



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ขวัญฤดี กล้วยสิงห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กรกฎาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ขวัญฤดี กล้วยสิงห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
กรกฎาคม 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT IN THE MANAGEMENT DEVELOPMENT OF  
THE NONSAWANG PONGPUAI KAISEE SCHOOL NETWORK UNDER  
BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

KHWANRUDEE KLUAYSING

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยโคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ขวัญฤดี กล้วยสิงห์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา) (ดร.อมิสิทธิ์ สมศรีสุข) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ  
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา แนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานคณะกรรมการ บริหารหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา และคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัยและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบยืนยัน องค์ประกอบและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เครื่องมือวิจัย แนวทางพัฒนาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในกลุ่มโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ขวัญฤดี กัล้วยสิงห์

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
<b>ผู้วิจัย</b>	ขวัญฤดี กล้วยสิงห์
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น เกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในกลุ่มโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 106 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน และครู จำนวน 95 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.68-0.89 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.69-0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

### ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน พบว่ามี 8 องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก
3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกองค์ประกอบ ตามลำดับคือ 1) การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย 2) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย 3) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล 4) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย 6) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย 7) การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย 8) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย การกำกับดูแลติดตามประเมินผล การติดต่อประสานงานของเครือข่าย การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

**คำสำคัญ:** ความต้องการจำเป็น กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน การบริหารงาน

<b>TITLE</b>	NEEDS ASSESSMENT IN THE MANAGEMENT DEVELOPMENT OF THE NONSAWANG PONGPUAI KAISEE SCHOOL NETWORK UNDER BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
<b>AUTHOR</b>	KHWANRUDEE KLUAYSING
<b>ADVISORS</b>	Dr. Apisit Somsrisuk Asst. Prof Dr. Wannika Chalakbang
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration and Development
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2023

### ABSTRACT

The purpose(s) of this research was (were) to 1) to study the developmental components of the Non Sawang, Pong Puei Kai Si School network group administration; 2) to study the current condition and the situation that should be about the administration of Non Sawang, Pong Puei, Kai Si School Network Groups; 3) to assess the needs. 4) to study the development guidelines for the management of Non Sawang Pong Puei Kai Si School Network The sample group used in this research were school administrators and teachers in the group of Non Sawang Pong Puei Kai Si School under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Academic Year 2022, totaling 106 students, divided into 11 school administrators and 95 teachers. The sample size was determined by using the Krejcie and Morgan table The acquisition of the sample was random. Tools used in the research: 1) A 5-level estimation scale test, in terms of the current situation concerning the administration of Non Sawang, Pong Puei, Kai Si School network group, the consistency index was 1.00, the discriminating power between 0.68–0.89. and a confidence value of 0.98. As for the condition that should be related to the management of the Non Sawang, Pong Puei, Kai Si School network group, there was a consistency index of 1.00, a discrimination between 0.69–0.88, and a confidence value of 0.95. and 2) a



questionnaire on guidelines for developing the administration of Non Sawang, Pong Puei, Kai Si School network group. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation. and priority index of necessary needs Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows:

1. There are 8 components of school network administration: 1) having a common vision 2) having network objectives 3) roles and responsibilities and participation of network members 4) developing network members 5 ) network leadership skills 6) network group administration and operation 7) network coordination 8) supervision, monitoring and evaluation

2. The actual situation and the situation that should be about the administration of the network group of Non Sawang Pong Puei Kai Si School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office found that the situation that should be about the management of the network group. The school as a whole was found to be at a high level. As for the overall current condition, it was found that it was at a moderate level.

3. The results of need assessment in the development of the management of the network group Non Sawang Pong Puei Kai Si School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office found that there were necessary needs for the development of all elements respectively.

4. has proposed a suitable guideline for the development of the network group administration of Non Sawang, Pong Puei, Kai Si School in all 8 elements, Administration and operation of network groups roles and responsibilities of participation of network members supervision, monitoring, evaluation network coordination network leadership skills network member development network group objectives shared vision

**Keywords:** Needs Assessment, School Network, Administration

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	3
ความสำคัญของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของงานวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	12
ความหมายของความต้องการจำเป็น .....	12
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น .....	13
ประเภทของความต้องการจำเป็น .....	14
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น .....	15
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น .....	16
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ .....	17
เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญในการประเมิน .....	20
ความต้องการจำเป็น	
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงาน.....	23
ความหมายและความสำคัญของการบริหาร.....	23
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหาร.....	24
หลักการและทฤษฎีกระบวนการในการบริหาร .....	30
ขอบข่ายและภารกิจของการบริหาร .....	32
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายโรงเรียน.....	34
ความหมายของกลุ่มเครือข่าย .....	34

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสำคัญของการมีกลุ่มเครือข่าย .....	37
การเกิดของกลุ่มเครือข่าย .....	38
ประเภทของเครือข่าย .....	40
ลักษณะของกลุ่มเครือข่าย .....	41
กระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่าย .....	43
องค์ประกอบของกลุ่มเครือข่าย .....	45
ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปี้ยว ไคสี .....	59
บทนำ .....	59
สภาพทั่วไปของกลุ่มโรงเรียน .....	59
อาณาเขต .....	60
ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ .....	60
สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการปกครอง .....	61
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน .....	61
แนวทางพัฒนาการบริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน .....	61
ความหมายการพัฒนาการบริหาร .....	61
ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการบริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน .....	62
แนวทางการพัฒนาการบริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน .....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	67
งานวิจัยในประเทศ .....	67
งานวิจัยต่างประเทศ .....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	72
ระยะที่ 1 การดำเนินการวิจัยเอกสาร เพื่อทำการวิเคราะห์และ สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน บริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน .....	72

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 กำหนดความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
3 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	82
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Documentary Research) องค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	83
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการ พัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	88
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับ ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	97
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	99

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	119
สรุปผลการวิจัย .....	119
อภิปรายผลการวิจัย .....	126
ข้อเสนอแนะ .....	133
บรรณานุกรม .....	135
ภาคผนวก .....	142
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเป็นย่นองค์ประกอบ .....	143
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย .....	150
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา .....	157
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	164
ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ .....	198
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	203

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน .....	47
2 ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ใช้ในการวิจัย .....	74
3 ตารางปฏิทินการวิจัย .....	81
4 ตารางแบบสรุปการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	85
5 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม .....	88
6 ตารางผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร งานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	90
7 ตารางผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหาร งานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	98
8 ตารางผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	99
9 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่ม เครือข่าย .....	100

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิก เครือข่าย .....	102
11 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล .....	104
12 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การติดต่อประสานงานของเครือข่าย .....	105
13 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย .....	107
14 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย .....	108
15 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย .....	110
16 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน .....	111

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	6
2 ระยะการวิจัย .....	80



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาต้องปรับตัวให้ทัน ต่อเหตุการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้และระบบบริหารการศึกษา ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บุคคลที่มีความ สำคัญที่สุดในสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จ หรือล้มเหลวอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเข้าใจในกระบวนการทัศน์ใหม่ในการศึกษาเข้าใจทิศทางและแนวทางที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2543, หน้า 9) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและ เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมจึงจะ นำไปสู่การจัดการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7)

การบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาในปัจจุบันยังคงมีปัญหาในการดำเนินการ และการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านวิชาการ 2) ปัญหาด้านบุคลากร 3) ปัญหาด้าน อาคารสถานที่ สื่อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์และงบประมาณ และ 4) ปัญหาด้านบริหารจัดการ จากปัญหาดังกล่าว หน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสวงหาแนวทาง นวัตกรรมและ เทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน เช่น การสอน ทางไกลผ่านดาวเทียม การสอนแบบบูรณาการ การสอนหมุนเวียน โรงเรียนศาลาวัด ครูคนเดียวสอนหลายชั้นและการบริหารจัดการร่วมกันในแบบกลุ่มเครือข่าย แต่การ ดำเนินการยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนแต่ละขนาดมีบริบท ปัญหาและข้อจำกัดแตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นองค์การตามระเบียบของเขตพื้นที่การศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้การ บริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้สูงยิ่งขึ้น โดยกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นการรวมตัวของสถานศึกษาหลาย ๆ แห่ง มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบของความร่วมมือโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่าย จากสถานศึกษาขนาดเล็กกลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีลักษณะคือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและทั่วไปโดยอาศัยประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นกับสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายและมีคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายเพื่อบริหารงาน (ศุภโชค สาระบุตร, 2563, หน้า 59)

สำหรับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นั้นมีพื้นที่ครอบคลุม ทั้งหมด 3 ตำบล คือ ตำบลโนนสว่าง ตำบลโป่งเปือย ตำบลไคสี มีโรงเรียนทั้งหมด 9 โรงเรียน โดยได้จัดกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน เพื่อให้แต่ละโรงเรียนภายในกลุ่มเครือข่ายได้ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย แต่คุณภาพการบริหารงานและการทำงานในเครือข่ายยังล่าช้า มีความไม่ชัดเจนทำให้สมาชิกในเครือข่ายไม่สามารถปฏิบัติตามได้ดีเท่าที่ควร และมีความไม่เท่าเทียมกันในการทำงานและร่วมกิจกรรม ซึ่งปรากฏขึ้นบ่อยครั้งภายในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ปัญหาที่กล่าวมานี้อาจจะมีส่วนมาจากขนาดโรงเรียนและความพร้อมในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีความพร้อมและศักยภาพในการบริหารจัดการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เป็นการระดมทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีความสัมพันธ์ในท้องถิ่นมาเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมมือกัน การวางแผน ดำเนินการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนร่วมกันให้ความรู้ และนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งน่าจะทำให้เกิดพันธมิตรทางการบริหารงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนครู และเครือข่ายทางการศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น เกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น เกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี มากำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพร้อมกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.1.2 การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย
- 1.1.3 การมีบทบาทหน้าที่มีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย
- 1.1.4 การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย
- 1.1.5 การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย
- 1.1.6 การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย
- 1.1.7 การติดต่อประสานงานของเครือข่าย
- 1.1.8 การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน และครู จำนวน 118 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 129 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในกลุ่มโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 106 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน และครู จำนวน 95 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมียอดประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.2 การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย
- 1.3 การมีบทบาทหน้าที่มีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย
- 1.4 การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย
- 1.5 การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย
- 1.6 การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย
- 1.7 การติดต่อประสานงานของเครือข่าย
- 1.8 การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

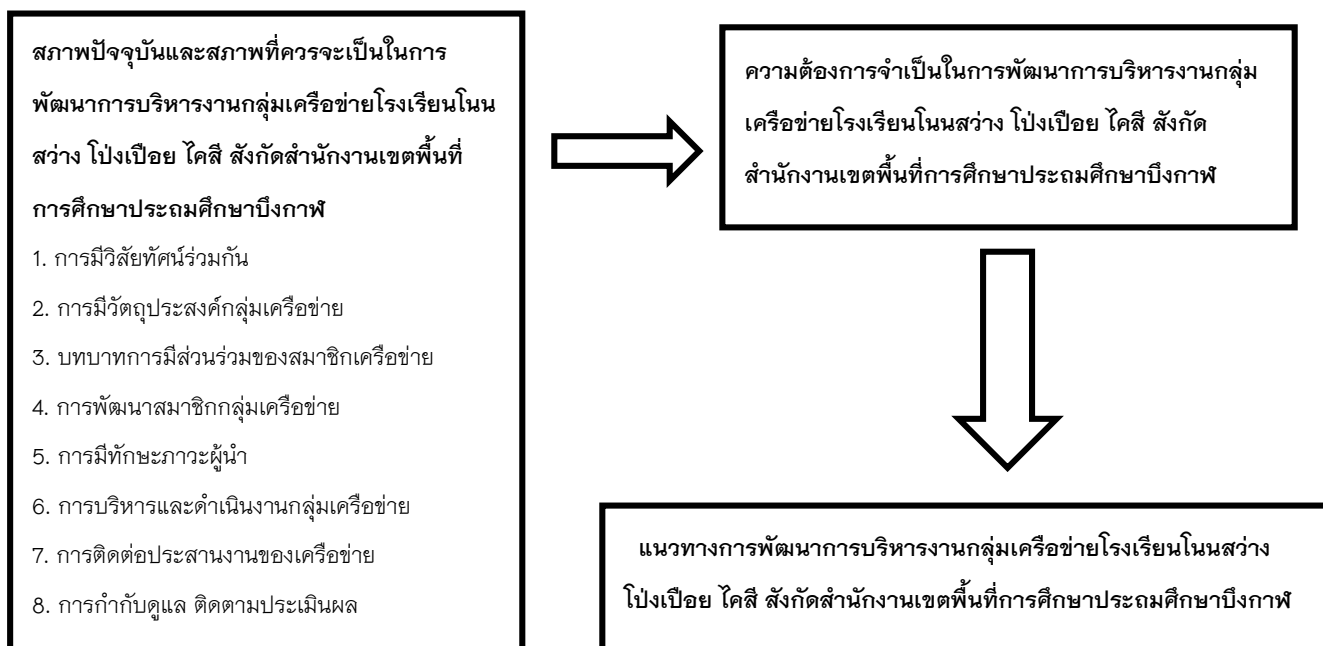
3.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี

3.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี

3.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง  
โป่งเปือย ไคสี

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ศึกษาจากแนวคิดของ รัตนา เชาวน์ปรีชา (2553)  
วิชัย กรมเมือง (2553) พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) เกสรี ลัดเลีย (2557) ชีระชัย บุญช่วงศรี  
(2557) นพปฎล บุญพงษ์ (2557) บุญเรียง สิทธิทองสี (2557) วิเชียร ทรงศรี (2558)  
เพิ่มศักดิ์ บัววิทย์ (2559) ทนันเดช ยงกมล (2562) นำมากำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หมายถึง เป็นการรวมตัวของสถานศึกษาหลาย ๆ แห่ง มีจุดมุ่งหมายในพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบของความร่วมมือ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่าย จากสถานศึกษาขนาดเล็กกลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงานที่ดีและเร่งด่วนของผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โดยครอบคลุม 8 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง จุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีความน่าพึงปรารถนาเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาช่วยสร้างความผูกพัน และร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมายและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายที่ไปด้วยกัน ทำให้มีกระบวนการขับเคลื่อน เกิดพลังการทำงาน มีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง

2.2 การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย หมายถึง การตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสมาชิกเครือข่ายต้องมีการกำหนดร่วมกันทุกคน เปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งบทเรียน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือ และทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดและร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนาเครือข่ายต่อไป

2.3 บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย หมายถึง หน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง และสถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน

2.4 การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย และการเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกเครือข่ายอื่นๆ มีความเข้มแข็ง มีวุฒิภาวะสูง มีความเป็นทีม ประสิทธิภาพสูง มีการรวมตัวของสมาชิกในกลุ่มอย่างเหนียวแน่น มีการสื่อสารทั่วถึงและโปร่งใส มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิก ใช้กระบวนการ

การตัดสินใจแบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.5 การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำหรือประธานเครือข่ายทำหน้าที่ขับเคลื่อนงาน และกระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือจัดกิจกรรมของเครือข่าย เป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกในเครือข่าย มีการอำนวยความสะดวกโดยใช้การสื่อความหมายเพื่อให้เกิดมีใจร่วมกับตนจนกระทั่งงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำการนิเทศติดตามผล

2.6 การบริหารงานและการดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย หมายถึง กระบวนการการทำงาน การบริหารกลุ่มเครือข่าย เมื่อทำภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็นส่วนกลางในการประสานงาน และในคณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย เริ่มต้นจากการวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และประเมินผล

2.7 การติดต่อประสานงานเครือข่าย หมายถึง การมีผู้ประสานงานเครือข่ายโรงเรียน ให้สมาชิกเครือข่ายทราบทุกคน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจการทำงานเป็นทีมที่เน้นการมีส่วนร่วม ผู้ประสานงานมีความมุ่งมั่น รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมพัฒนา ร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้กิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

2.8 การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล หมายถึง ความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่ายในลักษณะของการกำกับติดตามและดูแลให้สมาชิกที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบและประเมินผลว่าบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด การให้คำปรึกษาและการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดและต่อยอดในการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ

3. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงานให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

3.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบัน เป็นสภาพการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี



ที่ปรากฏให้เห็นในช่วงเวลานั้น โดยผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สภาพที่เป็นจริงนี้วัดได้จากแบบสอบถามความคาดหวัง เกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน และครู คาดหวังและอยากจะพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ตามรูปแบบการประเมินแบบสอบถามโดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สภาพที่ควรจะเป็นนี้วัดได้จากแบบสอบถามความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หมายถึง วิธีการ กิจกรรม หรือแนวปฏิบัติที่วางไว้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการออกแบบรายละเอียด สำหรับใช้ส่งเสริม กระตุ้น หรือพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ซึ่งแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ดังกล่าวได้จากการใช้แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและครูในกลุ่มโรงเรียน

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในกลุ่มโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำวิจัยในครั้งนี้ ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จึงแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

#### 1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 1.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.6 เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ
- 1.7 เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็น

#### 2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงาน

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหาร
- 2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.3 หลักการและทฤษฎีกระบวนการในการบริหาร
- 2.4 ขอบข่ายและภารกิจของการบริหาร

#### 3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายโรงเรียน

- 3.1 ความหมายของกลุ่มเครือข่าย
- 3.2 ความสำคัญของการมีกลุ่มเครือข่าย
- 3.3 การเกิดของกลุ่มเครือข่าย
- 3.4 ประเภทของเครือข่าย
- 3.5 ลักษณะของกลุ่มเครือข่าย
- 3.6 กระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่าย
- 3.7 องค์ประกอบของกลุ่มเครือข่าย

#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยไคสี

4.1 บทนำ

4.2 สภาพทั่วไปของกลุ่มโรงเรียน

4.3 อาณาเขต

4.4 ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

4.5 สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการปกครอง

4.6 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### 5. แนวทางพัฒนาการบริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

5.1 ความหมายของการพัฒนาการบริหาร

5.2 ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการบริหารกลุ่มเครือข่าย

5.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารเครือข่ายโรงเรียน

#### 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

### 1.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Needs Assessment มาจากคำว่า Needs (ความต้องการ) และ Assessment (การประเมิน) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 370) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปณิตดา ชัยพระคุณ (2555, หน้า 25) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพจริงที่เป็นอยู่ กับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงานต่อไป

ก้องเกียรติ รัชชธรรม (2556, หน้า 100) ได้สรุปความหมายของความจำเป็นไว้ว่า หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

ศิริพร อาจปัญญา (2557, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของความจำเป็นว่า หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

ชญชนก ศิริโสภิตกุล (2558, หน้า 3) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การระบุความแตกต่างด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊กที่ครอบคลุมด้านความถูกต้อง ความเป็นส่วนตัว ความน่าเชื่อถือ ความเคารพ และความสร้างสรรค์ ระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง

Kaufman & English (1981) ให้ความหมาย ของการประเมินความต้องการจำเป็น ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์

ในปัจจุบันและผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

Witkin & Altschuld (1995) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Reviere & Others (1996) ให้คำจำกัดความหมายของความต้องการจำเป็นว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชน และยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นโดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

## 1.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญ และมีประโยชน์ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 14)

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์
2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร
3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญต่อการวางแผนงาน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะช่วยให้เห็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีในช่วงเวลาต่อไป

### 1.3 ประเภทของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548, หน้า 76) ได้จัดประเภทของความต้องการจำเป็นออกเป็นหลายมิติ เช่น มิติของช่วงเวลา มิติสิ่งทีประเมิน มิติกลุ่มเป้าหมาย มิติลักษณะข้อมูล มิติช่วงเวลาการประเมิน เป็นต้น แต่วิธีการจัดประเภททีมีประโยชน์ต่อกรวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การจัดประเภทความต้องการจำเป็นตามกลุ่มของผู้นเป็นเจ้าของความต้องการจำเป็นซึ่งแยกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ เป็นความต้องการจำเป็นของผู้นรับบริการ 2) ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของผู้นให้บริการ และ 3) ความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรทีใช้ในการดำเนินงานหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา

พุทธรักษา ก้อนแก้ว (2555, หน้า 65) สรุปได้ว่ ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกัน ตามทีนักวิชาการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนั้นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสม ใช้ในการประเมินจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นตัวกำหนด

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 24) สรุปได้ว่ ประเภทของความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งได้หลายระดับขึ้นอยู่กับุคคล บทบาท องค์กร สถานการณ์หรือเหตุการณ์ทีเกิดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1. ความต้องการทีเกิดขึ้นภายในบุคคล 2. ความต้องการทีเกิดขึ้นจากสังคมภายนอกหรือทางกายภาพเป็นตัวกำหนด และ 3. ความต้องการเฉพาะตำแหน่ง หรือบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเกิดจากความต้องการภายในบุคคลได้

ผกาวันที ไคร้ครวญ (2558, หน้า 6) สรุปได้ว่ ในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมินจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่ ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกันตามทีนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนั้นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมินจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นตัวกำหนดในการเลือกการประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี ผู้วิจัยใช้ประเมินความต้องการจำเป็นตามนิยามความแตกต่าง

#### 1.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 105) กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Three-Phase Plan)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจในระยะนี้ มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล ระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมิน การประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุผลลัพธ์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นหรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

จิรนนท์ นุ่นชูกัน (2557, หน้า 45) สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กร หรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมินกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

กลอยใจ จันแผล (2558, หน้า 37) สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มี 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจ เพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหา หรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูล

ที่มีอยู่และเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่รวบรวมแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้

ระยะที่ 2 เป็นระยะระหว่างประเมินเป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่สาม

ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ และนำเสนอผลการปฏิบัติงานทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอการรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

จากขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลเกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อให้สามารถพัฒนาแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

### 1.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผายวารีย์ ประภาสวัต (2555, หน้า 48-49) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในขั้นตอนแรก คือ ชั้นระบุความต้องการจำเป็นและนำไปจัดลำดับความสำคัญ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ชั้นระบุความต้องการจำเป็น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ซึ่งมีคำถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการปฏิบัติที่ท่านได้ปฏิบัติและระดับการปฏิบัติที่ท่านควรจะทำ เมื่อได้ผลของความต้องการจำเป็นแล้ว จึงนำมาจัดลำดับความสำคัญ

#### 2. จัดลำดับความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI)

แบบปรับปรุง เป็นวิธีสำหรับข้อมูลการตอบสนองคู่ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงโดยนางนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยค่า



สภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่กว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ

ชลาไล ไชยชมภู (2557, หน้า 67) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญคือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อการนำไปวิเคราะห์ถึงสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และหาค่าของความต้องการจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนา ถ้ามีความแตกต่างกันสูงเป็นไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไข ปัญหา ปรับปรุง หรือการพัฒนา เป็นลำดับแรก

## 1.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็น เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์

### 1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ดีประกอบไปด้วย

- 1) ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

สมบูรณ์

3) สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายใต้เวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม

### 1.2 ประเภทของแบบสอบถาม

ธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

2) แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

### 1.3 ประเภทของคำถามในแบบสอบถาม

1) คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้างประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือก โดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

2) คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์การผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบ ได้ 2 แบบ คือ

#### 2.1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format)

เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อคำถามให้ตอบในรูปแบบมาตรฐานค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือ ความต้องการจำเป็นแล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมิน รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่ายมีความสะดวกและ

รวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 2.2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format)

เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

## 2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์

การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้น สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

## 3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่มมีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาเพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือและรูปแบบคำถามให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

## 1.7 เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 264–277) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า ข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกน้ำหนักที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐาน หรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอธิบายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling–MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า

วิธีการสร้างมาตรฐานช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการ ด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก (ความต้องการจำเป็น) ที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยนักประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-weighting Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure-PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจํารายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วน สมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญ ชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกัน จะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรฐานค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้ง 2 ชุด คือ ระดับของสภาพ

ที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้น โดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยวิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง เป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of Success-D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับของความจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปแบบนี้ที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้

$$PNI = (I - D) \times I$$

2.3 วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

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

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวังและสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงหรือต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut off Score)

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) แบบปรับปรุง ซึ่งให้ความหมาย

เชิงเปรียบเทียบ โดยระบุทักษะที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี PNImodified อันเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่าสภาพความคาดหวังและค่าสภาพปัจจุบันแล้วจึงเทียบกับระดับมาตรวัดค่าสภาพปัจจุบัน ค่าดัชนี PNImodified นั้นหากมีค่ามากแสดงว่าเป็นสภาพที่มีความต้องการจำเป็นมาก

## 2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงาน

### 2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหาร

ความหมายของการบริหารประกอบขึ้นด้วยการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่าจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน รวมถึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารในหน่วยงานทางราชการว่า ผู้บริหาร ในขณะที่ผู้บริหารบริษัทห้างร้าน เรียกใช้ตำแหน่งเป็นผู้จัดการ เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษา หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษา เรียกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของการบริหาร ในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีการจัดโครงสร้างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานให้เป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพ

ณัฐวุฒิ ประเสริฐศรี (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า “การบริหาร” มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ทั้งคล้ายๆ กัน และแตกต่างกัน การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การจัดกระบวนการบริหารงาน เพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## 2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหาร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนครู ผู้แทนชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2561) ดังนั้นโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

1. โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

### 1.1 งานวิชาการ

1.1.1 ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน

1.1.2 ให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริม สนับสนุนในการจัดบรรยากาศกระบวนการเรียนรู้สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.1.3 รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

### 1.2 งานงบประมาณ

1.2.1 ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งและการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

1.2.2 ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่ระเบียบข้อบังคับ



### 1.3 งานบุคคล

#### 1.3.1 กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

1.3.2 เสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

1.3.3 ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ที่กฎหมายอื่นหรือตามที่เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย

### 1.4 งานทั่วไป

1.4.1 ให้ความเห็นเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

1.4.2 รับทราบ ให้ความเห็นและขอเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ประกาศคำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

1.4.3 ให้ความเห็น ขอเสนอแนะ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ

1.4.4 ให้ความเห็น เสนอแนะและให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับประกาศ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานตามระเบียบ ประกาศ

1.4.5 ให้ความเห็น เสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น

1.4.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรณีที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่สอดคล้องหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์นโยบาย ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอความเห็นดังกล่าวให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบเพื่อพิจารณาสั่งการให้สถานศึกษาปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบ ฯลฯ

2. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบดำเนินการไว้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 104)

## 2.1 ด้านวิชาการ

2.1.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

2.1.2 จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ

## 2.2 ด้านงบประมาณ

2.2.1 จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด

2.2.2 ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติ ฯลฯ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ กำหนด

## 2.3 ด้านการบริหารบุคคล

2.3.1 ควบคุม ดูแลให้การบริหารบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.3.2 พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.3.3 ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3.4 จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.3.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนดที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

## 2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

2.4.1 จัดทำนโยบาย/แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2.4.2 ดำเนินการและกำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน งานโครงการของสถานศึกษา

2.4.3 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ กำหนด

2.4.4 ออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามกฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด

2.4.5 ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และยังสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น

2.4.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับ มอบหมายและตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

### 3. อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมาตรา 39 กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3.2 ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากรการเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ

3.3 เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับตามที่ได้รับมอบหมาย

3.4 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.6 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมายจากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

ที่กล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบภาระหน้าที่ภายใต้การกำกับส่งเสริมสนับสนุนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษานั้น ๆ

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพนั้น จึงเป็นการทำให้สถานศึกษามีคุณลักษณะที่จะสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

โดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้กล่าวถึงบทบาทของสถานศึกษาว่า

1. สถานศึกษาควรมีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นหน่วยงานรองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องยุบรวมหรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการการศึกษาในรูปแบบอื่น

3. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้น การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาจึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้อย่างกว้างขวางหลายรูปแบบ

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษามีบทบาทในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตอบสนองนโยบายของหน่วยงานที่อยู่ในระดับเหนือกว่าขึ้นไป โดยการทำงานควรร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเป็นเครือข่าย

## 2.3 หลักการและทฤษฎีกระบวนการในการบริหาร

### 2.3.1 การบริหารการศึกษาในทฤษฎีกระบวนการ POSDCORB

กระบวนการบริหาร POSDCORB นี้ จัดว่าเป็นลำดับขั้นที่สำคัญของกระบวนการบริหาร ประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) โดยศาสตราจารย์ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และศาสตราจารย์ ลินดอล (Lyndal Urwick) (สถาบันตำราจรรยาบรรณ, 2539) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ในหนังสือชื่อ “Papers on the Science of Administration” ซึ่งเขียนขึ้นในปี 1937 ว่า กระบวนการบริหารย่อประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” และได้ให้ความหมาย ดังนี้

**การวางแผน (Planning)** คือ หน้าที่หรือบทบาทในการกำหนดการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่า จะทำอะไร จะทำอย่างไร จะทำเมื่อไร ใครเป็นผู้ทำจะใช้งบประมาณเท่าไร

**การจัดองค์การ (Organizing)** คือ การจัดโครงสร้างองค์การที่เกี่ยวกับเรื่องกำหนดภารกิจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดขนาดของการควบคุม การจัดตั้งหน่วยงานหลัก (Line) และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff)

**การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)** คือ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสั่งการ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นลดขั้น การโยกย้าย และการให้พ้นจากงาน

**การสั่งการ (Directing)** คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงานหรือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะสั่งการด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

**การประสานงาน (Coordinating)** คือ หน้าที่ในการประสานกับหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การให้ทำงานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการประสานงานนั้น อาจทำได้โดยการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงาน การจัดโครงสร้างองค์การให้มีความชัดเจนการใช้วิธีการงบประมาณ เป็นต้น

**การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)** คือ การรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้ทุกฝ่ายได้ทราบ เพื่อประโยชน์ในการติดตามการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

**การบริหารงบประมาณ (Budgeting)** คือ หน้าที่ในการจัดสรร การวางแผนงบประมาณให้กับองค์การ และหน่วยย่อยต่าง ๆ ให้มีงบประมาณที่เหมาะสม และเพียงพอในบริบทของการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

**การนำกระบวนการ POSDCoRB ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา**  
 ในส่วนของการบริหารงานส่วนใหญ่ มักจะเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน หลักในการบริหารลำดับแรก ครูต้องมีการวางแผน (Planning) เช่น ในรายวิชานั้นครูจะสอนเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง มีการจัดให้ห้องเรียน (Organizing) หาหัวหน้าห้องหรือตัวแทนของนักเรียนในแต่ละคาบ (Staffing) เพื่อเป็นผู้ช่วยครู (Directing) ให้คอยควบคุมดูแลนักเรียนคนอื่น ๆ ช่วยเช็คชื่อ ประสานงาน (Coordinating) ระหว่างครูกับนักเรียน ติดตามเรื่องงาน และเรื่องกิจกรรมอื่น ๆ ที่ครูอาจจะมีคำสั่งไปให้ (Reporting) การที่ครูสามารถใช้นักเรียนเป็นผู้ช่วยจะทำให้ผู้คุมมัดทางใจกับเพื่อนมากกว่า ทำให้นักเรียนทำงานอย่างตั้งใจ ประกอบการงานเต็มความสามารถและทำด้วยความกระตือรือร้น

### 2.3.2 การบริหารการศึกษาตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle)

วงจรเดมมิ่งหรือวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA ย่อมาจาก Plan-Do-Check-Act แปลว่า วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง เป็นวงจรที่มีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยตรง วงจรเดมมิ่ง สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 180-190) กล่าวว่า แนวคิดของวงจรนี้ ดร.วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และดร.เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่เผยแพร่หลายในชื่อ วัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจรคุณภาพ หรือวัฏจักรแห่งการบริหารคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan-P) คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามแผน (Do-D) คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วย่อย

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check-C) คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าการบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act-A) คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้ การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้น จากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบ สภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าต้องดำเนินการ อย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

Hitoshi (2013) กล่าวถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็น กิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบและการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้ จะมีการทบทวนแผนการ เริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ คือ กระบวนการ ทำงานที่เปรียบกับวงล้อที่เต็มไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินการตาม แผนการตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข เมื่อวงล้อหมุนไป 1 รอบ จะทำให้งานบรรลุผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากการดำเนินงานนั้นเกิดการสะดุด แสดงว่ามีบางขั้นตอน หายไป เช่น ส่วนของการวางแผนหายไป เรียกว่า ประเภทไม่มีแผนการ ถ้าในส่วนของการ ตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขหายไป

## 2.4 ขอบข่ายและภารกิจของการบริหาร

**ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา** (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2557) สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมาย ที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตาม กฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วน ราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่าย หรืองานตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจ ดังต่อไปนี้



## 1. งานบริหารวิชาการ

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว

องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

## 2. งานบริหารงบประมาณ

- 2.1 การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินการ

ดำเนินงาน

- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

## 3. งานบริหารงานบุคคล

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5 การออกจากราชการ

#### 4. งานบริหารทั่วไป

- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.3 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและ

บริหารทั่วไป

- 4.8 การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.10 การรับนักเรียน

- 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตาม

อัธยาศัย

- 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13 งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.15 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

- 4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.18 งานบริการสาธารณะ
- 4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

#### 3.1 ความหมายของกลุ่มเครือข่าย

การพัฒนาในปัจจุบันมีการพูดถึง “เครือข่าย” กันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากว่าเครือข่าย น่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา

ที่ยั่งยืนทั้งนี้เพราะสมาชิกเครือข่ายจะมีบทบาทสำคัญการดำเนินงานร่วมกัน (เสรี พงศ์พิศ, 2548, หน้า 9) และนักวิชาการได้ให้ความหมายของเครือข่ายในมุมมองดังนี้

ทนนเดช ยงค์กมล (2562, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่าเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและ รูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งด้วยการระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้ สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

บุญเรียง สิทธิทองสี (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ เครือข่ายสถานศึกษาว่า เป็นการรวมตัวของสถานศึกษา โรงเรียน หรือบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงเข้าหากันโดยมีวัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงร่วมกัน เพื่อช่วยเหลือ หรือร่วมแก้ปัญหาาร่วมกัน มีกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา มีการรวมตัวกันที่เน้นการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (2557, หน้า 1) กล่าวว่า กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา หมายถึง การรวมสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์และการคมนาคม หรือตามความจำเป็น

วิชัย แสงศรี (2552, หน้า 27) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีหลักการ ข้อตกลง และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และเครือข่ายต่อเครือข่าย ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ โดยอาจผ่านเข้ามาทางผู้นำกลุ่ม หรือสมาชิกของกลุ่มให้กับสมาชิกของกลุ่มที่ประกอบอาชีพเดียวกันและทำงานร่วมกัน เป็นวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งนี้จะประสบความสำเร็จได้ เพราะมีผู้นำที่ดี ที่มุ่งให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ ของสมาชิกในเครือข่ายมีอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้บางอย่างก็รับจากภายนอกเข้ามาเกือบทั้งหมด แต่บางอย่างก็มีการ

ปรับและประยุกต์ให้ใช้ได้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

สุกิมล โพธิ์กลิ่น (2549, หน้า 28 อ้างถึงใน วิชัย แสงศรี, 2552, หน้า 24) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือ คือ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าหากัน เป็นระบบเปิดที่จะสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งได้อย่างต่อเนื่อง โดยการทำกิจกรรมด้วยกันภายใต้วัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน

Wheatly (1999, p. 61) กล่าวว่า สรรพสิ่งทั้งหลายต่างก็มีการพึ่งพาอาศัยกันมีการดำรงอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน เป็นสายใยแห่งความสัมพันธ์ มีความเป็นอิสระต่อกัน และมีตัวตนที่แท้จริง กล่าวคือ สรรพสิ่งทั้งหลายเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงมีการขยายผลและเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนรูปร่างรูปรวมและเปลี่ยนพลังงานเพื่อการเข้าสู่สภาวะที่เหมาะสม

Hanson (2003, p. 523) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย (Network) ว่า หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มองค์กรหรือหลายองค์ การที่มีทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร จะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสามารถติดต่อกันต่อไปได้ และการที่ปัจเจกบุคคล หรือสถาบันมารวมกันเป็นกลุ่มนั้นจะต้องมีความสนใจในเรื่องหนึ่งเรื่องใดร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามเพียงการรวมกลุ่มเท่านั้นยังไม่อาจเป็นเครือข่ายงานได้ เพราะจะมีลักษณะเพียงการทำงานร่วมกัน คือ มีบุคคลร่วมสนทนากัน หากจะให้เป็นเครือข่ายที่ดีได้ ต้องมีปัจจัยความร่วมมือกันที่จะติดต่อสื่อสารเต็มใจที่จะประสานงานกัน และที่สำคัญสมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกันไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า กลุ่มเครือข่าย หมายถึง การรวมตัวของสถานศึกษาหลาย ๆ แห่ง เพื่อจุดมุ่งหมายในพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบของความร่วมมือ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่าย จากสถานศึกษาขนาดเล็กกลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

### 3.2 ความสำคัญของการมีกลุ่มเครือข่าย

การทำงานแบบเครือข่ายเป็นการปรับเปลี่ยนวิถีคิดและรูปแบบการบริหารกิจการสาธารณะ โดยต้องการให้ผู้บริหารของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมองนอกกรอบวิถีคิดของการบริหารแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นให้กลไกราชการลงมือดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง การทำงานแบบเครือข่ายให้ความสำคัญกับการแสวงหา“แนวร่วม”ที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม เช่นเดียวกับงานด้านการศึกษา นั้น ได้ปรากฏแนวการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542” และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 8 (2) มาตรา 9 (6) มาตรา 58 กล่าวคือ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น รวมถึงการระดมทรัพยากรในการพัฒนาระบบการศึกษาของท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6) เครือข่ายจึงมีความสำคัญต่อบุคคล องค์กรต่าง ๆ อย่างมากในปัจจุบัน

วีระศักดิ์ เครือเทพ (2550, หน้า 16-17) กล่าวว่า สาเหตุการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับท้องถิ่นนั้นมีหลายประการการสร้างเครือข่ายจึงเป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงสาเหตุต้นตอของปัญหาและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว และในระดับท้องถิ่นนับเป็นสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่น่าไปสู่การสร้างเครือข่าย การแก้ไขปัญหาบางประการต้องอาศัยเทคนิควิธีการหรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นการเฉพาะ เช่น การจัดการปัญหาขยะ การจัดการสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การจัดการศึกษา เป็นต้น อีกทั้งความตื่นตัวและความเข้มแข็งของภาคชุมชนและประชาสังคม ปัจจุบันองค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็งและมีบทบาทสำคัญเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และข้อบังคับหรือแนวนโยบายจากส่วนราชการเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่เกิดเครือข่าย รัฐบาลหรือกระทรวงมหาดไทยมักมีแนวนโยบายที่ผลักดันให้องค์กรส่วนท้องถิ่นสร้างเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการแก้ไขปัญหาระดับโรงเรียนขนาดเล็กโดยการสร้างกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหรือเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานผ่านเครือข่ายมีส่วนสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสำเร็จในการจัดการกับปัญหาได้มากขึ้น รวมทั้งเกิดการพัฒนาในระดับองค์กรตามมา

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เครือข่ายมีความสำคัญสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกัน รวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานหรือองค์กรของตน และการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

### 3.3 การเกิดของกลุ่มเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร (2547, หน้า 109-110) กล่าวว่า การก่อตัวหรือการเกิดขึ้นของเครือข่ายนั้นมีการก่อตัวที่หลากหลายทั้งเกิดขึ้นด้วยการจัดตั้งของภาคส่วนต่าง ๆ เกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดขึ้นเพราะสถานการณ์ก่อให้เกิดขบวนการเครือข่ายในที่นี้จะกล่าวถึงการก่อตัวของเครือข่ายในสังคมไทยโดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ตามลักษณะการก่อตัว ได้แก่

1. เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งและการสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ การก่อตัวของเครือข่ายในลักษณะนี้ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายที่ภาครัฐหรือหน่วยงานบางแห่งต้องการส่งเสริมหรือเข้าไปจัดตั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาตามแนวนโยบายของภาครัฐและเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับชุมชนในการพึ่งพาตนเอง เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายพัฒนาชุมชน เป็นต้น โดยเครือข่ายเหล่านี้ อาจแบ่งประเภทของการจัดตั้งได้อีก 2 ประการ คือ เครือข่ายที่เป็นนิติบุคคล เช่น เครือข่ายสหกรณ์ออมทรัพย์ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาไท ฯลฯ และเครือข่ายที่ไม่เป็นนิติ บุคคล เช่น เครือข่ายชาวบ้าน เครือข่ายชมรมลูกเสือชาวบ้าน เป็นต้น ซึ่งโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งนี้จะมีลักษณะกิจกรรมและกระบวนการทำงานที่เป็นทางการ มีระบบ ระเบียบและมีโครงสร้างความสัมพันธ์ในแนวตั้งที่เป็นไปตามกระแสของแหล่งทุนและนโยบายของหน่วยงานนั้น ๆ

2. เครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความสมานฉันท์ การร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายต่าง ๆ ที่มองเห็นความจำเป็นในการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน แล้วรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ ตลอดจนจนถึงการพึ่งพาอาศัยโดยเป็นเครือข่ายที่มีการสื่อสารและความผูกพันที่มีชีวิตชีวา มีกระบวนการที่ประสานสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการอย่างแท้จริงของสมาชิกมีแนวทางการดำเนินการที่เป็นอิสระจากการครอบงำของฝ่ายต่าง ๆ และเกิดขึ้น

ในชุมชนปฏิบัติการที่ใช้ความสมานฉันท์ และการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการทำกิจกรรมร่วมกัน ส่วนโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายในลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์ที่ไม่ซับซ้อน อยู่ในแนวราบบนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพึ่งพาอาศัย มีความยืดหยุ่นและมีความสอดคล้องกับบริบทที่เกิดขึ้นในสังคม

3. เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนด ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ และประเด็นปัญหาที่ทุกฝ่ายเห็นว่าจำเป็นต้องใช้ความเป็นเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาและสร้างพลังในการเรียนรู้หรือการต่อรอง เพื่อให้เกิดการพัฒนากิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เครือข่ายที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ จะเกิดขึ้นหลังจากที่สถานการณ์นั้นเกิดความสูงมอย่างเต็มที่และมีผู้ประสานงานเพื่อให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เช่น เครือข่ายผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการพัฒนาของภาครัฐ ซึ่งโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายในลักษณะนี้ จะมีการรวมพลังอย่างแน่นหนา บนพื้นฐานของการต่อสู้และการเรียกร้องเพื่อปกป้องและรักษาลิทธิของตนเองในการพัฒนา และมีการปรับบทบาทต่อการพัฒนาในแง่มุมที่หลากหลาย โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้สถานการณ์และบริบททางสังคม

สนธยา พลศรี (2550, หน้า 257) กล่าวว่า เครือข่ายแต่ละประเภทมีลักษณะแตกต่างกัน การเกิดขึ้นของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายจึงมีสาเหตุ ปัจจัยสนับสนุน และการก่อรูปเครือข่ายที่แตกต่างกันออกไป สาเหตุของการเกิดเครือข่าย มีดังต่อไปนี้

1. การเกิดโดยธรรมชาติ เป็นการเกิดเครือข่ายขึ้นเองโดยไม่มีใครจัดตั้ง ซึ่งเป็นผลของความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ เช่น ความสัมพันธ์ของระบบครอบครัวและเครือญาติ ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์และลูกศิษย์ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะของการเป็นเครือข่ายอยู่แล้วเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าว ก็จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบเครือข่ายด้วย

2. เกิดจากวิกฤตการณ์ของสังคมมนุษย์ เป็นการเกิดเครือข่ายที่เป็นผลจากการเกิดปัญหาหรือวิกฤตการณ์ขึ้นในสังคมที่สมาชิกตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในลักษณะของการรวมพลังกัน สมาชิกส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน อาชีพเดียวกันหรือเกี่ยวข้องกัน ดำรงชีวิตร่วมกัน หรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เป็นต้น

3. การเกิดโดยวิวัฒนาการ เป็นการเกิดเครือข่ายเนื่องจากความสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น มารวมกันโดยวัตถุประสงค์บางอย่าง

เป็นเวลานานในลักษณะของกลุ่มและองค์กร แล้วพัฒนาความสัมพันธ์เป็นเครือข่าย เช่น จากกลุ่มแบบสภากาแฟ พัฒนาเป็นเครือข่ายประชาคมหมู่บ้านหรือประชาคมเมือง เป็นต้น

4. การเกิดโดยการจัดตั้ง เป็นการเกิดเครือข่ายที่มีผู้จัดตั้งและให้การสนับสนุนเพื่อวัตถุประสงค์บางประการ จนสมาชิกรวมกันเป็นเครือข่ายทั้งการจัดตั้งโดยผู้นำรัฐบาล ภาคเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เครือข่ายสหกรณ์ เครือข่ายของกระทรวงต่าง ๆ เป็นต้น

จากการเกิดเครือข่ายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเกิดเครือข่ายเป็นกระบวนการพัฒนาความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นกลุ่มบุคคลหรือเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงในลักษณะต่างกัน ล้วนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาและสร้างพลังภายในเครือข่าย ดังนั้นการเกิดขึ้นที่ดีของเครือข่ายควรเกิดขึ้นจากความต้องการของสมาชิกในเครือข่ายเอง มีการเชื่อมโยงเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามความต้องการและตามความพร้อมของสมาชิกบนความพอใจของทุกฝ่ายที่ร่วมมือกัน

### 3.4 ประเภทของเครือข่าย

การจัดประเภทของเครือข่ายขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ซึ่งมีหลายมิติ จากการศึกษาวิธีแบ่งประเภทของเครือข่ายของนักวิชาการมีดังต่อไปนี้

1. เครือข่ายเชิงพื้นที่ หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม องค์กร เครือข่ายที่อาศัยพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทางและเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยกส่วนต่าง ๆ ออกจากกัน โดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงพื้นที่ สามารถจัดได้หลายระดับตามพื้นที่และกิจกรรมที่เกิดขึ้น อาทิ 1) การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของภาครัฐ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ เช่น เครือข่ายประชาคม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เครือข่ายระดับจังหวัด เช่น เครือข่ายประชาคม จังหวัดน่าน เครือข่ายระดับภูมิภาค เช่น เครือข่ายป่าชุมชนภาคเหนือ เครือข่ายระดับประเทศ เช่น เครือข่ายสมาพันธ์เกษตรกรแห่งประเทศไทย เครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศ เช่น เครือข่ายการพัฒนาของ UNDP เป็นต้น 2) การแบ่งพื้นที่ตามความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น เครือข่ายลุ่มน้ำปิง เครือข่ายอ่าวปัตตานี

2. โครงสร้างความสัมพันธ์ เครือข่ายเชิงโครงสร้างหรือความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของปัจเจกหรือองค์กรตามภารกิจ หรือกลุ่ม



ผลประโยชน์ มุ่งเน้นการทำงานภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของหน่วยงานหรือโครงสร้างหลักของกลุ่ม แบ่งเครือข่ายได้ 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายตามแนวตั้งและเครือข่ายตามแนวนอน (นฤมล นิราทร, 2543 ; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545 ; พระมหาสุทิตย์ อาภาโร, 2548) เครือข่ายตามแนวตั้ง หมายถึง เครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากันเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจ พบในองค์กรภาครัฐและองค์กรธุรกิจ ส่วนเครือข่ายตามแนวนอนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน การแลกเปลี่ยนเป็นไปด้วยความช่วยเหลือเกื้อกูล เครือข่ายในงานพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นเครือข่ายตามแนวนอน เช่น เครือข่ายประชาชนและเครือข่ายพัฒนาองค์กรเอกชน เป็นต้น

จากประเภทเครือข่ายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทของเครือข่าย แบ่งตามเครือข่ายเชิงพื้นที่ เครือข่ายเชิงประเด็น กิจกรรมและโครงสร้าง ความสัมพันธ์ เครือข่ายเชิงพื้นที่เป็นเครือข่ายตามระบบการปกครองของภาครัฐโดยไม่ยึดติดกับพื้นที่ดำเนินการ ขณะที่เครือข่ายเชิงโครงสร้างหรือความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของปัจเจกหรือองค์กรตามภารกิจ การรวมตัวเป็นเครือข่ายทั้งสามประเภทก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมสร้างสรรค์ช่วยเหลือสังคมและพัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็ง

### 3.5 ลักษณะของกลุ่มเครือข่าย

ปาริชาติ วลัยเสถียร (อ้างถึงใน รัตนา เซาว์ปรีชา, 2553, หน้า 26) กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของเครือข่าย ดังนี้ 1) เครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด (Cognitive Structures) ไม่ว่าจะเครือข่ายจะพัฒนาไปถึงระดับใด บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรเครือข่ายจะมีกรอบความคิดเกี่ยวกับองค์กรเครือข่ายใกล้เคียงกัน ในด้านความรู้ ความสามารถและความต้องการ 2) องค์กรเครือข่ายไม่มีลำดับชั้น (Hierarchy) การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรเครือข่ายเป็นไปในลักษณะแนวราบ แต่ละองค์กรเป็นอิสระต่อกัน แต่ระดับความเป็นอิสระของแต่ละองค์กรอาจไม่เท่ากัน 3) องค์กรเครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ (Division of labour) การที่องค์กรเข้ามารวมเป็นเครือข่ายกัน เพราะส่วนหนึ่งคาดหวังการพึ่งพิงแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน ดังนั้น หากองค์กรใดไม่สามารถแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ ก็อาจหลุดออกจากเครือข่ายได้ 4) ความเข้มแข็งขององค์กรที่ร่วมกันเป็นเครือข่ายจะนำไปสู่ความเข้มแข็งโดยรวมของเครือข่าย ดังนั้นการพัฒนาของแต่ละองค์กรเครือข่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญ 5) องค์กรเครือข่ายกำหนดการบริหาร

