชัดเจนให้ผู้รับเข้าใจง่าย 2) การรับสารที่เปิดใจรับข้อมูลหรือข่าวสารอื่นที่อยู่นอกเหนือจากความคิดที่ตนมีอยู่เดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 288) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพ

การดำเนินการกิจของเครือข่ายมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน คิดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธีเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษาพัฒนาสมาชิกอย่างต่อเนื่องการมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

เป็นวิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายที่มีประโยชน์ในการช่วยให้กระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายทุกขั้นตอนเป็นไปด้วยดีตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาการระบุเป้าหมาย การจัดทำแผนกลยุทธ์การจัดทำแผนปฏิบัติการ/ จัดสรรงบประมาณการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ การตรวจสอบและประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงานเป็นวิธีการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของบุคคลรวมทั้งคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคลและเป็นความพยายามในระยะยาวที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อที่จะปรับปรุงวิสัยทัศน์ขององค์กรการมอบอำนาจการเรียนรู้และกระบวนการแก้ปัญหาโดยผ่านการดำเนินงาน การบริหาร การจัดการวัฒนธรรมองค์กร (Management of organization culture) โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมที่อาศัยบทบาทของสมาชิกและทฤษฎีรองรับตลอดจนเทคโนโลยีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการสำหรับเทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายนั้นมีอยู่หลากหลายวิธีแต่จะเลือกใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้และกิจกรรมที่ปฏิบัติเทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายที่สำคัญ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายการระดมความคิด การศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ French and Bell (1990, pp. 56-58) ที่ได้จำแนกการพัฒนาองค์การตามกลุ่มเป้าหมายงาน ภารกิจและกระบวนการเป็นเทคนิควิธีพัฒนาองค์การที่มุ่งพัฒนาบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เกิดการเรียนรู้และการเข้าถึงจุดมุ่งเน้นในปัญหาเกี่ยวกับภารกิจหรือกระบวนการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักรธรรม (2546, หน้า 148) ที่ให้แนวคิดว่าเทคนิค/ วิธีการพัฒนาเป็นเครื่องมือในการควบคุมและพัฒนาโปรแกรมโดยจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาผู้เข้ารับการอบรมเวลาและงบประมาณเป็นการพัฒนาระดับกลุ่มที่มีวิธีดำเนินการ คือ

- 1) การบรรยายเป็นการใช้ข้อมูลข่าวสารตรงตามเนื้อหา
- 2) การประชุมอภิปรายเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
- 3) การอภิปรายปัญหา (Panel discussion) เป็นการเน้นที่ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
- 4) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่ออภิปรายหรือประเด็นที่น่าสนใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 289) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า เทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายประกอบด้วย การบรรยายการอภิปรายการระดมความคิดการศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติจริง

2.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Clutterbuck and Kernaghan (1994, pp. 48-51) ที่กล่าวว่า การจำแนกการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงในองค์การ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ทีมงานและองค์การที่จะทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ถ้าขาด สิ่งใดสิ่งหนึ่งไปก็จะทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในองค์การขาดความสมบูรณ์ ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างสมบูรณ์ก็จะก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับบุคคลทีมงานและองค์การกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่สำคัญของเครือข่าย ได้แก่ การสร้างความตระหนักการมอบหมายอำนาจหน้าที่การให้อิสระ ในการทำงานการเสริมสร้างความรู้และทักษะ ความสามารถ การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นการจัด บรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้การส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจการสร้างควมไว้วางใจและ การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน โดยที่กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (Employee empowerment) ของ Tracy (1990, pp. 65-67) ที่ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน 10 ขั้นตอน คือ

- 1) ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์การ
- 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น
- 3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) ให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
- 4) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจ และความสามารถ
- 6) ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับ องค์การที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
- 7) ให้อิสระในการตัดสินใจยอมรับ ข้อมูลย้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน
- 8) ให้การยกย่องหรือยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้น จากการทำงาน
- 9) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจยอมรับ ข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นร่วม รับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงานและ
- 10) ให้ความเคารพ (Respect) ต่อการตัดสินใจของ ผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Scott and Jaffe (1991, pp. 24-26) ที่ได้เสนอรูปแบบของ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในองค์การว่ามีองค์ประกอบของวิธีการ 3 ส่วน คือ การให้ แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ สร้างภาวะผู้นำให้กับ ผู้ปฏิบัติงานการสร้างบรรยากาศในองค์การการสร้างทีมงานอีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ

Kinlaw (1995, pp. 63-65) ที่ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment process management model) ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) กำหนดขอบเขตและการสื่อสาร (Define and communicate) เป็นการเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ต้องมีความชัดเจนอย่างแท้จริงหลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้ 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (Set goals and strategies) ในการทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กรซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการฝึกอบรม (Training) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน 3) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงานลดความเป็นทางการและสิ่งที่ครอบงำการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานโดยพิจารณางานที่มีในองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไปรวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติแล้ววางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุดปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (Adjust the organization's system) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องการให้มีความชัดเจนทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ประการสำคัญคือต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น ระบบการวางแผนการให้รางวัลและการชมเชยการฝึกอบรม เป็นต้น 4) การประเมินและปรับปรุง (Evaluate and improve) เป็นการประเมินขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 289) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้อิสระในการทำงานเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจสร้างความไว้วางใจและการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

2.4 คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย

การปฏิบัติงานของเครือข่ายจำเป็นต้องมีผู้นำเครือข่ายเป็นผู้มีบทบาทสำคัญเพื่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้ประสบผลสำเร็จซึ่งจะรวมไปถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำเครือข่ายดังที่ Pellegrino and Varnhayan (1985, p. 48) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารว่า หมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือ

ทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยที่ Nolte (1996, p. 37) ได้แสดงลักษณะที่ดีของผู้บริหารไว้ คือมีความรู้ดีมีวิธีการทำงานอย่างฉลาด มีความเป็นประชาธิปไตยเป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไปมีอารมณ์มั่นคงใจกว้างมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีศีลธรรมและทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเช่นเดียวกับ Stadt (1974, p. 23) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ประกอบด้วยการคำนึงถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานการเป็นที่ฟังของคนอื่นได้ กล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าทำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ผู้อื่นทำมีวินัยในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสามารถในการสื่อความคิด คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายจึง ได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบสูง มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง มีมนุษยสัมพันธ์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความสามารถในการสื่อความคิดซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นและงานวิจัย วิเชียร ชิวพิมาย (2539, หน้า 183) ที่ได้ศึกษาการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการบริหาร 14 ประการ ได้แก่ อารมณ์หนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหวง่าย เป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังเสียงจากผู้ร่วมงาน เมตตากรุณาจากเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจ ตัดสินใจเลือกปัญหาที่สำคัญและรีบด่วน โดยความเห็นของผู้ร่วมงานรวบรวมข้อมูลความต้องการมาวิเคราะห์การจัดทำแผนงาน/ โครงการ เชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความรู้ความสามารถในการกำหนดนโยบาย แผนงานและวัตถุประสงค์ มีนโยบายชัดเจน วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบ มีมนุษยสัมพันธ์จริงใจ ไม่เห็นแก่ตัวเข้ากับทุกคนได้ ไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Margaret Ingram King (1989, pp. 203-204) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนวางแผนงานร่วมกับจัดวางตัวบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคลรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chrispeels and Ann (1990, pp. 198-199) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาเฉพาะกรณีใน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 แห่ง พบว่า การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและต้องมีการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 289) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

ขนาดเล็ก พบว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายมีความเป็นประชาธิปไตยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบสูง มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง มีมนุษยสัมพันธ์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการสื่อความคิด

2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงาน มีเป้าหมายหรือทิศทางร่วมกันที่ชัดเจน พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547, หน้า 177) ได้กล่าวถึง กระบวนการทำงานของเครือข่ายต่าง ๆ ว่ามีลักษณะร่วมกันใน 4 ประเด็น คือ 1) กระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยายไปสู่หน่วยใหญ่ 2) การรักษาสัมพันธ์ภาพที่สร้างความรู้ ความหมายและโลกทัศน์ร่วมกัน 3) การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวและ 4) การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อสร้างกระบวนการทำงานนวัตกรรมและวาทกรรม ในการพัฒนาฉะนั้นกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของเครือข่ายจึงประกอบด้วยกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายกำหนดบทบาทหน้าที่กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงานให้ความรู้ ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและประเมินผลกำหนดแผนปฏิบัติการและวางระบบการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ การปีโตเลียมแห่งประเทศไทย (2548, หน้า 23) ที่ได้เสนอกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้น เช่นกัน ได้แก่ การระดมความคิด คือ การคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันในลักษณะของการร่วมคิดบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพเท่าเทียมกัน การวางแผน คือการนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกันด้วยการระดมทรัพยากร จากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ) การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ไปร่วมกันทำ หรือแบ่งงานกันรับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้ การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมมือกันคิดพัฒนาปรับปรุง ให้งานดีขึ้นและการรับผลประโยชน์ร่วมกันที่มีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรมที่ต้องการให้เกิด ตามกิจกรรมที่ทำนั้น และผลประโยชน์โดยอ้อมแต่ที่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิด ร่วมทำและความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์เสมอภาคและ เอื้ออาทรมากขึ้นทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980, pp. 144-146) ที่ได้ จำแนกกระบวนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Shaeffer (1994, p. 63) ที่ได้ระบุกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไป ประยุกต์ในบริบทการจัดการศึกษา คือ การรวบรวมและตรวจสอบการวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูล สภาพปัญหา กำหนดนิยามจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดเป้าหมายการประเมิน

ความเป็นไปได้ของข้อมูลการตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงานการออกแบบยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลการจัดสรรงานและความรับผิดชอบให้กับทีมงานการปฏิบัติ ตามแผนงานการตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงานและการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 289) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบ เครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า การปฏิบัติงานที่ของเครือข่ายและการสะท้อนผล ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายกำหนด บทบาทหน้าที่กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงานให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการ ปฏิบัติและประเมินผลกำหนดแผนปฏิบัติการวางระบบการประเมินผล

3. ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบข่ายภารงานด้านวิชาการ งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวิช บุญยงณี (2546, หน้า 172) ได้ศึกษา พบว่า บทบาท ในอุดมคติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย บทบาทที่สำคัญ ได้แก่ บทบาทการจัดระบบงานวิชาการ บทบาทการวางแผนงานวิชาการ บทบาทการบริหารหลักสูตร บทบาทการจัดการเรียนการสอน บทบาทการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน บทบาทการนิเทศ ติดตาม บทบาทการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน บทบาทการพัฒนาการจัดกระบวนการ เรียนการสอน และบทบาทการประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจ ความต้องการในการปฏิบัติงานผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ของ Mattox (1978, pp. 123-124) ที่เน้นเรื่องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนา หลักสูตรในระดับ โรงเรียนทั้งยังสอดคล้องกับผลการกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (2550, หน้า 189) ที่พบว่าการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการแนะแนวการศึกษาเป็นงานวิชาการที่สถานศึกษาควรให้ ความสำคัญเช่นกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 286) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษางานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและ ภายนอกโรงเรียนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อการประเมินภายนอก การแนะแนวการศึกษาและการนิเทศการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2557, หน้า 96-98) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงานวิชาการในระดับรัฐมีการกำหนดแนวทางการศึกษาของชาติ เป้าหมายการศึกษา

ของชาติ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนพัฒนาหลักสูตรจากกรอบหลักสูตรแห่งชาติที่รัฐกำหนดโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันกำหนดเลือกใช้หลักสูตรและพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักสูตรกลางและสภาพของท้องถิ่นและสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ 7 สาระ คือ ภาษาประจำชาติ ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมศาสตร์ ศิลปะ สุขศึกษา และพลานามัย โดยมีมุ่งปลูกฝังค่านิยมและคุณลักษณะพึงประสงค์ของพลเมือง และทักษะที่จำเป็น 8 ประการ คือ ทักษะการสื่อสาร การคำนวณ ทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการจัดการตนเองและการแข่งขัน ทักษะทางสังคมและการร่วมมือกัน ทักษะทางกายภาพ ทักษะในการทำงาน 2) การจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของครูที่จะนำหลักสูตรที่ได้พัฒนาแล้วมาวางแผนการสอนและเลือกตำราเรียนได้เองและเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทักษะต่าง ๆ โดยทั่วไปใช้หลัก 4 ประการ คือ (1) จัดการเรียนรู้ตามระดับความสามารถ (2) สนับสนุนทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ (3) จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและ (4) กำหนดสภาพความสำเร็จและตัวชี้วัดการประเมินผลที่ชัดเจนและการติดตามช่วยเหลือในการนี้กรอบหลักสูตรแห่งชาติได้กำหนดแนวทางวิธีการสอนของครูที่ควรคำนึง คือ การกระตุ้นให้เด็กได้คิดเป็นทำเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม 3) การประเมินผลการเรียนเป็นหน้าที่ของครูโดยตรงที่จะประเมินอย่างอิสระด้วยวิธีการต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2553 รัฐได้พัฒนากรอบการประเมินขึ้นและยึดเป็นแนวทางในการประเมินผู้เรียนในการนี้ครูจะประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย เช่น การสังเกตพัฒนาการของผู้เรียนผลงาน/ รายงานการประเมินตนเองของผู้เรียน การประเมินโดยบุคคลภายนอกเพิ่มสะสมผลงานตัวชี้วัดการประชุมพิจารณา ร่วมกันและการทดสอบ ทั้งนี้รัฐมีการจัดทำเครื่องมือการประเมินให้แก่ครูเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการประเมิน รวมทั้งผู้ปกครองจะมีส่วนร่วมในการประเมิน/ ให้ข้อมูลด้วยเพื่อประโยชน์ในการรับทราบพัฒนาการทักษะและความต้องการของเด็ก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานระดับนโยบายควรมีการกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือของกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. หน่วยงานต้นสังกัดควรจะนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้แก้ปัญหาในการบริหารงานด้านคุณภาพ

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับ
เครือข่ายความร่วมมือด้วย

3. หน่วยงานระดับสถานศึกษาควรมีการขยายเครือข่ายไปในวงกว้างหรืออาจเพิ่มเติม
ภาระงานที่จำเป็นอีก เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพด้านการจัดการศึกษา
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบหลัก
อย่างละเอียดเพื่อให้เป็นที่ยอมรับว่าองค์ประกอบนั้น ๆ จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเทียบเคียงหรือปรับปรุงรูปแบบให้มี
ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรมีวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและใช้เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินคุณภาพ
การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่ถูกเสนอแนะ
ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาเช่นศักยภาพของหน่วยงาน/ องค์กร
ที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือตลอดจนปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร สมปราชญ์. (2548). *ความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา*. ใน *รายงานการวิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนิษฐา นาวารัตน์. (2549). *การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การส่งเสริมความเป็นศูนย์กลาง การศึกษานานาชาติของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้*. คุษฎิณิพนธ์ คุรศาสตรคุษฎิบัณชิต, สาขาวิชาคุคคคศึกษา, บัณชิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- การปิโตเลียมแห่งประเทศไทย. (2548). *ชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา*. *วารสารสื่อพลัง*, 4(13), 2-15.
- คำถูน เทพเทวกุล. (2536). *รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในการระดมสรรพกำลังเพื่อสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้*. นครปฐม: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูป การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพลส.
- โกวิท ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. (2553). *การประเมินในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- ชนบทพร วัฒนสุขชัย. (2550). *การพัฒนารูปแบบและกลไกความร่วมมือในการจัดกลุ่มทางวิชาการ ด้านศิลปศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อส่งเสริมการออกแบบอุตสาหกรรม*. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการบริหาร โรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับ ประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2536). *รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในการระดมสรรพกำลัง เพื่อสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้*. นครปฐม: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกษัตริย์มนตรี.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2545 ก). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2545 ข). *จิตวิทยาการบริหาร*. พิษณุโลก: ทรูทูลไทย.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2549). *การประชุมอย่างสร้างสรรค์ ศิลปะแห่งการสร้างพลัง เพื่อการเปลี่ยน*. เข้าถึงได้จาก http://www.pattanathai.nesdb.go.th/PTFweb/Interesting_menu/PalangPanDin/FileProject/Business/Rbusiness.doc
- ทิตนา เขมมณี. (2548 ก). *แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา เขมมณี. (2548 ข). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนพรธณ ธานี. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบ้านวัด โรงเรียนในการสร้างความเข้มแข็งชุมชน*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ชนา ประมุขกุล. (2547). *บทความปริทัศน์*. ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต 6.
- ธวัช บุญยมนิ. (2546). *บทบาทในอุดมคติ บทบาทที่รับรู้และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป สยามชัย. (2547). *การบริหารงานวิชาการ*. ม.ป.ท.
- ประยูร อัครบวร. (2553). *การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network building and participatory)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประเวศ วะสี. (2541). *ชุมชนเข้มแข็ง ทูทางสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม และธนาคารออมสิน.
- ปาน กิมปี. (2540). *การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน*. คุษณินพนธ์การศึกษาคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2546). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย*. กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- พรชัย ทองเจือ. (2550). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน*. คุษณินพนธ์ครุศาสตรคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).
- พลเดช ปิ่นประทีป. (2547). *ชุมชนไทยท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พิชัย เพชรรัตน์. (2547). *ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคประชาชนเพื่อการพัฒนา*. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. คุษณินพนธ์ศึกษาศาสตรคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมตต์ เมตต์การุณณ์จิต. (2547). *การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2553). *ข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทย*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วิจิต นันทสุวรรณ และจันง แรกพิณีจ. (2545). *บทบาทของชุมชนกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- วิเชียร ชิวพิมาย. (2539). *การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ*. คุยฎีนิพนธ์ครุศาสตร์ คุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา จันทรศิลา. (2545). *การพัฒนาองค์การ*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2549). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. คุยฎีนิพนธ์ครุศาสตร์คุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *รายงานวิจัยโครงการวิจัยรูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษา แบบบูรณาการ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชธรรมสาร.
- สมนึก ภัททิยชนี. (2537). *การวัดผลการศึกษา*. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สหัทธา วิเศษ. (2547). *องค์การเครือข่ายในจังหวัดพะเยา*. นนทบุรี: แชนงวิชาการรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2550). *รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนขนาดเล็ก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.school.obec.go.th/smallSchoolsr3/plan.htm>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ก). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการบริหารจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ข). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษา ต้นแบบ รุ่นที่ 1*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพฯ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น = Needs assessment research*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2546). *การพัฒนา รูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียน การสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. คุษุณิพนธ์การศึกษาคุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรถนพ พงษ์วาท. (2544). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เขตโลกาพิมพ์.
- อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. (2540). *ภาพการศึกษากับชุมชน: กรอบแนวคิดและ ข้อเสนอในการศึกษาวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อรุณ รักรธรรม. (2546). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดล. *วารสารวิชาการ*, 10(2), 22-26.
- อุบลวรรณ หงส์วิทยากร. (2546). *การนำเสนอรูปแบบการสร้างความร่วมมือลักษณะ ไตรภาคี ในการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. คุษุณิพนธ์ครุศาสตรคุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชา พัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban society: A systematic introduction*. U.S.A: F.E. Peacock.
- Baxter, S., & Lisburn, D. (1994). *Reengineering information technology success through empowerment*. U.S.A: Prentice Hall International.
- Beck, L. G., & Murphy, J. (1998). *The four imperatives of the successful school*. California: Corwin Press.
- Blanchard, K. H. (2006). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating High performing organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Blasé, J., & Blasé, J. R. (1994). *Empowering teachers what successful principals do*. U.S.A.: Corwin Press.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: Macro approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Bush, T. (1986). *Theories of education management*. London: Harper and Row.
- Callal, V., & Ashwork, P. (2004). *Working together: Industry and VET provider training partnerships*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Certo, S. C. (2006). *Modern management*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Chester, N. M. (1996). *An introduction to school administration*. New York: McMillan.
- Chrispeels, J. H., & Ann, H. (1990). A study of factor contributing to achieving and sustaining school effective in elementary schools. *Dissertation Abstracts International*, 15(8), 2009-A.
- Clutterbuck, D., & Kernaghan, S. (1994). *The power of empowerment*. London: Kogan Page Limited.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. (1980). *Rural development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation*. New York: Cornell University.
- Crowther, J. (1996). *Oxford advanced learner' dictionary* (5th ed.). New York: Oxford University.
- Cunningham, W. G., & Gressi, D. W. (1993). *Cultural leadership: The culture of excellence in education*. Boston, MA.: Allyn and Bacon.
- Dalton, J. H., Elias, M. J., & Wandersman, A. (2000). *Community psychology: Linking individuals and communities*. Australia: Wadsworth.
- Devos, G. (1998). The concept and practice of a school-based management contest: integration of leadership development and organizational learning. *Educational Administration Quarterly*, 34(5), 700-717.
- Edmonds, R. R. (1992). Making public school effective. *Social Policy*, 10(12), 56-60.
- Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 12(6), 7-4.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1999). *Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Fullan, M. (2006). *The development of transformational leaders for the educational Decentralization*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Georgiades, N., & Macdonell, R. (1998). *Leadership for competitive advantage*. New York: John Wiley & Sons.
- Glathorn, A. A. (1994). *Developing a quality curriculum*. Alexandria, VA.: ASCD.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Graham, J., & Wright, J. A. (1999). What does inter professional collaboration mean to professionals working with pupils physical disabilities?. *British Journal of Special Education*, 22(1), 18-24.
- Greenberg, J., & Baron, R.B. (1995). *Behavior in organizations* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal
- Griffiths, D. E. (1956). *Developing taxonomies of organizational behavior in educational administration*. Chicago: Rance McNally.
- Guskey, T. R. (2002). *Evaluation professional development*. CA.: Corwin Press.
- Gutierrez, L. M., Parsons, R. J., & Cox, E. O. (1998). *Empowerment in social work practice*. U.S.A.: Brooks 2 Cole Publishing.
- Haksever, C., Render, B., Russel, R. S., & Murdick, R .G. (2000). *Service management and operations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hanson, E. M. (2003). *Educational administration and organizational behavior*. Boston: Pearson Education.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing human resource*. Upper Saddle River, NJ.: Prentice-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. H. (1989). *Management: Principles and functions* (4th ed.). Boston: MA.: Richard D. Irwin.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: PergamonPress.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1988). *Educational administration*. New York: Mac-Millan Publishing.

- King, M. I. (1989). *Extraordinary leadership in education: Transformational and transactional leadership as predictors of effectiveness, satisfaction, and organizational climate in k-12 and higher education (transformation leadership)*. Retrieved from <http://www.Lib.Umi.Com/dissertations/fullcit/9002882>
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. U.S.A.: Gower Publishing.
- Krejcie, D. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lefrancois, G. R. (2000). *Psychology for teaching* (10th ed.). Australia: Wadsworth.
- Leithwood, K., & Menzies, T. (1998). Forms and effects of school-based management a review. *Educational Policy*, 12(4), 1-21.
- Lucas, J. R. (1998). *Balance of power*. New York: AMACOM.
- Maeroff, G. I. (1983). *School and college: Partnerships in education*. Princeton, NJ: The Carnegie Foundation.
- Margaret Ingram King. (1989). *Extraordinary leadership in education: Transformational and transactional leadership as predictors of effectiveness, satisfaction, and organizational climate in k-12 and higher education (transformation leadership)* Retrieved from <http://www.Lib.Umi.Com/dissertations/fullcit/9002882>
- Martin, E. (1999). *Changing academic work: Developing the learning university*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University.
- Mattox, D. D. (1978). A study of in-service of illinois public school elementary principals. *Dissertation Abstracts International*, 71(8), 8012-A.
- Maxine, C. G. (2002). *The development of transformational leadership: The journeys of female and male secondary school principals, alike or different?* Retrieved from <http://www.lib.Umi.com/dissertation/fullcit/NQ49895>
- McShance, S. L., & Glinow, M. A. V. (2000). *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Mesa Public School. (2003). *Individual collaboration rubic*. Retrieved from http://www.mpsaz.org/webquest/jones/collaboration_rubic.html
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational behavior: The personorganization fit*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Nolte, C. M. (1996). *An introduction to school administration: Selected reading*. New York: Macmillan.
- Norwich, B., & Evans, J. (2007). *Cluster: Inter-school collaboration in meeting special educational needs in ordinary schools*. Retrieved from <http://www.ebscohot.com/ehost/detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9>
- Owens, R. G. (1999). *Organization behavior in education* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Pellgrino, T. W., & Varnhayan, C. K. (1985). *Abilities and aptitude in the international encyclopedia of education: Research and studies*. Oxford: Pergamun Press.
- Plymouth State University. (2003). *Area of concern/ targets for growth indicators*. Retrieved from http://www.plymouth.edu/educate/growth_indicators.pdf
- Ribchester, C., & William, J. E. (2007). *Co-operation in the countryside: Small primary school clusters*. Retrieved from <http://www.ebscohot.com/ehost/Detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9>
- Riley, K. (1997). Changes in local governance-collaboration through networks: A post-16 Case study. *Educational Management and Administration*, 25(2), 155-167.
- Robbins, H., & Finley, M. (1998). *Why team don't work* (2nd ed.). London: Orient Business.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sallis, E. (2002). *Total quality management in education*. London: Kogan.
- San Diego State University's Collage of Education. (2003). *Collaboration rubric*. Retrieved from <http://edweb.sdsu.edu/triton/tidepoolunit/Rubics/collrubric.html>
- Scheerens, J., & Bosker, R. J. (1997). *The foundations of educational effectiveness*. Oxford, UK: Pergamon Press.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management and organizational behavior essentials*. U.S.A.: John Wiley & Sons.
- Schiller, D. (2006). The potential to upgrade the Thai innovation system by university-industry linkages. *Asian Journal of Technology Innovation*, 14(2), 67-91.
- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed workforce*. California: Kogan Page.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: Strategies and tools for building a learning organization*. New York: Doubleday/ Currency.

- Shaeffer, S. (1994). *Partnerships and participation in basic education: A series of training modules and case study abstracts for educational planners and managers*. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning.
- Smith, E. W. (1980). *The education's encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- Smith, M., & Purkey, S. (1983) Effective schools: a review. *The Elementary School Journal*, 83, 427-462.
- Stadt, R. W. (1974). *Managing career education programs*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Steiner, G. A. (1969). *Individual Behavior and group achievement*. New York: Oxford University Press.
- Stoner, A. F., & Wankel, C. (1986). *Management* (3rd ed.). New Delhi: Prentice-Hall (Privated).
- Sullivan, T. J. (1998). *Collaboration: A health care imperative*. New York: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse manager* (2nd ed.). Bonton: Jones and Bartlett.
- Tosi, H. L., & Carrol, S. J. (1982). *Management* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Tracy, D. (1990). *10 steps to empowerment: A common-sence guide to managing people*. New York: William Morrow.
- Useem, E. L. (1994). *Renewing school: A report on the cluster initiative in philadelphia*. Retrieved from <http://ericdb/ED 378251.Htm>
- Weightman, J. (1999). *Introducing organizational behavior*. England: Longman.
- Weltch, M., & Tulbert, B. (2000). Practitioner's perspective of collaboration: A social validation and factor analysis. *Journal of Educational and Psychological Consultant*, 11(3-4), 357-378.
- Wheatly, B. (1999). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world* (2nd ed.). San Francisco: Berlet-Koehler.
- Willer, D. (1986). *Scientific sociology: Theory and method*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hill.
- Wilson, B. (1993). *Systems: Concepts, methodologies and applications* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organization* (5th ed.). N.J.: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คู่มือดำเนินการรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษฐ์

นิติตปริญญาเอก ปรัชญาคุณภักดิ์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

คำนำ

เอกสารคู่มือแนวดำเนินการรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อในการส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เหมาะสำหรับ กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ ครู ผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือในการดำเนินการรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาย่างต่อการนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการศึกษาต่อไป

ภัทรวรรณ นิลแก้วบรรณวิญญู

นิสิตปริญญาเอก ปรัชญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

เอกสารคู่มือแนวดำเนินการรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อในการส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เหมาะสำหรับกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/องค์กรที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ ครู ผู้บริหาร โรงเรียน ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเอกสารนี้ประกอบด้วย คำชี้แจง วัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาและวัตถุประสงค์เฉพาะกิจกรรมแต่ละเรื่อง ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการศึกษา วางแผนงาน โครงการ/ กิจกรรม การจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลสรุปผลโดยมีรายละเอียดประกอบด้วยสาระสำคัญ 6 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 แนวคิดและหลักการในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

เรื่องที่ 2 การรวมกลุ่มเครือข่าย

เรื่องที่ 3 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

เรื่องที่ 4 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

เรื่องที่ 5 ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เรื่องที่ 6 การเขียนโครงการ

สำหรับขั้นตอนในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีดังนี้

1. ระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 4 เดือน

2. กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์, ครูและบุคลากรทางการศึกษา, องค์กรเครือข่าย, นำเอกสารคู่มือแนวปฏิบัติรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษา

3. ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สารบัญ

บทที่	หน้า
คำชี้แจง.....	211
เรื่องที่ 1 แนวคิดและหลักการในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ.....	213
เรื่องที่ 2 การรวมกลุ่มเครือข่าย.....	215
เรื่องที่ 3 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย.....	216
เรื่องที่ 4 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ.....	227
เรื่องที่ 5 ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	239
เรื่องที่ 6 การเขียนโครงการ.....	260
บรรณานุกรม.....	268

1. แนวคิดและหลักการในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษา ที่เกิดขึ้น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 37 ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาแห่งชาติ มีอำนาจประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งปัจจุบันได้มีการประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 183 เขต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-4) ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็นกลุ่มตามงานที่ปฏิบัติในลักษณะกำกับดูแลประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ของคณะกรรมการและสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ให้จัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ เป็น 3 ส่วน คือ 1) ระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง 2) ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา 3) ระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาที่เป็นนิติบุคคล และ มาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา การแบ่งส่วนราชการตลอดจนให้ระบุอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากร

บุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความสำคัญและจำเป็นคือการบริหารงานด้านวิชาการ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการรวมกันเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2.3 เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนางานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2.4 เพื่อจัดทำแผนงาน/ โครงการและแผนปฏิบัติการด้านงานวิชาการ

1.2.5 เพื่อประเมินผลการทำงานตามแผนงาน โครงการและแผนปฏิบัติการ

ตารางที่ 1 วิธีดำเนินการของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	ผลที่ได้รับ
1. การรวมกลุ่มเครือข่ายและ การเลือกผู้นำเครือข่ายความร่วมมือ	คัดเลือกผู้นำเครือข่ายแบบเจาะจงข จากกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กร ที่จะร่วมเป็นเครือข่ายความร่วมมือ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรที่จะร่วมเป็นเครือข่าย ความร่วมมือ
2. การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และสภาพปัญหา	1. ศึกษาจากคู่มือและการบรรยาย 2. การระดมความคิด 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรในเครือข่าย ทราบปัญหาของการบริหารงาน ด้านวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
3. การจัดทำแผน กลยุทธ์	1. การระดมความคิด 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การอภิปรายกลุ่ม 4. การบรรยายและศึกษาจาก คู่มือการดำเนินการ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผน ในการดำเนินงานภายใต้เครือข่าย ความร่วมมือได้แก่ - แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
4. การจัดทำแผน ปฏิบัติการ/ จัดสร รงบประมาณ	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การระดมความคิด 3. การอภิปราย	กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรในเครือข่าย มีส่วนร่วมในการจัดและจัดสร งบประมาณตามแผนโครงการ/ กิจกรรม
5. การดำเนินการ ตามแผน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่นำ รูปแบบไปใช้ดำเนินการตามแผนงาน โครงการและกิจกรรม	ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการและ กิจกรรม
6. การประเมินผล	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินผลงานที่ได้จากการดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการและกิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม
7. การรายงานผล	จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการและกิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการและกิจกรรม

2. การรวมกลุ่มเครือข่าย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 18-19) ได้กำหนดมาตรฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ 5 มาตรฐาน โดยที่มาตรฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

สภาพที่พึงประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการหรือวิชาชีพ ตามความต้องการ ความสนใจอย่างต่อเนื่อง 1) มีการกำหนดวิธีการและแนวปฏิบัติในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่าย 2) มีการแสวงหาเทคนิคหรือ นวัตกรรม ในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่าย ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลที่ได้รับจากการสร้าง และพัฒนาเครือข่าย สภาพที่พึงประสงค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการสร้างเครือข่ายครอบคลุม ทุกภารกิจงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผลงานที่เกิดจากเครือข่ายมาใช้ประโยชน์ในการจัด การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการ สนับสนุนช่วยเหลือจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไปได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านบุคลากรด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไปครูและ บุคลากรในเครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยะ เริ่มต้นของเครือข่ายต้องเริ่มจากการมีผู้นำเครือข่ายซึ่งผู้นำเครือข่ายนี้อาจเป็นทั้งปัจเจกบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลอาจเป็นคนในท้องถิ่นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ ครูและ บุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการโดยที่ผู้นำเครือข่ายจะเป็นผู้กำหนดประเด็นที่ตนเองสนใจเป็น ผู้จุดประกายให้คนอื่นเริ่มรับรู้ในปัญหาร่วมกันจนเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องรวมตัวกัน เป็นเครือข่ายหากผู้นำสามารถรวมใจสมาชิกเครือข่ายและผลักดันให้เกิดการร่วมใจกันตามเป้าหมาย เครือข่ายก็มีโอกาสประสบความสำเร็จปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดว่าเครือข่าย จะดำเนินการไปได้ยั่งยืนมากน้อยเพียงใดก็คือปริมาณและคุณภาพของสมาชิกเครือข่ายด้วยเหตุนี้เอง การสร้างแนวร่วมของสมาชิกเครือข่ายให้กว้างขวางและดึงกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรที่มี คุณสมบัติเหมาะสมเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายจะก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อเครือข่ายในอนาคต

3. กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543, หน้า 30) ได้สรุปกระบวนการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

3.1 ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ในขั้นตระหนักถึงความจำเป็น ในการสร้างเครือข่ายนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการให้พลัง กลุ่มและความเป็นเครือข่ายในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสมาชิกในเครือข่ายและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเครือข่ายจะต้องมีความเข้าใจถึงขั้นตอน ดังกล่าวเพื่อที่จะได้ส่งเสริมการจัดการตนเองภายในเครือข่ายได้อย่างเหมาะสมโดยมีวิธีการ ดังนี้

3.1.1 การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้นำเครือข่ายต้องสร้างความตระหนักให้แก่สมาชิกในกลุ่มบุคคล

หน่วยงาน/ องค์กรที่รวมกลุ่มเครือข่ายหรือเสนอประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสมาชิกเครือข่ายอาจจะมองไม่เห็นว่าเป็นปัญหา รวมทั้งการคาดการณ์สิ่งที่จะพึงเกิดขึ้นในอนาคตดังนั้นการสร้างควมตระหนักและเสนอให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการกระตุ้นและให้ข้อมูลรวมทั้งการปรึกษาหารือข้อจำกัดของการไม่รวมกลุ่มและผลดีของการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทุกฝ่ายเกิดความตระหนักและเกิดแนวคิดในการรวมกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรซึ่งการเสนอให้เห็นประเด็นปัญหานั้นเป็นหน้าที่ของผู้นำเครือข่ายที่จะต้องนำเสนอสมาชิกกลุ่มเครือข่ายเพื่อการร่วมกันกำหนดแนวทางพร้อมทั้งการค้นหาข้อมูลเพื่อนำเสนอประเด็นปัญหาร่วมกัน

3.1.2 การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง องค์กรจะต้องมีความชัดเจนในศักยภาพของตนเองสมาชิกและผู้นำเครือข่ายต่างล้วนมีศักยภาพหรือความสามารถทั้งที่หลากหลายเครือข่ายควรเปิดโอกาสให้สมาชิกและผู้นำได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และบูรณาการศักยภาพเข้าด้วยกันเพื่อฝึกศักยภาพของเครือข่ายให้เกิดพลังสูงสุด

3.1.3 การสร้างความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกันของสมาชิก สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกันในการก่อตัวของเครือข่ายสิ่งที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสร้างความจริงใจให้กับฝ่ายต่าง ๆ เช่น การให้ความสำคัญในเรื่องของข้อมูลบุคคลความสำคัญของปัญหาความสมเหตุสมผล ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรเกิดความไว้วางใจยอมรับและเห็นความสำคัญที่จะมาร่วมกันเป็นเครือข่ายวิธีการหาแนวร่วมเช่นการสร้างควมคุ้นเคยกับบุคคลที่เป็นแกนนำการศึกษาหรือการติดตามผลงานและการสังเกตการณ์จะเป็นการเสริมสร้างให้เห็นความจริงใจในการแก้ปัญหาซึ่งจะเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่การรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย

3.1.4 สมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ สมาชิกที่เข้าร่วมต้องศรัทธาเครือข่ายมีความเต็มใจที่จะสร้างและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายซึ่งความเต็มใจนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยปราศจากที่มาแต่เป็นสิ่งที่ได้จากการเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายที่จะมีต่องานของตนผนวกเข้ากับ ความเชื่อและศรัทธาที่มีต่อกัน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนและมีเป้าหมายระยะยาวร่วมกันด้วยความเต็มใจที่จะสร้างและเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทำให้กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรที่รวมกลุ่มเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดตั้งได้มากกว่าเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งอย่างเป็นทางการโดยความพยายามจากภายนอก

3.1.5 สมาชิกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันเครือข่ายต้องมีวัฒนธรรม องค์กรร่วมกันได้แก่การมีความสัมพันธ์แนบแน่นมากกว่าแนวดิ่งสมาชิกทุกคนเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันมีสายใยวัฒนธรรมเป็นสิ่งเชื่อมโยงสมาชิกของเครือข่ายเข้าด้วยกันกลุ่มเครือข่าย

ที่มีวัฒนธรรมของตนเข้มแข็งอยู่แล้วเมื่อรวมตัวกันเป็นเครือข่ายย่อมทำให้วัฒนธรรมของเครือข่ายมีความเข้มแข็งด้วยซึ่งหน้าที่ของวัฒนธรรมเครือข่ายคือการจำแนกกลุ่มเครือข่ายให้แตกต่างกัน สร้างความรู้สึกในการเป็นสมาชิกของเครือข่ายหล่อหลอมสมาชิกใหม่ของเครือข่ายสร้างเสถียรภาพของเครือข่าย

3.1.6 สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ สมาชิกต้องตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายรับรู้ถึงปัญหาหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดความสำนึกว่าหากไม่รวมกันเป็นเครือข่ายแล้วทุกคนจะได้รับผลกระทบทั้งสิ้น โดยการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์นโยบายกิจกรรมแผนการดำเนินงานของเครือข่ายและกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นสมาชิกของเครือข่าย

3.1.7 เครือข่ายมีความพร้อมและมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย ก่อนสร้างเครือข่ายควรมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่ายเป็นการศึกษาข้อมูลและสภาพการณ์ความพร้อมในกลุ่มของตนเองและข้อมูลของกลุ่มเครือข่ายอื่นรวมทั้งสภาพการณ์ทางสังคมเพื่อให้ทราบสภาพการณ์ปัจจุบันที่เป็นอยู่มีความจำเป็นต้องใช้พลังเครือข่ายในการจัดการหรือไม่และเพื่อทราบว่าเครือข่ายที่จะดำเนินการส่งเสริมให้เกิดขึ้นมาใหม่หรือเครือข่ายที่มีอยู่นั้นเป็นเครือข่ายประเภทใด ถ้าเป็นเครือข่ายที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันสิ่งที่ควรดำเนินการคือการเตรียมความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการแต่ถ้าเป็นเครือข่ายที่ภาคส่วนต่าง ๆ เมื่อทราบถึงสภาพปัญหาการบริหารจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการและมีความจำเป็นที่จะต้องรวมกลุ่มเครือข่าย

3.1.8 กลุ่มบุคคล/ หน่วยงาน/ องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่าย ต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน องค์กรที่รวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน โดยการค้นหาความต้องการและการหาจุดร่วมในการพัฒนาเครือข่ายเป็นการดำเนินการหลังจากที่ทุกฝ่ายได้ตกลงที่จะมีการปรึกษาหารือและจะเลือกใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่กลุ่มได้กำหนดขึ้นการหาความต้องการหรือจุดร่วมของแต่ละกลุ่มเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและวิธีการที่จะดำเนินการเป็นเครือข่ายเพื่อบอกว่าเครือข่ายนั้นจะมีทิศทางในอนาคตอย่างไร โดยในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและวิธีการแก้ปัญหานั้นอาจจะมีการแลกเปลี่ยนหรือประสานผลประโยชน์เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานและการรักษาผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย

3.2 ชั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย เป็นระยะเริ่มต้นหลังจากที่กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรเกิดความตระหนักในการสร้างเครือข่ายแล้วแต่ยังมีสมาชิกบางกลุ่มยังไม่ชัดเจน

ในวัตถุประสงค์ของเครือข่ายจึงต้องมีการกระตุ้นประสานสัมพันธ์เพื่อทบทวนให้เกิดแนวคิดวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเองและแรงกดดันจิตใจมีความต้องการที่จะลงมือทำในกิจกรรมนั้น เมื่อสมาชิกได้รู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เป้าหมายของเครือข่ายอย่างชัดเจนแล้วก็ร่วมกันเป็นเครือข่ายทำให้เครือข่ายมีสมาชิกที่เหมาะสมการกระตุ้นให้เกิดการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่เร่งให้สมาชิกต้องรวมกันเป็นเครือข่ายเร็วยิ่งขึ้น

3.2.1 มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะ เครือข่าย ต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารเทคนิควิธีการ ประสบการณ์การสื่อสารเป็นแกนกลางที่ทำให้เครือข่ายเชื่อมโยงกัน ได้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นการสื่อสารแบบหลายช่องทางเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกโดยอิสระคล่องตัวเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันให้มากที่สุดถึงแม้ว่าเครือข่ายจะมีระบบการสื่อสารหลักผ่านทางผู้ประสานงานอยู่แล้วก็ตามแต่ไม่ควรกำหนดให้เป็นระบบการสื่อสารที่ตายตัวและต้องผ่านขั้นตอนตามที่กำหนดเพราะจะทำให้เครือข่ายมีระบบที่มากขึ้นตอนเกินไปเกิดความล่าช้าและยุ่งยากในการดำเนินงาน

3.2.2 มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปกป้องคุ้มครองสมาชิกและสนองความต้องการให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่ายและอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเครือข่ายอย่างจริงจัง

3.2.3 มีการสื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรม สื่อสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของเครือข่ายและมวลสมาชิกเพื่อระดมความร่วมมือและสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานของเครือข่ายและขยายเครือข่ายออกไปในวงกว้างมากขึ้นจัดบรรยากาศให้สมาชิกได้ไปมาหาสู่กันสร้างบรรยากาศการรวมกลุ่มบนพื้นฐานของความรักความเอื้ออาทรสมานฉันท์ ซึ่งจะนำไปสู่การเชื่อมโยงให้เกิดความร่วมมืออย่างมีพลัง

3.2.4 มีการชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาร่วมกัน ชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาร่วมกันให้กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/องค์กรได้รู้และเข้าใจว่าการรวมกลุ่มสมาชิกเครือข่ายจะมีสถานการณ์และบทบาทในเครือข่ายอย่างไรมีโอกาสที่จะพบความสำเร็จอย่างไรเมื่อประสบปัญหาหรือเกิดวิกฤตการณ์ขึ้นเครือข่ายต้องเข้าไปสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งจะนำไปสู่การเป็นสมาชิกใหม่ของเครือข่ายได้

3.2.5 มีการประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ ประสาน หน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการและแหล่งทุนเพื่อการให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะหน่วยงานองค์กรที่จะให้ความร่วมมือด้านการพัฒนางานวิชาการการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้แก่สถาบันอุดมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงที่มีภูมิปัญญาในชุมชนหน่วยงาน/ องค์กรเอกชน ที่มีศักยภาพ

3.2.6 เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่

เครือข่าย เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย เป็นโครงการที่เกิดจากความร่วมมือของกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ ที่จะรวมกลุ่มเครือข่าย โดยที่เครือข่ายต่าง ๆ เหล่านี้มีศักยภาพทักษะและประสบการณ์แตกต่างกันจึงถือเป็นการแลกเปลี่ยนแบ่งปันในสิ่งที่ตนเองมีให้กับผู้อื่นแสดงออกถึงความมีน้ำใจและการเป็นผู้ให้

3.3 **ขั้นสร้างพันธมิตรผู้ร่วมกัน** ในขั้นตอนนี้เป็นจุดก่อเกิดความร่วมมือของความเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเครือข่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายโดยในขั้นตอนมีวิธีการจัดการ ดังนี้

3.3.1 สมาชิกเครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาคควรกำหนด วัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันว่าจะดำเนินการในเรื่องใดในระยะเวลาใด ใครเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์นั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ส่วนการตั้งข้อตกลงร่วมคือการสร้างข้อตกลงร่วมในเรื่องของกิจกรรมและผลประโยชน์ที่จะพึงเกิดขึ้นรวมทั้งการมอบหมายภารกิจที่แต่ละบุคคลหรือคณะทำงานแต่ละคณะจะต้องลงมือปฏิบัติ เช่นคณะทำงานการจัดหาข้อมูลคณะทำงานด้านการประสานงานด้านการหางบประมาณ เป็นต้น

3.3.2 **เครือข่ายมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม** มีการกำหนดบุคลากรฝ่ายกำกับ ติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเพราะจะช่วยให้ทุกฝ่ายเห็นศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง และพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยต่างฝ่ายต่างร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และให้เกิดการดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การให้ทุกฝ่ายร่วมกันตรวจสอบกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด โครงการ/ กิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของเครือข่าย ทั้งหมดกล่าวคือ มีการยินยอมพร้อมใจที่จะแสดงความจริงใจในการทำงานด้วยความโปร่งใส เพื่อความสำเร็จของงานและความเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงเพื่อให้ทราบว่ากิจกรรมและผล การดำเนินการของเครือข่ายเป็นอย่างไรมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอย่างไรและควรมี การปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

3.3.3 **มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน** เครือข่ายควรกำหนดบทบาท ของสมาชิกให้ชัดเจนได้แก่การกำหนดในรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เข้าร่วม เป็นเครือข่าย โดยเฉพาะผู้นำเครือข่ายและคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนดกฎระเบียบ ที่ควรจะมีต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เป็นเสมือนการกำหนดภารกิจและการดำเนินการ ตามแผนที่วางไว้และควรมีการวางแผนเครือข่ายเพื่อเป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือ

คณะทำงานชุดใดชุดหนึ่งได้เป็นผู้รับผิดชอบหรือเป็นเจ้าของในเรื่องนั้น ๆ เพราะในความเป็นจริงที่ว่าการรวมตัวเป็นเครือข่ายของแต่ละเครือข่ายนั้นส่วนใหญ่จะเป็นการรวมกันเพื่อวัตถุประสงค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและมีการรักษาระดับความสัมพันธ์นั้นไว้

3.3.4 สมาชิกสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันสมาชิก

เครือข่ายควรสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้แก่ การส่งเสริมการรักษาผลประโยชน์และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกล่าวคือหลังจากที่ทุกฝ่ายในเครือข่ายได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายแผนงานมีการมอบหมายภารกิจหน้าที่และกิจกรรมที่ทำร่วมกันแล้วกระบวนการที่จะทำให้เครือข่ายเกิดความต่อเนื่องคือการมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่นการมีจดหมายข่าวทุก ๆ 3 เดือน การสรุปผลงานในรอบ 6 เดือน และการประชุมใหญ่ประจำปี

3.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาต้องมีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึงเพื่อให้สมาชิกในเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกล่าวคือเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความไหลลื่นของข้อมูลข่าวสารที่จะทำให้สมาชิกรับและให้ความหมายที่เหมาะสมกับข้อมูลนั้น การจัดระบบการติดต่อสื่อสารในที่นี้อาจหมายถึงการสะท้อนข้อมูลจากภายในเครือข่ายที่ต้องการสื่อความหมายและความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่ายที่ก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจต่อกระบวนการทำงานของเครือข่ายซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะต้องเป็นการจัดระบบการสื่อสารแบบสองทางที่สามารถเป็นเสียงสะท้อนจากฝ่ายต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันการจัดระบบการติดต่อสื่อสารของเครือข่าย

3.3.6 สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารการศึกษา และครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างกิจกรรมให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 2) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยการประสานเชื่อมโยงหน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเครือข่ายเพื่อให้เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และจะต้องมีการระดมทรัพยากรความรู้วิทยากรอาคารสถานที่ฯ เพื่อให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3.4 ชั้นบริหารจัดการเครือข่ายการบริหารจัดการเครือข่ายควรเป็นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยมีลักษณะ ดังนี้

3.4.1 เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เครือข่ายควรมีกระบวนการดำเนินงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบผู้นำเครือข่ายต้องมีความชัดเจนในการบริหารจัดการ

เครือข่ายและมีความจริงใจในการพัฒนางาน โดยการสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพและความสนใจในแต่ละด้านให้สามารถเป็นแกนนำในเรื่องที่ถนัดสามารถโน้มน้าวชักจูงให้กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรรวมกันจัดตั้งเป็นกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ได้การดำเนินการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) ระบบข้อมูลสารสนเทศ 2) ค้นหาจุดเด่นหรือความสำเร็จ 3) สร้างแนวคิดใหม่ 4) สร้างงานใหม่ 5) กิจกรรมเครือข่ายและ 6) การตรวจสอบและประเมินผล

3.4.2 เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ เครือข่ายควรมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปโครงสร้างการบริหารเครือข่ายจะประกอบด้วยประธาน รองประธาน เลขานุการ ประชาสัมพันธ์ ปฏิคม เจริญญิก ฝ่ายงานด้านต่าง ๆ ฝ่ายตรวจสอบและกรรมการอื่น ๆ ที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่กันตามตำแหน่งอย่างชัดเจน

3.4.3 เครือข่ายมีการจัดทำแผน การวางแผนประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญคือ จุดหมายวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดทางเลือกในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากร การสนับสนุนการทำแผนไปใช้และการควบคุมประเมินผลการปฏิบัติตามแผนควบคุมแผน ผู้บริหารเครือข่ายที่ดีจะต้องมีความสามารถในการวางแผนกล่าวคือผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนสามารถวางแผนในหน่วยงานหรือเครือข่ายเพื่อการดำเนินการดำเนินการบริหารจัดการเครือข่าย

3.4.4 เครือข่ายมีการปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วยการดำเนินการปฏิบัติตามแผน จะต้องทำความเข้าใจส่วนประกอบ ทางเทคนิคของแผน โดยเน้นถึงปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับวิชาการ เฉพาะด้านหรือเทคนิคแต่มุ่งเน้นไปทางด้านมนุษยสัมพันธ์และปฏิภริยาของผู้ปฏิบัติที่มีต่อแผน กำหนดบทบาทของผู้ดำเนินการตามแผน การจัดเตรียมบุคคลผู้ปฏิบัติตามแผนและการกำหนดมอบหมายความรับผิดชอบ การเตรียมแผนปฏิบัติงานการดำเนินการตามแผนตามกระบวนการ ทุกขั้นตอน ปรับปรุงแผนให้เหมาะสม รายงานผลการปฏิบัติตามแผนตั้งแต่ต้นจนถึงการสิ้นสุดของแผน

3.4.5 เครือข่ายมีการประเมินผล เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยให้ผู้นำเครือข่ายตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ/ แผนงานกล่าวคือแผนงาน/ โครงการที่ได้ดำเนินการแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการการประเมินขณะที่แผนงาน/ โครงการกำลังดำเนินการอยู่และการประเมินผลแผนงาน/ โครงการหลังจากการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว

3.4.6 เครือข่ายมีการควบคุมตรวจสอบ ควรมีการควบคุมตรวจสอบเมื่อมีการกำหนดบทบาทหน้าที่แล้วต้องมีการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีการรับรู้กันอย่างโปร่งใส โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเงินถ้าอยู่ในมือเหรียญหรือฝ่ายการเงินเพียงฝ่ายเดียวย่อมมีโอกาสเกิดการรั่วไหลเงินสูญหายหรือถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวการควบคุมตรวจสอบกันและกันอยู่เสมอจะช่วยให้เครือข่ายหรือสมาชิกไม่มีปัญหาหรือป้องกันปัญหาหรือแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

3.5 ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ ในขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายนี้เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะทำให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งและยั่งยืนโดยมีวิธีการ ดังนี้

3.5.1 สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ผู้บริหาร ครู และองค์กรเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตรที่แท้จริง หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน โดยที่การให้ผลประโยชน์ตอบแทนนั้นอาจมิได้หมายถึงการให้เงินหรือทุนเท่านั้นแต่หมายถึง ความร่วมมือและเอื้ออาทรต่อกันและในบางครั้งอาจปรับเปลี่ยนการให้รางวัลและผลตอบแทนเป็นความรู้สึกละเอียดที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีการพบปะเสวนากันภายใต้ความสัมพันธ์ของความเป็นพี่น้องและการพึ่งพาอาศัยตลอดจนเป็นการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกและภาคีเครือข่าย

3.5.2 สมาชิกมีอิสระในความคิดยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ควรส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายมีอิสระในความคิดให้เกียรติและยอมรับในความคิดเห็นของกันและกันทำให้ความคิดของสมาชิกมีความหลากหลายทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันดังนั้นการที่จะทำให้ความแตกต่างดังกล่าวนี้อยู่กันอย่างราบรื่นก็คือการให้เกียรติการยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งเท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมองเห็นทางเลือกอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากที่ตนคิดเห็น ทำให้มองเห็นจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละทางเลือกทำให้รู้จักการวิเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลจากการหลอมรวมของทุกความคิดซึ่งเหมาะสมมากที่สุดบนพื้นฐานของการยอมรับร่วมกัน

3.5.3 มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดการความขัดแย้ง เครือข่ายควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดการความขัดแย้งเนื่องจากว่าการทำงานของเครือข่ายหลายประเภทยังถูกมองว่าเป็นกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กรที่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในสังคม เพราะมีแนวทางการทำงานที่แตกต่างกันไปจากระบบการทำงานในรูปแบบเดิมหรือการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ฉะนั้นเครือข่ายจะต้องสร้างวัฒนธรรมเพื่อจัดการความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้โดยการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงที่ถูกต้องและเคารพในความแตกต่างและการทำงานด้วยความรู้จริงพร้อมทั้งการใช้ความรู้ในการจัดการอย่างเหมาะสม

3.5.4 มีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรเครือข่ายควรมีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้กิจกรรมของเครือข่ายเป็นที่ยอมรับและเป็นเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในเครือข่ายของตนและเครือข่ายอื่น ๆ โดยสมาชิกเครือข่ายมีโอกาสได้เข้ามาสรุปบทเรียนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานร่วมกัน ผลจากการมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนากิจกรรมที่ใช้ความรู้เป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดกระบวนการทำงานที่หลากหลายและกลายเป็นเครือข่ายประชาสังคมที่กว้างขวางออกไป

3.5.5 มีการสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน องค์กรเครือข่ายควรสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นการให้เครือข่ายได้ทบทวนตัวเอง ได้รู้ถึงศักยภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเครือข่ายแล้วนำไปสู่การพัฒนาและการจัดการเครือข่ายที่ต่อเนื่องการทบทวนบทเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น กระบวนการทำงานร่วมกันการจัดการเครือข่ายแล้วสรุปเป็นชุดความรู้จะทำให้เครือข่ายนั้นมีภูมิความรู้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีแนวทางการทำงานที่หลากหลาย การทบทวนและสรุปบทเรียนนั้นเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในเครือข่ายและกลุ่มบุคคลทั่วไปที่จะนำข้อสรุปและความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมของกลุ่มและเครือข่ายเป็นที่ยอมรับและเป็นเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

3.5.6 มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีมมีบรรยากาศภายในกลุ่มควรอบอุ่นและเป็นมิตรต่อกันสมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ของกลุ่มตรงกันสนทนาและปรึกษาในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มสมาชิกได้แย้งด้วยเหตุผลและหลักการไม่นำความรู้สึกส่วนตัวและอคติมาเกี่ยวข้องแม้มีการขัดแย้งกันในด้านความคิดแต่สมาชิกทุกคนแต่สมาชิกทุกคนยังเต็มใจที่จะเป็นส่วนรวมของกลุ่มการพิจารณาความมุ่งสร้างสรรค์และแก้ปัญหาในการทำงาน การตัดสินใจดำเนินการของกลุ่มเป็นไปโดยความเห็นร่วมกันเป็นส่วนใหญ่บนพื้นฐานของความถูกต้องและความดีทุกคนยอมรับในความสามารถของกันและกัน

3.5.7 เครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีลักษณะที่สำคัญของทีม ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน 2) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน 3) มีโครงสร้างของทีม ระบบพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่มซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal group)

4) สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน ในแต่ละทีมสมาชิกมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของสมาชิก

3.5.8 เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน สมาชิกและระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นที่ทำให้เกิดเครือข่ายและทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงานสมาชิกของเครือข่ายหมายถึงสมาชิกทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยสมาชิกทั่วไป ผู้นำและผู้บริหารจัดการเครือข่ายและพนักงานต่าง ๆ ของเครือข่ายสมาชิกของเครือข่ายและระบบ ความสัมพันธ์ที่ดีที่สนับสนุนให้เครือข่ายประสบความสำเร็จควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) สมาชิก มีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน 2) สมาชิกมีผู้นำเครือข่ายที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกล้าตัดสินใจ 3) สมาชิกมีความรักความเมตตาความเอื้ออาทรสมานฉันท์สามัคคีกัน 4) สมาชิกรวมกลุ่มกัน อย่างหนาแน่นมีพันธสัญญาที่หนักแน่นและรักษาพันธกรณีมีความจริงใจจริงจังศรัทธาต่อกัน 5) สมาชิกมีค่านิยมร่วมกันมีความเข้าใจให้เกียรติกันและกันมีสัมพันธ์กันด้วยจิตวิญญาณไม่ใช่ เพื่อประโยชน์เพียงอย่างเดียว

3.5.9 มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทุกระดับ การเริ่มต้นจากจุดเล็ก และขยายเป็นหน่วยใหญ่ เป็นกระบวนการหนึ่งของการทำงานในเครือข่ายโดยเป็นทั้งขั้นตอนของ การก่อตัวและกระบวนการทำงานซึ่งเครือข่ายที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความเข้มแข็งนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการไม่มองข้ามในจุดเล็กเริ่มต้นจากการทำงานในสิ่งที่รู้และเข้าใจแล้วค่อย ๆ เชื่อมประสานกับองค์กรอื่นเครือข่ายอื่นในประเด็นกิจกรรมที่หลากหลายซึ่งเป็นผลให้การทำงานของ เครือข่ายนั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่มากขึ้นและกระบวนการ ทำงานที่เชื่อมประสานของเครือข่ายในลักษณะนี้เป็นการทำงานที่ควบคู่กันไปทั้งการทำงาน ในระดับพื้นที่และการสานต่อในระดับนโยบาย

3.5.10 เครือข่ายมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เครือข่ายต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้โดยที่ทุกฝ่ายต่างทำงานด้วยความไว้วางใจและการติดตามและประเมินผล ที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผลการดำเนินการและการทำงานในทุกขั้นตอน กิจกรรม ที่ควรทำ คือ การให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ/ กิจกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ ทำงานในทุกขั้นตอนส่วนในระดับภาพรวมของเครือข่ายคือการตรวจสอบระหว่างเครือข่ายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานร่วมกันทำให้กิจกรรมของเครือข่ายมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

3.6 ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เนื่องด้วยวงจรชีวิตเครือข่ายก็มีลักษณะ วงจรชีวิตคล้ายคลึงกับสรรพสิ่งที่มีการเกิดขึ้นตั้งอยู่และดับไปแต่วงจรชีวิตเครือข่ายนั้นอาจมี ศักยภาพจะพลิกฟื้นขึ้นมาใหม่ได้โดยใช้แนวทางและวิธีการที่เหมาะสมซึ่งขั้นตอน วิธีการรักษา ความสัมพันธ์และความต่อเนื่องของเครือข่ายมีแนวทาง ดังนี้

3.6.1 มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับ โดยทั่วกัน การที่จะรักษาเครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจนทั้งในแง่ของเวลา ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมการวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬา สันทนาการระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่น ร่วมกันการประชุมประจำปี มีระบบการสื่อสารที่ช่วยสร้างความเข้าใจและสานต่อความสัมพันธ์ของเครือข่ายให้ยั่งยืน