จัดการกันเอง (Self-regulating) ในการทำงานร่วมกันในลักษณะแนวราบ จำเป็นต้องมีความสมานฉันท์โดยผ่านกระบวนการทางประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึงการต่อรอง ตกลงระหว่างองค์กรเครือข่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในเพื่อให้เครือข่ายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ 6) ความสำเร็จขององค์กรเครือข่ายต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะความสัมพันธ์ความศรัทธา และความไว้วางใจ ตลอดจนการสร้างกรอบทางความคิด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งการดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์กร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 อ้างถึงใน รัตนา เชาวน์ปรีชา, 2553, หน้า 27) กล่าวถึงลักษณะสำคัญ ๆ ของเครือข่าย ดังนี้การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) วิสัยทัศน์ร่วม การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual interests/benefits) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders' participation) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship) การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) และการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2557 อ้างถึงใน วิชัย แสงศรีม 2552, หน้า 40 ) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะการเกิดของเครือข่าย โดยเครือข่ายประเภทนี้ สามารถ แบ่งเป็นเครือข่ายในด้านต่าง ๆ คือ เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งของภาครัฐ เครือข่ายที่เกิดจากการสนับสนุนขององค์การพัฒนาเอกชน และเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการก่อตัวของภาคประชาชน โดยเครือข่ายลักษณะเช่นนี้ จะเป็นเครือข่ายที่เกิดจากการเรียนรู้ การสังสมประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและเชื่อมโยงกระบวนการนั้นเป็นเครือข่าย เช่น เครือข่ายวัฒนธรรมพื้นบ้าน ปราชญ์ท้องถิ่น เป็นต้น 2) เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ เครือข่ายที่ดำเนินการโดยยึดภารกิจ หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งเครือข่าย โดยเป็นการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมเป็นครั้งคราวตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น เครือข่ายการเรียนรู้ เครือข่ายผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการพัฒนาของภาครัฐ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (2557, หน้า 3) กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา โดยจัดทำเป็นประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนึ่ง ให้มีจำนวนสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 6 แห่ง และไม่เกิน 15 แห่ง ยกเว้น

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน 2) ให้กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอยู่ในเขตปกครองท้องถิ่นเดียวกัน หรือ 3) อาจารย์รวมสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ต่างเขตปกครองท้องถิ่นที่เข้าเป็นกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเดียวกันก็ได้ให้สถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเลือกตั้งเป็นประธาน เป็นที่ตั้งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา เว้นแต่คณะกรรมการมีมติกำหนดเป็นอย่างอื่น และให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การเรียกชื่อกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ใช้ข้อความว่า “กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา .....” ต่อสถานศึกษาด้วยชื่อกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่กำหนด

เสมอ สุวรรณโค (2558, หน้า 135) ได้อธิบายลักษณะของกลุ่มเครือข่ายโดยมีส่วนประกอบ ดังนี้ 1) ส่วนประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย แกนนำหรือผู้นำเครือข่ายสมาชิกเครือข่าย บทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาการของเครือข่ายโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในทุกกิจกรรม

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษามีลักษณะการทำงานร่วมกันทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไปโดยอาศัยประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นกับสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย ซึ่งจะมีคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายขึ้นมาเพื่อบริหารงาน คณะกรรมการประกอบด้วย ประธาน รองประธาน คณะกรรมการกลุ่มและเลขานุการกลุ่มเครือข่าย ได้มาโดยการคัดเลือกจากสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย

### 3.6 กระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่าย

วิชัย แสงศรี (2552, หน้า 48) ได้สรุปกระบวนการบริหารงานของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาได้ว่า ภารกิจของเครือข่ายสถานศึกษาสามารถยืดหยุ่นได้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละเครือข่าย แต่กล่าวกว้าง ๆ ได้ดังนี้ ประสานงานธุรการและประสานงานให้บริการสถานศึกษาในเครือข่ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริการงานสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันบริหารจัดการด้านวิชาการ การจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลการประเมินผลตามหลักสูตร ร่วมกันจัดและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน ร่วมกันวางแผนการรับนักเรียน แผนชั้นเรียน แผนพัฒนาการศึกษา ร่วมกันจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา และให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาที่ไม่พร้อม และสนับสนุนช่วยเหลือหมุนเวียนครูสาขาวิชาขาดแคลน จัดหรือจ้างครูหมุนเวียนกรณีครูขาดไม่ครบห้อง

กระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่าย รัตนา เซาร์ปรีชา (2553, หน้า 46) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่าย ไว้ดังนี้ 1) การวางแผนบริหารเครือข่าย 2) จัดโครงสร้างการบริหารเครือข่าย 3) การจัดฟังก์ชันเครือข่าย 4) การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย 5) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) จัดระบบติดต่อสื่อสารภายในเครือข่าย 7) การจัดระบบสารสนเทศ 8) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ 9) จัดระบบติดตามประเมินผล

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2562, หน้า 6-8) ได้กล่าวถึง 8 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ดังนี้ 1) ทำให้รู้สึกถึงความเร่งด่วนที่ต้องมีเครือข่าย ประเมินสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายความร่วมมือ ชี้ให้เห็นวิกฤตและโอกาสทางเลือกของความสำเร็จ 2) ก่อรูปกลุ่มแกนนำเครือข่ายความร่วมมือรวมตัวกันของคนและกลุ่มที่มีพลังพอที่จะขับเคลื่อนความร่วมมือทำกิจกรรมร่วมกันของแกนนำในลักษณะทีม 3) สร้างจินตภาพ วิสัยทัศน์ความร่วมมือ กำหนดกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ 4) แผ่ขยายการรับรู้และยอมรับในวิสัยทัศน์ใหม่ ใช้ทุกช่องทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์ใหม่และกลยุทธ์กลุ่มแกนนำทำเป็นตัวอย่าง 5) ขับเคลื่อนการกระทำระหว่างหน่วยงาน ลดอุปสรรค เปลี่ยนระบบและโครงสร้างที่บั่นทอนการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม "ความคิดใหม่ การกระทำใหม่ที่ดี" 6) ชื่นชมความสำเร็จที่เล็กละเอียด กำหนดและชื่นชมการปรับปรุงผลงานที่เริ่มเกิดขึ้น ชื่นชมสรรเสริญคนที่ปรับปรุงตนเองสร้างกระแสความเชื่อในความสำเร็จแม้จะเป็นเรื่องเล็ก 7) ผนึกกำลังผลความสำเร็จก่อตัวเป็นคลื่นของการเปลี่ยนแปลงเมื่อความคิดเริ่มเคลื่อนเปลี่ยน รีบปรับระบบโครงสร้างและนโยบายให้คล้อยตาม ตอกย้ำความเชื่อมั่นด้วยโครงการใหม่ และแกนนำการเปลี่ยนแปลงหน้าใหม่ 8) ปลุกฝังแนวทางการทำงานแบบเครือข่ายให้เป็นวัฒนธรรม ผลงานที่ดีมาจากความร่วมมือและการยึดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ผนวกกับการมีภาวะผู้นำที่ดีและการจัดการที่ดี เชื่อมโยงให้เห็นว่าพฤติกรรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานนำไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ ร่วมกันคิดค้นกลไกที่พัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างผู้นำเครือข่าย ความร่วมมือรุ่นใหม่

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย เมื่อทำภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็นส่วนกลางในการประสานงาน และในคณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย เริ่มต้นจาก การวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และประเมินผล

### 3.7 องค์ประกอบของกลุ่มเครือข่าย

รัตนา เชาว์ปรีชา (2553, หน้า 27) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเครือข่าย ดังนี้ การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) วิสัยทัศน์ร่วมการมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual interests/benefits) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders' participation) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship) การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) และการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

อภิชัย กรมเมือง (2553, หน้า 89) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างกลุ่มเครือข่าย ประกอบด้วย 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การบริหารทรัพยากรร่วมกัน 4) การติดตาม การประเมินผล 5) การมีทักษะภาวะผู้นำ 6) การประสานงานของเครือข่าย

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 132) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2) การติดตามการประเมินผล 3) การมีทักษะภาวะผู้นำ 4) การปรับปรุงงาน 5) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 6) การปฏิบัติงานของเครือข่าย

ธีระชัย ชวงบุญศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) การติดตามการประเมินผล 4) การสร้างความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย 5) การมีทักษะภาวะผู้นำ 6) การประสานงานของเครือข่าย 7) การปรับปรุงงาน 8) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 9) การปฏิบัติงานของเครือข่าย

เกสรี ลัดเลีย (2557, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างกลุ่มเครือข่าย ประกอบด้วย 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 6) การร่วมกันบริหารงานผลประโยชน์ 7) การติดตาม การประเมินผล 8) การสร้างความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย 9) การมีทักษะภาวะผู้นำ การประสานงานของเครือข่าย 10) การปรับปรุงงาน 11) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 12) การปฏิบัติงานของเครือข่าย 13) การวางแผนงาน

บุญเรียง สิทธิทองสี (2557, หน้า 19) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลุ่มเครือข่าย ประกอบไปด้วย 1) คณะกรรมการบริหารงานบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

กิจกรรมกลุ่มเครือข่าย 2) กระบวนการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโดยสมาชิกมีการเรียนรู้ ลงทุน ดูแล รักษา โดยการร่วมมือกันของสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย เช่น การมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอน การร่วมกันจัดการศึกษา การร่วมกันจัดทำหลักสูตร แลกเปลี่ยนการบริหารจัดการ ผลประโยชน์ของสมาชิกมีความเสมอภาคและสมัครใจ ของสมาชิก โดยมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ประสานงานกันและปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

นพปฎล บุญพงษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอ รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่ารูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาและองค์ประกอบ มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของเครือข่ายสถานศึกษา มี 2) โครงสร้างของเครือข่ายสถานศึกษา 3) บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายสถานศึกษา 4) คณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา 5) การบริหารงานของเครือข่ายสถานศึกษา และ 6) การระดมทรัพยากร

วิเชียร ทรงศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ การบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายและโครงสร้างองค์กรเครือข่ายโรงเรียน 2) กระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายโรงเรียน 3) บรรยากาศการบริหารเครือข่าย โรงเรียน 4) ลักษณะภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายโรงเรียน 5) กระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายโรงเรียน 6) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย โรงเรียน 7) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารเครือข่ายโรงเรียน และ 8) การติดต่อสื่อสารของเครือข่ายโรงเรียนและผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสม

เพิ่มศักดิ์ บั้วรักษ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์เครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 3) การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 4) การติดตามและประเมินผล

ทนันเดช ยงค์กมล (2562, หน้า 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่าย มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้มุมมองที่ร่วมกัน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การ

ประสานงานเครือข่าย 4) การให้คำปรึกษา 5) การสร้างสรรค์ผลงาน 6) การกำกับดูแล และติดตาม

จากองค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหาร กลุ่มเครือข่าย จะต้องมีส่วนร่วมกัน มุมมองร่วมกันและผลประโยชน์ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เครือข่าย มีการจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อเป็นตัวแทนในการบริหารจัดการ กิจกรรมในกลุ่มสมาชิก และติดต่อประสานงานร่วมกันพร้อมทั้งมีการกำกับดูแลติดตาม ประเมินผล พัฒนาการดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย และต้องติดต่อประสานร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งคณะกรรมการกลุ่มได้มาจากการคัดเลือกภายในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษานั้น และผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียน	นักวิชาการ (ปี)												
	รัตนา เชาว์ปรีชา (2553)	อภิชัย กรมเมือง (2553)	พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	ธีระชัย ช่างบุญศรี (2556)	เกตุศรี ลัดเดียง (2557)	บุญเรียง ลิทธิ์ทองสี (2557)	นพปฎล บุญพงษ์ (2557)	วิเชียร ทรงศรี (2558)	เพิ่มศักดิ์ บัวรัักษ์ (2559)	ทณเดชะ ยงคัมภล (2562)	ศวานถิ์	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดเลือก
1. การมีส่วนร่วมร่วมกัน	√			√	√				√	√	5	50	√
2. การรับรู้มุมมองร่วมกัน	√									√	2	20	
3. วิจัยทัศนียภาพการมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน	√				√	√					3	30	
4. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน	√										1	10	
5. การพึ่งพิงร่วมกัน	√										1	10	
6. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	√				√						2	20	
7. การบริหารทรัพยากรร่วมกัน		√									1	10	
8. การปรับปรุงงาน			√	√	√						3	30	
9. การวางแผนงาน					√						1	10	
10. บรรยายภาคการบริหารเครือข่าย								√			1	10	
11. การใช้เทคโนโลยี								√			1	10	
12. การให้คำปรึกษา									√		1	10	
13. การสร้างสรรค์ผลงาน										√	1	10	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย โรงเรียน	นักวิชาการ (ปี)												
	รัตนา เชาว์ปรีชา (2553)	อภิชาติ กรมเมือง (2553)	พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	ธีระชัย ช่างบุญศรี (2556)	เกตุศรี ลัดเลียง (2557)	บุญเรียง ลิขิตทองสี (2557)	นพปฎล บุญพงษ์ (2557)	ภิเชียร ทรงศรี (2558)	เพ็ญศักดิ์ บัวรักษ์ (2559)	ทนันเดช ยงศักดิ์มงคล (2562)	ศวานี	ร้อยตะ	องค์ประกอบที่คัดเลือก
14. การติดต่อประสานงานเครือข่าย		√		√	√	√		√		√	6	60	√
15. บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิก	√		√	√	√		√	√	√		7	70	√
16. การกำกับดูแลติดตามผล		√	√	√	√				√	√	6	60	√
17. การมีวัตถุประสงค์เครือข่าย		√		√	√		√				4	40	√
18. นโยบายโครงสร้างองค์กรเครือข่าย โรงเรียน							√	√			2	20	
19. การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย			√	√	√	√	√	√			6	60	√
20. การระดมทรัพยากร							√				1	10	
21. การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย			√	√	√			√	√		5	50	√
22. ทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย		√	√	√	√			√			5	50	√
23. การกำหนดสมาชิกเครือข่าย		√			√						2	20	√
24. คณะกรรมการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย						√	√				2	20	
<b>รวม</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>6</b>			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 13 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 40) พบว่า สามารถคัดเลือกองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนได้ 8 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย 3) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 4) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย 6) การบริหารและดำเนินงานกลุ่ม



เครือข่าย 7) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย 8) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

### 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

#### 1.1) ความหมายการมีวิสัยทัศน์ร่วม

จิตติมา วรรัตนศรี (2550, หน้า 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคคลที่สามารถมองการณ์ไกลหรือสร้างภาพองค์กรในอนาคตและสามารถนำไปปฏิบัติร่วมกันได้

รสนพร ทองธรรมจินดา (2549, หน้า 21) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การสร้างภาพอนาคตที่มีเอกลักษณ์ เป็นอุดมคติ มีความน่าฟัง บรรณา มีความเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและมีความพยายามในการมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและการมีวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพัน และร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างมิติวิสัยทัศน์ให้กับองค์กร และเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริงมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไรและทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น

Senge, Peter M., (1990) มีแนวคิดว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพและช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันในทางตรงกันข้าม

จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สรุปได้ว่าการที่สมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสามารถมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายที่ไปด้วยกัน ทำให้เกิดพลังการทำงานเดียวกัน มีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง

### 2) การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย

#### 2.1) ความหมายการมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย

เทียนฉาย กิระนันท์ (2547, หน้า 38) การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดว่าต้องการศึกษาในประเด็นใดบ้าง ในเรื่องที่จะทำต้อง

ชัดเจน และเฉพาะเจาะจง ไม่คลุมเครือ โดยบ่งชี้ถึงสิ่งที่จะทำ ทั้งขอบเขต และคำตอบ ที่คาดว่าจะได้รับ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การตั้งวัตถุประสงค์ต้องให้สมเหตุสมผลกับ ทรัพยากรที่เสนอขอและเวลาที่จะใช้

สิน พันธุ์พินิจ (2553, หน้า 74) กล่าวถึง การกำหนด วัตถุประสงค์ หมายถึง วัตถุประสงค์เป็นเสมือนเข็มทิศการดำเนินการ ช่วยให้เราทราบว่า เราจะค้นหาคำตอบอะไรจากข้อคำถามบ้าง การกำหนดวัตถุประสงค์ก็เป็นการจำแนก ประเด็นหรือตัวแปรออกมาให้เห็นเป็นข้อย่อยที่ชัดเจน มีความเป็นวัตถุประสงค์ และสามารถ ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2535, หน้า 55,61) กล่าวว่า การเขียนวัตถุประสงค์ คือ การบอกเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการค้นคว้าหา ข้อเท็จจริง วัตถุประสงค์จึงมีลักษณะใกล้เคียงกับปัญหาวิจัยแต่ไม่เหมือนกันทีเดียว เพราะ ส่วนใหญ่นิยมเขียนวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายรวม สิ่งที่ควรระวังในการเขียนวัตถุประสงค์ คือ ต้องเขียนสิ่งที่เป้าหมาย มิใช่สิ่งที่ เป็นวิธีการดำเนินงาน การเขียนต้องใช้ภาษา ที่ง่าย สั้น กระชับรัดกุมและสื่อความได้แจ่มกระจ่าง

จากความหมายสรุปได้ว่า การตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ซึ่งสมาชิกเครือข่ายต้องมีการกำหนดร่วมกันทุกคน เปิดโอกาสให้บุคคลและ องค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งบทเรียน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือ และทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนด และร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนาเครือข่ายต่อไป

### 3) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย

#### 3.1) ความหมายบทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย

ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2551, หน้า 10) ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความ ต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง จนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ โดยกลุ่มหรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กรให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลง ที่ต้องการ

กิตติ กรทอง (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องด้านจิตใจและอารมณ์ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้คิดริเริ่มตัดสินใจ ปฏิบัติรับผิดชอบ แก้ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ลลิตา ปวะบุตร (2555, หน้า 8) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ สนับสนุน กำหนดนโยบาย มีการติดตามผลและประเมินผลร่วมกัน นำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

ศิริพร ตันติยศมาศ (2560, หน้า 66) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย หมายถึง เครือข่ายต้องมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของบุคคลในเครือข่ายรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ และมีกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย คือ หน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง และสถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน

#### 4) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย

##### 4.1) ความหมายการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 60-83) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง สมาชิกในเครือข่ายมีความต้องการร่วมกัน โดยการดำเนินการให้สมาชิกของเครือข่ายมีกิจกรรมการประชุมในแต่ละเครือข่าย มีการพบปะหารือกันระหว่างผู้ที่มีความต้องการเหมือนกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ภายในเครือข่ายเดียวกัน จัดกิจกรรมให้สมาชิก ร่วมกันแสดงความสามารถ ร่วมคิดร่วมกัน วางแผนและร่วมกันทำงาน หมุนเวียนกันรับผิดชอบภายในเครือข่ายแบบสังคมนักศึกษามิตร หรือเครือข่ายสังคมเรียนรู้ สมาชิกในเครือข่ายมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีจิตสำนึก ร่วมกันเกิดความรักความสมานฉันท์ ความเอื้ออาทรต่อกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว ช่วยกันคิด ช่วยกันทำงานจนงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายในการเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกเครือข่ายอื่น ๆ มีความเข้มแข็ง มีวุฒิภาวะสูง มีความเป็นทีม ประสิทธิภาพสูง มีการรวมตัวของสมาชิกในกลุ่มอย่างเหนียวแน่น มีการสื่อสารทั่วถึงและโปร่งใส มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิก ใช้กระบวนการการตัดสินใจแบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4.2) วิธีการพัฒนาสมาชิกของเครือข่าย ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การอภิปรายและบรรยาย การระดมความคิด การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการและการลงมือปฏิบัติงาน ทั้งนี้การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับ ขนบพร วัฒนสุขชัย (2550, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบและกลไกความร่วมมือในการจัดกลุ่มทางวิชาการด้านศิลปศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมการออกแบบอุตสาหกรรม พบว่า ความร่วมมือระหว่างสถาบันส่วนใหญ่เกิดจากผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการสร้างความร่วมมือตามโอกาส

## 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย

### 5.1) ความหมายของทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2553, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ จากผู้ใต้บังคับบัญชา

ณัฐชัฐดา วิจิตรจามรี (2554, หน้า 238) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชี้แนะและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ ทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวนจูงใจให้บุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำให้เกิดกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 4) การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลหรืออำนาจทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลหรืออำนาจต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดและการมีทักษะภาวะผู้นำยังต้องใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายการติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำหรือประธานเครือข่ายทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานและกระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือจัดกิจกรรมของเครือข่าย เป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกในเครือข่าย มีการอำนวยความสะดวกโดยใช้การสื่อความหมายเพื่อให้เกิดมีใจร่วมกับตน จนกระทั่งงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำการนิเทศติดตามผล

#### 5.2) ความสำคัญของการมีทักษะภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 75) การมีทักษะภาวะผู้นำเป็น ปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การ จะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหาร ในองค์กรนั้นมีการมีทักษะภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กร ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารของ องค์กร ควรจะมีการมีทักษะภาวะผู้นำ เพราะการ มีทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความ อยู่รอดและความเจริญเติบโต ขององค์กร

5.3) องค์ประกอบของการมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Components) ผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำนั้นเป็นได้แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย อย่างซึ่งแต่ละคนมีพื้นฐานที่ไม่เหมือนกัน (Giammatteo, 1981, pp. 1-2) พลังในตัวบุคคล ทำให้เกิดการมีทักษะภาวะผู้นำมีองค์ประกอบดังนี้

1. พลังในตัวผู้นำ
2. พลังในตัวผู้ตาม

### 3. พลังจากสภาพแวดล้อม

#### 5.4) ลักษณะของการมีทักษะภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ ตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุม และประสานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุ
3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal)
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ ให้การชี้้นำการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้
6. ความศรัทธาเริ่มและรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติ การร่วมกัน
7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากจนทำให้เกิดการยอมรับ เกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ
8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

#### 6) การบริหารงานและการดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย

##### 6.1) ความหมายการบริหารและการดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2562, หน้า 6-8) ได้ให้ความหมาย การบริหารจัดการเครือข่าย ดังนี้ 1) ทำให้รู้สึกถึงความเร่งด่วนที่ต้องมีเครือข่าย ประเมินสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายความร่วมมือ ชี้ให้เห็นวิกฤตและโอกาสทางเลือกของความสำเร็จ 2) ก่อรูปกลุ่มแกนนำเครือข่าย

ความร่วมมือรวมตัวกันของคนและกลุ่มที่มีพลังพอที่จะขับเคลื่อนความร่วมมือทำกิจกรรมร่วมกันของแกนนำในลักษณะทีม 3) สร้างจินตภาพ วิสัยทัศน์ความร่วมมือ กำหนดกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ 4) แผ่ขยายการรับรู้และยอมรับในวิสัยทัศน์ใหม่ใช้ทุกช่องทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์ใหม่และกลยุทธ์กลุ่มแกนนำทำเป็นตัวอย่าง 5) ขับเคลื่อนการกระทำระหว่างหน่วยงาน ลดอุปสรรค เปลี่ยนระบบและโครงสร้างที่บั่นทอนการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม "ความคิดใหม่ การกระทำใหม่ที่ดี" 6) ชื่นชมความสำเร็จที่ละเล็กละน้อย กำหนดและชื่นชมการปรับปรุงผลงานที่เริ่มเกิดขึ้น ชื่นชมสรรเสริญคนที่ปรับปรุงตนเองสร้างกระแสความเชื่อในความสำเร็จแม้จะเป็นเรื่องเล็ก 7) ผนึกกำลังผลความสำเร็จก่อตัวเป็นคลื่นของการเปลี่ยนแปลงเมื่อความคิดเริ่มเคลื่อนเปลี่ยนปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างและนโยบายให้คล้อยตาม ตอกย้ำความเชื่อมั่นด้วยโครงการใหม่ และแกนนำการเปลี่ยนแปลงหน้าใหม่ 8) ปลุกฝังแนวทางการทำงานแบบเครือข่ายให้เป็นวัฒนธรรมผลงานที่ดีมาจากความร่วมมือและการยึดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ผนวกกับการมีภาวะผู้นำที่ดีและการจัดการที่ดี เชื่อมโยงให้เห็นว่าพฤติกรรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานนำไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ ร่วมกันคิดค้นกลไกและหนทางที่พัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างผู้นำเครือข่ายความร่วมมือรุ่นใหม่

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการการทำงานการบริหารกลุ่มเครือข่าย เมื่อทำภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็นส่วนกลางในการประสานงาน และในคณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย เริ่มต้นจากการวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และประเมินผล

## 7) การติดต่อประสานงานเครือข่าย

### 7.1) ความหมายการติดต่อประสานงานเครือข่าย

ภิญโญ สารธร (2533, หน้า 88) กล่าวว่า การติดต่อประสานงาน คือ การแลกเปลี่ยนความหมายระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งจะเกิดขึ้นหรือเป็นผลสำเร็จ มีความเข้าใจตรงกัน เมื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายมีการรับรู้ความต้องการและทัศนคติอย่างเดียวกัน

ฝากจิต ปาลินทร ลากิจิตร (2556, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิริยาตอบสนองของกลับมา โดยคาดหวังให้

เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ เป็นการที่บุคคลในสังคมมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันผ่านทางข้อมูล ข่าวสาร สัญลักษณ์และเครื่องหมายต่าง

ศิริพร ตันติยมาศ (2560, หน้า 151) กล่าวว่า

การประสานงานเครือข่ายโรงเรียน หมายถึง การประสานงานให้สมาชิกเครือข่ายทราบถึง นโยบายทุกคน มีความมุ่งมั่นรักงานและมีความรับผิดชอบ ใจกว้าง เสียสละ มีทักษะในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและนอกจากนี้แล้วการประสานงาน เป็นการจัดให้คน ในองค์การทำงานให้สัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การเป็นหลัก วัตถุประสงค์ของการ ประสานงาน มีดังนี้ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้ เพื่อประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี แก่ผู้เกี่ยวข้อง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การติดต่อประสานงานเครือข่าย หมายถึง การมีผู้ประสานงานเครือข่ายโรงเรียน ให้สมาชิกเครือข่ายทราบทุกคน มีการ ประสานความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีมที่เน้นการมีส่วนร่วม ผู้ประสานงานมีความ มุ่งมั่น รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมพัฒนา ร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้กิจกรรม ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

7.2) ภารกิจในการประสานงานมีขอบข่ายดังนี้ 1) นโยบายที่ให้แต่ ละหน่วยขององค์การต้องประสานนโยบายเพื่อบรรลุผลขององค์การ 2) ให้ใจในการทำงาน สมาชิกในองค์การล้วนมีชีวิตจิตใจในการปฏิบัติงานร่วมกันย่อมต้องอาศัยความร่วมมือร่วม ใจ ตลอดจนความจริงใจที่มีต่อกัน การประสานใจจึงเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง 3) แผนงาน องค์การจะกำหนดแผนงานและโครงการไว้ ผู้ปฏิบัติต้องประสานแผนประสานโครงการ ที่เกี่ยวข้องกันด้วย 4) งานที่รับผิดชอบงานย่อย ผู้ประสานงานต้องเตรียมประสานที่ เกี่ยวข้องให้ลุล่วงไปด้วยดี 5) คน ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติต้องเกี่ยวข้องกับคน จึงต้อง ประสานคน ทั้งในองค์การและนอกองค์การ 6) ทรัพยากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ อาจต้องขอขยืมขอเบิก

7.3) หลักการประสานงาน จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี ทั้งการสื่อสารระหว่างคนภายใน องค์การและคนนอกองค์การ จัดให้มีระบบความร่วมมือที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีความเต็มใจที่จะร่วมมือในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจไม่วางเฉย จัดให้มีระบบการประสานงานที่ดี ทั้งการประสานงานจากบนสู่ล่าง



หรือล่างสู่บน หรือระดับเดียวกัน เช่น การประชุม การเลี้ยงน้ำชา การสังสรรค์

7.4) รูปแบบการประสานงาน การประสานงานนอกแบบเป็นกิจกรรมที่ไม่มีรูปแบบแน่นอนอาจจัดทำได้ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การประสานงานสำเร็จด้วยดี เช่น การจัดเลี้ยง การตีกอล์ฟ ฯลฯ การประสานงานในแบบเป็นการปฏิบัติงานตามปกติโดยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรหรือตรวจเยี่ยมหน่วยงานและบุคลากรในสังกัด

7.5) วิธีการประสานงาน กำหนดแผนงานหรือโครงการ สำหรับทุกคนทุกหน่วยขึ้นมาก่อนให้ทุกคนหรือทุกหน่วย เข้าใจแผนงานหรือโครงการทั้งหมด ให้ทราบว่าใครหรือหน่วยใดมีหน้าที่อะไร กำลังทำอะไรอยู่ ตลอดจนอนาคตจะทำอะไรต่อไป โดยจัดทำแผนภูมิองค์การ Organization Chart และ Job Description ของคนหรือหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน ให้ทุกคนทุกหน่วยงานเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจริง ๆ และจะได้ผลจริง

7.6) การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ จัดโครงสร้างการบริหารให้เป็นระเบียบชัดเจนและรัดกุม มีแผนภูมิแสดงสายบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย มีการเขียนนโยบาย กฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษรอ้างอิงได้ ทุกคนทราบ มีระบบการเสนอรายงานตามสายบังคับบัญชา เป็นหลักปฏิบัติ มีเครื่องมือและระบบสื่อสารเพียงพอใช้การได้ดีและรวดเร็ว

## 8) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล

### 8.1) ความหมายการกำกับดูแล ติดตามประเมินผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 291) ได้กล่าวถึงการควบคุมติดตามและการประเมินผล (Controlling and Evaluation) หมายถึง 1) กำหนดวิธีการควบคุม 2) ติดตามผลการปฏิบัติงาน 3) ตรวจสอบ 4) ประเมินผล 5) การแก้ไขปรับปรุง

Robert S. Kaplan และ David P. Norton 2 ได้เสนอแนวคิด Balanced Scorecard สำหรับกระบวนการติดตามและประเมินผลในปัจจุบันเพื่อใช้ในการวัดผล ให้ได้ภาพรวมขององค์กรอย่างสมดุลขึ้น โดยการวัดผลนอกจากการวัดทางด้านการเงินที่เป็นผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นมาแล้ว ต้องมีการวัดผลด้านกระบวนการบริหารงาน ตลอดจนสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ให้แก่องค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างอนาคตให้แก่องค์กรด้วย ด้วยแนวคิดนี้ผู้บริหารสามารถประเมินศักยภาพโดยรวมขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันและอนาคตของ

องค์กรนั้น ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดย ขอบเขตหรือองค์ประกอบในการวัดผลตามแนวคิดของ Balanced Scorecard ภายใต้มุมมองแต่ละด้านนั้น จะประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ (objective) เพื่อเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละมุมมองที่ต้องการจะชี้วัด
2. ตัวชี้วัด (Performance Indication) คือ ตัวชี้วัดนั้นจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้บรรลุถึง วัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่
3. เป้าหมาย (Target) คือ เป้าหมายหรือค่าตัวเลขที่ตั้งไว้ เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงค่านั้น ๆ
4. แผนงาน โครงการที่ตั้งใจ (Initiatives) คือ แผนการปฏิบัติงานที่มีการลำดับเป็นขั้น ในการจัดทำกิจกรรมในด้านการควบคุม ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานนั้น เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในผลผลิตภาพ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการมิได้มีเพียงแค่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพเท่านั้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การกำกับดูแลติดตาม ประเมินผล หมายถึง ความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่ายในลักษณะของการกำกับติดตามและดูแล ให้สมาชิกที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบและ ประเมินผลว่าบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด การให้คำปรึกษาและการให้ความ ร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดและต่อยอดในการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ

#### 8.2) การควบคุมและติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1.) ความถูกต้อง 2.) ความทันเวลา 3.) ความประหยัด 4.) ความยืดหยุ่น 5.) การสามารถ เข้าใจได้ 6.) การมีมาตรฐานที่สมเหตุสมผล 7.) การจัดระบบอย่างมีกลยุทธ์ 8.) การเน้น กฎแห่งข้อยกเว้น 9.) การใช้มาตรการหลาย ๆ อย่าง 10.) การแก้ไขให้ถูกต้อง

8.3) คุณลักษณะของการควบคุมและติดตามผลที่ดี ได้แก่ 1.) ต้อง ประหยัด 2.) รายงานผลต้องรวดเร็ว 3.) เน้นส่วนสำคัญของผลงาน 4.) สามารถเข้าใจได้ ง่าย 5.) เป็นที่ยอมรับ

#### 8.4) ประโยชน์ของการควบคุมและติดตามผล มีดังต่อไปนี้

- 1.) ทำให้งานต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน 2.) ทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จสมบูรณ์ทั้ง เป้าหมายหลักและเป้าหมายรอง 3.) ทำให้วิธีการปฏิบัติงานนโยบาย และกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

ต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปในแนวทางเดียวกันตลอดทั้งระบบ 4.) ช่วยป้องกันมิให้ทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงาน ถูกใช้ไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพหรือต้องสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ 5.) ช่วยรักษาคุณภาพของงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 6.) ทำให้สามารถกำหนดมาตรการในการปรับปรุงแก้ไขและป้องกันความผิดพลาดในระหว่างกระบวนการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีกว่าการแก้ไขเมื่อการปฏิบัติงานสิ้นสุดลงแล้ว

#### 4. บริบทเกี่ยวกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

##### ข้อมูลพื้นฐาน

##### 1. บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาได้ยุบรวมกับกระทรวงศึกษาธิการและกรมวิชาการเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 175 เขต จังหวัดหนองคายแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 3 เขต กลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยไคสี อยู่ในอำเภอบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 และเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแยกโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ออกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เหลือเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยไคสี จึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3 และเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2554 อำเภอบึงกาฬได้รับการสถาปนาเป็นจังหวัดใหม่ จังหวัดที่ 77 ของประเทศไทย จึงได้เปลี่ยนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3 เปลี่ยนเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และกลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยไคสีเกิดขึ้นตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พุทธศักราช 2555 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2555

##### 2. สภาพทั่วไปของกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ซึ่งมีโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทั้งหมด

9 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาสทางการศึกษา) สอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษา 8 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยโคสี มีเขตพื้นที่ให้บริการอยู่ 3 ตำบล คือ ตำบลโป่งเปือย ตำบลโนนสว่างและตำบลโคสี ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนบ้านโป่งเปือย (ขยายโอกาสทางการศึกษา)
2. โรงเรียนบ้านห้วยสามยอดเทวกุล
3. โรงเรียนบ้านโนนสว่าง
4. โรงเรียนบ้านดอนปอ
5. โรงเรียนบ้านห้วยเชื่อมเหนือ
6. โรงเรียนบ้านคำหมื่น ตชด.อนุสรณ์
7. โรงเรียนบ้านโคสี
8. โรงเรียนแก่งอาสง
9. โรงเรียน ตชด.หนองตะไก่อ

### 3. อาณาเขต

กลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยโคสี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตพื้นที่ตำบลศรีชมภู อำเภอไชยพิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตพื้นที่ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตพื้นที่ตำบลหนองเล็ง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

### 4. ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

โดยทั่วไปพื้นที่ในความรับผิดชอบของกลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยโคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีสภาพอากาศครบทั้ง 3 ฤดูกาล ซึ่งในฤดูร้อน จะเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคมและฤดูหนาวจะเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์

## 5. สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการปกครอง

ในเขตพื้นที่บริการกลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยโคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทำการเกษตร เช่น ทำสวนยางพารา ทำไร่ ทำนา การเลี้ยงสัตว์ รองลงมาคือรับจ้าง กลุ่มชนมีหลากหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทญ้อ ลาวพวน ญวน จีน กูไท ทั้งชาวไทยพื้นราบที่มาจากภาคต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ วัฒนธรรมประเพณีจะยึดมั่นตามบรรพบุรุษ ฮีตสิบสองคองสิบสี่และปกครองกันตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

## 6. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยโคสี มีโครงสร้างพื้นฐาน โรงเรียนในพื้นที่ให้บริการทั้งหมด 9 โรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนบ้านโป่งเปือย (ขยายโอกาสทางการศึกษา)
2. โรงเรียนบ้านห้วยสามยอดเทวกุล
3. โรงเรียนบ้านโนนสว่าง
4. โรงเรียนบ้านดอนปอ
5. โรงเรียนบ้านห้วยเชื่อมเหนือ
6. โรงเรียนบ้านคำหมื่น ตชด.อนุสรณ์
7. โรงเรียนบ้านโคสี
8. โรงเรียนแก่งอาสง
9. โรงเรียน ตชด.หนองตะไก่อ

## 5. แนวทางพัฒนาการบริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

### 5.1 ความหมายของการพัฒนาการบริหาร

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 345) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต หรือก้าวหน้า โดยรูปศัพท์พัฒนามาจากภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่พอใจ

กรรณิการ์ กาญจนวัฏศรี (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การพัฒนาการบริหาร หมายถึง การเพิ่มพูนสมรรถนะหรือความสามารถของระบบบริหารเพื่อรองรับปัญหา

ต่าง ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางในการสร้างความก้าวหน้า ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้การพัฒนาการบริหาร ยังรวมไปถึงการเปลี่ยนจากการเล่นพรรคเล่นพวกเป็นระบบคุณธรรมในการสรรหาการปูนบำเหน็จความดีความชอบและการลงโทษทางวินัย

สรุปได้ว่า การพัฒนาการบริหาร หมายถึง การจัดเตรียมการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือปฏิรูปโครงสร้าง กระบวนการ (รวมถึงเทคโนโลยี) และพฤติกรรมการบริหาร เพื่อให้มีความสามารถที่จะรองรับนโยบาย แผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมสำหรับการบริหารการพัฒนา

## 5.2 ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการบริหารเครือข่ายโรงเรียน

พลเดช ปิ่นประทีป (2556, หน้า 14-15) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ผู้นำของเครือข่าย 2) ระบบการติดต่อสื่อสารและการมีกิจกรรมร่วมกัน 3) การจัดระบบสารสนเทศ 4) ทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ และ 5) ระบบการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

1. ผู้นำของเครือข่าย ในจำนวนสมาชิกของเครือข่ายบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของเครือข่าย คือ ผู้นำของเครือข่าย ดังนั้น การกำหนดตัวผู้นำเครือข่ายที่มีภาวะผู้นำ แข็งแรงสามารถระดมความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ร่วมกับ เครือข่าย มีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของกลุ่ม มีบารมีเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของสมาชิก และที่สำคัญคือสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้ ทั้งนี้ผู้นำกลุ่มหรือเครือข่ายอาจมีใช้บุคคลเพียงคนเดียว แต่เป็นคณะ ผู้นำ (collective) ที่ประกอบไปด้วยบุคคลหลากหลายในท้องถิ่นเข้ามาช่วยกัน เครือข่ายจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีพลัง

2. ระบบการติดต่อสื่อสารและการมีกิจกรรมร่วมกัน การติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างสมาชิก เป็นช่องทางที่สร้างความยั่งยืนให้กับเครือข่าย ซึ่งต้องอาศัย ผู้ประสาน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสาร การมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ผู้ประสานเมื่อเครือข่ายขยายตัวอย่างกว้างขวาง มีกิจกรรม โครงการ ที่ทำอย่างต่อเนื่องร่วมกัน อาจต้องมีผู้ประสานซึ่งเป็นตัวบุคคล ผู้ประสานเป็นผู้เชื่อมโยงและเอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาไปด้วยกัน เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างเสริมให้เกิดความเป็นเครือข่ายต่อกัน ช่วยสร้างความเข้าใจ

ในภารกิจของเครือข่ายให้กับสมาชิก ช่วยแพร่กระจายความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยกระดับความตระหนักในปัญหาของสมาชิก

การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการติดต่อ สื่อสาร กระบวนการสื่อสาร ที่ทันสมัยผ่านอินเทอร์เน็ตทั้ง ทางเพสบุ๊ค ไลน์ ชุม หรือเฟลตฟอรัมอื่น ๆ ที่พัฒนาขึ้น ช่วยให้การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกเป็นไปได้อย่างสะดวก สบาย รวดเร็ว และทั่วถึง

แบบแผนการมีกิจกรรมร่วมกัน เป็นกลไกสำคัญที่จะดึงสมาชิกของเครือข่ายให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สร้างความมั่นใจในการคงอยู่ของเครือข่ายให้กับสมาชิกเครือข่าย การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องที่สร้างความยั่งยืนของเครือข่ายควรถูกพัฒนาจนกลายเป็นแบบแผน (pattern) ของการกระทำที่สมาชิกเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน มีการกำหนด โครงสร้างของกิจกรรมที่น่าสนใจและสามารถตอบสนองกับความต้องการของกลุ่มสมาชิกย่อย กิจกรรมมีความ หลากหลายเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วม ได้ตามความสมัครใจ มีการกำหนดตารางกิจกรรมไว้ชัดเจนทั้ง ในแง่ของเวลา ความถี่ และกิจกรรมเหล่านี้ยังคงอยู่ในทิศทางที่จะสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย

3. การจัดระบบสารสนเทศ ในการจัดการเครือข่ายควรมีหน่วยงานที่เป็นแกนกลาง ทำหน้าที่จัดระบบฐานข้อมูลโดยรวบรวมข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย รูปแบบ วิธีการ ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งผลการวิจัย ทฤษฎี โครงการ ประสิทธิภาพภาคปฏิบัติเพื่อใช้เป็น ฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศต้องใช้งานได้ง่าย (User Friendly) ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย (Accessible) และเผยแพร่ ให้กระจายออกไปอย่างกว้างขวาง เครือข่ายฐานข้อมูลที่ดียุ่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยนและ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ต่อยอดทางปัญญาระหว่างเครือข่าย ช่วยลดความสูญเสียสิ้นเปลืองทรัพยากรและเวลา จากการทำงานซ้ำซ้อนและการลองผิดลองถูก

4. ทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ เงินทุนในการดำเนินงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานที่มีความยั่งยืนของเครือข่าย เครือข่ายต้องมิงบประมาณเพื่อใช้สำหรับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และช่วยให้คนเข้ามามีส่วนร่วมงบประมาณที่นำมาใช้ต้องเป็นจำนวนไม่มาก และต้องระมัดระวัง รวมทั้งไวต่อผลกระทบของเงินต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะกับกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่เป็นทางการ หากได้รับการสนับสนุนจะต้องมีระบบตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างรัดกุมและมีการรายงานผลเป็นระยะ

5. ระบบการเรียนรู้ร่วมกัน เครือข่ายจะแข็งแรงก้าวหน้าไปได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกของเครือข่าย การสร้างองค์ความรู้เฉพาะของกลุ่มเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแต่ละกลุ่มอยู่ในบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทั้งในเชิงของประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม สังคม ความเชื่อ สถานะทางเศรษฐกิจ ฯลฯ การทำให้เครือข่ายแข็งแรง จึงต้องอาศัยระบบการพัฒนาศาสนิกของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Interactive Action Learning) การเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติทั้งการติดต่อกันผ่านทาง การเขียน การพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนา ร่วมกัน จะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของ ประสบการณ์จริง ดังนั้น การจัดระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างและสะสมองค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้และเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ผู้นำของเครือข่าย 2) ระบบการติดต่อสื่อสารและการมีกิจกรรมร่วมกัน 3) การจัดระบบสารสนเทศ 4) ทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ 5) ระบบการเรียนรู้ร่วมกัน

### 5.3 แนวทางพัฒนาการบริหารเครือข่ายโรงเรียน

พลเดช ปิ่นประทีป (2556, หน้า 11-12) กล่าวว่า ในการพัฒนาการบริหารเครือข่ายเพื่อความยั่งยืนนั้น เงื่อนไขสำคัญ คือ ธรรมชาติของเครือข่ายเป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารงานแนวใหม่ของภาครัฐ ที่เป็น การจัดการแบบประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบไปด้วยแนวคิดหลักในเรื่อง 1) การบริหารงานแนวราบที่เน้นการสร้างความร่วมมือ 2) การสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ และ 3) ความเสี่ยงของเครือข่าย รายละเอียดดังนี้

1. การบริหารแนวราบ แนวคิดสำคัญในการบริหารแนวราบ คือ การสร้างความร่วมมือ (Collaborating) การจัดระบบเครือข่ายที่ดีและการกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ

1) การสร้างความร่วมมือ (Collaborating) ในเครือข่ายเพื่อกระจายอำนาจ โดยการช่วยสร้างศักยภาพของเครือข่ายที่เป็นคู่ความร่วมมืออื่น เพื่อผลประโยชน์และเป้าหมายร่วมกัน (Core objectives values) ทั้งการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำเพื่อช่วยสร้างสถานะที่เท่าเทียมในความ เป็น “หุ้นส่วน” ของเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมที่ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากัน มีการฟังพากันและกัน เกิดความสมดุลของอำนาจในการฟังพาสมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย



ซึ่งจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรการให้การสนับสนุนเงิน  
งบประมาณ เพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุเป้าหมาย

2) การจัดระบบเครือข่ายที่ดี เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้เครือข่าย  
ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่  
วิธีการทำงาน ตลอดจนการประสานงานระหว่างสมาชิก มีการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย  
การทำงานและกติกาที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิก มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ  
การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม รวมทั้งมีระบบการช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหาบทบาท  
หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกแต่ละคนรู้จักบทบาทของตนเองและมองเห็น  
ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันในเครือข่าย ช่วยป้องกันความสับสนและความขัดแย้งจากการ  
ทำงานที่ซ้ำซ้อน การจัดแบ่งบทบาทหน้าที่สมาชิกเครือข่ายควรเป็นไปตามความสนใจ  
ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและศักยภาพ รวมทั้งเป็นไปในลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกเข้า  
ร่วมได้แม้มีเวลาจำกัด ด้วยมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้การมีที่ปรึกษาที่ดีคอย  
ให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้และช่วยหนุน  
เสริมให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ควรจะมีที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือและ  
ช่วยอบรมภาวะการณเป็นผู้นำให้กับสมาชิกเครือข่าย ระบบการช่วยเหลือควรครอบคลุม  
ถึงการดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เกิดความเข้าใจกันใหม่ หากมีความความขัดแย้งเกิดขึ้น  
เพื่อป้องกันความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่าย

3) การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเครือข่าย  
จะยังคงอยู่ตราบเท่าที่มีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะดึงดูดให้เข้าไปมีส่วนร่วม การกำหนดกลไก  
ที่เป็นระบบจะช่วยสร้างความยั่งยืนของเครือข่าย โดยการวิเคราะห์และจัดหาสิ่งจูงใจ  
บนพื้นฐานความแตกต่างของบุคคลในแต่ละกลุ่มย่อยของสมาชิกเครือข่าย สิ่งจูงใจอาจเป็น  
ค่าตอบแทน เกียรติยศชื่อเสียง หรือการได้รับการยอมรับ ชื่นชม

2. การสร้างความไว้วางใจ (trust) ความไว้วางใจได้มาจากความ  
ยุติธรรม (Fairness) การทำให้เกิดสถานะที่เท่าเทียมกัน และการกระจายผลประโยชน์ที่เท่า  
เทียมกัน แนวทางสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ มีดังนี้

2.1) รับรู้ถึงความเท่าเทียมกันในอำนาจและความรับผิดชอบ  
มีความเท่าเทียมในการเข้าถึง การแบ่งปัน ข้อมูลและความรู้ รับรู้ถึงควมมีคุณค่าของ  
ตนเองแม้จะมีความแตกต่างกันในความร่วมมือนั้น ยินดีที่จะรับคำแนะนำเมื่อผิดพลาด  
เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายร่วมกันไม่ทอดทิ้งและพร้อมที่จะไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

2.2) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและให้ค่ากับการพึ่งพากันและกัน โดยธรรมชาติสมาชิกของเครือข่ายมีข้อจำกัดของตนเองในด้านทรัพยากรความรู้ การพึ่งพากันและการเสริมสร้างกัน ภายใต้จุดแข็งของตนเองที่มีอยู่จะช่วยให้เครือข่าย ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างไว้วางใจกัน

2.3) สื่อสารอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์ ทุกกลุ่มเครือข่ายต้องการ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะสร้างให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้ ต้องสร้างความไว้วางใจผ่าน การกระทำและคำพูด เปิดเผยตนเองหรือเปิดเผยความคิด ความรู้สึก ข้อมูลของตนเองต่อ ผู้อื่นรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลทางเครือข่าย แบบเปิดจะ ช่วยสร้างความเข้าใจและคุณค่าร่วม

2.4) จัดการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การจะ ทำให้เครือข่ายอื่นไว้วางใจ เชื่อใจต้องทำให้เครือข่ายสามารถที่จะคงไว้ในความไว้วางใจ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาจากภายนอกที่ห้ามไม่ให้บางเครือข่ายเข้าไปยุ่งเกี่ยว ต้องทำให้ มั่นใจว่าความไว้วางใจที่มีต่อกันในกลุ่มเครือข่ายจะถูกปกป้องจากความไม่ไว้วางใจ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหลักที่สร้างเครือข่ายมา

3. ความเสี่ยงของเครือข่ายและธรรมาภิบาล (governance) ความเสี่ยง ของเครือข่ายมาจาก ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกเครือข่าย

3.1) ปัจจัยภายในเครือข่าย ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ เครือข่าย การขาดผู้นำผู้ประสานที่ดี การสื่อสารไม่ทั่วถึง การบริหารรวมศูนย์ ความไม่โปร่งใส ความไม่สมดุลในการจัดการผลประโยชน์

3.2) ปัจจัยภายนอกเครือข่าย ได้แก่ การถูกครอบงำโดยกลุ่มบุคคล หรือองค์กรภายนอก

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารกลุ่มเครือข่ายที่ดีนั้น อาจจะใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารด้วย เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย เน้นการสร้าง ความร่วมมือ สร้างความไว้วางใจ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กลุ่มเครือข่ายกำหนด

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่าองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่าย

เกสรี ลัดเลีย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของเครือข่ายมี 4 องค์ประกอบ คือ การจัดการเครือข่าย กระบวนการดำเนินงานเครือข่าย ปัจจัยการขับเคลื่อนเครือข่าย และยุทธศาสตร์เครือข่าย และ 3) แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาเครือข่าย ประกอบด้วย 4 ส่วนคือแนวทางการพัฒนาเครือข่าย กระบวนการพัฒนาเครือข่าย เงื่อนไขความสำเร็จเครือข่าย และข้อเสนอแนะการพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นพปฎล บุญพงษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา มี 6 ประการ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของเครือข่ายสถานศึกษา โครงสร้างของเครือข่ายสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายสถานศึกษา คณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา การบริหารงานเครือข่ายสถานศึกษา และ การระดมทรัพยากร

วิเชียร ทรงศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยพบว่า 1) การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียน ได้ร่างรูปแบบการบริหาร

เครือข่ายโรงเรียนประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ โครงสร้างองค์กรเครือข่าย โรงเรียนกระบวนการดำเนินงานของเครือข่าย บรรยายภาคการบริหารเครือข่ายโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายโรงเรียนการมีส่วนร่วมของ สมาชิกเครือข่าย การพัฒนา สมาชิกเครือข่าย การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารเครือข่ายและการ ติดต่อสื่อสาร

2) รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่มีความเหมาะสม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) นโยบายและโครงสร้าง 66 องค์กรเครือข่ายโรงเรียน 2.2) กระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายโรงเรียน 2.3) บรรยายภาคการบริหารเครือข่ายโรงเรียน 2.4) ลักษณะภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายโรงเรียน 2.5) กระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 2.6) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 2.7) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารเครือข่าย และ 2.8) การติดต่อสื่อสารของเครือข่ายโรงเรียน 3) รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียน มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52, 4.57 และ 4.51 ตามลำดับ

จักรพันธ์ บัวผัน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาที่องค์ประกอบและตัวบ่งชี้กลุ่มเครือข่ายปฏิบัติการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ โดยรวมมีความเหมาะสมในหลายระดับและกำลังพิจารณารายการด้านที่พบว่ามีอยู่ในเกือบทุกระดับ 1 ด้านอยู่ในหลายระดับ 4 ด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ทำตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของพวกเขา ฝ่ายที่มีการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสมาชิกฝ่ายสมาชิก ความเป็นผู้นำของผู้ประสานงาน และสิ่งทีพวกเขาทำร่วมกัน

ทนันเดช ยงค์กมล (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบ การบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเครือข่าย 6 องค์ประกอบ ในการบริหารโรงเรียนทั้ง 40 โรงเรียนทั่วประเทศ ได้แก่ 1) การมีมุมมองร่วมกัน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การประสานงานเครือข่าย 4) การให้คำปรึกษาเครือข่าย 5) การสร้างสรรค์ผลงาน และ 6) การกำกับดูแลและติดตาม

วาสิกา อัครนิมิตต์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

เพื่อพัฒนาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ประกอบด้วย คือ

- 1) ด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่าย
- 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ
- 5) ด้านการประสานงานของเครือข่าย
- 6) ด้านการติดตาม ประเมินผล
- 7) ด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 8) ด้านทรัพยากรท้องถิ่น
- 9) ด้านนโยบายทางการศึกษาและ
- 10) ด้านเทคโนโลยี

จตุพร บุญระดม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาและองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา มี 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างและระบบบริหาร การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ และผลสำเร็จ

## 6.2 วิจัยต่างประเทศ

Norwich, et al. (1994) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการเป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป พบว่า มีหลากหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัยและยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ การศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนาและผดุงไว้ ซึ่งความช่วยเหลือเป็นพิเศษทางด้านการศึกษา และส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและการผสมผสานความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน นัยสำคัญที่นำเสนอ คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่นัยสำคัญทางสถิติและมีองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในเวลาอันเหมาะสม แต่ในขณะเดียวกัน ให้คำนึงถึงความเสี่ยงและข้อจำกัดของเครือข่ายที่อาจจะมีผลต่อศักยภาพในด้านลบ

Cortes (1996) ศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network Building and Participatory) ซึ่งเป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สร้างคุณค่าของสังคม (Public Value) โดยพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษา จึงต้องเข้าใจมุมมองของผู้เรียนและ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินกิจกรรมหรือบริการของสถานศึกษา เพื่อจะกำหนดรูปแบบการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และก่อให้เกิดคุณค่าทางสังคมสูงสุด จากความรู้สึกร่วมกันของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการสร้างเครือข่ายได้ทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ คือ การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Perception) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

Ribchester and Edwards (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กได้นั้น การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้าง ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนที่กำลังเติบโตและมีจำนวนน้อยในกลุ่ม วิธีนี้ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยเพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาที่เป็นผลลบจากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา และเพื่อลดการแข่งขันในด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน ทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ประสานงานเครือข่ายที่มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเจริญเติบโต สุดท้ายเป็นผลทำให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังเน้นความจริงที่ว่าผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงานเพื่อจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียนซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสู่การปฏิรูปการศึกษาประกอบกับการได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ผ่านมามีดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า แต่ละรูปแบบมีแนวคิด หลักการ วิธีการของการนำเสนอที่คำนึงถึงความเหมาะสมตามบริบท ขนาดและความพร้อมในการจัดการบริหาร ซึ่งในบางเครือข่ายจะเน้นไปที่การรองรับการกระจายอำนาจและการได้รับกับยุคสมัยและบริบทที่นำไปใช้หรือทดลองใช้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นต้นแบบเพื่อการวิจัยและเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการ

บริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามที่ ๒

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมินเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ซึ่งมีระยะการวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

**ระยะที่ 1** การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน สรุปผลโดยการแจกแจงความถี่ ได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป จากนั้นประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมระหว่างองค์ประกอบกับบริบทการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโรงเรียน ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ทุกข้อ

**ระยะที่ 2** การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา



บึงกาฬ ด้วยการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ เพื่อหาช่องว่างระหว่างการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ที่ควรจะเป็น โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
  - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน และครู จำนวน 118 คน กลุ่มโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 129 คน (กลุ่มโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือยไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูกลุ่มโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 106 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน และครู จำนวน 95 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยการสุ่มมีขั้นตอน ดังนี้

- 1.2.1 กำหนดให้โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทุกโรงเรียนเป็นพื้นที่
- 1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบเจาะจง ได้จำนวน 11 คน

1.2.3 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากแต่ละโรงเรียน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 78 ได้จำนวน 95 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 106 คน

ตาราง 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูที่ใช้ในการวิจัย

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	
1	โรงเรียนบ้านโป่งเป็ย	1	1	37	1	1	28	30
2	โรงเรียนบ้านห้วยสามยอดเทวกุล	1	-	7	1	-	7	8
3	โรงเรียนบ้านโนนสว่าง	1	1	20	1	1	15	17
4	โรงเรียนบ้านดอนปอ	1	-	10	1	-	9	10
5	โรงเรียนบ้านห้วยเชื่อมเหนือ	1	-	13	1	-	9	10
6	โรงเรียนบ้านคำหมื่นตชด.อนุสรณ์	1	-	7	1	-	6	7
7	โรงเรียนบ้านโคสี	1	-	7	1	-	7	8
8	โรงเรียนแก่งอาสง	1	-	9	1	-	7	8
9	โรงเรียนตชด.หนองตะไก่อ	1	-	8	1	-	7	8
	รวม	9	2	118	9	2	95	106

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเป็ย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง  
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)  
 ของ Likert เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
 โรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
 โดยประเมินจากองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน 8 ด้าน  
 ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย 3) บทบาท  
 หน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 4) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย 5) การมี  
 ทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย 6) การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย 7) การติดต่อ  
 ประสานงานของเครือข่าย 8) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล จำนวน 43 ข้อ  
 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น  
 เป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตรา  
 ส่วนประมาณค่า
2. ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการศึกษาสภาพปัจจุบันและ  
 สภาพที่คาดหวังในการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่ม  
 เครือข่ายโรงเรียน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีวัตถุประสงค์  
 กลุ่มเครือข่าย 3) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 4) การพัฒนาสมาชิก  
 กลุ่มเครือข่าย 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย 6) การบริหารและดำเนินงานกลุ่ม  
 เครือข่าย 7) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย 8) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) พิจารณาถึงคุณภาพของข้อคำถาม ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง 1.00 และได้กำหนดคุณสมบัติ ของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

4.1 อาจารย์ผู้สอนทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

4.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4.4 ครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มโรงเรียนหอคำ หนองเล็ง จำนวน 106 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้

7. นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 111)

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.95

8. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้ Item total Correlation แบบ Pearson (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 99) โดยสภาพที่เป็นจริงได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.68–0.89 และสภาพปัจจุบันได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.69–0.88

9. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง และได้ฉบับสมบูรณ์ที่ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคสิ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขออนุญาตเข้าร่วมรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกลุ่มโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และใช้ Google Form เพื่อสร้างแบบสอบถาม Online โดยได้เข้าพบปะและชี้แจงข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายทราบวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการดำเนินงาน ยึดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพปัจจุบัน (D) ทำการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNImodified) ที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งมีสูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 18)

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

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการ  
จำเป็น (Priority Needs Index)

I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น  
หรือค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D (Degree of success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

4. เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาค่า PNImodified ที่มีค่าสูงสุด  
ตามลำดับจากมากไปน้อยขององค์ประกอบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
เพื่อใช้เป็นประเด็นในการหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

**ระยะที่ 3** การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
เมื่อได้ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง  
โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เรียงลำดับ  
ความสำคัญ ตามระยะที่ 2 ผู้วิจัยจึงได้ร่างแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ เรียงจากลำดับความสำคัญที่มีค่าสูงสุดในองค์ประกอบของ  
การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน 8 ด้าน มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา  
ทำแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางพัฒนาและ  
ให้ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอน ในสถาบันอุดมศึกษา มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกทางการ  
บริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป  
จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับ  
ปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี  
จำนวน 3 คน

3. ครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้าน  
การศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ระยะการวิจัย



ตาราง 3 ปฏิทินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<b>ระยะที่ 1</b> การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	1. สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง 2. ยืนยันองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	1. วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ 2. หาค่าความสอดคล้อง	1. ตุลาคม 2564 ถึง สิงหาคม 2565	องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน 8 องค์ประกอบ
<b>ระยะที่ 2</b> การศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	1. สร้างเครื่องมือในการวิจัย 2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและทดลองใช้ 3. เก็บรวบรวมข้อมูล 4. วิเคราะห์ข้อมูล 5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย 6. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified)	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ทดลองใช้ (Try out) จำนวน 106 คน 3. ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 106 คน	1. หาค่าความสอดคล้อง 2. หาค่าความเชื่อมั่น 3. หาค่าอำนาจจำแนก 4. โปรแกรมสำเร็จรูป spss	1. สิงหาคม 2565 2. กันยายน 2565 3. ตุลาคม 2565 ถึง ธันวาคม 2565	ได้ลำดับความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
<b>ระยะที่ 3</b> การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	1. หาแนวทางในการพัฒนา 2. ดำเนินจัดทำแนวทางพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย 3. ตรวจสอบความเหมาะสมแนวทางพัฒนา 4. การเขียนรายงานการวิจัย	1. ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางพัฒนา 5 คน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D), จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index PNImodified = (I-D) / D	1. ธันวาคม 2565 ถึง กรกฎาคม 2566	ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ มีความมุ่งหมาย 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ การพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น เกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการ พัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการ พัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

**ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย**  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ได้ 8 องค์ประกอบ 43 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมองเห็นจุดหมายเดียวกัน 1.2) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน 1.3) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเดียวกัน 1.4) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกิดพลังการทำงานเดียวกัน และ 1.5) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง 2) การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) โรงเรียนเครือข่ายตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2.2) สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกคน 2.3) มีการเปิดโอกาสให้โรงเรียนในเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2.4) มีการลดความซ้ำซ้อนการทำงานของสมาชิกในเครือข่าย 2.5) บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ทำงานเอื้อประโยชน์กันและกัน และ 2.6) บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบพัฒนาองค์กร 3) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่าย 3.2) โรงเรียนเครือข่ายร่วมการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย 3.3) สมาชิกในเครือข่ายมีการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ 3.4) โรงเรียนเครือข่ายร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง และ 3.5) สถานะของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน 4) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายร่วมกันพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ 4.2) สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเข้มแข็ง มีวุฒิภาวะสูง 4.3) สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นทีมรวมตัวเป็นกลุ่มสูง 4.4) สมาชิกมีการสื่อสารทั่วถึง โปร่งใสในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 4.5) มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย และ 4.6) โรงเรียนในเครือข่ายเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) ประธานผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ

5.2) ประธานในเครือข่ายกระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานโรงเรียนเครือข่ายในสถานการณ์ต่าง ๆ  
 5.3) ประธานเครือข่ายมีการสื่อความหมายให้เกิดการทำงานร่วมกันกับโรงเรียนเครือข่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด 5.4) ประธานโรงเรียนเครือข่ายเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกในเครือข่าย และ 5.5) ประธานโรงเรียนเครือข่ายต้องทำการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่าย 6) การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 6.1) ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีการประสานงานในโรงเรียนเครือข่าย อยู่เสมอ 6.2) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการจัดตั้งคณะกรรมการประจำ กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 6.3) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการวางแผนจัดโครงสร้างการทำงานในเครือข่าย 6.4) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ และ 6.5) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ประเมินผล 7) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 7.1) โรงเรียนเครือข่ายมีการประสานความร่วมมือร่วมใจ 7.2) โรงเรียนเครือข่ายทำงานเป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วม 7.3) ผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายมีความมุ่งมั่น รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7.4) ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายมีการร่วมพัฒนาร่วมปรึกษาหารืออยู่เสมอ 7.5) มีการกำหนดผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนทราบ และ 7.6) ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายดำเนินกิจกรรมอย่างมีศักยภาพบรรลุเป้าหมายเดียวกัน 8) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 8.1) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายกำกับติดตามและดูแลให้บุคลากรในเครือข่าย ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ 8.2) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการตรวจสอบและ ประเมินผลการทำงานของบุคลากร 8.3) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายให้คำปรึกษาให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย 8.4) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดสมาชิกในโรงเรียนเครือข่าย และ 8.5) ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย ต่อยอดและพัฒนาการทำงานของสมาชิกให้เกิดประสิทธิภาพในโรงเรียนเครือข่าย

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารงานกลุ่ม  
 เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาบึงกาฬ แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 สรุปผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	IOC
1. การมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	การที่สมาชิกในกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายสามารถมองเห็น จุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพ เดียวกัน มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุด และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ ที่มีเป้าหมายที่ไปด้วยกัน ทำให้มี กระบวนการขับเคลื่อน เกิดพลังการ ทำงานมีความเป็นเอกภาพ ลดความ ขัดแย้ง	1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมองเห็น จุดหมายเดียวกัน	1.00
		1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายสอดคล้อง ในทิศทางเดียวกัน	1.00
		1.3 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย มีเป้าหมายเดียวกัน	1.00
		1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกิดพลัง การทำงานเดียวกัน	1.00
		1.5 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็น เอกภาพลดความขัดแย้ง	1.00
2. การมี วัตถุประสงค์ ของกลุ่ม เครือข่าย	การตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ซึ่งสมาชิกโรงเรียน เครือข่ายต้องมีการกำหนดร่วมกัน ทุกคน เปิดโอกาสให้บุคคลและ องค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งบทเรียน ลดความซ้ำซ้อน ในการทำงานให้ความร่วมมือ และ ทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนด และร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนาองค์กร ต่อไป	2.1 โรงเรียนเครือข่ายตั้งวัตถุประสงค์ ให้บรรลุเป้าหมาย	1.00
		2.2 สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายกำหนด วัตถุประสงค์ร่วมกันทุกคน	1.00
		2.3 มีการเปิดโอกาสให้โรงเรียน ในเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	1.00
		2.4 มีการลดความซ้ำซ้อนการทำงาน ของสมาชิกในเครือข่าย	1.00
		2.5 บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ ทำงานเอื้อประโยชน์กันและกัน	1.00
		2.6 บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบพัฒนาองค์กร	1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	IOC
3. บทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วม สมาชิกเครือข่าย	หน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกใน โรงเรียนเครือข่ายเป็นกระบวนการ ที่สำคัญมากในการพัฒนาความ เข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไข ที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจ ร่วมลงมือกระทำอย่าง เข้มแข็ง และสถานะของสมาชิกใน เครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน	3.1 สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเครือข่าย	1.00
		3.2 โรงเรียนเครือข่ายร่วมการพัฒนา ความเข้มแข็งของเครือข่าย	1.00
		3.3 สมาชิก ในเครือข่ายมีการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ	1.00
		3.4 โรงเรียนเครือข่ายร่วมลงมือกระทำ อย่างเข้มแข็ง	1.00
		3.5 สถานะของสมาชิกในโรงเรียน เครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน	1.00
4. การพัฒนา สมาชิกกลุ่ม เครือข่าย	การพัฒนาสมาชิกโรงเรียน เครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่งที่ดีให้แก่กลุ่มสมาชิก เครือข่ายอื่น ๆ มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพสูง มีความเป็นทีม มีการ รวมตัวของสมาชิกในกลุ่มสูง มีการ สื่อสารทั่วถึงโปร่งใส มีความไว้เนื้อ เชื่อใจระหว่างสมาชิก เคารพความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.1 สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายร่วมกัน พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	1.00
		4.2 สมาชิก โรงเรียนเครือข่ายมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพสูง	1.00
		4.3 สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็น ทีมรวมตัวเป็นกลุ่มสูง	1.00
		4.4 สมาชิกมีการสื่อสารทั่วถึง โปร่งใส ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย	1.00
		4.5 มีความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างสมาชิก ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย	1.00
		4.6 โรงเรียนในเครือข่ายเคารพความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	1.00
5. การมีทักษะ ภาวะผู้นำ เครือข่าย	ผู้นำหรือประธานโรงเรียนเครือข่าย เพื่อเป็นผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงาน กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ ต่าง ๆ จัดกิจกรรมของเครือข่าย เป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิก อำนวยการ โดยใช้การสื่อความหมายเพื่อให้เกิด มีใจร่วมกับตนเพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำการนิเทศติดตามผล	5.1 ประธานผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายทำ หน้าที่ขับเคลื่อนงานกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ	1.00
		5.2 ประธานในเครือข่ายกระตุ้นจูงใจ ผู้ร่วมงานโรงเรียนเครือข่ายในสถานการณ์ ต่าง ๆ	1.00
		5.3 ประธานเครือข่ายมีการสื่อสารให้เกิด การทำงานร่วมกันกับโรงเรียนเครือข่าย ให้บรรลุเป้าหมาย	1.00
		5.4 ประธานโรงเรียนเครือข่ายเป็นที่ ปรึกษาแก่สมาชิกในเครือข่าย	1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	IOC
5. การมีทักษะภาวะผู้นำ เครือข่าย (ต่อ)		5.5 ประธานโรงเรียนเครือข่ายต้องทำการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่าย	1.00
6. การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย	กระบวนการการทำงานของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนเครือข่าย เมื่อทำภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็นส่วนกลางในการประสานงาน เริ่มต้นจากการวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผล	6.1 ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีการประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายอยู่เสมอ	1.00
		6.2 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการจัดตั้งคณะกรรมการประจำ กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย	1.00
		6.3 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการวางแผนจัดโครงสร้างการทำงานในเครือข่าย	1.00
		6.4 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	1.00
		6.5 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเมินผล	1.00
7. การติดต่อประสานงานของเครือข่าย	การมีผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่าย ให้สมาชิกเครือข่ายทราบทุกคน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ ผู้ประสานงานมีความมุ่งมั่น ใฝ่ใฝ่ รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมพัฒนาช่วยปรึกษาหารือ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินการไปได้ อย่างมีศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน	7.1 โรงเรียนเครือข่ายประสานความร่วมมือร่วมใจ 7.2 โรงเรียนเครือข่ายทำงานเป็นทีมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ 7.3 ผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายมุ่งมั่น ใฝ่ใฝ่ รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7.4 ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายร่วมพัฒนาช่วยปรึกษาหารือเสมอ 7.5 มีการกำหนดผู้ประสานงานในเครือข่ายให้สมาชิกทุกคนทราบ 7.6 ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายดำเนินกิจกรรมอย่างมีศักยภาพบรรลุเป้าหมายเดียวกัน	1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	IOC
8. การกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผล	ความสัมพันธ์ของโรงเรียน เครือข่ายในลักษณะของ การกำกับติดตามดูแล ให้บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับ บัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ประเมินผลว่า บุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงาน อย่างดีที่สุด ให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนา งานให้บรรลุเป้าหมายให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อยอดใน การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ	8.1 ผู้บริหารเครือข่ายกำกับติดตามดูแล บุคลากรเครือข่ายปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	1.00
		8.2 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการ ตรวจสอบประเมินผล	1.00
		8.3 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	1.00
		8.4 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายแก้ไขหรือ ปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดสมาชิก	1.00
		8.5 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายต่อยอด พัฒนาการทำงานของสมาชิกให้เกิด ประสิทธิภาพในเครือข่าย	1.00

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับ  
การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n=106)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	35	33.00
หญิง	71	67.00
<b>รวม</b>	106	100.00
2. อายุ		
20-30 ปี	26	24.50
31-40 ปี	39	36.80
41-50 ปี	27	25.50
51 ปีขึ้นไป	14	13.20
<b>รวม</b>	106	100.00



ตาราง 5 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n=106)	ร้อยละ
3. การศึกษา		
ปริญญาตรี	76	71.70
ปริญญาโท	26	24.50
ปริญญาเอก	4	3.80
<b>รวม</b>	106	100.00
4. ตำแหน่งในการทำงาน		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	9	8.50
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	2	1.90
ครู	95	89.60
<b>รวม</b>	106	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ประสบการณ์ 1-5 ปี	42	39.60
ประสบการณ์ 6-10 ปี	45	42.50
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี	19	17.90
<b>รวม</b>	106	100.00

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในกลุ่มโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปี้ยว ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 106 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.00) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.80) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.70) มีตำแหน่งในการทำงานเป็นครู (ร้อยละ 89.60) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 42.50)

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ที่	องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>							
1	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมองเห็นจุดหมายเดียวกัน	3.38	0.65	ปานกลาง	3.93	0.85	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายสอดคล้องทิศทางเดียวกัน	3.48	0.81	ปานกลาง	4.29	0.65	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีเป้าหมายเดียวกัน	3.36	0.73	ปานกลาง	4.23	0.78	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกิดพลังการทำงานเดียวกัน	3.45	0.74	ปานกลาง	4.53	0.60	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง	3.42	0.80	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		3.41	0.74	ปานกลาง	4.32	0.67	มาก
<b>องค์ประกอบที่ 2 การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย</b>							
6	โรงเรียนเครือข่ายตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.47	1.00	ปานกลาง	4.22	0.76	มาก
7	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกคน	3.20	0.84	ปานกลาง	4.58	0.57	มากที่สุด
8	มีการเปิดโอกาสให้โรงเรียนในเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	3.37	0.96	ปานกลาง	4.45	0.62	มาก
9	มีการลดความซ้ำซ้อนการทำงานของสมาชิกในเครือข่าย	3.43	0.95	ปานกลาง	4.05	0.83	มาก
10	บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ทำงานเอื้อประโยชน์กันและกัน	3.38	0.94	ปานกลาง	4.16	0.73	มาก
11	บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบพัฒนาองค์กร	3.33	0.74	ปานกลาง	4.30	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ย		3.36	0.90	ปานกลาง	4.29	0.70	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>องค์ประกอบที่ 3 บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย</b>							
12	สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่าย	3.21	0.80	ปานกลาง	4.38	0.75	มาก
13	โรงเรียนเครือข่ายร่วมการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย	3.33	0.88	ปานกลาง	4.30	0.74	มาก
14	สมาชิกในเครือข่ายมีการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ	3.22	0.93	ปานกลาง	4.52	0.62	มากที่สุด
15	โรงเรียนเครือข่ายร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง	3.13	0.84	ปานกลาง	4.18	0.76	มาก
16	สถานะของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน	3.08	0.83	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		3.19	0.85	ปานกลาง	4.41	0.67	มาก
<b>องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย</b>							
17	สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายร่วมกันพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.36	0.92	ปานกลาง	4.10	0.77	มาก
18	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเข้มแข็ง มีวุฒิภาวะสูง	3.35	0.90	ปานกลาง	4.23	0.72	มาก
19	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นทีมรวมตัวเป็นกลุ่มสูง	3.24	0.80	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก
20	สมาชิกมีการสื่อสารทั่วถึง โปร่งใสในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย	3.27	0.96	ปานกลาง	4.25	0.78	มาก
21	มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย	3.35	0.97	ปานกลาง	4.43	0.68	มาก
22	โรงเรียนในเครือข่ายเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.34	0.97	ปานกลาง	4.61	0.53	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		3.31	0.92	ปานกลาง	4.34	0.68	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>องค์ประกอบที่ 5 การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย</b>							
23	ประธานผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานกิจกรรม	3.35	0.82	ปานกลาง	4.57	0.57	มากที่สุด
24	ประธานในเครือข่ายกระตุ้นจิตใจ ผู้ร่วมงานโรงเรียนเครือข่าย ในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.52	0.94	มาก	4.25	0.69	มาก
25	ประธานเครือข่ายมีการสื่อสาร ให้เกิดการทำงานร่วมกันกับ โรงเรียนเครือข่าย เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	3.39	0.95	ปานกลาง	4.35	0.68	มาก
26	ประธานโรงเรียนเครือข่ายเป็นที่ ปรึกษาแก่สมาชิกในเครือข่าย	3.27	0.85	ปานกลาง	4.67	0.51	มากที่สุด
27	ประธานโรงเรียนเครือข่ายต้องทำ การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ของเครือข่าย	3.47	0.94	ปานกลาง	4.31	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ย		3.40	0.90	ปานกลาง	4.43	0.63	มาก
<b>องค์ประกอบที่ 6 การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย</b>							
28	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการ ประสานงานในโรงเรียนเครือข่าย อยู่เสมอ	3.28	0.85	ปานกลาง	4.53	0.64	ปานกลาง
29	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการ จัดตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่ม เครือข่าย	3.08	0.82	ปานกลาง	4.58	0.65	ปานกลาง
30	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการ วางแผนจัดโครงสร้างการทำงาน ในเครือข่าย	2.99	0.84	ปานกลาง	4.28	0.80	มาก
31	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการ กระจายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	3.12	0.81	ปานกลาง	4.42	0.73	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
32	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเมิณผล	3.21	0.84	ปานกลาง	4.30	0.70	มาก
	ค่าเฉลี่ย	3.13	0.83	ปานกลาง	4.42	0.70	มาก
<b>องค์ประกอบที่ 7 การติดต่อประสานงานของเครือข่าย</b>							
33	โรงเรียนเครือข่ายประสาน ความร่วมมือร่วมใจ	3.47	1.03	ปานกลาง	4.46	0.65	มาก
34	โรงเรียนเครือข่ายทำงาน เป็นทีมที่เน้นมีส่วนร่วม	3.43	0.99	ปานกลาง	4.50	0.64	มาก
35	ผู้ประสานงานในโรงเรียน เครือข่ายมีความมุ่งมั่น รักงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.18	0.84	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด
36	ผู้ประสานงานโรงเรียน เครือข่ายมีการร่วมพัฒนา ร่วมปรึกษาหารืออยู่เสมอ	3.17	0.77	ปานกลาง	4.28	0.70	มาก
37	มีการกำหนดผู้ประสานงาน ในโรงเรียนเครือข่ายให้ สมาชิกเครือข่ายทุกคนทราบ	3.20	0.81	ปานกลาง	4.28	0.70	มาก
38	ผู้ประสานงานโรงเรียน เครือข่ายดำเนินกิจกรรม อย่างมีศักยภาพ	3.42	0.85	ปานกลาง	4.16	0.72	มาก
	ค่าเฉลี่ย	3.31	0.88	ปานกลาง	4.40	0.64	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>องค์ประกอบที่ 8 การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล</b>							
39	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายกำกับติดตามบุคลากรในเครือข่ายปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.31	0.83	ปานกลาง	4.55	0.60	มากที่สุด
40	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานของบุคลากร	3.41	0.98	ปานกลาง	4.20	0.81	มาก
41	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	3.20	0.79	ปานกลาง	4.61	0.57	มากที่สุด
42	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดีพลาตในโรงเรียนเครือข่าย	3.23	0.90	ปานกลาง	4.28	0.76	มาก
43	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายต่อยอดพัฒนาการทำงานสมาชิกให้เกิดประสิทธิภาพในเครือข่าย	3.20	0.77	ปานกลาง	4.60	0.61	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	3.27	0.85	ปานกลาง	4.44	0.67	มาก
	รวมค่าเฉลี่ย	3.30	0.86	ปานกลาง	4.38	0.67	มาก