3.6.2 มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไปควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่จัดในช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้สมาชิกของเครือข่ายพึงตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัมพันธภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันที่อาจเกิดขึ้น สมาชิกควรแสดงความเป็นมิตรต่อกัน เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องรีบแก้ไขและดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เกิดความเข้าใจกันใหม่

3.6.3 กำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ เครือข่ายควรมีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน สมาชิกจะยังเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายตราบนานเท่าที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะดึงดูดให้เข้าไปมีส่วนร่วม การจัดกลุ่มของสิ่งจูงใจที่ใกล้เคียงกันออกเป็นกลุ่ม ๆ อาทิ ค่าตอบแทนเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับ อันจะนำไปสู่มาตรการในการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง ตามทฤษฎีของ Maslow ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem needs) ที่อยู่ในรูปของอำนาจเกียรติยศชื่อเสียง หรือสถานะทางสังคมเป็นสิ่งที่นำมาใช้จูงใจได้ อาจทำเป็นรูป “สัญลักษณ์” บางอย่างที่สื่อถึงการได้รับเกียรติยศ การยกย่องและมีคุณค่าทางสังคม เช่น การประกาศเกียรติยศ เข็มเชิดชูเกียรติ โล่เกียรติยศ

3.6.4 การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ หลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินการไปเนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานที่เพียงพอทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากร ที่สำคัญคือเงินทุนในการดำเนินงานซึ่งเปรียบเสมือนเลือดที่ไหลเวียนหล่อเลี้ยงเครือข่ายให้สามารถดำเนินการต่อไปได้เมื่อขาดเงินทุนเพียงพอที่จะจุนเจือ เครือข่ายอาจต้องปิดตัวลงในที่สุด หากได้รับการสนับสนุนจะต้องมีระบบตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างรัดกุม และมีการรายงานผลเป็นระยะ หากการดำเนินงานไม่คืบหน้าอาจให้ระงับทุนได้

3.6.5 การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไข้ปัญหา ควรมีการให้ความช่วยเหลือและการแก้ไข้ปัญหาภายในเครือข่ายปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเครือข่าย ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล

การจัดการความรู้การจัดการระบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพและการแก้ไขปัญหาภายนอก
เครือข่าย เช่น การไม่รับการตอบสนองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นต้นสิ่งเหล่านี้แกนนำ
ผู้ประสานงานและสมาชิกในเครือข่ายจะต้องมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมีการช่วยเหลือ
ทั้งในด้านทุนงบประมาณและกระบวนการจัดการ โดยมีการแบ่งงานและความรับผิดชอบต่อหน่วย
ปฏิบัติการต่าง ๆ ในรูปแบบของศูนย์ประสานงานคือการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่สมาชิก
ในเครือข่ายทั้งในด้านงบประมาณการให้คำปรึกษาและกระบวนการทำงานแก่ฝ่ายต่าง ๆ
ที่จะช่วยเหลือในด้านการปรึกษาหารือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.6.6 มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง ควรมีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่
ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่องเมื่อเวลาผ่านไปอาจจะมีหลายเครือข่ายหลายกิจกรรมการพัฒนาที่ประสบ
ความล้มเหลวเพราะการขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำพาเครือข่ายให้บรรลุความสำเร็จ
และมีความต่อเนื่องกล่าวคือ ในการใช้พลังกลุ่มและความเป็นเครือข่ายในการแก้ปัญหาสิ่งหนึ่ง
ที่เป็นปัญหาของเครือข่าย คือ การขาดการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่จะมาสานต่อกิจกรรมและกระบวนการ
พัฒนาเครือข่ายที่มีกระบวนการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่องจะมีโอกาสในการพัฒนา
เครือข่ายให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนมากกว่ากลุ่มที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ดังนั้น
การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาผู้นำจะเป็นการช่วยให้เครือข่ายทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมให้ผู้นำรุ่นใหม่ของเครือข่ายด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ 1) การให้โอกาส
แก่ผู้มีความรู้ความสามารถให้เข้ามารับผิดชอบในการทำงานของเครือข่าย 2) การเสริมสร้างผู้นำ
รุ่นใหม่ในการเรียนรู้กับกระบวนการทำงานของเครือข่าย 3) การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกและ
คนรุ่นใหม่ในเครือข่ายโดยการศึกษาดูงานการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

4. องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

4.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินภารกิจของเครือข่าย

การดำเนินงานตามขอบข่ายและภารกิจของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาสิ่งที่เครือข่าย
ควรจะคำนึงถึงเกี่ยวกับกิจกรรมสำคัญที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพการดำเนินภารกิจของเครือข่าย
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, หน้า 58) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย ดังนี้

4.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Common vision) วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่
สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน
และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อน
เกิดพลังมีความเป็นเอกภาพและช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
องค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมประกอบด้วย 1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้าง

บรรยากาศและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยอิสระ 4) สนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงบวก

4.1.2 มีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายว่าการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนที่ผู้กระทำทางสังคมทั้งหลายมาแลกเปลี่ยนสินค้าบริการรวมทั้งสิ่งที่เป็นวัตถุและไม่เป็นวัตถุ เช่น สิ่งของ อาหาร การยอมรับทางสังคมเกียรติภูมิ เป็นต้น

4.1.3 การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี การสื่อสารเป็นกระบวนการของการถ่ายทอดสาร (Message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้ส่งสาร (Source) ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้รับสาร (Receiver) โดยผ่านสื่อ (Channel) ความสำคัญของการสื่อสารมีดังนี้ 1) ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคลและสังคมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน 2) พัฒนาความเจริญก้าวหน้าตัวบุคคลกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กร 3) สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีโดยสะท้อนให้เห็นความเจริญรุ่งเรืองเรื่องวิถีชีวิตประวัติศาสตร์ที่ได้รับการบันทึกและการบอกเล่าสืบต่อกันมา 4) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกฎระเบียบการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคม 5) เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ผลงานของกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/ องค์กร 6) เป็นกลไกการกระจายข่าวสารด้านการเมืองการปกครองของสังคม

4.1.4 การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว เครือข่ายมีการทำงานและมีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่สร้างขึ้นเป็นการสื่อความหมายร่วมกันแล้วการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholders participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็งคั้งนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะหุ้นส่วน (Partner) ของเครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal relationship) คือความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical relationship) ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง

4.1.5 การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการปรับตัว เครือข่ายมีการทำงานและมีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่สร้างขึ้นเป็นการสื่อความหมายร่วมกันแล้วการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวเข้าหากันเป็นสิ่งที่เครือข่ายส่วนใหญ่ได้ดำเนินการเพราะการเรียนรู้และการปรับบทบาทเข้าหากันนั้นเป็นทั้งแนวคิดและวิธีปฏิบัติกล่าวคือ การที่เครือข่ายจะมีความเติบโต

และมีความมั่นคงจะต้องมีการแสวงหาความรู้มีการสะสมประสบการณ์และมีการปรับบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับกลุ่มองค์กรเครือข่ายและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความรู้ใหม่วิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นรวมทั้งเพื่อให้เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานที่หลากหลายซึ่งการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้สามารถใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาดูงานการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำการศึกษาแบบเจาะลึกในพื้นที่และการถอดบทเรียนร่วมกัน เป็นต้น

4.1.6 การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา ความเป็นเครือข่ายในยุคใหม่นอกจากจะเป็นการสร้างความเป็นภาคีร่วมบนเส้นทางของนวัตกรรมการเรียนรู้ เช่น เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครือข่ายทางอากาศของวิทยุร่วมด้วยช่วยกันแล้วการสร้างความเป็นเครือข่ายดังกล่าวยังก่อให้เกิดกระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ที่คนในสังคมไม่จำเป็นต้องเห็นหน้าตาและพบปะซึ่งกันและกัน หรืออาศัยพื้นที่ดำเนินการเพียงแต่มีความรู้สึกร่วมว่าจะต้องร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งพากันก็สามารถสร้างความเป็นเพื่อนเป็นที่เป็นที่นอองและความเป็นเครือข่ายได้ การเกิดขึ้นของนวัตกรรมเป็นกระบวนการทำงานของเครือข่ายในรูปแบบใหม่ที่เน้นการประสานความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งพากันในคราวที่จำเป็นเท่านั้น โดยที่ต่างคนต่างอยู่และทำงานของตน แต่เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับสังคมทุกฝ่ายก็มาร่วมมือกัน โดยใช้เทคโนโลยีที่สะสมในการติดต่อสื่อสาร

4.1.7 การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการหรือกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในการทำงานตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การฝึกทักษะการประชุมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานการนิเทศ เป็นต้น การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายที่แท้จริง คือการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทางกายใจและความคิดเพื่อเกิดปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องและสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ดังนี้คือ พัฒนาทางกายอารมณ์ (EQ) ความสามารถทางจิตทัศนคติแรงจูงใจความสุขจิตสำนึกจิตวิญญาณค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรมจริยธรรม (MQ) พัฒนาการคิดทักษะความคิด (IQ) ไหวพริบปฏิภาณ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมภูมิปัญญา

4.1.8 การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่ายเพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่ายและที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ซึ่งในความรู้สึกเป็นเจ้าของนั้นจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด ผลดีของการมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการเครือข่าย ได้แก่ 1) ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา

มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ยิบรอบคอบ 2) ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน
3) เป็นการขจัดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการดำเนินนโยบายใด ๆ ของหน่วยงาน 4) ก่อให้เกิด
การประสานงานที่ดีทำให้การบริหารเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4.1.9 การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผล

การปฏิบัติงานที่มอบหมายไปแล้วนั้นย่อมแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
และยังเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าการมอบหมายงานอีกด้วยการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
(Performance monitoring) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าของงานที่มอบหมาย
ลดความเสียหายของงานที่อาจเกิดขึ้นทั้งยังเป็นเครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่สม่ำเสมอและต่อเนื่องเมื่อเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้รวมถึงทราบแนวโน้มของ
ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานช่วยให้สามารถแก้ไขได้ทันเวลา

4.2 เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย สมาชิกเครือข่ายจะต้องได้รับการพัฒนา
เพื่อให้เกิดความรู้ทักษะที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการที่จะ
ดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของเครือข่ายร่วมกันการเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสม
ดังนี้

4.2.1 การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเปลี่ยนพฤติกรรม
ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรมเป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการ
ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการ
อย่างมีระบบซึ่งจะเกิดขึ้นได้หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม
และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

4.2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการภารกิจ
ร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสมาชิกจะมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติ
หรือทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกันไปด้วยเมื่อเสร็จสิ้นการประชุมเชิงปฏิบัติการจึงต้องมีผลลัพธ์
หรือผลงานจากการปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีการนำผลงานจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไปปรับปรุง
หรือพัฒนาให้แล้วเสร็จภายหลังจากการประชุมเสร็จสิ้นไปแล้วเช่นการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา
หลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำข้อสอบมาตรฐานการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำร่าง
แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นต้นการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม
ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ อย่างมี
ประสิทธิภาพเพราะการฝึกอบรมนี้เน้นทั้งด้านวิชาการหรือทฤษฎีและด้านปฏิบัติโดยคำนึงถึง
การเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่ตนเรียนรู้มาปฏิบัติในสถานการณ์ทางงานอันแท้จริง

ได้การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เป็นระยะเวลานานหลายวัน โดยเน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands-on-training)

4.2.3 การปฏิบัติจริง เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-one) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ (On the job training) เพื่อให้บุคลากรหรือสมาชิกเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริงในภาคสนามสถานที่จริงเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานเน้นทักษะ (Skills) ของการปฏิบัติงานซึ่งมีขั้นตอนและหลักปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติจริงจะต้องถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำเครือข่ายหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายฝ่ายบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นฝ่ายที่กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกปฏิบัติจริงในขณะปฏิบัติงานให้ชัดเจนและกำหนดเกณฑ์วัดที่ชัดเจนซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดผลงานหลักถึงประสิทธิภาพของผู้ดำเนินการฝึกอบรมปฏิบัติจริงได้อีกด้วย

4.2.4 การระดมความคิดหรือการระดมสมอง (Brain storming) เป็นการประชุมร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อแสดงความคิดเห็นประสบการณ์ความรู้ ความเข้าใจหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ซึ่งมีหลักการสำคัญว่าต้องการให้สมาชิกในที่ประชุมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะร่วมกันให้มากที่สุดในเวลาที่กำหนดไว้สั้น ๆ โดยไม่มีการขัดจังหวะสอบถามหรือหยุดอภิปรายความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่สมาชิกเสนอขึ้นบนพื้นฐานว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นเมื่อมีการริเริ่มการคิดต่อหรือการปรับจากความคิดที่มีมาก่อน การระดมความคิดจึงเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกต่างคนต่างเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของสมาชิกแต่ละคนอาจเป็นการคิดต่อเนื่องจากที่สมาชิกคนอื่นเคยเสนอไว้ก่อนหน้าแล้วจึงมีการระดมกันโดยทั่วไปแล้วการระดมความคิดมักใช้ในวงการสร้างสรรค์ (Creative) จำนวนสมาชิกที่ร่วมระดมความคิดถ้าจะให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดควรอยู่ระหว่าง 4 ถึง 9 คน จุดเน้นของการระดมความคิด คือ เน้นให้มีการแสดงความคิดเห็นออกมา (Expressiveness) เน้นการไม่ประเมินความคิดในขณะที่กำลังระดมสมอง (Non-evaluative) เน้นปริมาณของความคิด (Quantity) เน้นการสร้างความคิด การระดมความคิดเกิดขึ้นในกลุ่ม

4.2.5 การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมและผลสัมฤทธิ์ให้ทั้งตัวบุคลากรเองและทีมงาน/ หน่วยงาน แต่ทั้งนี้ในการศึกษาดูงานบุคลากรนั้น มีประโยชน์อย่างมากทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม นั่นคือ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์มุมมองความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกันบนสถานการณ์เดียวกันหรือเหตุการณ์เดียวกัน ทำให้ได้เห็นถึงเทคนิค/วิธีการในการนำมาปรับใช้หรือการแก้ปัญหาอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานประเด็นคำถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณงาน ได้แก่ 1) การศึกษาคุณงานจะมีส่วนในการแก้ปัญหาคำถามเกี่ยวกับการทำงานให้กับตนเองอย่างไร 2) การศึกษาคุณงานจะก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้กับการทำงานได้อย่างไร 3) การศึกษาคุณงานมีประโยชน์ต่อทีมงานและหน่วยงานอย่างไรวิธีการศึกษาคุณงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

4.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ที่มีความสำคัญหรือจำเป็นต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรนำแนวคิดวิธีการและการประยุกต์ทฤษฎีต่าง ๆ ไปสู่แผนการปฏิบัติ (Plan of actions) ซึ่งผู้นำเครือข่ายร่วมกับสมาชิกจะวิเคราะห์ว่าองค์กรจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในบางด้านแล้วจึงตั้งเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากนั้นกำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่นำไปสู่เป้าหมายและการวางแผนในการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจนและละเอียดรอบคอบเพื่อให้การเสริมพลังอำนาจนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (Employer empowerment) ในองค์กรซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 รูปแบบปิรามิดอำนาจของ Tracy (1990, p. 12) ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน 10 ขั้นตอน คือ 1) ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น 3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) ให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้ 4) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน 6) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน 7) ให้การยกย่องหรือยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 8) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน 10) ให้ความเคารพ (Respect) ต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

4.3.2 รูปแบบของ Scott and Jaffe (Scott and Jaffe, 1991, p. 8) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในองค์กรว่ามีองค์ประกอบของวิธีการ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ให้ความถูกต้องเป็นธรรม (Validation) หมายถึง

ให้ความเสมอภาคกับทุกคนให้เงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการที่ยุติธรรมมีความยืดหยุ่น
ต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ
ตามความสนใจและความสามารถ 2) การให้สารสนเทศ (Information) หมายถึง การให้ความรู้
ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงานรวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับองค์กรและ 3) การให้
การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจ
ในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเองส่วนที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร
ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงาน
ตั้งแต่กระบวนการให้มีภาวะผู้นำโดยการได้ทำงานร่วมกันมากขึ้น

4.3.3 รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kinlaw

(Kinlaw, 1995, p. 23) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment process management model) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการ
อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) กำหนดขอบเขตและการสื่อสาร (Define and communicate) เป็นการเริ่มต้น
ของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ต้องมีความชัดเจนอย่างแท้จริงหลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคน
ในองค์กรได้รับรู้ 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (Set goals and strategies) ในการทำงาน
ทุกระดับขององค์กรวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการปรับปรุง
การปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กรซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3) การฝึกอบรม (Train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่การฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน
ตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน 4) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Adjust the Organization's
structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงานลดความเป็นทางการและสิ่งที่ครอบงำการสร้างสรรค์ของ
ผู้ปฏิบัติงานโดยการพิจารณางานที่มีในองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กร
ออกไปรวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติแล้ววางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือ
ช่องว่างน้อยที่สุด 5) ปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (Adjust the organization's system)
โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องการมีความชัดเจนทุกคนรับรู้และสามารถ
ที่จะควบคุมและจัดการได้ประการสำคัญคือต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลัง
อำนาจเช่นระบบการวางแผนการให้รางวัลและการชมเชยการฝึกอบรม เป็นต้น 6) การประเมินและ
ปรับปรุง (Evaluate and improve) เป็นการประเมินขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้
และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง
ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ส่วนที่ 2 ข้อมูลสารสนเทศที่นำเข้าประกอบด้วย 1) นัยของการเสริมสร้างพลัง
อำนาจ (Meaning of empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

การมีความเชื่อมั่นผูกพันมีความสามารถและมีจริยธรรม 2) สิ่งตอบแทน (Payoffs) ที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่าจะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมี 3 ระดับ คือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนำไปสู่ระดับที่สอง คือ การเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์การ เช่น บรรยากาศการทำงานความพึงพอใจของผู้รับบริการคุณภาพของผลิตภัณฑ์กระบวนการทำงาน เป็นต้น และระดับที่สาม คือ องค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 3) กลุ่มเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Targets for empowerment) มุ่งมั่นไปที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและทีมงานในองค์การ โดยเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้มีการเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศขยายแนวคิดแก้ปัญหาปรับปรุงการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการจัดการงานในหน้าที่ 4) กลยุทธ์เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Strategies for empowerment) ที่สำคัญมี 3 ประการ คือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน 2) การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ ได้แก่ ระดับบุคคลระหว่างบุคคลทีมงานและระดับองค์การการควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเองรวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรมและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ

4.3.4 รูปแบบองค์การกระจายอำนาจของ Blanchard, Carlos, and Randolph

(Blanchard, Carlos, & Randolph, 1998 อ้างถึงใน วรรณพร ไกรลาศ, 2544) ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในหนังสือ ชื่อ The 3 key to empowerment ซึ่งแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย โดยวรรณพร ไกรเลิศ (2544, หน้า 43) เรื่ององค์การกระจายอำนาจซึ่งมีแนวคิดสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจหรือการกระจายอำนาจในองค์การมีระยะการเปลี่ยนแปลงอยู่ 3 ระยะ ได้แก่ การปฐมนิเทศและเริ่มต้นการเดินทางการเปลี่ยนแปลงและความรู้สึกท้อแท้ใจและการยอมรับและปรับแก้การกระจายอำนาจ 2) กุญแจ 3 ดอกที่เปิดไปสู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ดอกที่ 1 คือ ข้อมูลข่าวสาร ดอกที่ 2 คือ ความรับผิดชอบและอิสรภาพ และดอกที่ 3 คือ ทีมงาน โดยที่กุญแจทั้ง 3 ดอกนี้ จะปรับไปใช้ตามระยะการเปลี่ยนแปลงในองค์การผลิตไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นเท่านั้นและต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บริหารต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการมีอิสระในการทำงานการควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเองรวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรมและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์การส่วนที่ 3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงานภาวะผู้นำของบุคคลในองค์การเป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณา

ว่าองค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใดกระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำ คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม ส่วนที่ 4 การสร้างบรรยากาศในองค์กรองค์การควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงานบรรยากาศขององค์กรที่ดีไม่ได้ หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่แต่หมายถึง “ความสมดุล” ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงานรวมถึง “ความยืดหยุ่น” ในการสนองตอบความต้องการ “ความพอดี” ในการให้โอกาสและ “ความเสมอภาค” สำหรับทุกคนในองค์กร ส่วนที่ 5 การสร้างทีมงานถึงสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร คือ การสร้างทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กันการฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงานการกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณทรัพยากรที่จำเป็นและเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมหน้าที่ความรับผิดชอบอิสระในการทำงานอำนาจการตัดสินใจและรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรมกล่าวโดยสรุปรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ มีกระบวนการของวิธีการร่วมกันอยู่ 9 กระบวนการ

- 1) การสร้างความตระหนัก
- 2) การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน
- 3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ
- 4) การสร้างความไว้วางใจ
- 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- 6) การให้อิสระในการทำงาน
- 7) การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 8) การมอบหมายอำนาจหน้าที่
- 9) การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น

4.4 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิกเครือข่ายผู้นำเครือข่ายเป็นกลุ่มบุคคล สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเครือข่ายดังนั้นผู้นำเครือข่ายควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

4.4.1 มีความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่ให้ความเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้เขาเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการกำหนดวัตถุประสงค์พื้นฐานในการทำงานกลยุทธ์ต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการกระจายอำนาจรับฟังความคิดเห็นของทุกคนมีการประชุมปรึกษาหารือและยึดถือมติของคนส่วนใหญ่มีผลทำให้การตัดสินใจมีโอกาสผิดพลาดน้อยคุณธรรมการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตยของผู้นำประกอบด้วย

- 1) มีความสำนึกถึงความสำคัญของความเป็นคนไทย
- 2) ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ
- 3) มีความซื่อสัตย์สุจริตกระทำหน้าที่ถูกต้องตรงไปตรงมา
- 4) เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น
- 5) ยอมรับการกระทำของตนเองหรือการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
- 6) มีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

ที่สังคม/ หน่วยงานกำหนด 7) ตรงต่อเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด 8) รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อร่วมงาน 9) มีความกล้าหาญทางจริยธรรมไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ อย่างมีเหตุผลเพื่อความถูกต้อง

4.4.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อาจแยกออกได้เป็นสองคำ คือ ความคิดริเริ่มกับความคิดสร้างสรรค์สำหรับความคิดริเริ่มคือความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นเริ่มแรกที่ไม่ว่าใครส่วนความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่าลักษณะต่าง ๆ ของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะกระบวนการ (Creative process) เป็นลักษณะของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของสมองตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะบุคคล (Creative person) เป็นการมองดูบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรหรือประกอบด้วยลักษณะใดบ้าง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะผลิตภัณฑ์ (Creative product) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม โดยมีหลักการพิจารณาว่าเป็นผลผลิตที่แปลกใหม่มีค่าต่อผู้คิดสังคมและวัฒนธรรมหรือไม่เป็นไปตามปรากฏการณ์นิยมในเชิงที่ว่ามีการคิดค้นเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกผลผลิตนั้นและผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการได้รับการกระตุ้นอย่างสูงและมั่นคงเป็นระยะเวลายาวหรือมีความพยายามอย่างสูงที่มาของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.4.3 มีความรับผิดชอบสูงความรับผิดชอบ หมายถึง ภาวะหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์กรเนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันในองค์กรจำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัยเจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่นปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริตผู้นำที่มีความรับผิดชอบจะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่นความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งควบคู่กันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ความรับผิดชอบเกิดขึ้นและมีอยู่กับบุคคลโดยไม่อาจมอบหมายให้กันได้เพราะเป็นเรื่องของทัศนคติความรับผิดชอบจะมีขีดจำกัดอยู่ที่ความน่าเชื่อถือทั้งนี้ จะขึ้นอยู่กับความซื่อตรงต่อข้อผูกพันที่ปรากฏขึ้นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำมีอยู่มากมายในฐานะเป็นผู้นำองค์กร

4.4.4 มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง ผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาจำเป็นจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์กร โดยทั่วไปเพราะองค์กร โดยทั่วไปนั้น

จะมีจุดมุ่งหมายและพันธกิจไม่ซับซ้อนเท่ากับองค์การทางการศึกษาเนื่องจากองค์การทางการศึกษาหรือสถานศึกษามีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายสำคัญนี้เพื่อนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวโดยการบรรลุถึงคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาบทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional leadership of school administrators)

4.4.5 มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นความสามารถในการทำให้เพื่อนร่วมหรือผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถที่บุคคลจะถ่ายทอดความรู้สึกหรือความคิดไปยังผู้อื่นและในขณะที่เดียวกันก็สามารถที่จะเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นได้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกิจกรรมที่บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความสนใจร่วมกัน การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง และสามารถกระทำหรือก่อให้เกิดขึ้นได้ไม่ยากนักทั้งนี้ โดยการให้ความรู้ความเข้าใจตลอดจนพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

4.4.6 มีความสามารถในการสื่อความคิด ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นในการแนะนำและรับฟังข้อเสนอจากบุคคลอื่นทั้งนี้ผู้นำจะต้องอาศัยการสื่อความเข้าใจเท่านั้นจึงจะสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และช่วยกันลงมือกระทำจนประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยหลักการแห่งความเป็นจริงเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้ 1) ใช้ข้อความที่ง่ายต่อการเข้าใจโดยที่การสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจนั้นเคล็ดลับของการสื่อสาร 2) วิเคราะห์ผู้รับสารสื่อสารโดยที่การสื่อความเข้าใจของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์บุคคลอื่น 3) แสดงการสื่อสารออกมาเป็นการกระทำการสื่อความเข้าใจให้กับผู้รับสารได้ 4) แสวงหาการตอบสนองในสิ่งที่เรากำลังสื่อสารต้องให้ในสิ่งที่ผู้รับจะรู้สึกได้

4.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล กระบวนการปฏิบัติงานและการสะท้อนผล หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ 1) กำหนดแผนปฏิบัติการ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ 4) กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน 5) สร้างความรู้ ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล 6) การปฏิบัติงานตามแผน 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การรายงานผลการปฏิบัติงาน 9) การเผยแพร่ผลงาน

4.5.1 กำหนดแผนปฏิบัติการ หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการหรือที่เรียกกันว่า Action plan แผนปฏิบัติการคือเรื่องจำเป็นว่าเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปีมี โอกาสบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้พุด่าง ๆ คือ เป็นสิ่งยืนยันว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีความเป็นไปได้ เพราะมีแผนงานรองรับที่ชัดเจนและถ้าแผนปฏิบัติการดำเนินการได้สำเร็จก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการ 1) เพื่อให้มั่นใจว่ามีแนวทาง

ในการสร้างความสำเร็จให้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ 2) เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานไว้ล่วงหน้า 3) เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน 4) เพื่อลดความผิดพลาดและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน 5) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของการทำงานไว้ล่วงหน้า 6) เพื่อใช้ในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 7) เพื่อใช้ในการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี 8) เพื่อให้แผนที่วางไว้มีความเป็นไปได้และใกล้เคียงกับการที่จะปฏิบัติจริงให้มากที่สุด

4.5.2 กำหนดเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Goal) การกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาและสมาชิกเครือข่ายร่วมกันตั้งปณิธานความมุ่งมั่น ใฝ่ฝันปรารถนาที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จโดยจะร่วมมือร่วมแรงร่วมใจระดมพลังปัญญาวิจารณ์ญาณ และแรงบันดาลใจตรวจสอบทบทวนกลั่นกรองจัดวางสร้างสรรค์ภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้คำตอบต่อไปนี้ คือ 1) สถานศึกษาของเรามีไว้เพื่ออะไร 2) เราอยากเห็นภาพในอนาคตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาเป็นอย่างไร 3) ใครได้รับประโยชน์อะไรวิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบันเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ภารกิจค่านิยมความเชื่อมั่นเข้าด้วยกันพร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนมีพลังท้าทายมีความเป็นไปได้ เน้นจุดมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับลูกศิษย์หรือสังคมกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดทิศทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคือการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4.5.3 การปฏิบัติงานตามแผน การวางแผนเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นในตอนหนึ่ง เมื่อผู้เรียนเริ่มที่จะกำหนดกลยุทธ์สำหรับสิ่งที่เขาต้องการกระทำและนำไปสู่การปฏิบัติ หลักการศึกษาเพื่อปวงชนมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและเชื่อว่าการเรียนรู้ที่ปราศจากการกระทำ จะชักนำไปสู่ความเฉื่อยชาและขาดประสิทธิผลดังนั้นในขั้นของการพัฒนากลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัตินั้น ผู้วางแผนกิจกรรมจะต้องกระตุ้นให้เกิดคำถามต่อตัวเองของแต่ละคนว่าอะไรคือสิ่งที่เขาปรารถนาและต้องการจะดำเนินการปฏิบัติและผู้เรียนจะนำประสบการณ์การเรียนรู้นั้นไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

4.5.4 การปฏิบัติงานตามแผน การลงมือปฏิบัติจะเป็นขั้นตอนต่อไปซึ่งการปฏิบัตินี้ นอกจากจะรวมการทดสอบการค้นหา การทดลอง และการปฏิบัติแล้ว ยังอาจหมายถึงการรอคอย การฟังการเฝ้าดู ทั้งนี้เพราะการลงมือปฏิบัติจะเป็นประสบการณ์ใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้นนี้และประสบการณ์ใหม่จะเป็นเป้าหมายใหม่ของการเรียนรู้ใหม่ของ

4.5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรม โดยมีความสำคัญในแง่มุมมองของการปรับเงินเดือนการเลื่อนขั้นตำแหน่งมากกว่าที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงพบว่ามีการนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เมื่อใกล้มีการปรับเงินเดือนเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานทุกประเภทและเป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของพนักงานและความคาดหวังของหน่วยงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.5.6 การรายงานผลการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาเป็นการแสดงผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาที่ส่งผลมาจากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาว่าบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ 1) กำหนดรูปแบบการรายงานให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 2) สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพการดำเนินงานที่ต้องการ นำเสนอจุดเด่นและจุดด้อยที่ต้องการแก้ไข ซึ่งควรแต่งตั้งคณะทำงานจากบุคคลผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านวิชาการรวบรวมวิเคราะห์แปลผลและนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานแนวการเขียนรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษารายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอันเป็นผลมาจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) บรรยายสรุปภาพและการดำเนินงานที่สถานศึกษาปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายกลยุทธ์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนของสถานศึกษา 2) นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางแผนภูมิกราฟพร้อมแปลผลข้อมูลให้ชัดเจนสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในแผน

4.5.7 การเผยแพร่ผลงาน แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินการจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีและมีต้องมีการเผยแพร่ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนได้แก่หน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้ปกครองชุมชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน เป็นต้น

5. ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 21-90) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังนี้

การพัฒนาหลักสูตร

1. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic education curriculum) หมายถึง หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าอุดมศึกษาโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาอีกทั้งมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและมีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อการแข่งขันในยุคปัจจุบัน

2. การศึกษาปฐมวัย (Early childhood education) หมายถึง การศึกษาที่มุ่งอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนการศึกษาภาคบังคับเพื่อเตรียมเด็กให้มีความพร้อมทุกด้านในการที่จะเข้ารับการศึกษาคือไปจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอาจจัดเป็นสถานรับเลี้ยงเด็กศูนย์เด็กปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหรือมัสยิดหรือจัดเป็นชั้นเด็กเล็กในโรงเรียนประถมศึกษา

3. การศึกษาพิเศษ (Special education) หมายถึง การจัดการศึกษาให้สำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษได้แก่เด็กปัญญาเลิศเด็กที่มีความบกพร่องด้านสติปัญญาเด็กที่มีปัญหาด้านการเรียนรู้เด็กพิการซ้ำซ้อนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพเด็กที่มีความบกพร่องด้านสายตาเด็กที่มีความบกพร่องด้านการได้ยินเด็กที่มีปัญหาด้านอารมณ์และสังคมหรือเด็กที่มีปัญหาด้านพฤติกรรมซึ่งเด็กกลุ่มพิเศษเหล่านี้ไม่สามารถได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากการจัดการศึกษาแบบเดียวกันกับเด็กปกติ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2 ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแนวทางการจัดการเรียนรู้แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแนวทางการวัดผลและประเมินผลแนวทางการวัดผลและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.3 ดำเนินการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเผยแพร่ให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.4 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

1.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นและความต้องการจุดเน้นของสถานศึกษาด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม

1.6 ส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและชุมชนอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนาและใช้หลักสูตร สถานศึกษา

1.7 นิเทศกำกับติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการปรับปรุง/ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

1.8 ตรวจสอบและประเมินคุณภาพหลักสูตร

1.9 สรุปรายงานและเผยแพร่ผลการใช้/ การพัฒนาหลักสูตร

2. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

2.1 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ หลักสูตร การศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยทิศทางการพัฒนาการศึกษา ปฐมวัยรวมทั้งศึกษาศึกษาสภาพปัญหาบริบททางสังคมและความต้องการของท้องถิ่นชุมชน แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัยพุทธศักราช 2546

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยให้ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม และนำไปใช้จัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้านอย่างสมดุล

2.4 ส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและชุมชนอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนาและใช้หลักสูตร สถานศึกษาปฐมวัย

2.5 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย เช่น องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กรมการศาสนา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

2.6 นิเทศกำกับติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการปรับปรุง/ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ

2.7 ตรวจสอบและประเมินคุณภาพหลักสูตร

2.8 สรุปรายงานและเผยแพร่ผลการใช้/ การพัฒนาหลักสูตร

3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

3.1 รวบรวมศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัยแผนจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พิเศษ

3.2 ประสานงานส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสม

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาพิเศษให้สามารถบริหารจัดการและวางแผนจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

3.4 ส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและชุมชนอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมมือช่วยเหลือกันในการดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

3.5 ประสานความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ เช่น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 นิเทศกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อให้สามารถคัดกรองและวินิจฉัยผู้เรียนสามารถปรับปรุง/พัฒนาแผนจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพตามความต้องการเฉพาะบุคคลตามประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพ

3.7 ตรวจสอบและประเมินคุณภาพหลักสูตร

3.8 สรุปรายงานและเผยแพร่ผลการใช้/ การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1. กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning process) หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ในการแสวงหาความรู้สร้างความเข้าใจสร้างองค์ความรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพตามที่มุ่งหวังในหลักสูตร

2. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Action research) หมายถึง การบูรณาการกระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาวางแผนในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการการสรุปผลการแก้ปัญหาและรายงานผลและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีทิศทางแนวปฏิบัติ นโยบายแผนงานยุทธศาสตร์

1.1 ศึกษา นโยบายแผนงานและยุทธศาสตร์ในพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาและใช้หลักสูตรการพัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนารอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น

- 1.3 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและติดตามการพัฒนาและประเมินผลการใช้หลักสูตร
2. ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 2.1 ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการนิเทศการวิจัยและการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการประเมินคุณภาพ ผู้เรียน
 - 2.2 ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนา และติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและทำวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการสอนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 2.3 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของสถานที่ ห้องเรียนและตัวผู้เรียน
 - 2.4 พัฒนาโดยการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อพัฒนานวัตกรรมในแต่ละบทเรียน โดยเน้นด้านความรู้และด้านกระบวนการ
 - 2.5 พัฒนาจัดหาสื่อ เครื่องมือช่วยในการใช้สื่อการสอน ICT ช่วยในการจัดการเรียนรู้
3. สร้างและพัฒนานวัตกรรมและกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียน ได้รับองค์ความรู้และ สนุกสนานกับการเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ
 4. ปรับเปลี่ยนห้องเรียนให้มีบรรยากาศเป็นห้องเรียนแห่งการเรียนรู้
 5. เชื่อมโยงห้องเรียนให้มียุทธศาสตร์ความรู้ในห้องและนอกห้องเรียนสู่องค์ความรู้ที่เป็นสากล โดยใช้สื่อที่จัดทำขึ้นเองและสื่อออนไลน์
 6. มีการวัดผลประเมินผลเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนสนับสนุน ผู้ที่เรียนดี เก่ง ให้ได้ศึกษาและซ่อมเสริมนักเรียนที่อ่อน โดยใช้บทเรียนออนไลน์และบทเรียน ตำราเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครอง
 7. ประเมินผลทุกกระยะ เพื่อให้ทราบสภาพจริง แก้ไขและวางแผนพัฒนาผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง
 8. นิเทศกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ
 9. ติดตามประเมินผลวิจัยการใช้หลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 9.1 ประเมินคุณภาพหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 9.2 นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาคุณภาพครู และคุณภาพนักเรียนทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษารวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์และ นโยบายในการบริหารจัดการหลักสูตรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 9.3 วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

10. ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

11. สรุปรายงานผลการดำเนินงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียน

การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา

1. การวัดและประเมินผล (Assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลร่องรอยหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้สามารถจัดให้มีขึ้นทั้งระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา

2. การประเมินระดับชั้นเรียน (Classroom assessment) หมายถึง การวัดผลและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนในรายวิชา/ กิจกรรมที่สอนในการประเมินเพื่อการพัฒนาผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อดูว่าบรรลุตัวชี้วัดหรือมีแนวโน้มว่าจะบรรลุตัวชี้วัดเพียงใดแล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องเน้นการประเมินตามสภาพจริงโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและมีการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป

3. การประเมินระดับสถานศึกษา (School assessment) หมายถึง การตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายปี/ รายภาคผลการประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนการอนุมัติผลการเรียนการตัดสินการเลื่อนชั้นเรียนและเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดรวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบายหลักสูตรโครงการหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนตลอดจนเพื่อการจัดทาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ปกครองและชุมชน

4. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา (Local assessment) หมายถึง การวัดผลและประเมินผลที่ดำเนินการ โดยเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งและใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามภาระความรับผิดชอบสามารถดำเนินการ โดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานซึ่งจัดทำและดำเนินการ โดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการ ได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีการ รายงานผลแก่สถานศึกษาและชุมชนได้รับทราบทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถ จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดหรือไม่เพียงใด และมีข้อบกพร่องใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. การประเมินระดับชาติ (National tests) หมายถึงการ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ที่ดำเนินการโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียน ในระดับชั้นสำคัญ (Key stages) ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษา ในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาตลอดจนเป็นข้อมูล สนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

1. การวัดและประเมินระดับชั้นเรียน (Classroom assessment) และการวัดและประเมิน ระดับสถานศึกษา (School assessment)

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะให้กับผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรและการเทียบ โอน ผลการเรียนรู้

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในแนวปฏิบัติวิธีการวัดผลและประเมินผลตลอดจนความเข้าใจในเทคนิควิธีการวัดผล และประเมินรูปแบบต่าง ๆ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้และจัดเก็บเอกสารหลักฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. นิเทศติดตามตรวจสอบสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะแก่บุคลากรทั้งระดับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการวัดประเมินผลการศึกษาการจัดทำเอกสารหลักฐาน ระดับชั้นเรียนและสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชั้นเรียนและ สถานศึกษาตามหลักสูตรระดับสถานศึกษาและนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ในการพัฒนา

6. นิเทศติดตามและให้คำปรึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา

7. สรุปรายงานผลการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียนและสถานศึกษาเพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพ

2. การประเมินผลการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (Local assessment)

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2. ประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. จัดทำเครื่องมือและคลังข้อสอบที่เป็นมาตรฐานสำหรับใช้ประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. นิเทศติดตามการดำเนินการประเมินคุณภาพของผู้เรียนของสถานศึกษาในสังกัดในรูปแบบของคณะกรรมการ

6. ดำเนินการประเมินผลคุณภาพนักเรียนและนำผลไปวิจัยพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการศึกษา

7. สรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

8. นำผลการวิจัยการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การวัดผลและประเมินผลการศึกษาระดับชาติ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ

2. ประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ เช่น สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) สำนักทดสอบทางการศึกษา

3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ

4. ดำเนินการประเมินคุณภาพของผู้เรียนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติหรือสำนักทดสอบทางการศึกษากำหนด

5. รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. นำผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คำนวณว่า วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาและนำผลการวิเคราะห์วิจัยไปใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สำหรับนำมาใช้ในการการเรียนการสอน เพื่อเป็นตัวกลางในการนำส่งหรือถ่ายทอดความรู้ทักษะ และเจตคติ จากผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียนช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาสภาพ การใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้
2. วิเคราะห์ ตรวจสอบผลการใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด
3. พัฒนาต่อยอดเป็นสื่อต้นแบบ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษารวมทั้งการให้ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด
4. นิเทศติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด
5. จัดให้มีกระบวนการจัดการความรู้เพื่อการเผยแพร่ นำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. ประเมินระบบการพัฒนาส่งเสริมการใช้ สื่อ นวัตกรรม เพื่อการเรียนรู้ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนารูปแบบการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอนในโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัด

7. สรุปรายงานผลการดำเนินงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

2. กระบวนการผลิตสื่อการเรียนรู้

การผลิตสื่อการเรียนรู้แต่ละประเภทอาจมีขั้นตอน วิธีผลิตที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย แตกต่างกันไปในที่นี้จะนำเสนอกระบวนการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้กับการผลิต สื่อการเรียนรู้ทั่ว ๆ ไปซึ่งมีกระบวนการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของการผลิตสื่อ

2. ศึกษาและกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน โดยพิจารณาว่าผู้ที่จะใช้สื่อ นั้นคือใครมีความรู้ และประสบการณ์เดิมมาอย่างไรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคุณสมบัติส่วนอื่น ๆ ของ สื่อให้เหมาะสมต่อไป

3. กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระว่าจะต้องประกอบด้วยเนื้อหาสาระอะไรบ้าง ทั้งนี้ ควรจะต้องพิจารณากำหนดเนื้อหาสาระให้สัมพันธ์กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้และให้เหมาะสมกับ ผู้เรียนด้วย

4. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยการตีความและจำแนกแยกย่อยจุดประสงค์ ทั่วไปให้ละเอียดลงไปถึงขั้นที่ทราบได้ว่าเมื่อผู้เรียนเรียนรู้จากสื่อ นั้นแล้วสามารถทำอะไรได้บ้าง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

5. กำหนดรูปแบบและวิธีประเมินผล

6. กำหนดวิธีการและแนวทางการเสนอเนื้อหาเป็นการวางแผนว่าจะเสนอเนื้อหาสาระ ในรูปแบบใดเรียงลำดับหัวข้อและเนื้อหาอย่างไรมีตัวอย่างมีการนำเสนอเรื่องสรุปเรื่องหรือทบทวนเรื่อง อย่างไม่ควรมีแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมแทรกอยู่ด้วยหรือไม่ ทั้งนี้

7. กำหนดแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการจัดทำสื่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะผลิตสื่อการเรียนรู้ ชนิดใดอาจจะเป็นสิ่งพิมพ์หรือสื่อเทคโนโลยีผู้ผลิตจะต้องกำหนดว่าจะหาข้อมูลสนับสนุนได้จาก แหล่งใดเช่นแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับเนื้อหาภาพประกอบแผนภูมิ เป็นต้น

8. ยกร่างและจัดทำสื่อการเรียนรู้ตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดไว้

9. ทดสอบคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตขึ้น โดยนำสื่อต้นแบบไปทดลองใช้กับกลุ่ม บุคคลที่เป็นตัวแทนของผู้เรียนที่จะต้องใช้สื่อ นั้น ใช้สื่อต้นแบบนี้จัดการเรียนการสอนจริง ๆ เพื่อศึกษาข้อบกพร่องต่าง ๆ สำหรับนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสื่อให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

10. ปรับปรุงแก้ไขต้นฉบับ/ ต้นแบบสื่อให้สมบูรณ์

11. นำสื่อที่เสร็จสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

การพัฒนากระบวนการนิเทศติดตาม และประเมินผล

1. การนิเทศการจัดการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมสนับสนุน รวมถึงการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ทุกภาคส่วนมีความพึงพอใจ

2. การติดตามการจัดการศึกษา หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อจะหาแนวทางแก้ไข โดยยึดการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

3. การประเมินผลการจัดการศึกษา หมายถึง การตีค่าผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ตามสภาพปัญหา ความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. จัดทำเกณฑ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เครื่องมือ และวิธีการนิเทศ การตรวจสอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. สถานศึกษาประเมินตนเอง และตรวจสอบตามเกณฑ์และตัวชี้วัดการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
4. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามเกณฑ์และตัวชี้วัด วิจัย พัฒนารูปแบบ/ วิธีการที่เหมาะสม
5. นำผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามเกณฑ์และตัวชี้วัดมากำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการดำเนินงาน
6. สรุปผลการดำเนินงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
7. เผยแพร่ผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่สนใจ

2. ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน

ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน หมายถึง การจัดระบบการนิเทศที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายของบุคคลและหน่วยงาน ทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ศึกษาความต้องการการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน
2. จัดทำแผนสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศทุกระดับ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละเครือข่าย
3. ประชุม/ สัมมนาเครือข่ายการนิเทศทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและกำหนดแนวทางการพัฒนา
4. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น
 - 4.1 จัดเครือข่ายบุคคล เช่น ครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ
 - 4.2 จัดเครือข่ายในรูปชุมชน เช่น ชุมชนครูปฐมวัย ครูวิทยาศาสตร์
 - 4.3 เครือข่ายในรูปของระดับการศึกษา เช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา
 - 4.4 เครือข่ายในรูปของชุมชน เช่น เครือข่ายสุขภาพ เครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 4.5 เครือข่ายในรูปของห้องเรียนหรือสถานศึกษา เช่น การพัฒนาห้องเรียนวิทยาศาสตร์ เครือข่ายโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เครือข่ายห้องเรียน โรงเรียนในฝัน
5. ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนาเครือข่ายการนิเทศ
6. นำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการนิเทศทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนต่อไป
7. สรุปผลการดำเนินงานเครือข่ายการนิเทศและรายงานผลการพัฒนาต่อหน่วยงานต้นสังกัด/ สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

การส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรม รูปแบบ แนวทาง เทคนิค วิธีการ ในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ รูปแบบแนวทางในการดำเนินงาน การสร้าง จัดหาเครื่องมือ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาทักษะ ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนที่เป็นการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ระบบการนิเทศ หมายถึง นวัตกรรม รูปแบบ วิธีการให้คำแนะนำ ชี้แนะ ส่งเสริม อบรม พัฒนา สร้างเสริมองค์ความรู้ให้แก่ผู้รับการนิเทศทั้งด้านการบริหารจัดการศึกษาการนิเทศการเรียนการสอน และการพัฒนากิจกรรม โครงการต่าง ๆ

การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ขั้นตอน กระบวนการ วิธีสอน กิจกรรมที่ครูผู้สอนจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ สามารถนำไปปฏิบัติหรือใช้ประโยชน์ได้

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. วิเคราะห์ภาระงาน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเทศและการจัดการเรียนการสอน
2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
3. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน
4. กำหนดวิธีการ แนวทางการนิเทศ สร้าง แสวงหาเครื่องมือ นวัตกรรม เพื่อดำเนินการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอน
5. ติดตามและประเมินผลการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน นำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบนิเทศและกระบวนการเรียนรู้ในคราวต่อไป
6. สรุป รายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

งานพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

1. **การประเมินคุณภาพภายใน** หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดสำหรับการประกันคุณภาพภายในซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายความว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดำเนินการการอย่างมีระบบ ตามหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา** หมายถึง กระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาการจ้ดระบบและ

โครงสร้างการวางแผนและการดำเนินงานตามแผนรวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน โดยระบบการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ ระเบียบ มาตรฐาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น และมาตรฐานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. จัดทำมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และนำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่ให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้

2.1 จัดทำมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาในแต่ละระดับ และแสดงเอกลักษณ์ของเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 นำมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่ให้ความเห็นชอบ

2.3 ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษา แจ้งสถานศึกษาในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

3. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

3.1 สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 และประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 และที่เพิ่มเติม

3.2 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และนำไปใช้ในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.3 กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

3.4 รวบรวม และสังเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา จากรายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.5 จัดทำสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4. การนิเทศ ติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4.1 วิเคราะห์และสรุปผล การรายงานการประเมินคุณภาพภายใน และผลการประเมินคุณภาพภายนอก

4.2 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา (ระยะ 3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคคล้องกัน

4.3 ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ มาตรการ และการปฏิบัติที่กำหนดตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี

4.4 นิเทศ ติดตาม ผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4.5 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลเพื่อแสดงจุดเด่น จุดควรพัฒนา

5. ประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.1 ประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา

5.2 วิเคราะห์ผลการประเมิน และนำผลมาใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. สรุปรายงานผลการดำเนินการ จัดทำเอกสารเผยแพร่ และนำผลการประเมินไปวางแผนปรับปรุงการดำเนินงาน

งานวิจัยและพัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการประกันคุณภาพการศึกษา

การวิจัยและพัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง

การดำเนินการศึกษารูปแบบ เทคนิค วิธีการที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษา วิจัย เกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิค และวิธีการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ นวัตกรรมที่เกี่ยวกับ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการจำเป็น การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.3 จัดทำแผนงาน/ โครงการ ศึกษาวิจัย รูปแบบ เทคนิค และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

- 1.4 ดำเนินการศึกษา วิจัย ตามแผนงาน/ โครงการศึกษาวิจัยที่กำหนด
- 1.5 สรุปรายงานผลการวิจัย
2. ส่งเสริม สนับสนุนและ/ หรือร่วมกับสถานศึกษาดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ นวัตกรรมที่เกี่ยวกับ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน จากรายงานประเมินคุณภาพภายใน และรายงานประเมินคุณภาพภายนอก
 - 2.3 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมจัดทำแผนงาน/ โครงการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.4 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
3. นิเทศ ติดตาม การดำเนินการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.1 นิเทศ ติดตาม กำกับกับการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
4. ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อคัดเลือกรูปแบบ เทคนิค และวิธีการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ที่มีคุณภาพ
 - 4.1 วิเคราะห์ ประเมินผลคุณภาพการดำเนินงาน ตามรูปแบบ เทคนิค วิธีการ ในการดำเนินงาน เพื่อคัดเลือกรูปแบบ เทคนิค วิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพ
 - 4.2 พิจารณาปรับปรุงแก้ไข รูปแบบ เทคนิค วิธีการที่ไม่ประสบผลสำเร็จ
5. สรุปรายงานผล รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 5.1 สรุปรายงานผลการดำเนินงานวิจัย
 - 5.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ
 - 5.3 เผยแพร่รายงานผลการวิจัย
 - 5.4 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

งานติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

1. **งานติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา** หมายถึง การดำเนินการ ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงาน ได้สอดคล้องกับแนวทาง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นปัจจุบัน และเป็นการส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษาตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย กระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา** หมายถึง กระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาการจัดระบบ และโครงสร้างการวางแผนและการดำเนินงานตามแผนรวมทั้งการสร้างความจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาระบบ หลักเกณฑ์ ระเบียบ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีว่าด้วยวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 และที่เพิ่มเติมมาตรฐานการศึกษาทุกระดับที่เกี่ยวข้อง

2. วางแผนการดำเนินงานการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.1 จัดทำเครื่องมือติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.2 จัดทำปฏิทิน กำหนดเวลาการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่

3. ดำเนินการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด แต่ละระดับ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการติดตามตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษาในสังกัด อย่างน้อย 3 ปี ต่อ 1 ครั้ง

4. วิเคราะห์และสรุปผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4.1 รวบรวมและวิเคราะห์ผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

4.2 สรุปผล สังเคราะห์ผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่

การศึกษา

5. รายงานและเผยแพร่ผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและ นำผลไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.1 จัดทำรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษารายสถานศึกษา

5.2 จัดทำรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 นำเสนอผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาแก่สาธารณชน

5.4 นำข้อสรุป ข้อเสนอแนะ ผลการประเมิน ไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

งานประสานงานการประเมินคุณภาพภายนอก

1. การประสานงานการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การดำเนินการด้วยวิธีการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริม สนับสนุน หรือกระตุ้นให้สถานศึกษามีความเข้าใจ และสามารถพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ได้ตามรอบการประเมิน

2. การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งกระทำ โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือผู้ประเมิน ภายนอก

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ประสานงานกับสถานศึกษาในสังกัดเพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพ ภายนอกจาก สมศ. การส่งข้อมูล เอกสารเพิ่มเติมเพื่อขอรับการประเมินซ้ำ รวมทั้งติดตาม กำหนดการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัด ตามรอบการประเมินจาก สมศ.

2. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ไปใช้ ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้อมปรับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อขอรับการประเมินซ้ำ

3. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กับหลักเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพ ภายนอก จาก สมศ. ในทุกระดับการศึกษา

4. นิเทศ ติดตาม กำกับ ให้สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับ การประเมินคุณภาพภายนอกทุกแห่งในเขตพื้นที่ ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

5. ประเมินความพร้อมสถานศึกษาในสังกัดเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก

6. แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมรับฟังรายงานด้วยวาจาจาก สมศ.

7. รวบรวมผลการประเมิน จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศการประเมินคุณภาพภายนอก ให้เป็นปัจจุบัน สะดวกสำหรับการนำผลประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา

8. จัดทำเอกสาร รายงาน สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เผยแพร่ และนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษา

1. งานจัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง แผนดำเนินงานตามนโยบายและที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บประมวลผลและเผยแพร่สารสนเทศซึ่งได้แก่เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีโทรคมนาคมและนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาวิเคราะห์นโยบายและแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งชาติและนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
3. จัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. งานจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการประมวลผลแล้วถูกนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับช่วยให้ผู้บริหารสามารถเรียกค้นข้อมูลได้รวดเร็วโดยมีรูปแบบและช่องทางที่สะดวกต่อการเข้าถึงของผู้รับบริการ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยระบบข้อมูลพื้นฐานของส่วนกลางและวางแผนการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามเวลาและเงื่อนไข
2. จัดทำและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารให้ครอบคลุมภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศาสนศึกษาและสนองตอบความต้องการผู้รับบริการ
3. ออกแบบวิธีการนำเสนอในรูปแบบเอกสารและระบบอิเล็กทรอนิกส์
4. ให้บริการข้อมูลสารสนเทศตามระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร

3. งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง เอกสารที่แสดงแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน และมีลักษณะเฉพาะเจาะจงในการดำเนินงานด้านพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศมีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมประเมินสถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานและใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ทบทวนภารกิจจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ศึกษารายงานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
3. วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและประเมินสถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำแผนที่ตั้งการศึกษาโดยใช้เทคนิคของ School mapping
4. กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์และค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. กำหนดกลยุทธ์จัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
6. กำหนดผลิตผลผลลัพธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จเป้าหมายและกรอบแผนงาน/ โครงการ
7. นำเสนอแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
8. เผยแพร่ประกาศต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง
9. สนับสนุนช่วยเหลือให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

10. ติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

4. งานติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การติดตาม (Monitoring) หมายถึง กระบวนการของการวัดหรือการตรวจสอบที่ดำเนินการเป็นประจำหรือเป็นระยะโดยการวัดและการตรวจสอบดังกล่าวได้แก่การวัดปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลิตผล (Outputs) ที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาดำเนินงานตามแผน โดยทั่วไปมักติดตามในด้านการจัดการจัดการและการนำทรัพยากรของโครงการมาใช้ว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนและกำหนดการหรือไม่วัตถุประสงค์ของการติดตาม คือ ต้องการ

ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ของโครงการให้เร็วที่สุดที่เท่าที่จะเร็วได้ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ หรือผลผลิตของโครงการเพื่อจะได้จัดการแก้ไขปรับปรุงสถานการณ์ต่าง ๆ ของโครงการที่เป็นไปทันทั่วทั้งที่การรายงาน (Report) คือ การกำหนดระยะเวลาละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคคลในหน่วยงานซึ่งรายงานแต่ละประเภทนั้นก็จะมีวิธีการนำเสนอที่แตกต่างกัน ออกไปรายงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการบริหารงานและการที่จะเสนอการเขียนรายงานนั้น ให้มีประสิทธิภาพสามารถแสดงออกมาได้อย่างรวดเร็ว นั้นควรที่จะมีการวางแผนกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของแต่ละรายงานไว้ด้วย

1. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดนโยบายกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของกระทรวง ศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษารวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. จัดทำแผนกำกับติดตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ แผนกำกับติดตามการติดตามงานตามกลยุทธ์และนโยบายของหน่วยงานทุกระดับเพื่อกำกับติดตาม เร่งรัดให้มีการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ในแผน

3. จัดทำเครื่องมือกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมชัดเจน และสะดวกต่อการติดตามและรายงานผลของผู้เกี่ยวข้อง

4. เสนอข้อมูลการดำเนินงานตามแผนกำกับติดตามต่อผู้มีอำนาจพิจารณา

5. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (Annual report) ของ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาและจัดทำข้อสรุปเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ สาธารณชน

2. การติดตามและรายงานการตรวจราชการตามนโยบายการตรวจราชการกระทรวง

ศึกษาธิการและการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดประเด็นการตรวจราชการตามนโยบายการตรวจราชการ กระทรวงศึกษาธิการและการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี

2. การประสานแผนการติดตามกำกับนิเทศและตรวจราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการและผู้ตรวจราชการสำนักงานจังหวัดในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มนโยบายและแผน

3. จัดทำรายงานการตรวจราชการตามนโยบายการตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ และการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี

4. วิเคราะห์ประเด็นข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการเสนอผู้มีอำนาจพิจารณา

5. แจ้งผู้เกี่ยวข้องให้นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนางาน

6. การสรุปผลและรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. การเขียนโครงการ

การเขียนโครงการมีหลายวิธี แต่ที่นิยมนำมาเขียนโครงการนั้น มี 2 วิธี คือ

1. การเขียนโครงการแบบดั้งเดิม หรือแบบประเพณีนิยม (Conventional method) เป็นวิธีการเขียนโครงการที่มีวิธีคิดจากการพิจารณาทรัพยากรหรืองบประมาณเป็นตัวตั้ง ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานจะจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไร เพื่อผลิตผลงานตามหน้าที่ของหน่วยงาน การเขียนโครงการแบบนี้จะเขียนแบบพรรณนาความ ประกอบด้วย โครงการ หลักการและเหตุผลที่แสดงความสำคัญและจำเป็นของโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงาน งบประมาณ ผู้เกี่ยวข้อง และผลที่คาดว่าจะได้รับ

2. การเขียนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical framework method) เป็นการเขียนโครงการที่มีวิธีคิด โดยเริ่มต้นจากการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางว่า หน่วยงานต้องการให้เกิดผลในระดับโครงการและระดับแผนงานอย่างไรบ้าง และถ้าต้องการเช่นนั้นหน่วยงานจะต้องผลิตผลงานอะไรตามพันธกิจ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของแผนงาน และเหมาะสำหรับการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance base budgeting) ซึ่งมีลักษณะเป็นการอธิบายความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อแสดงความเป็นระบบระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับจุดมุ่งหมายของแผนงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกันของผลงานที่ต้องการ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ที่แสดงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการกับกระบวนการดำเนินงานและทรัพยากรโครงการ รวมทั้งเงื่อนไขที่มีต่อความสำเร็จของโครงการ โดยบรรจุข้อความที่เป็นประเด็นสำคัญลงในช่องตารางที่เรียกว่า “ตารางมิติสัมพันธ์การวางแผนโครงการ” (Project planning matrix: PPM)