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมพบว่าสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.67) ส่วนสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.30, S.D. = 0.86) หากพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.67) ส่วนสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.41, S.D. = 0.74) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเท่ากับ 0.26 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง มากที่สุด (PNImodified = 0.36)

องค์ประกอบที่ 2 การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.29, S.D. = 0.70) ส่วนสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.36, S.D. = 0.90) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบที่ 2 การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.28 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในเรื่องสมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกคนมากที่สุด (PNImodified = 0.43)

องค์ประกอบที่ 3 บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.41, S.D. = 0.67) ส่วนสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.19, S.D. = 0.85) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบที่ 3 บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.38 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในเรื่องสถานะของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน มากที่สุด (PNImodified = 0.52)

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย สภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.34, S.D. = 0.68) ส่วนสภาพปัจจุบันโดยภาพรวม

พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.31, S.D. = 0.92) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.30 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในเรื่องโรงเรียนในเครือข่ายเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มากที่สุด (PNImodified = 0.38)

องค์ประกอบที่ 5 การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.63) ส่วนสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.40, S.D. = 0.90) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบที่ 5 การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.31 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในเรื่องประธานโรงเรียนเครือข่ายเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกในเครือข่าย มากที่สุด (PNImodified = 0.43)

องค์ประกอบที่ 6 การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.70) ส่วนสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.13, S.D. = 0.83) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.41 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี



ในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการจัดตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายมากที่สุด (PNImodified = 0.49)

องค์ประกอบที่ 7 การติดต่อประสานงานของเครือข่าย สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D. = 0.64) ส่วนสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.31, S.D. = 0.88) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบที่ 7 การติดต่อประสานงานของเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.32 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในเรื่องผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายมีความมุ่งมั่น รักงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากที่สุด (PNImodified = 0.48)

องค์ประกอบที่ 8 การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.67) ส่วนสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.27, S.D. = 0.85) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบที่ 8 การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.36 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายต่อยอดพัฒนาการทำงานของสมาชิกให้เกิดประสิทธิภาพในเครือข่าย มากที่สุด (PNImodified = 0.44)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ**  
ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตาราง 7 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.41	0.74	ปานกลาง	4.32	0.67	มาก	0.26	8
2. การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย	3.36	0.90	ปานกลาง	4.29	0.70	มาก	0.28	7
3. บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมร่วมสมาชิกเครือข่าย	3.19	0.85	ปานกลาง	4.41	0.67	มาก	0.38	2
4. การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย	3.31	0.92	ปานกลาง	4.34	0.68	มาก	0.30	6
5. การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย	3.40	0.90	ปานกลาง	4.43	0.63	มาก	0.31	5
6. การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย	3.13	0.83	ปานกลาง	4.42	0.70	มาก	0.41	1
7. การติดต่อประสานงานของเครือข่าย	3.31	0.88	ปานกลาง	4.40	0.64	มาก	0.32	4
8. การกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล	3.27	0.85	ปานกลาง	4.44	0.67	มาก	0.36	3
รวมค่าเฉลี่ย	3.30	0.86	ปานกลาง	4.38	0.67	มาก	0.33	

จากตาราง 7 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านสภาพที่ควรจะเป็นภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D. = 0.67) ส่วนสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.30, S.D. = 0.86) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับของความสำคัญต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าเท่ากับ 0.33 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกองค์ประกอบ เรียงตามลำดับคือ การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย

(PNImodified = 0.41) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย (PNImodified= 0.38) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล (PNImodified = 0.36) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย (PNImodified = 0.32) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย (PNImodified = 0.31) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย (PNImodified = 0.30) การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย (PNImodified = 0.28) และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (PNImodified = 0.26)

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี โดยนำทุกองค์ประกอบมาร่างแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

องค์ประกอบ	ลำดับ	สรุปผล
การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย	1	ควรพัฒนา
บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย	2	ควรพัฒนา
การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล	3	ควรพัฒนา
การติดต่อประสานงานของเครือข่าย	4	ควรพัฒนา
การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย	5	ควรพัฒนา
การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย	6	ควรพัฒนา
การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย	7	ควรพัฒนา
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	8	ควรพัฒนา

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เมื่อจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย

โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย 2) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย 3) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล 4) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย 6) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย 7) การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย 8) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นประเด็นที่ควรหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำเสนอแนวทางต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ไปเก็บข้อมูลเพื่อยืนยันแนวทางจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แสดงดังตาราง 9 - 16

ตาราง 9 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย			
1	ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีการประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายอยู่เสมอ	5	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการจัดตั้งคณะกรรมการประจำ กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย	5	100

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย			
3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการวางแผนจัดโครงสร้างการทำงานในเครือข่าย	5	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	5	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผล	5	100
6	ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีการประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายอยู่เสมอ	5	100

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ด้านการบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“สิ่งสำคัญในการบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย คือ การมีระบบบริหารงานที่ชัดเจน มีเอกภาพทางด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และความร่วมจากสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“ในการบริหารงานในกลุ่มเครือข่ายให้ดีและเกิดความยั่งยืน ต้องมีเงื่อนไขสำคัญ คือ การยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการจัดการบริหารอีกแนวคิดหนึ่งที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อผลประโยชน์และมีเป้าหมายร่วมกัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“ในการบริหารกลุ่มเครือข่ายควรจัดทำแผนการดำเนินงานของเครือข่ายตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จัดระบบบริหารจัดการเครือข่ายที่ดี ประสานงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ จัดโครงสร้างการบริหารเครือข่าย ส่งเสริมให้เครือข่ายมีความยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาของเครือข่าย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“การบริหารกลุ่มเครือข่ายควรเน้นการสร้างความร่วมมือในเครือข่าย เพื่อกระจายอำนาจ ให้เกิดศักยภาพของเครือข่าย เพื่อผลประโยชน์และเป้าหมายร่วมกัน ทั้งการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“ในการบริหารจัดการดำเนินงานต่าง ๆ ของเครือข่าย ควรจัดระบบบริหารจัดการเครือข่ายให้ดี มีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดโครงสร้างการบริหารเครือข่ายเน้นความร่วมมือในการพัฒนา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

ตาราง 10 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ **บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย**

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย			
1	สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่าย	5	100
2	โรงเรียนเครือข่ายร่วมการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย	5	100
3	สมาชิกในเครือข่ายมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ	5	100
4	โรงเรียนเครือข่ายร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง	5	100
5	สถานะของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน	5	100

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ด้านบทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ เต็มกำลังความสามารถ เสมือนว่างานที่ปฏิบัติอยู่คือส่วนหนึ่งของงานประจำ ไม่ใช่ภาระส่วนเกิน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“ควรสร้างความชัดเจนในการทำงานให้แก่สมาชิกในเครือข่าย และเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก มีการสร้างกติกาแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“สมาชิกของเครือข่ายควรส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ ในการดำเนินงานของเครือข่ายในบางส่วน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน ร่วมกันปฏิบัติและแบ่งงานกันรับผิดชอบ เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มเครือข่ายอย่างเต็มกำลัง”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“ทำให้สมาชิกแต่ละคนรู้จักบทบาทของตนเอง และมองเห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันในเครือข่าย ช่วยป้องกันความสับสนและความขัดแย้งจากการทำงานที่ซ้ำซ้อน การจัดแบ่งบทบาทหน้าที่สมาชิกเครือข่ายควรเป็นไปตามความสนใจ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งเป็นไปในลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกเข้าร่วมได้แม้มีเวลาจำกัด”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“สมาชิกแต่ละคนต้องรู้จักบทบาทของตนเองและมองเห็นความสัมพันธ์ในเครือข่าย ทำงานอย่างเต็มความสามารถ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

ตาราง 11 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ **การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล**

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
กำกับดูแล ติดตามประเมินผล			
1	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายกำกับติดตามและดูแล ให้บุคลากรในเครือข่ายปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	5	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการตรวจสอบและ ประเมินผลการทำงานของบุคลากร	5	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	5	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ ผิดพลาดสมาชิกในโรงเรียนเครือข่าย	5	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายต่อยอดและพัฒนาการทำงาน ของสมาชิกให้เกิดประสิทธิภาพในโรงเรียนเครือข่าย	5	100

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา การกำกับดูแล  
ติดตามประเมินผล นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“การกำกับดูแลติดตามประเมินผลควรร่วมกันดำเนินการอย่างใกล้ชิดและ  
มีความต่อเนื่อง ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ  
เช่น ส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในส่วนที่พบข้อดี และปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังเป็นอุปสรรค”  
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“การกำกับดูแลติดตามผลที่ดี นอกจากจะต้องช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กร  
จะสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้แล้ว ในเวลาเดียวกันการควบคุมและ  
ติดตามผลจะต้องคุ้มค้ำกับในการดำเนินการด้วย ระบบการติดตามผลที่มากเกินไป  
จำเป็นย่อมทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2



“การติดตามผลจะต้องเน้นถึงส่วนสำคัญของงานอันจะส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะจะชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปได้ที่แท้จริงซึ่งจะมีผลต่อ ความสำเร็จขององค์กรและเครือข่าย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“การกำกับดูแลและติดตามผลควรมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงประโยชน์และเหตุผลประกอบเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความยอมรับ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บริการผู้ป่วย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“การติดตามผลจะต้องสามารถรายงานผลความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไข และปรับปรุงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

ตาราง 12 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การติดต่อประสานงานของเครือข่าย

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
ติดต่อประสานงานของเครือข่าย			
1	โรงเรียนเครือข่ายมีการประสานความร่วมมือร่วมใจ	5	100
2	โรงเรียนเครือข่ายทำงานเป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วม	5	100
3	ผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายมีความมุ่งมั่นรักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	5	100
4	ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายมีการร่วมพัฒนา ร่วมปรึกษาหารืออยู่เสมอ	5	100
5	มีการกำหนดผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนทราบ	5	100
6	ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายดำเนินกิจกรรมอย่างมีศักยภาพ บรรลุเป้าหมาย	5	100

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ด้านติดต่อ  
ประสานงานของเครือข่าย นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“การดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ปัจจัย  
สำคัญอย่างหนึ่งคือ การติดต่อประสานงาน ว่ามีความถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำ และรวดเร็ว  
เพียงใด ดังนั้นกลุ่มเครือข่ายจะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการเหล่านี้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“การติดต่อประสานงานเครือข่ายอาจมีบุคคลคนเดียวเป็นผู้ประสาน เพื่อความ  
คล่องตัว และการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว ฉับไว แต่ถ้าเป็นงานที่มีระบบ ซับซ้อนและ  
มีขอบเขตกว้างขวางเกินกว่าที่คนเพียงคนเดียวจะประสานงานได้ก็ต้องจัดตั้งเป็นคณะ  
ผู้ประสานงานในกลุ่มเครือข่าย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“การประสานงานทำได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีย่อมให้ผลแตกต่างกันไปสุด  
แต่เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ผิดแผกแตกต่างกัน อาจมีการประสานงานด้วยระบบ หรือ  
ประสานงานด้วยคน หรืออาจใช้ทั้งระบบและคนควบคู่กันไป เพื่อความชัดเจน รวดเร็ว  
ในเครือข่าย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“ผู้ที่รับผิดชอบในการติดต่อประสานงานต้องร่วมกันทำเป็นทีมจะต้องให้ความ  
ร่วมมือกันโดยลักษณะของการทำงานอยู่แล้ว แต่การติดต่อประสานงานกันนั้น ทั้งนี้จะต้อง  
ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน ชัดเจน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนในงานที่จะ  
ประสานกัน มีความร่วมมือให้แก่กัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“ใช้คำพูดสุภาพ ให้เกียรติคู่สนทนา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนด้วยความจริงใจ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

ตาราง 13 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนในนอวง ไปงเป็อย โคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย			
1	ประธานผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายทำหน้าที่ ขับเคลื่อนงานกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ	5	100
2	ประธานในเครือข่ายกระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานโรงเรียน เครือข่ายในสถานการณต่างๆ	5	100
3	ประธานเครือข่ายมีการสื่อความหมายให้เกิดการ ทำงานร่วมกันกับโรงเรียนเครือข่าย เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	5	100
4	ประธานโรงเรียนเครือข่ายเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิก ในเครือข่าย	5	100
5	ประธานโรงเรียนเครือข่ายต้องทำการนิเทศและ ติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่าย	5	100

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ด้านการมี  
ทักษะภาวะผู้นำ นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“ความจำเป็นอย่างหนึ่งในการทำให้กลุ่มเครือข่าย มีการพัฒนาเกิด  
ความก้าวหน้าก็คือ ภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มเครือข่าย ที่จะต้องแสดงพลังในการเป็นผู้นำ  
เช่น เป็นผู้เสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญาและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน  
ที่ดี ตลอดทั้งความสามารถในการจูงใจให้สมาชิกร่วมมือในการพัฒนาเครือข่ายไปด้วยกัน”  
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“การเป็นผู้นำของเครือข่าย จะต้องสามารถโน้มน้าว ชักจูงใจ ให้บุคลากรทุ่มเท  
ความรู้ความสามารถในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน  
ให้แก่สมาชิกทุกคน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“สิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้นำที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น เสียสละ มีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าจะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็วจมาสู่เครือข่ายด้วย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“การมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กรและการเป็นผู้นำนั้นสามารถสร้างได้จากการใช้ความทุ่มเท ความรู้สติปัญญา ความพยายาม และการทำงานหนัก”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“ผู้บริหารที่เป็นผู้นำเครือข่ายจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ในเครือข่ายได้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

ตาราง 14 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย			
1	สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายร่วมกันพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	5	100
2	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเข้มแข็ง มีวุฒิภาวะสูง	5	100
3	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นทีมรวมตัวเป็นกลุ่มสูง	5	100
4	สมาชิกมีการสื่อสารทั่วถึง โปร่งใสในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย	5	100
5	มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย	5	100
6	โรงเรียนในเครือข่ายเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	5	100

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ด้านการพัฒนา สมาชิกกลุ่มเครือข่าย นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“กลุ่มเครือข่ายจะเกิดการพัฒนา ก็ด้วยอาศัยสมาชิกทุกคน การพัฒนาให้ สมาชิกในกลุ่มเครือข่าย มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในงานที่ปฏิบัติจึงมีความสำคัญ และเป็นส่วนสำคัญในการนำพากลุ่มเครือข่ายไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“สิ่งสำคัญที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการพัฒนา ควรจัดการทำงานร่วมกัน หรือ การทำงานเป็นทีมในกลุ่มเครือข่ายอยู่เสมอ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“การพัฒนาสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายนั้นควรจัดกิจกรรมลักษณะกลุ่ม ทีมงาน รับผิดชอบ เพื่อสร้างความรู้จัก คำนึงเคย เกิดความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิก”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“เพื่อเป็นการพัฒนาสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย ในการทำงานควรเน้นความสำคัญ ว่า ทุกฝ่ายนั้นจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมคงอยู่ ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกันหรือองค์กร เกิดการพัฒนาที่พึงปรารถนา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“สมาชิกทุกคนต้องมีความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกันในเครือข่ายให้เกิดการพัฒนา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

ตาราง 15 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย			
1	โรงเรียนเครือข่ายตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	5	100
2	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทุกคน	5	100
3	มีการเปิดโอกาสให้โรงเรียนในเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร	5	100
4	มีการลดความซ้ำซ้อนการทำงานของสมาชิกในเครือข่าย	5	100
5	บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ทำงานเอื้อประโยชน์กัน และกัน	5	100
6	บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ พัฒนาองค์กร	5	100

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ด้านการมี  
วัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“การที่จะดำเนินงานในกลุ่มเครือข่ายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน โดยร่วมคิด วางแผน  
ลงมือปฏิบัติปรับปรุงแก้ไข โดยมีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่ายที่ดี ต้องมีความเป็นไปได้และชัดเจน นั่น  
คือ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้สามารถปฏิบัติได้จริง ชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจ  
ความหมายได้ตรงกันและร่วมกันกำหนด ปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“ในการกำหนดวัตถุประสงค์ควรพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับการวัดผลด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ทำให้สามารถรู้ได้แน่ชัดว่าดำเนินการถึงขั้นตอนใด และผลของการดำเนินการในแต่ละขั้นเป็นอย่างไร บรรลุผลสำเร็จหรือไม่ พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“การกำหนดวัตถุประสงค์ในเครือข่ายนั้นไม่ควรกำหนดไว้สูงเกินไป จนไม่สามารถปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถให้สมาชิกทุกคนร่วมกำหนดได้ และมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติตามความรับผิดชอบของตน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถอธิบายได้ มีความสมเหตุสมผล ไม่ซับซ้อนเกินไป และสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันได้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

ตาราง 16 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
1	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมองเห็นจุดหมายเดียวกัน	5	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน	5	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเดียวกัน	5	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกิดพลังการทำงานเดียวกัน	5	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง	5	100

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ด้านการมี วัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“การที่จะทำให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะต้องสร้างภาพอนาคตให้สมาชิกทุกคน มองเห็น ถึงความเป็นไปได้ ในการที่จะบรรลุผลความเป็นจริงได้ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม ของสมาชิกทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“การที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น คณะทำงานในเครือข่ายต้องกำหนดภาพความ ต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจน และเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้ให้แก่ สมาชิกทุกคนได้รู้ชัดเจน จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น ผสมผสาน องค์ประกอบของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้นไป ด้วยกัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ดี ควรมาจากรูปแบบวิธีการคิดที่มีมุมมองแบบเปิด กว้าง ซึ่งต้องเล็งเห็นโอกาสของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผลที่ คาดการณ์ได้เป็นผลที่พึงได้พึงมีในอนาคต ที่มาจากความสามารถของทั้งผู้นำและสมาชิก ทุกคนในองค์การ ต่อความสำเร็จอันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“การกำหนดวิสัยทัศน์เครือข่ายอาจจะต้องเริ่มโดยผู้นำแล้วให้สมาชิกมีส่วนร่วม คิดและให้การสนับสนุน ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะ ก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“มีแผนการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน และเมื่อปฏิบัติ ตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคต ทั้งในด้านบุคคลและองค์กร ทั้งนี้จะต้องมีความ สอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5



ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการใช้แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย คือ

1.1 การมีระบบบริหารงานที่ชัดเจน มีเอกภาพทางด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย

1.2 การบริหารงานในกลุ่มเครือข่ายให้ดีและเกิดความยั่งยืน ต้องมีการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการจัดการบริหารอีกแนวคิดหนึ่งที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อผลประโยชน์และมีเป้าหมายร่วมกัน

1.3 การบริหารกลุ่มเครือข่ายควรจัดทำแผนการดำเนินงานของเครือข่าย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จัดระบบบริหารจัดการเครือข่ายที่ดี ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดโครงสร้างการบริหารเครือข่าย ส่งเสริมให้เครือข่ายมีความยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาของเครือข่าย

1.4 การบริหารกลุ่มเครือข่ายควรเน้นการสร้างความร่วมมือในเครือข่าย เพื่อกระจายอำนาจ ให้เกิดศักยภาพของเครือข่าย เพื่อผลประโยชน์และเป้าหมายร่วมกัน ทั้งการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำ

1.5 ควรจัดระบบบริหารจัดการเครือข่ายให้ดี มีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดโครงสร้างการบริหารเครือข่ายเน้นความร่วมมือในการพัฒนา

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง ไปงเปือย ไคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย คือ

2.1 สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ เต็มกำลังความสามารถ เสมือนว่างานที่ปฏิบัติอยู่คือส่วนหนึ่งของงานประจำ ไม่ใช่ภาระส่วนเกิน

2.2 สร้างความชัดเจนในการทำงานให้แก่สมาชิกในเครือข่ายและเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก มีการสร้างกติกาแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

2.3 สมาชิกของเครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ ในการดำเนินงานของเครือข่ายในบางส่วน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน ร่วมกันปฏิบัติและแบ่งงานกันอย่างเต็มกำลัง

2.4 สมาชิกแต่ละคนรู้จักบทบาทของตนเองและมองเห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันในเครือข่าย ช่วยป้องกันความสับสนและความขัดแย้งจากการทำงานที่ซ้ำซ้อน

2.5 สมาชิกแต่ละคนต้องรู้จักบทบาทของตนเองและมองเห็นความสัมพันธ์ในเครือข่าย ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล คือ

3.1 การกำกับดูแลติดตามประเมินผลควรร่วมกันดำเนินการอย่างใกล้ชิด และมีความต่อเนื่อง ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในส่วนที่พบข้อดี และปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังเป็นอุปสรรค

3.2 การกำกับดูแลติดตามผลที่ดี ควรควบคุมและติดตามผลและคุ่มค่ากับในการดำเนินการด้วย ระบบการติดตามผลที่มากเกินไปจนความจำเป็นยอมทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

3.3 การติดตามผลจะต้องเน้นถึงส่วนสำคัญของงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะจะชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปที่แท้จริง

3.4 การกำกับดูแลและติดตามผลควรมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงประโยชน์ และเหตุผลประกอบเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความยอมรับ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3.5 การติดตามผลจะต้องสามารถรายงานผลความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไข และปรับปรุงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การติดต่อประสานงานของเครือข่าย คือ

4.1 การดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด  
ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การติดต่อประสานงานมีความถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำและ  
รวดเร็ว

4.2 การติดต่อประสานงานเครือข่ายอาจมีบุคคลคนเดียวเป็นผู้ประสาน  
เพื่อความคล่องตัว และการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว ฉับไว แต่ถ้าเป็นงานที่มีระบบ  
ซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างขวางเกินกว่าที่คนเพียงคนเดียวจะประสานงานได้ก็ต้องจัดตั้ง  
เป็นคณะผู้ประสานงานในกลุ่มเครือข่าย

4.3 การประสานงานทำได้หลายวิธี อาจมีการประสานงานด้วยระบบ  
หรือประสานงานด้วยคน หรืออาจใช้ทั้งระบบและคนควบคู่กันไป เพื่อความชัดเจน รวดเร็ว  
ในเครือข่าย

4.4 การติดต่อประสานงานต้องร่วมกันทำเป็นทีม จะต้องให้ความร่วมมือ  
กันโดยลักษณะของการทำงานอยู่แล้ว แต่การติดต่อประสานงานกันนั้น ต้องทำความเข้าใจ  
วัตถุประสงค์ให้ตรงกัน ชัดเจน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนในงานที่จะประสานกัน มีความ  
ร่วมมือให้แกกัน

4.5 ใช้คำพูดสุภาพ ให้เกียรติคู่สนทนา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน  
ด้วยความจริงใจ

5. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย คือ

5.1 ภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มเครือข่ายจะต้องแสดงพลังในการเป็นผู้นำ  
เช่น เป็นผู้เสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญาและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน  
ที่ดี ตลอดจนทั้งความสามารถในการจูงใจให้สมาชิกร่วมมือในการพัฒนาเครือข่ายไปด้วยกัน

5.2 การเป็นผู้นำของเครือข่าย จะต้องสามารถโน้มน้าว ชักจูงใจ  
ให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็น เป็นที่ปรึกษา  
ในการทำงานให้แก่สมาชิกทุกคน

5.3 ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น เสียสละ มีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าจะนำความสำเร็จมาให้  
เจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่เครือข่ายด้วย

5.4 การเป็นผู้นำความสามารถสร้างได้จากการใช้ความทุ่มเท ความรู้สติปัญญา ความพยายามและการทำงานหนัก

5.5 ผู้บริหารที่เป็นผู้นำเครือข่ายจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ในเครือข่ายได้

6. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย คือ

6.1 การพัฒนาให้สมาชิกในกลุ่มเครือข่าย มีความรู้ ทักษะ  
ความสามารถในงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ และเป็นส่วนสำคัญในการนำพากลุ่มเครือข่าย  
ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้

6.2 สิ่งสำคัญที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการพัฒนา ควรจัดการทำงาน  
ร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมในกลุ่มเครือข่ายอยู่เสมอ

6.3 การพัฒนาสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายนั้นควรจัดกิจกรรมลักษณะกลุ่ม  
ทีมงานรับผิดชอบ เพื่อสร้างความรู้จัก คู่แค้นเคย เกิดความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิก

6.4 การพัฒนาสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย ในการทำงานควรเน้น  
ความสำคัญว่า ทุกฝ่ายนั้นจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถ  
ทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกันหรือองค์กร เกิดการพัฒนาที่พึงปรารถนา

6.5 สมาชิกทุกคนต้องมีความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน  
ของตน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกันในกลุ่มทำให้เกิดการ  
พัฒนา

7. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย คือ

7.1 การดำเนินงานในกลุ่มเครือข่ายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน โดยร่วมคิด วางแผน  
ลงมือปฏิบัติปรับปรุงแก้ไข โดยมีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

7.2 การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่ายที่ดี ต้องมีความเป็นไปได้และชัดเจน คือ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้สามารถปฏิบัติได้จริง ชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจความหมายได้ตรงกันและร่วมกันกำหนด ปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

7.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ควรพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับการวัดผลด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ทำให้สามารถรู้ได้แน่ชัดว่าดำเนินการถึงขั้นตอนใด และผลของการดำเนินการในแต่ละขั้นเป็นอย่างไร บรรลุผลสำเร็จหรือไม่

7.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ในเครือข่ายนั้นไม่ควรกำหนดไว้สูงเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถให้สมาชิกทุกคนร่วมกำหนดได้ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.5 วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถอธิบายได้ มีความสมเหตุสมผล ไม่ซับซ้อนเกินไป และสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันได้

8. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปี้ยว ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ

8.1 การที่จะทำให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะต้องสร้างภาพอนาคตให้สมาชิกทุกคนมองเห็น ถึงความเป็นไปได้ ในการที่จะบรรลุผลความเป็นจริงได้ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

8.2 การที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น คณะทำงานในเครือข่ายต้องกำหนดภาพความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ผสมผสานองค์ประกอบของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้นไปด้วยกัน

8.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ดี ควรมาจากรูปแบบวิธีการคิดที่มีมุมมองแบบเปิดกว้าง ซึ่งต้องเล็งเห็นโอกาสของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผลที่คาดการณ์ได้เป็นผลที่พึงได้พึงมีในอนาคต

8.4 การกำหนดวิสัยทัศน์เครือข่ายอาจจะเริ่มโดยผู้นำแล้วให้สมาชิกมีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้

8.5 มีแผนการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจนและเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคต ทั้งในด้านบุคคลและองค์กร ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากิจการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากิจการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบของการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ องค์ประกอบของการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กรอบของการพัฒนากิจการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าองค์ประกอบของการบริการงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย 3) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 4) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย 6) การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย 7) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย 8) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.1 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.30) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย การติดต่อประสานงานของเครือข่าย การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย และการบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.38) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย การติดต่อประสานงานของเครือข่าย การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับของความสำคัญต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าเท่ากับ 0.33 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย (PNImodified = 0.41) 2) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย (PNImodified = 0.38) 3) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล (PNImodified = 0.36) 4) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย (PNImodified = 0.32) 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย



(PNImodified = 0.31) 6) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย (PNImodified = 0.30) 7) การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย (PNImodified = 0.28) 8) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (PNImodified = 0.26)

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ไปเก็บข้อมูลเพื่อยืนยันแนวทางจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณา จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย คือ

1.1 การมีระบบบริหารงานที่ชัดเจน มีเอกภาพทางด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และความร่วมจากสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย

1.2 การบริหารงานในกลุ่มเครือข่ายให้ดีและเกิดความยั่งยืน ต้องมีการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการจัดการบริหารอีกแนวคิดหนึ่งที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อผลประโยชน์และมีเป้าหมายร่วมกัน

1.3 การบริหารกลุ่มเครือข่ายควรจัดทำแผนการดำเนินงานของเครือข่าย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จัดระบบบริหารจัดการเครือข่ายที่ดี ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดโครงสร้างการบริหารเครือข่าย ส่งเสริมให้เครือข่ายมีความยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาของเครือข่าย

1.4 การบริหารกลุ่มเครือข่ายควรเน้นการสร้างความร่วมมือในเครือข่าย เพื่อกระจายอำนาจ ให้เกิดศักยภาพของเครือข่าย เพื่อผลประโยชน์และเป้าหมายร่วมกัน ทั้งการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำ

1.5 ควรจัดระบบบริหารจัดการเครือข่ายให้ดี มีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดโครงสร้างการบริหารเครือข่ายเน้นความร่วมมือในการพัฒนา

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย คือ

2.1 สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ เต็มกำลังความสามารถ เสมือนว่างานที่ปฏิบัติอยู่คือส่วนหนึ่งของงานประจำ ไม่ใช่ภาระส่วนเกิน

2.2 สร้างความชัดเจนในการทำงานให้แก่สมาชิกในเครือข่ายและเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก มีการสร้างกติกาแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

2.3 สมาชิกของเครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจในการดำเนินงานของเครือข่ายในบางส่วน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน ร่วมกันปฏิบัติและแบ่งงานกันอย่างเต็มกำลัง

2.4 สมาชิกแต่ละคนรู้จักบทบาทของตนเองและมองเห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันในเครือข่าย ช่วยป้องกันความสับสนและความขัดแย้งจากการทำงานที่ซ้ำซ้อน

2.5 สมาชิกแต่ละคนต้องรู้จักบทบาทของตนเองและมองเห็นความสัมพันธ์ในเครือข่าย ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล คือ

3.1 การกำกับดูแลติดตามประเมินผลควรร่วมกันดำเนินการอย่างใกล้ชิด และมีความต่อเนื่อง ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในส่วนที่พบข้อดี และปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังเป็นอุปสรรค

3.2 การกำกับดูแลติดตามผลที่ดี ควรควบคุมและติดตามผลและคุ่มค่ากับในการดำเนินการด้วย ระบบการติดตามผลที่มากเกินไปจนความจำเป็นยอมทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

3.3 การติดตามผลจะต้องเน้นถึงส่วนสำคัญของงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะจะชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปที่แท้จริง

3.4 การกำกับดูแลและติดตามผลควรมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติสังเกตเห็นถึงประโยชน์ และเหตุผลประกอบเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความยอมรับ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3.5 การติดตามผลจะต้องสามารถรายงานผลความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไข และปรับปรุงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การติดต่อประสานงานของเครือข่าย คือ

4.1 การดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งคือ การติดต่อประสานงานมีความถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำ และรวดเร็ว

4.2 การติดต่อประสานงานเครือข่ายอาจมีบุคคลคนเดียวเป็นผู้ประสานเพื่อความคล่องตัว และการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว ฉับไว แต่ถ้าเป็นงานที่มีระบบซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างขวางเกินกว่าที่คนเพียงคนเดียวจะประสานงานได้ก็ต้องจัดตั้งเป็นคณะผู้ประสานงานในกลุ่มเครือข่าย

4.3 การประสานงานทำได้หลายวิธี อาจมีการประสานงานด้วยระบบหรือประสานงานด้วยคน หรืออาจใช้ทั้งระบบและคนควบคู่กันไป เพื่อความชัดเจน รวดเร็ว ในเครือข่าย

4.4 การติดต่อประสานงานต้องร่วมกันทำเป็นทีม จะต้องให้ความร่วมมือกันโดยลักษณะของการทำงานอยู่แล้ว แต่การติดต่อประสานงานกันนั้น ต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน ชัดเจน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนในงานที่จะประสานกัน มีความร่วมมือให้แกกัน

4.5 ใช้คำพูดสุภาพ ให้เกียรติคู่สนทนา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนด้วยความจริงใจ

5. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย คือ

5.1 ภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มเครือข่ายจะต้องแสดงพลังในการเป็นผู้นำ เช่น เป็นผู้เสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญาและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี ตลอดจนทั้งความสามารถในการจูงใจให้สมาชิกร่วมมือในการพัฒนาเครือข่ายไปด้วยกัน

5.2 การเป็นผู้นำของเครือข่ายจะต้องสามารถโน้มน้าว ชักจูงใจ ให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้แก่สมาชิกทุกคน

5.3 ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น เสียสละ มีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าจะนำความสำเร็จมาให้ ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่เครือข่ายด้วย

5.4 การเป็นผู้นำความสามารถสร้างได้จากการใช้ความทุ่มเท ความรู้ สติปัญญา ความพยายามและการทำงานหนัก

5.5 ผู้บริหารที่เป็นผู้นำเครือข่ายจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ในเครือข่ายได้

6. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย คือ

6.1 การพัฒนาให้สมาชิกในกลุ่มเครือข่าย มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ และเป็นส่วนสำคัญในการนำพากลุ่มเครือข่ายไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้

6.2 สิ่งสำคัญที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการพัฒนา ควรจัดการทำงานร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมในกลุ่มเครือข่ายอยู่เสมอ

6.3 การพัฒนาสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายนั้นควรจัดกิจกรรมลักษณะกลุ่ม ที่ทีมงานรับผิดชอบ เพื่อสร้างความรู้จัก คู่กันเคย เกิดความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิก

6.4 การพัฒนาสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย ในการทำงานควรเน้นความสำคัญว่า ทุกฝ่ายนั้นจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกันหรือองค์กร เกิดการพัฒนาที่พึงปรารถนา

6.5 สมาชิกทุกคนต้องมีความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกันในการพัฒนา

7. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย คือ

7.1 การดำเนินงานในกลุ่มเครือข่ายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน โดยร่วมคิด วางแผน  
ลงมือปฏิบัติปรับปรุงแก้ไข โดยมีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

7.2 การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่ายที่ดี ต้องมีความเป็นไปได้และ  
ชัดเจน คือ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้สามารถปฏิบัติได้จริง ชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติสามารถ  
เข้าใจความหมายได้ตรงกันและร่วมกันกำหนด ปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

7.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ควรพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับการวัดผล  
ด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ทำให้สามารถรู้ได้แน่ชัดว่าดำเนินการถึง  
ขั้นตอนใด และผลของการดำเนินการในแต่ละขั้นเป็นอย่างไร บรรลุผลสำเร็จหรือไม่

7.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ในเครือข่ายนั้นไม่ควรกำหนดไว้สูงเกินไป  
จนไม่สามารถปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่ดี  
ต้องสามารถให้สมาชิกทุกคนร่วมกำหนดได้ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการบรรลุ  
ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.5 วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถอธิบายได้ มีความสมเหตุสมผล  
ไม่ซับซ้อนเกินไป และสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันได้

8. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ

8.1 การที่จะทำให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะต้องสร้างภาพอนาคตให้สมาชิก  
ทุกคนมองเห็น ถึงความเป็นไปได้ ในการที่จะบรรลุผลความเป็นจริงได้ต้องเกิดจากการมี  
ส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

8.2 การที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น คณะทำงานในเครือข่ายต้องกำหนด  
ภาพความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ผสมผสานองค์ประกอบของการกำหนด  
เป้าหมาย การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้นไปด้วยกัน

8.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ดี ควรมาจากรูปแบบวิธีการคิดที่มีมุมมองแบบเปิดกว้าง ซึ่งต้องเล็งเห็นโอกาสของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและผลที่คาดการณ์ได้เป็นผลที่พึงได้พึงมีในอนาคต

8.4 การกำหนดวิสัยทัศน์เครือข่ายอาจจะต้องเริ่มโดยผู้นำแล้วให้สมาชิกมีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้

8.5 มีแผนการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจนและเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคต ทั้งในด้านบุคคลและองค์กร ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์

## อภิปรายผลการวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยสามารถที่จะอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ได้ 8 องค์ประกอบ 43 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การมีวัตถุประสงค์กลุ่มเครือข่าย มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 6) การบริหารและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 7) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ 8) การกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล มี 5 พฤติกรรมบ่งชี้ โดยทุกพฤติกรรมบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ระดับ 1.00 ทุกพฤติกรรมบ่งชี้

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้คัดเลือกแหล่งข้อมูลมาศึกษาในครั้งนี้โดยใช้ปีปฏิทินที่นับจากปี พ.ศ. ปัจจุบันย้อนหลังไปไม่เกิน 10 ปี มาทำการสังเคราะห์และสรุปเนื้อหาเมื่อได้องค์ประกอบเบื้องต้นแล้วผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมทำให้ได้องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ดังกล่าวที่ผ่านการยืนยันด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนันเดช ยงค์กมล (2562, บทคัดย่อ)

การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเครือข่าย 6 องค์ประกอบ ในการบริหารโรงเรียนทั้ง 40 โรงเรียนทั่วประเทศ ได้แก่ 1) การมีมุมมองร่วมกัน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การประสานงานเครือข่าย 4) การให้คำปรึกษาเครือข่าย 5) การสร้างสรรค์ผลงาน และ 6) การกำกับดูแลและติดตาม นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพปฎล บุญพงษ์ (2560, บทคัดย่อ) การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา มี 6 ประการ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของเครือข่ายสถานศึกษา โครงสร้างของเครือข่ายสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายสถานศึกษา คณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา การบริหารงานเครือข่ายสถานศึกษา และการระดมทรัพยากร

2. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า สภาพที่ควรจะเป็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D. = 0.67) ส่วนสภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.30, S.D. = 0.86) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับของความสำคัญต้องการจำเป็น (PNI modified) โดยภาพรวมของความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าเท่ากับ 0.33 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย 2) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย 3) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล 4) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย 6) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย 7) การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย 8) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Starkey (1997) ซึ่งได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานเครือข่ายไว้ว่า 1) ควรมีการเชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียมาร่วมประชุมโดยจัดให้มีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมหรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกัน 2) ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่ายทิศทางกิจกรรมหลักและคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจนโดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วย 3) จัดตั้งกลุ่มแกนของเครือข่ายที่พิจารณา

ตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานจัดการและส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิก 4) สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่น 5) เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากรเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจการของเครือข่ายและความสามารถในการพึ่งตนเอง 6) ทำให้เครือข่ายนั้นได้มีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย 7) ควรสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่ายเพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น 8) ควรมีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วนทั้งนี้ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพของกิจกรรมเครือข่ายและร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร มหาวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายโดยมีองค์คณะบุคคลที่เปิดโอกาสให้บุคคลหลายคนมีส่วนร่วมในการบริหาร กำหนดนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์วางแผนการดำเนินงาน ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนหาแนวทาง หรือแนวปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกองค์ประกอบ เรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ 1) การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย 2) บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย 3) การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล 4) การติดต่อประสานงานของเครือข่าย 5) การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย 6) การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย 7) การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย และ 8) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะฉะนั้นทุกด้านจึงต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา เพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

4. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

1) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย คือ การมีระบบบริหารงานที่ชัดเจน



มีเอกภาพทางด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ดีและเกิดความยั่งยืนมีการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการจัดการบริหารอีกแนวคิดหนึ่งที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อผลประโยชน์และมีเป้าหมายร่วมกัน มีการกระจายอำนาจ และจัดโครงสร้างการบริหารเครือข่ายเน้นความร่วมมือในการพัฒนา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรียง สิทธิทองศรี (2557, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษากระบวนการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล และขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุง ทั้งนี้ทุกขั้นตอนของกระบวนการต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกและสอดคล้องกับวิจัยของ พัชรินทร์ จันทาพูน (2555, หน้า 204) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ที่กล่าวว่าสภาพปัจจุบันที่เร่งแก้ไขปัญหาคือ ด้านการบริหารจัดการเครือข่าย พบว่า บริหารจัดการเครือข่ายยังไม่มีโครงสร้างการทำงานการบริหารจัดการ หรือหน้าที่ของสมาชิกที่ชัดเจน มีเพียงการรวมกลุ่มเครือข่าย เพื่อร่วมกันทำงานเท่านั้น รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ที่สอดคล้องกับปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรทั้งในด้านความรู้ บุคคล หรือการสนับสนุนต่าง ๆ ไม่เกิดอย่างเป็นระบบ มีเพียงการพูดคุยหรือจัดกิจกรรมของเครือข่ายเท่านั้น ไม่เกิดการบริหารหรือแลกเปลี่ยนที่ทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาได้

2) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย คือ สมาชิกเครือข่ายปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ เต็มกำลังความสามารถ เสมือนว่างานที่ปฏิบัติอยู่คือส่วนหนึ่งของงานประจำ ไม่ใช่ภาระ และเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก มีการสร้างกติกาแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันวางแผนในการ เพื่อป้องกันความสับสนและความขัดแย้งจากการทำงานที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ธิษะพร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัด อุทัยธานี ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดอุทัยธานีเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 2) ภาวะผู้นำของผู้ประสานงานเครือข่ายโรงเรียน 3) การติดต่อสื่อสารแบบมีส่วนร่วม 4) องค์การเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

3) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล คือ ควรร่วมกันดำเนินการอย่างใกล้ชิดและมีความต่อเนื่อง มีความคุ้มค่ากับในการดำเนินการและจะต้องส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะจะชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปที่แท้จริง มีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงประโยชน์ และเหตุผลประกอบเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความยอมรับ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สอดคล้องกับแนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวานิช (2555, หน้า 291)

ได้กล่าวถึง การควบคุมและการประเมินผล (Controlling and Evaluation) ประกอบด้วย

- 1) กำหนดวิธีการควบคุม 2) ติดตามผลการปฏิบัติงาน 3) ตรวจสอบ 4) ประเมินผล
- 5) การแก้ไข ปรับปรุง

4) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การติดต่อประสานงานของเครือข่าย คือ การติดต่อประสานงานมีความถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำ และรวดเร็ว ฉับไว อาจทำได้หลายวิธี อาจมีการประสานงานด้วยระบบ หรือประสานงานด้วยคน หรืออาจใช้ทั้งระบบและคนควบคู่กันไป ร่วมกันทำเป็นทีมจะต้องให้ความร่วมมือกันโดยทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน ชัดเจน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนในงานที่จะประสานกัน ใช้คำพูดสุภาพ ให้เกียรติคู่สนทนา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนด้วยความจริงใจ

สอดคล้องกับ บรูค (Brooke, 2018) ได้ศึกษาวิจัย “Examining the Process of Shared Use through Community School Partnerships” พบว่า การวิเคราะห์โครงสร้างทางทฤษฎีมีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้ 1) การสื่อสารประสานงาน 2) ความร่วมมือ 3) ความมุ่งมั่นส่วนตัว 4) เงินทุนสินทรัพย์เพิ่มขึ้น 5) ความเป็นเจ้าของชุมชน และ 6) โอกาส และยังสอดคล้องกับ ศิริพร ตันตียมาศ (2560, หน้า 151) กล่าวว่า การมีทักษะของผู้ประสานงานเครือข่ายโรงเรียน ต้องมีการประสานงานให้สมาชิกเครือข่ายทราบถึง

นโยบายทุกคน มีความมุ่งมั่นรักงานและมีความรับผิดชอบ ใจกว้าง เสียสละ มีทักษะในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและนอกจากนี้แล้วการประสานงาน เป็นการจัดให้คนในองค์กร ทำงานให้สัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีแก่ผู้เกี่ยวข้อง ภารกิจในการประสานงาน

5) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย คือ ผู้นำกลุ่มเครือข่ายจะต้องแสดงพลังในการเป็นผู้นำ เช่น เป็นผู้เสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญาและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี มีความสามารถในการจูงใจให้สมาชิกร่วมมือในการพัฒนาเครือข่ายไปด้วยกัน สามารถโน้มน้าว ชักจูงใจ ให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้แก่สมาชิกทุกคน นำความสำเร็จมาสู่เครือข่ายด้วย มีความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ในเครือข่ายได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล แก้วอ่อน (2564,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลัก ทฤษฎีปาปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตาม หลักทฤษฎีปาปนิกสูตร มีดังนี้ 1) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารควรมองภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมองไปที่เป้าหมายเดียวกันมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน 2) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์คือ ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อย จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรในอนาคตเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอผลงาน หรือแนวทางการดำเนินงานใหม่โดยไม่ตำหนิ เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ร่วมกันเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ พัฒนาองค์ความรู้อย่างรอบด้าน และฝึกฝนให้เชี่ยวชาญ

6) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย คือ ควรจัดการทำงานร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีม  
ในกลุ่มเครือข่ายอยู่เสมอ เพื่อสร้างความรู้จัก คู่ขนาน เกิดความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิก  
ช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษา  
ผลประโยชน์ร่วมกันหรือองค์กร เกิดการพัฒนาที่พึง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฎา ศรีเครือตอง (2558, หน้า 101) ได้ศึกษา  
เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า การที่จะรักษา  
เครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตาราง กิจกรรมไว้ให้ชัดเจน เช่น เวลา  
ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้ เข้าร่วมกิจกรรม  
ดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเดียวที่ใช้สำหรับสมาชิกทุกคน สำรวจดูความต้องการ  
เฉพาะของสมาชิกในระดับย่อยลงไปในแต่ละคนและแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ ควรจะมีกิจกรรม  
ย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองของความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย  
กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะ  
เพื่อประเมินผลร่วมกัน ประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น  
จัดกีฬา สันทนาการ ระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีนี้  
เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง  
ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

7) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย คือ การดำเนินงานในกลุ่มเครือข่ายให้บรรลุ  
วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน  
โดยร่วมคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติปรับปรุงแก้ไข โดยมีวัตถุประสงค์อย่าง มีความเป็นไป  
ได้และชัดเจน คือ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้สามารถปฏิบัติได้จริง ชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติ  
สามารถเข้าใจความหมายได้ตรงกันและร่วมกันกำหนด ปฏิบัติเป็นไปในแนวทาง มีความ  
สมเหตุสมผล ไม่ซับซ้อนเกินไป

สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระชัย ช่วงบุญศรี (2556) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกคน ทุกหน่วยงาน  
ต้องมีการดำเนินการร่วมกัน แสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาที่ทุกคนต้องปฏิบัติไปใน

ทิศทางเดียวกัน มีการติดตาม การประเมินผล เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างความร่วมมือของสมาชิกเครือข่ายตลอดเวลา มีภาวะผู้นำ และการประสานงานของเครือข่าย มีการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ มีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และการปฏิบัติงานของเครือข่าย

8) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การที่จะทำให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะต้องสร้างภาพอนาคตให้สมาชิกทุกคนมองเห็น ถึงความเป็นไปได้ ในการที่จะบรรลุผลความเป็นจริงได้ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สมาชิกให้การสนับสนุน ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้

สอดคล้องกับแนวคิดของ (Senge, Peter M., 1990) การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีมุมมอง ร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความ ร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนา ร่วมกันทั่วองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร คือ ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อ ความเปลี่ยนแปลง ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นเกิดจากพลังในจิตใจของบุคคล เป็นพลังที่เร้าความรู้สึกซึ่งมีแรงบันดาลใจมาก

## ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นำผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง

โป่งเป็ย ไคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แล้วผลวิจัยที่ได้พบว่า ด้านการบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย ด้านบทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย ด้านการกำกับดูแล ติดตามประเมินผล เป็นประเด็นที่ควรนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนต่อไป

1.2 บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเป็ย ไคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรนำผลการวิจัยเป็นกรอบการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพของกลุ่มเครือข่าย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเป็ย ไคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนของตนเอง เพื่อจะได้แสวงหารูปแบบ กิจกรรมหรือแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป

2.2 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือควรมีการสร้างรูปแบบพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ กาญจนวิญญัติ. (2561). *เอกสารประกอบการเรียนวิชาการบริหารการพัฒนา*.  
เข้าถึงได้จาก <http://pws.npru.ac.th/kannika/>. 1 มกราคม 2561.
- กลอยใจ จันแผล. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู  
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม. (2556). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกสรี ลัดเลีย. (2557). *การพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*.  
วิทยานิพนธ์ ปรต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ  
การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- กรีช ธีรางศุ. (2653). *แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์  
ค.ม. : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนบพร วัฒนสุขชัย. (2550). *การพัฒนารูปแบบและกลไกความร่วมมือในการจัดกลุ่มทาง  
วิชาการด้านศิลปศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อส่งเสริมการออกแบบ  
อุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุพร บุญระดม. (2563). *รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ปรต. สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิรนนท์ นุ่นชูตัน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการ  
จัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร .(2562). *การบริหารจัดการกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา*.  
[http://graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads/2018/06/Educational  
Network- Management.pdf](http://graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads/2018/06/EducationalNetwork-Management.pdf). สืบค้นออนไลน์ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2564.