ตารางที่ 2 แสดงรูปแบบของ Logical framework

สาระสำคัญโดยสรุป	ตัวชี้วัดแสดงเวลา ปริมาณ คุณภาพสถานที่	แหล่งข้อมูลการอ้างอิง	เงื่อนไขความสำเร็จ
จุดมุ่งหมายระดับแผนงาน (Program goal) เป็นการระบุ จุดมุ่งหมายของแผนงานและ ผลกระทบที่คาดว่าจะได้รับจาก การที่โครงการมีส่วนทำให้เกิดขึ้น	แสดงเวลา ปริมาณ คุณภาพ สถานที่ของ วัตถุประสงค์ของ แผนงาน	1. แหล่งที่มาของข้อมูล ของแผนงาน 2. ประเมินผล ความสำเร็จของ แผนงาน	เงื่อนไขหรือ ข้อตกลง ที่จะก่อให้เกิด ความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย
วัตถุประสงค์ระดับโครงการ (Project purpose) เป็นการระบุ ผลลัพธ์ที่มีผลโดยตรงต่อกลุ่ม เป้าหมาย	แสดงเวลา ปริมาณ คุณภาพ สถานที่ ของ วัตถุประสงค์ของ โครงการ	1. แหล่งที่มาของข้อมูล การบรรลุวัตถุประสงค์ ของโครงการ 2. วิธีการประเมิน ความสำเร็จ	เงื่อนไขหรือ ข้อตกลง ที่จะก่อให้เกิด ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์
ผลผลิต/ เป้าหมาย (Outputs) เป็นการระบุรายการผลผลิตที่เป็น รูปธรรมในเชิงปริมาณหรือ คุณลักษณะอันเกิดจากการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ	แสดงเวลา ปริมาณ คุณภาพ สถานที่ ของแต่ละผลงาน	1. แหล่งข้อมูลที่แสดง ความก้าวหน้าหรือ ความสำเร็จของ โครงการในระหว่าง ทำโครงการ 2. วิธีประเมินผลหรือ ตรวจสอบผลงานของ โครงการ	เงื่อนไขหรือ ข้อตกลงที่ จะทำให้ได้ผลผลิต
กิจกรรม (Activities) เป็นการระบุกิจกรรม ที่จะต้อง กระทำเพื่อให้เกิดผลผลิต	ผลผลิตจากกิจกรรม (Output indicators)	แหล่งข้อมูลหรือวิธีการ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอก ว่าได้มีการดำเนิน กิจกรรม	เงื่อนไขหรือ ข้อตกลงที่จะทำให้ มีการดำเนิน กิจกรรม
ทรัพยากร (Input) เป็นการระบุปัจจัยที่ใช้ใน การปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับอัตรา กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ	จำนวนคน วัสดุอุปกรณ์ เงินงบประมาณ	แหล่งข้อมูลหรือวิธีการ ที่พิสูจน์ว่ามีการได้รับ ทรัพยากรที่ต้องใช้ใน การดำเนินโครงการ	เงื่อนไขหรือ ข้อตกลง ในการได้มา ซึ่งทรัพยากร ของโครงการ

2. แผนปฏิบัติการ (Action plan)

แผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือของเครือข่าย เป็นแผนปฏิบัติการที่บอกรายละเอียดของสภาพปัจจุบันและปัญหาว่ามีอะไรบ้าง การดำเนินงานตามโครงการประจำปีงบประมาณนั้น มีกิจกรรมอะไร ใช้งบประมาณเท่าไร ผู้รับผิดชอบคือใคร และมีระยะเวลาดำเนินการเมื่อไร ซึ่งแผนปฏิบัติการจะต้องทำให้อสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดเป็น โครงการสู่การปฏิบัติ ซึ่งแต่ละโครงการภายใต้แผนงานจะมีข้อมูลหลักเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการที่สำคัญ คือ 1) วัตถุประสงค์ของโครงการ (Project purpose/ Outcome) 2) ชุดของผลงานหรือผลผลิตของโครงการ (Outputs) 3) กิจกรรมหลักของแต่ละผลงานโครงการ (Main activities) 4) บุคลากรประจำโครงการ (Project personal) 5) ประมาณการงบประมาณและงบดำเนินการ โครงการ (Fixed cost and operation cost)

3. การจัดทำแผนปฏิบัติการ/ จัดสรรงบประมาณ

ในการจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ การจัดทำและเสนอของงบประมาณ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) จัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ ให้มีความเชื่อมโยง กับผลผลิตและผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ
- 2) จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง (MTEF) โดยวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อปรับเป้าหมายผลผลิตที่ต้องการดำเนินการใน 3 ปี ข้างหน้า
- 3) จัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษา และกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง
- 4) จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ซึ่งระบุแผนงาน งาน โครงการที่สอดคล้องวงเงินงบประมาณที่ได้รับ และวงเงินของงบประมาณที่ได้ตามแผน

4. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์

กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การจัดวางทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ ซึ่งในการดำเนินงานจำเป็นต้องมีการทบทวนเพื่อปรับปรุง หรือ เปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่อง ของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ โดยการจัดระบบกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) จัดทำผังกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงกิจกรรมภายใต้งาน/ โครงการเดียวกัน
- 2) ประชุมผู้เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงานและงาน/ โครงการ ภายใต้แผนงานเดียวกัน
- 3) จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ

5. การตรวจสอบและการประเมินผลกระบวนการปฏิบัติงาน

ในระหว่างการค้าดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมี การตรวจสอบ กระบวนการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ประเด็นสำคัญที่ควรตรวจสอบ ได้แก่ 1) บุคลากร มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน และงาน/ โครงการ 2) พังการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ 3) มีการดำเนินงานตามผังกระบวนการปฏิบัติงาน 4) การดำเนินกิจกรรมก่อให้เกิดผลงานนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม 5) การดำเนินงานได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) 6) บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่ 7) ตัวชี้วัดผลงาน (Output) ในแต่ละขั้นตอนนี้ได้ถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการ ประเมินบุคคลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

6. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic control)

การควบคุมเชิงกลยุทธ์ ครอบคลุมถึงการติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล กระบวนการ และการประเมินผลความสำเร็จขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการดำเนิน กิจกรรมเพื่อปรับแผนงานหรืองาน/ โครงการที่กำลังดำเนินอยู่ และเพื่อศึกษาเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงาน แล้วนำผลไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานที่กระทำอยู่และ ที่จะดำเนินการต่อไปในอนาคต การประเมินผลกระบวนการปฏิบัติงานตามแผนงาน สามารถประเมินได้จากประเด็นต่อไปนี้

ข้อ	ประเด็นการประเมินผลกระบวนการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนนี้ช่วยส่งเสริมในการผลิตผลงาน (Outputs) ของงาน/ โครงการในระยะเวลาที่กำหนด					
2	มีการจัดหาทรัพยากรของโครงการในแต่ละขั้นตอนนี้ตามระยะเวลาที่กำหนด					
3	มีผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของงาน/ โครงการ ที่มีต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรม					
4	มีการเปรียบเทียบมูลค่าเพิ่มของผลงานที่ได้รับกับค่าใช้จ่าย โดยวิเคราะห์เชิงปริมาณ					
5	มีการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการดำเนินงาน					

7. การประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เน้นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลโดยตรงกับการบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากหลักการต่อไปนี้

ข้อ	ประเด็นการประเมินผลกระบวนการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้					
2	มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน/ โครงการ ตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้					
3	มีผลกระทบของงาน/ โครงการที่มีต่อแผนงาน					
4	มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของงาน/ โครงการ					
5	มีผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมและมีผลต่อความสำเร็จของงาน/ โครงการ และแผนงาน					

8. การประเมินผลโครงการ

รูปแบบการประเมินผลโครงการที่ผู้วิจัยนำมาใช้และเหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา คือ การประเมินผลแบบ CIPP Model ซึ่งประกอบด้วย

1. การประเมินผลบริบท หรือสภาวะแวดล้อม (Context evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการในภาพกว้าง (Macro analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

2. การประเมินผลปัจจัยเบื้องต้น (Input evaluation) เป็นการประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินในด้านอัตราค่าจ้าง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการเวลา ฯลฯ ว่ามีเพียงพอหรือไม่ การประเมินผลปัจจัยเบื้องต้นจะช่วยให้ได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจว่าควรปรับปรุงวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติการอย่างไร ใช้อัตราค่าจ้างเท่าใด วางแผนและดำเนินการอย่างไร

3. การประเมินผลกระบวนการ (Process evaluation) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนของงาน/โครงการที่ได้กำหนดไว้ เป็นการค้นหาคำตอบว่าระบบการทำงาน กลไก ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคล วิธีการติดต่อสื่อสาร ฯลฯ มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ มากน้อยเพียงใด จะมีแนวทางในการปรับปรุงอย่างไร

4. การประเมินผลผลิต (Product evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดผลและแปลความหมายของผลสำเร็จของงาน/โครงการ หากผลงานที่ทำได้ดีสูงกว่าเกณฑ์ แสดงว่าโครงการประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าผลงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์ก็แสดงว่าโครงการไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้ประเมินจะต้องอธิบายถึงสาเหตุ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยอาจรายงานการประเมินผลสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต

9. การรายงานผล

การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป็นการแสดงผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่ส่งผลมาจากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพ การจัดการศึกษาว่า บรรลุความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาหรือไม่ ขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี มีดังนี้

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) ผู้บริหาร/ กรรมการ 2) นักเรียน 3) ผู้ปกครอง 4) ชุมชน 5) หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน
2. วางแผนการจัดทำรายงานในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดช่วงเวลาใน การจัดทำรายละเอียด การรายงาน ตลอดจนเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ
3. กำหนดรูปแบบการรายงานให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
4. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งควรแต่งตั้งคณะทำงานจากบุคคลผู้รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป
5. รวบรวม วิเคราะห์ แปลผลและนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงาน
6. แนวการเขียนรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา จะต้องสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังนี้ 1) บรรยายสรุปภาพและการดำเนินงานที่สถานศึกษาปฏิบัติจนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนของสถานศึกษา 2) นำเสนอ ข้อมูลในรูปของตาราง แผนภูมิ กราฟ พร้อมแปลผลข้อมูลให้ชัดเจน สัมพันธ์กับตัวบ่งชี้ที่กำหนด ไว้ในแผน 3) สรุปผลการดำเนินงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพการดำเนินงานที่ต้องการ นำเสนอจุดเด่น และจุดด้อยที่ต้องการแก้ไขและป้องกัน ตามรูปแบบต่อไปนี้

10. รูปแบบการเขียนรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทที่ 1 บทนำ

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา
 - ประวัติ ที่ตั้ง สภาพชุมชน
 - โครงสร้างการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา
 - วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

2. จำนวนบุคลากร

- จำนวนผู้เรียนแยกตามระดับชั้น
- จำนวนครูแยกตามวุฒิทางการศึกษาและวิทยฐานะ
- จำนวนบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอน

3. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา

- รายชื่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา

4. คณะกรรมการ กต.ปน. คณะ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

- ภาระงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการ กต.ปน. คณะ อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษา

บทที่ 2 การดำเนินงานและความสำเร็จตามแผนงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หรือสถานศึกษา

1. เป้าหมาย กลยุทธ์ และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

2. ผลงานโครงการ/ กิจกรรมที่เด่น

บทที่ 3 สภาพและผลการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- ผลการทดสอบด้วยแบบทดสอบมาตรฐานกลาง
- จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการยกย่องชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณ
- สภาพความพึงพอใจของครู ผู้เรียน และชุมชนต่อคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

- หลักสูตร/ แนวการจัดการเรียนการสอนที่ปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
- การจัดกระบวนการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้
- การพัฒนาเทคนิคและกระบวนการสอนแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง
- การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- สภาพความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้

3. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ

- การพัฒนาบุคลากร
- การให้บริการและจัดสวัสดิการต่าง ๆ
- การจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ
- สภาพความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ

4. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

- การให้และได้รับความร่วมมือจากชุมชน
- การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
- ผลการดำเนินงานที่เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา

และการได้รับความศรัทธาจากชุมชน

- สภาพความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสัมพันธ์ระหว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนกับชุมชน

บทที่ 4 สรุปผลและแนวทางการพัฒนาต่อไป

1. สรุปภาพรวมคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาทั้งระบบ ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา

2. สรุปคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา โดยเสนอภาพของความสำเร็จที่ ดำเนินการได้ตามเป้าหมายแต่ละเรื่อง พร้อมกลยุทธ์/แนวดำเนินการ (โครงการ/ กิจกรรมเด่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ สถานศึกษา)

3. เสนอแนวทางการพัฒนาโดยระบุจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง พร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนางานในโอกาสต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550 ข). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553 ก). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553 ข). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- โกวิทย์ ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สินธุเวชญ์. (2523). *การประเมินในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพลส.
- ประเวศ วะสี. (2541). *ชุมชนเข้มแข็ง ทูทางสังคมไทย หนังสือชุดชุมชนเข้มแข็ง ลำดับที่ 1*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมและธนาคารออมสิน.
- ประทีป สยามชัย. (2547). *การบริหารงานวิชาการ เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการบริหารงานวิชาการ*. ม.ป.ท..
- ปารีชาติ วลัยเสถียร. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2546). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร3 “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).
- วิจิต นันทสุวรรณ และจ่านง แรกพินิจ. (2545). *บทบาทของชุมชนกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- วิทยา จันทรศิลา. (2545). *การพัฒนาองค์กร*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานศึกษา. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ก). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการบริหารจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาดั้งแบบ รุ่นที่ 1*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพฯ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

MODEL OF DEVELOPMENT NETWORK ACADEMIC COOPERATION OF EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SUBSIDIARY OFFICE OF THE BASIC EDUCATION
COMMISSION

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในการศึกษาหลักสูตรปริญญาเอกปรัชญา
คุณวุฒิบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ
ของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาพิเศษ คณะกรรมการติดตาม
ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา
และครูแกนนำ

3. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน 139 ข้อ
ดังนี้

ด้านที่ 1 กระบวนการยุทธวิธีของการสร้างเครือข่าย จำนวน 44 ข้อ

ด้านที่ 2 องค์ประกอบของเครือข่าย จำนวน 40 ข้อ

ด้านที่ 3 การบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 55 ข้อ

4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน จึงขอความกรุณา
ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านคำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่า
และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ ที่นี้

นายภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษฐ์

นิติปริญญาเอก ปรัชญาคณะคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพ

- () ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- () รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- ()ศึกษานิเทศก์
- () คณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา
- () คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูแกนนำ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 139 ข้อ ดังนี้

ด้านที่ 1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย จำนวน 44 ข้อ

ด้านที่ 2 องค์ประกอบของเครือข่าย จำนวน 40 ข้อ

ด้านที่ 3 ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 55 ข้อ

2. ขอความอนุเคราะห์ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละด้านว่ามีความเหมาะสมเป็นอย่างไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดค่าความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านที่ 1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

ข้อ	1. ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา					
2	การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง					
3	การสร้างความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกันของสมาชิก					
4	สมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ					
5	สมาชิกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน					
6	สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ					
7	เครือข่ายมีความพร้อมและมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย					
8	กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน					
	2. ชั้นประสานหน่วยงานองค์กรเครือข่าย					
9	มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะ					
10	มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
11	มีการสื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน					
12	มีการชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็น การพัฒนาร่วมกัน					
13	มีการประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ					
14	เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและ ประสบการณ์แก่เครือข่าย					
15	กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน					
16	สมาชิกเครือข่ายมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความจริงใจ ต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย					
	3. ชั้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน					
17	สมาชิกเครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงาน ร่วมกัน					

ข้อ	3. ขั้นสร้างพันธะสัญญาาร่วมกัน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
18	เครือข่ายมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม					
19	มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน					
20	สมาชิกสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
21	มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง					
22	สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ					
	4. ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย					
23	เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
24	เครือข่ายมีการจัดทำแผน					
25	เครือข่ายมีการปฏิบัติตามแผน					
26	เครือข่ายมีการประเมินผล					
27	เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่					
28	เครือข่ายมีการควบคุมตรวจสอบ					
	5. ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์					
29	สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน					
30	สมาชิกมีอิสระในความคิดยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน					
31	มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดความขัดแย้ง					
32	มีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
33	มีการสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน					
34	มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี					
35	เครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม					
36	เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน					
37	มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทุกระดับ					
38	เครือข่ายมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
	6. ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง					
39	มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง					
40	มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย					
41	กำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ					

ข้อ	6. ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
42	จัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ					
43	ให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา					
44	มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง					

2. ด้านองค์ประกอบของเครือข่าย

ข้อ	1. กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของเครือข่าย	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม					
2	การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย					
3	การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน					
4	การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี					
5	การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว					
6	การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา					
7	การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					
8	การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น					
9	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
	2. เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก					
10	การอบรม					
11	การประชุมเชิงปฏิบัติการ					
12	การปฏิบัติจริง					
13	การระดมความคิด					
14	การศึกษาดูงาน					
	3. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)					
15	การสร้างความตระหนัก					
16	การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน					
17	การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ					

ข้อ	3. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
18	การสร้างควมไว้วางใจ					
19	การส่งเสริมการมีส่วนร่วม					
20	การให้อิสระในการทำงาน					
21	การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
22	การมอบหมายอำนาจหน้าที่					
23	การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น					
	4. คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิกเครือข่าย					
24	มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง					
25	มีความรับผิดชอบสูง					
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
27	มีความเป็นประชาธิปไตย					
28	มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
29	เป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม					
30	มีความสามารถในการสื่อสารมีศิลปะในการจูงใจคน					
31	มีความนุ่มนวล อ่อนปรน เสริมสร้างความสามัคคี					
	5. การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล					
32	กำหนดแผนปฏิบัติการ					
33	กำหนดเป้าหมาย					
34	กำหนดบทบาทหน้าที่					
35	กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน					
36	สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล					
37	การปฏิบัติงานตามแผน					
38	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
39	การรายงานผลการปฏิบัติงาน					
40	การเผยแพร่ผลงาน					

3. ด้านขยายภารกิจงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ข้อ	1. การพัฒนาหลักสูตร	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ					
2	ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ร่วมและการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ					
3	ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
4	ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย					
5	ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ					
6	วิจัย พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้					
7	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
8	รายงานผลการประเมินหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้					
	2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
9	ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10	ส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความถนัดของผู้เรียน					
11	พัฒนาต้นแบบการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน					
12	พัฒนารูปแบบเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
13	วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความแตกต่างระหว่างบุคคล					
14	นำรูปแบบ เทคนิควิธีใหม่ๆ นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่สถานศึกษา					
15	กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	3. การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
16	กำหนดแนวทางพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล ในชั้นเรียนและสถานศึกษา					
17	ส่งเสริมและพัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผล ที่หลากหลายและสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้					
18	มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและ เหมาะสม					
19	ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS)					
20	ประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)					
21	ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT)					
22	ติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผล การศึกษา					
23	รายงานผลการวัดและประเมินผลการศึกษา					
24	ส่งเสริมให้สถานศึกษานำข้อมูลผลการประเมิน การเรียนรู้ทุกระดับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน					
	4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา					
25	พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
26	พัฒนาสื่อต้นแบบ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือ ตามความต้องการของสถานศึกษา					
27	พัฒนาครู ผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี					
28	ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม (DLTV)					
29	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีฯ					
30	ประสานความร่วมมือในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีฯ					

ข้อ	4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
31	วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
32	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีฯ					
33	จัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีฯ					
34	จัดทำรายงานการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
	5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล					
35	วางแผนการนิเทศ และสร้างเครื่องมือการนิเทศ					
36	จัดระบบ การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
37	นิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการบริหารจัดการชั้นเรียน					
38	มีรูปการนิเทศที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษา					
39	มีคณะกรรมการนิเทศ ประกอบด้วย ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือครูที่ได้รับ การแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน					
40	จัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัด					
	6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
41	จัดระบบบริหารและสารสนเทศ					
42	พัฒนามาตรฐานการศึกษาโดยมุ่งเน้นมาตรฐานผล การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานช่วงชั้น ที่หลักสูตรกำหนด					
43	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
44	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่กำหนดไว้					
45	ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยบุคลากร จากหน่วยงานต้นสังกัด					
46	ประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการประเมินผล สัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาหลักโดยใช้แบบทดสอบ มาตรฐาน					
47	รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี					
48	ผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมิน ประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพ					
	7.การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา					
49	จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหาร จัดการศึกษา					
50	บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ					
51	จัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
52	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัด การศึกษาของสถานศึกษา					
53	วิจัย และพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการศึกษา					
54	เผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการศึกษา					
55	รายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ หน่วยงานทุกระดับ					

ขอพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
นายภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษณุ
นิติตปริญญาเอก ปรัชญาคุณภิวัฒน์
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความสอดคล้องการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่าย
ความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบประเมินความสอดคล้องการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

MODEL OF DEVELOPMENT NETWORK ACADEMIC COOPERATION OF EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SUBSIDIARY OFFICE OF THE BASIC EDUCATION
COMMISSION

เรียน ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ในการศึกษาหลักสูตรปริญญาเอก
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพาโดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาสภาพปัญหาองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และพัฒนารูปแบบ
เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อกระบวนการ/ยุทธวิธีของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
ทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน 44 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ 55 ข้อ

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม
โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไปโดยกำหนดค่าความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ ที่นี้

นายภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษฐ์

นิติศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ด้านกระบวนการขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

ข้อที่	1. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย	คะแนนของ			ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ			
		-1	0	+1	
1	ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา				
2	องค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง				
3	สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกัน				
4	สมาชิกที่เข้าร่วมต้องศรัทธาเครือข่ายด้วยความเต็มใจ				
5	สมาชิกต้องยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน				
6	สมาชิกต้องตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ				
7	เครือข่ายต้องมีความพร้อมและควรมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย				
8	กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน				
	2. ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย				
9	มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะความรู้				
10	มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
11	สื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน				
12	ชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาร่วมกัน				
13	ประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ				
14	เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย				
15	กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน				
16	สมาชิกเครือข่ายต้องมีความอื้อเพื่อเผื่อแผ่ และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย				

ข้อที่	3. ชั้นสร้างพันธมิตรสัญญาร่วมกัน	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
17	สมาชิกเครือข่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน				
18	ควรมีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม				
19	ควรกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน				
20	สมาชิกควรสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน				
21	ต้องมีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง				
22	จะต้องเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีศักยภาพ				
23	สมาชิกควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ				
	4. ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย				
24	เครือข่ายควรมีกระบวนการดำเนินงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ				
25	เครือข่ายควรมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่				
26	ควรมีการกำหนดกฎกติกาของเครือข่าย				
27	ควรมีการสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกเครือข่ายอย่างหลากหลายรูปแบบ				
28	ควรมีการควบคุมตรวจสอบ				
29	เครือข่ายควรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง				
30	สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตรที่แท้จริง				
31	ควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในความคิดให้เกียรติกันยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน				
32	เครือข่ายควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดการความขัดแย้ง				

ข้อที่	5 ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
33	มีการสร้างผู้นำทั้งองค์กรและสมาชิกเครือข่าย				
34	องค์กรเครือข่ายควรมีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
35	องค์กรเครือข่ายควรสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน				
36	มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม				
37	มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยายไปสู่จุดใหญ่				
38	เครือข่ายควรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้				
39	ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเป็นระยะ ๆ สม่ำเสมอ				
40	ควรมีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง				
41	ควรมีการให้ความช่วยเหลือและการแก้ปัญหาภายในเครือข่าย				
42	เครือข่ายควรมีการบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งาน				
43	ควรมีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายทุกระดับ				
44	เครือข่ายควรมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน				
45	เครือข่ายควรมีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน				
46	เครือข่ายควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ				
47	เครือข่ายควรมีการสร้างสรรคกิจกรรมใหม่ ๆ				

ข้อที่	5 ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
48	ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์				
49	ควรนำระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในระบบการประสานงานของเครือข่าย				

2. ด้านองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	1. ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
1	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม				
2	มีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน				
3	การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี				
4	การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการปรับตัว				
5	การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา				
6	การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง				
7	การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น				
8	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	2. เทคนิค วิธี การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย				
9	การบรรยาย				
10	การอภิปราย				
11	การระดมความคิด				
12	การศึกษาดูงาน				
13	การประชุมเชิงปฏิบัติการ				
14	การปฏิบัติจริง				
15	การสร้างความตระหนัก				
16	การมอบหมายอำนาจหน้าที่				
17	การให้อิสระในการทำงาน				

ข้อที่	1. ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพ การดำเนินภารกิจของเครือข่าย	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
18	การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ				
19	การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น				
20	การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
21	21. การส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ				
22	การสร้างควมไว้วางใจ				
23	การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน				
	4. คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย				
24	มีความเป็นประชาธิปไตย				
25	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
26	มีความรับผิดชอบสูง				
27	มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง				
28	มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน				
29	มีความสามารถในการสื่อความคิด				
	5. การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล				
30	กำหนดวิสัยทัศน์				
31	กำหนดเป้าหมาย				
32	กำหนดบทบาทหน้าที่				
33	กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน				
34	ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติ และประเมินผล				
35	กำหนดแผนปฏิบัติการ				
36	วางระบบการประเมินผล				

3. ด้านการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	1. การพัฒนาหลักสูตร	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
1	มีการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
2	มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย				
3	มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ				
4	มีการจัดการเรียนร่วม และการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ				
5	มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
6	มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย				
7	มีการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ				
8	มีการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้				
9	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร				
10	มีการรายงานผลการประเมินหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย				
	2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้				
11	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้				
12	มีแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์				
13	มีแผนการจัดการเรียนรู้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน (ด้านความรู้ ทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์)				
14	มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความถนัดของผู้เรียน				
15	มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความสามารถของผู้เรียน				
16	มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้				
17	มีการทำวิจัยในชั้นเรียน				
18	มีการนำผลการวิจัยไปใช้จัดการเรียนรู้				
19	ใช้นวัตกรรมและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้				

ข้อที่	3. การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
20	มีการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด				
21	มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม				
22	มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS)				
23	มีการประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)				
24	มีการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT)				
25	มีการพัฒนา เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการศึกษา				
26	มีการติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผลการศึกษา				
27	มีการรายงานผลการวัดและประเมินผล การศึกษา				
	4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา				
31	มีการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (EDLTV)				
32	มีการจัดการองค์ความรู้ (KM)				
33	มีการวิจัยพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้นแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา				
34	มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา				
35	มีการส่งเสริมครูผู้บริหารให้มีความรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา				
	5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล				
36	มีการจัดระบบ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
37	มีคณะกรรมการนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษา				
38	นำผลการนิเทศการศึกษาไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้				

ข้อที่	5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล	คะแนนของ			ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ			
		-1	0	+1	
38	นำผลการนิเทศการศึกษาไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้				
39	มีการจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัด				
40	ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา				
41	ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของสถานศึกษา				
42	มีการกำหนดมาตรฐาน พัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา				
43	มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา				
44	มีการตรวจสอบคุณภาพและประเมินภายในสถานศึกษา				
45	มีการจัดทำระบบสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา				
46	มีการนิเทศ ติดตาม กำกับให้สถานศึกษาทุกแห่งได้มาตรฐานตามเกณฑ์				
	6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา				
47	มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				
48	มีการจัดทำรายงานการพัฒนาคูณภาพประจำปีของสถานศึกษา (SAR)				
49	มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่การศึกษา				
50	มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับระดับสถานศึกษา				
51	มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา				
52	มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา				
53	มีการสร้าง และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				

ข้อที่	7. การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
54	มีการจัดทำ ระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหาร จัดการศึกษา				
55	มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ				
56	มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง				
57	มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา				
58	มีการวิจัย และพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการศึกษา				
59	มีการเผยแพร่ผลการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ การบริหารและการจัดการศึกษา				
60	มีการรายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน				

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ง

แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
 ของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ตั้งกักสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประเด็นที่กำหนดว่ามีความเหมาะสม/ เป็นไปได้ในระดับใด ใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านตามรายการในแต่ละข้อ โดยกำหนดค่าระดับในการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้ ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้ ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้ ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้ ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้ ระดับน้อยที่สุด

1. ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

1 ชั้นตระหนักถึงความจำเป็น ในการสร้างเครือข่าย	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กร เพื่อการพัฒนา										
2. การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง										
3. การสร้างความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและ กันของสมาชิก										
4. สมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ										
5. สมาชิกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน										
6. สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่าย อยู่เสมอ										
7. เครือข่ายมีความพร้อมและมีการเตรียมกลุ่ม หรือเตรียมเครือข่าย										
8. กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัว เป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการ เหมือนกัน										

4. ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
23. เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ										
24. เครือข่ายมีการจัดทำแผน										
25. เครือข่ายมีการปฏิบัติตามแผน										
26. เครือข่ายมีการประเมินผล										
27. เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและ บทบาทหน้าที่										
28. เครือข่ายมีการควบคุมตรวจสอบ										
5. ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์										
29. สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน										
30. สมาชิกมีอิสระในความคิดยอมรับ ความคิดเห็นของกันและกัน										
31. มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่าย เพื่อจัดการความขัดแย้ง										
32. มีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะเวที แห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
33. การสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน										
34. มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี										
35. เครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม										
36. เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน										
37. มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิก ทุกระดับ										
38. เครือข่ายมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบ ได้										
6. ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง										
39. มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนิน อย่างต่อเนื่อง										

2. เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12. การปฏิบัติจริง										
13. การระดมความคิด										
14. การศึกษาดูงาน										
3. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)										
15. การสร้างความตระหนัก										
16. การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน										
17. การเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ										
18. การสร้างความไว้วางใจ										
19. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม										
20. การให้อิสระในการทำงาน										
21. การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
22. การมอบหมายอำนาจหน้าที่										
23. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น										
4. คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิกเครือข่าย										
24. มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง										
25. มีความรับผิดชอบสูง										
26. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
27. ความเป็นประชาธิปไตย										
28. มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน										
29. เป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม										
30. มีความสามารถในการสื่อสารมีศิลปะ ในการจูงใจคน										
31. มีความนุ่มนวล ฟ่อนปรน เสริมสร้าง ความสามัคคี										

5. การปฏิบัติงานของเครือข่ายและ การสะท้อนผล	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
32. กำหนดแผนปฏิบัติการ										
33. กำหนดเป้าหมาย										
34. กำหนดบทบาทหน้าที่										
35. กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไก การประสานงาน										
36. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติ และการประเมินผล										
37. การปฏิบัติงานตามแผน										
38. การประเมินผลการปฏิบัติงาน										
39. การรายงานผลการปฏิบัติงาน										
40. การเผยแพร่ผลงาน										

3. ด้านขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตร	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตร การศึกษาพิเศษ										
2. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ร่วมและการจัด การศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ										
3. ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน										
4. ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย										
5. ตรวจสอบและประเมินหลักสูตรการจัด การศึกษาพิเศษ										

7. การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
53. วิจัย และพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการศึกษา										
54. เผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา										
55. รายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของหน่วยงานทุกระดับ										

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามผลการดำเนินงานการทดลองใช้ เรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่าย
ความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามผลการดำเนินงานการทดลองใช้

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สอบถามผลการดำเนินงานการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา
เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 74 ข้อ ดังนี้

ด้านที่ 1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย จำนวน 22 ข้อ

ด้านที่ 2 องค์ประกอบของเครือข่าย จำนวน 17 ข้อ

ด้านที่ 3 โครงการพัฒนางานวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จำนวน 35 ข้อ

2. ขอความอนุเคราะห์ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการใช้รูปแบบการพัฒนา
เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละด้านว่ามีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดค่าความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านที่ 1 กระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

ข้อ	1. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	เกิดความตระหนักในบทบาทขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กร					
2	เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพขององค์กรเครือข่ายตนเอง					
3	เกิดการยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรเครือข่าย					
4	เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ					
	2. ขั้นประสานหน่วยงาน องค์กรเครือข่าย					
5	เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระหว่างองค์กร					
6	เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	เกิดการประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ					
8	เกิดความเอื้อเฟื้อ และความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย					
	3. ขั้นสร้างพันธมิตรสัญญาาร่วมกัน					
9	การดำเนินการของเครือข่ายเป็นการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม					
10	การกำหนดบทบาทของสมาชิกระหว่างองค์กรมีความชัดเจน					
11	สมาชิกสร้างและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ					
12	เกิดเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีศักยภาพในการพัฒนาการศึกษาได้					
	4. ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย					
13	เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน					
14	การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ					
15	เครือข่ายมีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง					
16	เครือข่ายมีการประเมินผล ควบคุมตรวจสอบผลการดำเนินงานตามกำหนด					
	5. ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์					
17	เครือข่ายเกิดความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน					
18	เกิดวัฒนธรรมเครือข่ายที่ขจัดความขัดแย้ง					
19	กิจกรรมสาธารณะและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					

ข้อ	6. ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	เกิดมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					
21	การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาระหว่างสมาชิกเครือข่ายเป็นไปอย่างต่อเนื่อง					
22	การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง					

ด้านที่ 2 องค์ประกอบของเครือข่าย

ข้อ	1. กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ระหว่างองค์กรเครือข่าย					
2	เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่ายและองค์กรอื่น					
3	เกิดการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					
4	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
	2. เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก					
5	การจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในองค์กรเครือข่าย					
6	เกิดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ					
7	จัดกิจกรรมศึกษาดูงานของเครือข่ายเพื่อพัฒนาสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ					
	3. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)					
8	เกิดความตระหนักและยอมรับในผลการปฏิบัติงาน					
9	เกิดการเสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถในเครือข่าย					
10	เกิดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและอิสระในการทำงานของเครือข่าย					
11	เกิดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมอบหมายหน้าที่ของสมาชิก					
	4. คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิกเครือข่าย					
12	เกิดความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการและความเป็นประชาธิปไตย					

13	เกิดมีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย					
14	สมาชิกในเครือข่ายเป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม					
	5. การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล					
15	การกำหนดแผนปฏิบัติการ เป้าหมายบทบาทหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม					
16	เกิดความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล					
17	สมาชิกเครือข่ายมีทักษะการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ผลงาน					

ด้านที่ 3 โครงการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	เกิดการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2	เกิดการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย					
3	เกิดการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาพิเศษ					
	2. การพัฒนาการพัฒนาระบบการเรียนรู้					
4	แผนการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
5	แผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์					
6	แผนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการ ความถนัดของผู้เรียน					
7	สมาชิกเครือข่ายการนำผลการวิจัยไปใช้จัดการเรียนรู้					
	3. การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน					
8	การวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาตรงตามมาตรฐาน					
9	เครื่องมือวัดและประเมินผลมีหลากหลาย					
10	การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการศึกษาสอดคล้องตามความต้องการของชุมชน					
	4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
11	นวัตกรรมและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้					
12	สมาชิกเครือข่ายทักษะในการใช้นวัตกรรมและสื่อการสอน					

ข้อ	4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ครุมีความรู้ในการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม					
14	ครูให้มีความรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม					
	5. การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผล เพื่อয়ระดับๆ					
15	การจัดระบบ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การจัดการศึกษา					
16	สมาชิกเครือข่ายนำผลการนิเทศการศึกษาไปใช้ในการจัด กระบวนการเรียนรู้					
17	สมาชิกเครือข่ายมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน ต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
	6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน					
18	สามารถจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสม					
19	สามารถจัดระบบการประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่ฯ ได้อย่างต่อเนื่อง					
20	สามารถจัดทำมาตรฐานการศึกษา ระดับสถานศึกษา					
21	การตรวจสอบคุณภาพและประเมินภายในสถานศึกษา เป็นไปอย่างถูกต้อง					
22	สามารถจัดทำสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
	7. การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
23	ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เกิดความรักชาติ, ศาสน์, กษัตริย์					
24	ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เกิดความซื่อสัตย์สุจริต, มีวินัย, ใฝ่เรียนรู้					
25	ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตระหนักในการใช้ชีวิตอยู่อย่างพอเพียง, มุ่งมั่นในการทำงาน					
26	ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ					

ข้อ	8. การพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	สถานศึกษาสามารถจัดโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
28	สถานศึกษาดำเนินการด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
29	สถานศึกษาดำเนินการด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
30	สถานศึกษาดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากรได้ครบถ้วนเสมอภาค					
31	สถานศึกษาจัดทำระบบสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพภายในได้อย่างถูกต้อง					
	9. การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
32	สำนักงานเขตพื้นที่ฯมีระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา					
33	สำนักงานเขตพื้นที่ฯจัดระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
34	สำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
35	สำนักงานเขตพื้นที่ฯมีการรายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง
นายภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษฐ์
นิติตปริญาเอก ปรัชญาคุณภิวัตน์
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก จ

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
ทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นที่มีต่อคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือฯ
ตามประเด็นที่กำหนดว่ามีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับใดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง
ความคิดเห็นของท่านตามรายการในแต่ข้อ โดยกำหนดค่าระดับในการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|---------------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | มีความเหมาะสม | ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสม | ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสม | ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสม | ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสม | ระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	รูปแบบสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้					
2	รูปแบบนี้สามารถยอมรับได้					
3	มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำรูปแบบนี้ไปใช้					
4	มีความชัดเจนของหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์					
5	มีความชัดเจนของเนื้อหาที่นำเสนอในคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ					
6	มีความครอบคลุมของเนื้อหาที่นำเสนอ					
7	มีความเหมาะสมของภาษาที่ใช้					
8	มีความเหมาะสมของการเรียงลำดับของเนื้อหา					
9	รูปแบบนี้ได้ระบุกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายได้อย่างชัดเจน					
10	กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่ายตามรูปแบบมีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้					
11	อ่านแล้วเข้าใจง่ายและสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง					
12	รูปแบบนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
13	รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ข

ภาพการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) สถานที่ทดลองใช้รูปแบบ
การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 13 การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน จัดทำร่าง
รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2558 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



ภาพที่ 14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สถานที่ทดลองใช้รูปแบบ
การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1)



ภาพที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สถานที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2)

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)
- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

1. ดร.วาทยุทธ พุทพรหม ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
2. ดร.ครรชิต วรรณษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
3. ดร.ภรณ์รัักษ์ พลดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
4. ดร.ประภาส ไชยมี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายโสธร เขต 2
5. ดร.นิคม สุวพงษ์ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
6. นายระพีณ สุวรรณมุข ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
7. ดร.วาสนา สืบชมพู่ ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
8. ดร.สุระ รักความซื่อ ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
9. ดร.สังจา ฝ่ายคำตา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
10. นางสาวกร ชันชจันทร์ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
11. นายบรรลุ อารมณ์สวะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมศรี สุทธิสงค์ ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโคทั้ง ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี
4. ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา
5. ดร.ปริดา ล่ามะนา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ฅ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
ทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ดร.อภิชัย กรมเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายโสธร เขต 1 วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
2. ดร.อนันต์ นามทองตัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
3. นายพงษ์ศักดิ์ ชื่นมณี ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
4. นายสุพรรณ พันธไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
5. นางสุดสงวน ทวีแสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
6. นายศุภชัย วชิระพงศ์เมธี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
7. ดร.ศิวทัศน์ สุขสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ
8. ดร.ทักษิณ สิทธิศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
9. ดร.วัฒนชัย อธิศิลาเวทย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ

ภาคผนวก ๑

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview)

1. นายธวัชชัย อู่พานิช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบะของ เขต 1 วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
2. นายชาญชัย รสจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
3. ดร.จิระพงศ์ ไชยยศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
4. นางอุษณีย์ กรมเมือง ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
5. นายพีระพงศ์ พงษ์ศาสตร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
6. นายอัสนีศักดิ์ ศิณชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
7. ดร.สุริยา นทีศิริกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
8. ดร. ทวี ฝั่งผาย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
9. ดร.ประคอง ยุคะลิ่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
10. นายชยานนต์ มนตรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ
11. นายสมศักดิ์ สันวิลาศ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
12. นางกานต์ธีรา ทาศิลา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ฎ

- สำเนาอนุญาตให้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ ๖๕๕๑

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นายภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษญ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาตให้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบันของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๖๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๕๔-๒๒๕-๐๒๓๕

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ ๖๕๕๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องวิจัย

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายภัทรวรรณ นิลแก้วบรรณวิญญู นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๖๔-๕๖๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๕๔-๒๒๕-๐๒๓๕

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ ๖๖๗๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗๐ ฉบับ

ด้วย นายภัทรวรรณ นิลแก้วบรรณวิญญูนิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒิบัตร เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัตร ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๕๖๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๕๔-๒๒๕-๐๒๓๕

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ ๖๘๕๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗ ฉบับ

ด้วย นายภัทรวรรณนิลแก้วบรรณวิญญูนิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์ ในการนี้ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออำนาจความสะดวกจากท่านในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในสังกัดของท่าน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๓๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๕๔-๒๒๕-๐๒๓๕