- ชลาไล ไชยชมภู. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1. : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพรีนท์(1991) จำกัด.
- ณัฐวุฒิ ประเสริฐศรี. (2555). การบริหารการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2559, จาก <http://nattawood20.wordpress.com>.
- ทนนเดช ยงค์กมล. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยพะเยา : ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา.
- ทศพล ธีระพร.(2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดอุทัยธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา, 12(1), 336.
- ธีระชัย ช่างบุญศรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค.วารสารสุขโขทัยธรรมมาธิราช.
- นพปฎล บุญพงษ์. (2557). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2555). วินัยในตนเองและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17(1), 3-15.
- \_\_\_\_\_. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- บุญเรียง สิทธิทองสี. (2557). รูปแบบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. พิษณุโลก : สำนักหอสมุด. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ปนัดดา ชัยพระคุณ. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานอภิบาลของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ผกาวันท์ ไคร่ครวญ. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นต่อโครงการของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเมืองพัทยา*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- พัชรินทร์ จันทาพูน. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาสุพระมหาสุทิตย์ อากาศาโร (อบอู่่น). (2547). *เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
- พลเดช ปิ่นประทีป. (2556). การสร้างและบริหารเครือข่ายในยุคปัจจุบัน. Retrieved from <https://www.ldi.or.th>.
- พิสิษฐ์ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพิ่มศักดิ์ บั้วรักษ์ (2559). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภารตี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี : มนต์รี.
- รัตนา เชาว์ปรีชา. (2553). *การพัฒนาระบบบริหารเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการบริการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. : วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- วาลิกา อัครนิธย์. (2562). *กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ปรด. : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร ทรงศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.
- วิชัย แสงศรี. (2552). *การศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาในเขตชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชาติ แก้วปาน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานนักจิตวิทยาอำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพร ตันติยมาศ. (2551). *รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร อัจภักษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภโชค สาระบุตร. (2563). *วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต. ปีที่ 20 ฉบับที่ 4* : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สนธยา พลศรี. (2550). *เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสมอ สุวรรณโค. (2558). *รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปรด. : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). *เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็งชุมชนเข้มแข็ง*. กรุงเทพมหานคร: โครงการมหาวิทยาลัยชีวิตสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.
- \_\_\_\_\_ . (2557). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2555) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2554-2549): ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชัย กรมเมือง. (2553). *รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เขต 1 :วารสารการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อภิษฎา ศรีเครือตง. (2558). *การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี*. : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Cortes, E. C. (1996). Preparing for Multicultural Future. *Principle*, 76, 16–20.
- Hanson, D. K. (2003). *An index to measure trainers' attitudes about conducting training evaluations*. (Doctoral Dissertation). Idaho state university.
- Hitoshi, K. (2013). *Management by Quality* (2nd ed.). Chennai: Productivity and Quality.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, Research and Practice*. (6th ed.). Singapore: McGraw–Hill.
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). Need assessment concept and application. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Education Technology.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw–Hill.
- Norwich, B., Evans, J., Lunt, I., Steedman, J., & Wedell, K. (1994). *Clusters: inter school collaboration in meeting special educational needs in ordinary schools*. British Educational Research Journal, 20(3), 279–291.

- Ribchester, C. and Edwards, W. J. (1998). Co-operation in the countryside: Small primary School Clusters. *Educational Studies*, 24(3), 281–293.
- Reviere, R., & Others. (1996). *Needs assessments: A Creative and practical guide for social scientists*. New York: Taylor & Francis.
- Starkey, P. (1997). *Networking for Development, International Forum for Rural Transport and Development*. London.
- Wheatly, Margaret J. *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world*. 2nd ed. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1999.
- Witkin, B. R. & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Sage Publications: Thousand Oaks, CA.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบงานวิจัย เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง ไปงเป้อย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
2. นายคงเดช ราชาทุม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเขมเหนือ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. นางเทพิน เศรษฐบดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไปงเป้อย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
4. นางสาวทอฝัน เมธิปฏิภาณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำหมื่น ตชด. อнуสรณ์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
5. นางบุญญาพร พลเยี่ยม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสว่าง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๗๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนิตโย ส.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๑๒๔๗๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคกสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๕๔ ๐๒๓๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของกรรวิจัย

เรียน นายคงเดช ราชานุม

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๕๒๑๒๕๗๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา จลาทบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของกรรวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๖๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๕๖๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๕๑ ๐๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนไชย ๓.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อร้องประกอบของการวิจัย

เรียน นางเทพิน เศรษฐบุตร

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๓๒๔๗๓๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อร้องประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๕๕๔๔ ๐๒๓๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๒๖๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคมโย พ.ชาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อบังคับประกอบของการวิจัย

เรียน นางสาวทอฝัน เมธิปฏิภาณ

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๔๔๑ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อ บังคับประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๕๔ ๐๒๑๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ๒๖ ๐๖๒๓.๑๒/ว ๒๓๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๕๐ ถนนโคโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อบังคับประกอบของการวิจัย

เรียน นางบุญญาพร พลเยี่ยม

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๑๒๔๗๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในตำบล โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบวง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อบังคับประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาไร หึงสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๕๒๓ ๐๒๓๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้พิจารณาเครื่องมือการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายอรรถกร ชัยมูล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. นายชนชัย ซาแสงบง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเชื่อมใต้ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
4. นายเอกพล พลเยี่ยม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนปอ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
5. นางคำนึ่ง พलगาม ครูโรงเรียนแก่งอาฮง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ที่: อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๕๐ ถนนโพนพิสัย ตำบลเมืองสูง  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๕๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้ายสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย โคลี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา แลกบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริน เพ็งสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๓๓

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้ายสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๕๓ ๐๒๒๓

"อยู่กลาง รักกลม ท่าเพื่อสกลนคร"





ที่ ๒๗ ๐/๒๕๓๑.๑๒/ว ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา ตำบลเมือง  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อรุณกร ชัยบูล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กัญญาสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๖๓๒๐๒๗๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนิภา ฉลากทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วไร พิงส์วีสิต)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๙ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กัญญาสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๕๖๙ ๐๒๓๓๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ศว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม  
ข.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชนชัย ชามแสงบง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิญญูดี กล้วยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๖๐๒๕๗๑๔๑๑ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ  
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
ในสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ  
ศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต ฉลบทบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ  
เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโย เพ็งสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววิญญูดี กล้วยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๕๔ ๐๒๖๓๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ สว ๐๒๒๓.๑๒/ว ๗๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๕๐ ถนนโพนพิสัย ต.ธาตุเจตุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเอกทัต พลเยี่ยม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
  ๒. เครื่องมือการวิจัย
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กสิยอสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๓๔๓ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โบนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา ฉลาทวง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรา เว็สวัสติ)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๒๗ ๐๒๒๗

โทรสาร ๐ ๔๒๒๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กสิยอสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๒๗ ๐๒๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/วิ ๗๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๔๐ ถ.มิตรไมตรี ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางคำนิง พลงาม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้ายสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๕๒๑๒๕๗๑๔๓ ซึ่งเป็น นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรา เพ็งสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้ายสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๕๑ ๐๒๓๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้พิจารณาเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. นางรุ่งตะวัน พานน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลุ่มพัฒนา

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

3. นายภูริพงษ์ ภูริศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนหอคำพิทยาสรรค์

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

4. นายสุทธิพงษ์ พลงงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาขาม

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

5. นางกฤษณา ปัจจะซี ครูโรงเรียนแก่งอาสง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ที่ ๘๖ ๐๖๒๓.๒๒/๖ ๓๒๖๖๓๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๕๗๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบวง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๕๗ ๐๒๓๓๓



ที่ อว ๐๒๒๓.๑๒/ว ๑๒๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๔๐ อ.นิคมไฮเทค.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางรุ่งตะวัน พานน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี ถ้ายิ่งสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๕๒๑๒๕๗๓๘๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือย โคลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสงทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๗๗๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๒๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี ถ้ายิ่งสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๕๔ ๐๒๓๓





ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๔๐ ถ.นิโคโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายภูริพงษ์ ภูริศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่างโป่งเปือย โคสิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๓๙๗ ๑๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๑๖

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๕๐๔ ๑๒๓๓



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๔๐ ถ.นิคโยย ศาลาชุมชน  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เขียน นายสุทธิพงษ์ พลงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิญญูดี กัญญาสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๓๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในนอหว่างโปงเปือย โคลี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในนอหว่างโปงเปือย โคลี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๓๗ ๑๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๖๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิญญูดี กัญญาสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๒๓ ๑๒๒๓



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๒๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๔๐ ถ.นิพัทธ์ ต.ชาญเจริญ  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางกฤษณา ปิจละที

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี กลัยสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๓๒๔๗๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโพนสว่างโป่งเปือย โคสิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา ฉลาทบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโพนสว่าง โป่งเปือย โคสิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี กลัยสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๒๓ ๐๒๓๓

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา  
การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์**

**ผู้วิจัย**

นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์  
นักศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

ดร. อภิลิทธิ์ สมศรีสุข ประธานกรรมการ  
ผศ. ดร. วลัยนิภา ฉลากบาง กรรมการ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

## เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารงาน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบโดยมีเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้นี้เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของ การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

0 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้นี้เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของ การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ขอให้ท่านได้พิจารณาองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน แต่ละข้อว่าเหมาะสมที่จะนำมาเป็นองค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านเพียง 1 คำตอบ และขอให้ท่านช่วยกรุณาให้ความคิดเห็นว่ามีองค์ประกอบใด ที่มีความจำเป็นเหมาะสมใน แต่ละองค์ประกอบต่าง ๆ เพิ่มเติม

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

องค์ประกอบของการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย  
โคสี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (0)	
<b>1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b> หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่ายสามารถมองเห็น จุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพ เดียวกัน มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุด และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มี เป้าหมายที่ไปด้วยกัน ทำให้เกิด พลังการทำงานเดียวกัน	1.1 สมาชิกมองเห็น จุดหมายเดียวกัน			
	1.2 สอดรับไปในทิศทาง เดียวกัน			
	1.3 เป็นรูปแบบ ความสัมพันธ์มีเป้าหมาย เดียวกัน			
	1.4 เกิดพลังการทำงาน เดียวกัน			
<b>2. การมีวัตถุประสงค์กลุ่ม</b> <b>เครือข่าย</b> หมายถึง เพื่อเป็นการ เปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กร ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งบทเรียน และประสบการณ์ กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอก หน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อน ในการทำงาน ให้ความร่วมมือ และ ทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ ซึ่งกันและกัน เสมือนการเปิดประตู สู่โลกภายนอก	2.1 เปิดโอกาสให้ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร			
	2.2 ลดความซ้ำซ้อน ในการทำงาน			
	2.3 เอื้อประโยชน์ซึ่งกัน และกัน			

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (0)	
<b>3. บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย</b> หมายถึง หน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง	3.1 การมีส่วนร่วมของสมาชิก			
	3.2 เป็นกระบวนการในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย			
	3.3 เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ			
<b>4. การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย</b> หมายถึง การพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่กลุ่มสมาชิกเครือข่ายอื่น ๆ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากคนภายนอกเป็นสิ่งที่ทำให้คนภายนอกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของเครือข่ายมากขึ้น สมาชิกเครือข่ายจะต้องมีการพัฒนากลุ่มเพื่อให้ความเข้มแข็ง มีคุณภาพสูง มีความเป็นทีม ประสิทธิภาพสูง มีการรวมตัวของสมาชิกในกลุ่มสูง มีการสื่อสารทั่วถึงและโปร่งใส มีความไวเนื้อเชื่อใจระหว่างสมาชิก ใช้กระบวนการการตัดสินใจแบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.1 สมาชิกเครือข่ายจะมีการพัฒนากลุ่มให้มีความเข้มแข็ง			
	4.2 มีคุณภาพสูง			
	4.3 มีความเป็นทีมการรวมตัวของสมาชิกในกลุ่มสูง			
	4.4 มีการสื่อสารทั่วถึงและโปร่งใส			
	4.5 มีความไวเนื้อเชื่อใจระหว่างสมาชิก			
	4.6 เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน			



องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (0)	
5. การมีทักษะภาวะผู้นำ เครือข่าย หมายถึง ผู้นำหรือ ประธานเครือข่าย กรรมการ เครือข่าย เพื่อเป็นผู้ทำหน้าที่ ขับเคลื่อนงาน หรือจัดกิจกรรม ของเครือข่าย เป็นที่ปรึกษาแก่ สมาชิกในเครือข่าย และทำการ นิเทศติดตามผล	5.1 ทำหน้าที่ขับเคลื่อน งาน หรือกิจกรรม เครือข่าย			
	5.2 เป็นที่ปรึกษาแก่ สมาชิกในเครือข่าย			
	5.3 ทำการนิเทศและ ติดตามผล			
6. การบริหารงานและ ดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย หมายถึง กระบวนการการทำงาน การบริหารกลุ่มเครือข่าย เมื่อทำ ภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็น ส่วนกลางในการประสานงาน และในคณะกรรมการกลุ่ม เครือข่าย เริ่มต้นจาก การวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตาม หน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และประเมินผล	6.1 เป็นส่วนกลางในการ ประสานงาน			
	6.2 มีคณะกรรมการกลุ่ม เครือข่าย			
	6.3 วางแผนจัดโครงสร้าง งาน			
	6.4 กระจายงานตาม หน้าที่			
	6.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และ ประเมินผล			

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (0)	
7. การติดต่อประสานงานของ เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ ของเครือข่ายโรงเรียนในการประสาน ความร่วมมือร่วมใจ การทำงาน เป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วม ความร่วมมือจากการให้ทุกฝ่าย ร่วมพัฒนาร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้ กิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมี ศักยภาพ บรรลุเป้าหมายเดียวกัน	7.1 ประสานความร่วมมือ ร่วมใจ			
	7.2 การทำงานเป็นทีม			
	7.3 การมีส่วนร่วม ปรึกษาหารือ			
	7.4 การบรรลุเป้าหมาย เดียวกัน			
8. การกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล หมายถึงความสัมพันธ์ ของโรงเรียนเครือข่ายในลักษณะของ การกำกับติดตามและดูแลให้บุคลากร ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบและ ประเมินผลว่าบุคลากรนั้นได้ ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดการให้ คำปรึกษาและการให้ความร่วมมือ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายและ เกิดประโยชน์สูงสุดและต่อยอด ในการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ	8.1 การกำกับติดตามและ ดูแลให้บุคลากรที่อยู่ใต้บังคับ บัญชา			
	8.2 ติดตามเพื่อให้เกิดความ เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร			
	8.3 วัดผลการปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นจริง			
	8.4 ให้คำปรึกษาและการให้ ความร่วมมือเพื่อพัฒนางาน ให้บรรลุเป้าหมายและเกิด ประโยชน์สูงสุด			
	8.5 แก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน			



เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการ  
พัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบ  
ทุกข้อ ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวมจะไม่  
นำเสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่าน  
ไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาการ  
บริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบ  
แบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) 20-30 ปี

( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพตามตำแหน่ง

( ) ผู้อำนวยการโรงเรียน

( ) รองผู้อำนวยการโรงเรียน

( ) ครูผู้สอนในโรงเรียน

4. วุฒิการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ระดับปริญญาโท

( ) ระดับปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง

( ) น้อยกว่า 10 ปี

( ) 10-20 ปี

( ) 20 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงาน  
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถามท่านคิดว่าสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่  
ควรจะเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใด  
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ “ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)” ตามความคิดเห็นของท่าน  
เพื่อนำกลับมาปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ตัวเลขในช่องประเมินมีความหมายดังนี้

+1 คือ เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับเนื้อหาหรือสอดคล้อง  
กับสภาพที่ต้องการวัด

0 คือ เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับเนื้อหาหรือสอดคล้อง  
กับสภาพที่ต้องการวัด

-1 คือ เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อความนั้น ไม่สามารถวัดได้ตรงกับเนื้อหา  
หรือไม่สอดคล้องกับสภาพที่ต้องการวัด

ข้อ	การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<p><b>1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b> หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสามารถมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายที่ไปด้วยกัน ทำให้มีกระบวนการขับเคลื่อน เกิดพลังการทำงาน มีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง</p>					
1.1	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมองเห็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน				
1.2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน				
1.3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเดียวกัน				
1.4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกิดพลังการทำงานเดียวกัน				
1.5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง				
<p><b>2. การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย</b> หมายถึง การตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสมาชิกโรงเรียนเครือข่ายต้องมีการกำหนดร่วมกันทุกคน เปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งเตรียม ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือ และทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดและร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป</p>					
2.1	โรงเรียนเครือข่ายตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย				
2.2	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกคน				
2.3	มีการเปิดโอกาสให้โรงเรียนในเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร				
2.4	มีการลดความซ้ำซ้อนการทำงานของสมาชิกในเครือข่าย				
2.5	บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ทำงานเอื้อประโยชน์กันและกัน				
2.6	บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบพัฒนาองค์กร				

ข้อ	การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<b>3. บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย หมายถึง</b> หน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง และสถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ฉันเพื่อน					
3.1	สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่าย				
3.2	โรงเรียนเครือข่ายร่วมการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย				
3.3	สมาชิกในเครือข่ายมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ				
3.4	โรงเรียนเครือข่ายร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง				
3.5	สถานะของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน				
3.6	โรงเรียนเครือข่ายมีความสัมพันธ์ฉันเพื่อน				
<b>4. การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย หมายถึง</b> การพัฒนาสมาชิกโรงเรียนเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่กลุ่มสมาชิกเครือข่ายอื่น ๆ มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพสูง มีความเป็นทีม มีการรวมตัวของสมาชิกในกลุ่มสูง มีการสื่อสารทั่วถึงโปร่งใส มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิก เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
4.1	สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายร่วมกันพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ				
4.2	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพสูง				
4.3	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นทีมรวมตัวเป็นกลุ่มสูง				
4.4	สมาชิกมีการสื่อสารทั่วถึง โปร่งใสในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย				
4.5	มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย				
4.6	โรงเรียนในเครือข่ายเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				

ข้อ	การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<p><b>5. การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย</b> หมายถึง ผู้นำหรือประธานโรงเรียนเครือข่าย เพื่อเป็นผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงาน กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณืต่าง ๆ จัดกิจกรรมของเครือข่าย เป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกและอำนวยความสะดวกโดยใช้การสื่อความหมายเพื่อให้เกิดมีใจร่วมกับตน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำการนิเทศติดตามผล</p>					
5.1	ประธานผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ				
5.2	ประธานในเครือข่ายกระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานโรงเรียนเครือข่ายในสถานการณืต่าง ๆ				
5.3	ประธานเครือข่ายมีการสื่อความหมายให้เกิดการทำงานร่วมกันกับโรงเรียนเครือข่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด				
5.4	ประธานโรงเรียนเครือข่ายเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกในเครือข่าย				
5.5	ประธานโรงเรียนเครือข่ายต้องทำการนิเทศและติดตามผล การดำเนินงานของเครือข่าย				
<p><b>6. การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย</b> หมายถึง กระบวนการการทำงานของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนเครือข่าย เมื่อทำภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็นส่วนกลางในการประสานงาน เริ่มต้นจากการวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผล</p>					
6.1	ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีการประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายอยู่เสมอ				
6.2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการจัดตั้งคณะกรรมการประจำ กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย				
6.3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการวางแผนจัดโครงสร้างการทำงานในเครือข่าย				
6.4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ				
6.5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผล				



ข้อ	การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<b>7. การติดต่อประสานงานของเครือข่าย</b> หมายถึง การมีผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่าย ให้สมาชิกเครือข่ายทราบทุกคน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วม ผู้ประสานงานมีความมุ่งมั่น รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมพัฒนาร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดกิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน					
7.1	โรงเรียนเครือข่ายมีการประสานความร่วมมือร่วมใจ				
7.2	โรงเรียนเครือข่ายทำงานเป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วม				
7.3	ผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายมีความมุ่งมั่น รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี				
7.4	ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายมีการร่วมพัฒนาร่วมปรึกษาหารืออยู่เสมอ				
7.5	มีการกำหนดผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนทราบ				
7.6	ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายดำเนินกิจกรรมอย่างมีศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน				
<b>8. การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล</b> หมายถึง ความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่ายในลักษณะของการกำกับติดตามและดูแลให้บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบและประเมินผลว่าบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดการให้คำปรึกษาและการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อยอดในการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ					
8.1	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายกำกับติดตามและดูแลให้บุคลากรในเครือข่ายปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ				
8.2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของบุคลากร				
8.3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย				
8.4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดสมาชิกในโรงเรียนเครือข่าย				
8.5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายต่อยอดและพัฒนาการทำงานของสมาชิกให้เกิดประสิทธิภาพในโรงเรียนเครือข่าย				

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้



เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการ  
พัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อ  
ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวมจะไม่นำเสนอ  
เป็นรายบุคคลและจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็น  
ความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม  
เครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
เป็นอย่างยิ่ง

นางสาวขวัญฤดี กัล้วยสิงห์

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย โคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) 20-30 ปี ( ) 31-40 ปี  
( ) 41-50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพตามตำแหน่ง

- ( ) ผู้อำนวยการโรงเรียน  
( ) รองผู้อำนวยการโรงเรียน  
( ) ครูผู้สอนในโรงเรียน

4. วุฒิการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี  
( ) ระดับปริญญาโท  
( ) ระดับปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง

- ( ) น้อยกว่า 10 ปี  
( ) 10-20 ปี  
( ) 20 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2

แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ

### คำชี้แจง :

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน  
ท้ายข้อความที่ตรงกับทรรศนะของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้  
ระดับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในสภาพปัจจุบัน

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่จะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ในสภาพที่ควรจะเป็น

- 5 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด











**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้



### เรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ

### ผู้วิจัย

นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. อภิสิตธิ์ สมศรีสุข ประธานกรรมการ  
ผศ. ดร. วัลนิภา ฉลากบาง กรรมการ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....

## เรียน ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย หมายถึง กระบวนการการทำงานของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนเครือข่าย เมื่อทำภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็นส่วนกลางในการประสานงาน เริ่มต้นจากการวางแผนจัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผล

ลำดับที่ 2 บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย หมายถึง หน้าที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง และสถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน

ลำดับที่ 3 การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล หมายถึง ความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่ายในลักษณะของการกำกับติดตามและดูแลให้บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบและประเมินผลว่าบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดการให้คำปรึกษาและการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อยอดในการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 4 การติดต่อประสานงานของเครือข่าย หมายถึง การมีผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่าย ให้สมาชิกเครือข่ายทราบทุกคน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วม ผู้ประสานงานมีความมุ่งมั่น ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมพัฒนาร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้กิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

ลำดับที่ 5 การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย หมายถึง ผู้นำหรือประธานโรงเรียนเครือข่าย เพื่อเป็นผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงาน กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ จัดกิจกรรมของเครือข่าย เป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิก และอำนวยความสะดวกโดยใช้การสื่อความหมายเพื่อให้เกิดมีใจร่วมกับตนเพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำการนิเทศติดตามผล

ลำดับที่ 6 การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาสมาชิก โรงเรียนเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่กลุ่มสมาชิกเครือข่ายอื่น ๆ มีความเข้มแข็ง มีคุณลักษณะสูง มีความเป็นทีม มีการรวมตัวของสมาชิกในกลุ่มสูง มีการสื่อสารทั่วถึงโปร่งใส มีความไวเนื้อเชื่อใจระหว่างสมาชิก เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ลำดับที่ 7 การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย หมายถึง การตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสมาชิกโรงเรียนเครือข่ายต้องมีการกำหนด ร่วมกันทุกคน เปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งบทเรียน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือ และทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกัน และกัน ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดและร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

ลำดับที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายสามารถมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นรูปแบบ ความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายที่ไปด้วยกัน ทำให้มีกระบวนการขับเคลื่อน เกิดพลังการทำงาน มีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

**ข้อเสนอแนะขอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
**การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย**

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย			
1	ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีการ ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายอยู่เสมอ		
2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการจัดตั้ง คณะกรรมการประจำ กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย		
3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการวางแผนจัด โครงสร้างการทำงานในเครือข่าย		
4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ		
5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจายงาน ตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผล		
6	ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีการ ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายอยู่เสมอ		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
**บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย**

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย			
1	สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่าย		
2	โรงเรียนเครือข่ายร่วมการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย		
3	สมาชิกในเครือข่ายมีการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ		
4	โรงเรียนเครือข่ายร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง		
5	สถานะของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
**การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล**

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
กำกับดูแล ติดตามประเมินผล			
1	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายกำกับติดตามและดูแลให้บุคลากรในเครือข่ายปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ		
2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของบุคลากร		
3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายให้คำปรึกษาให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย		
4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดสมาชิกในโรงเรียนเครือข่าย		
5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายต่อยอดและพัฒนาการทำงานของสมาชิกให้เกิดประสิทธิภาพในโรงเรียนเครือข่าย		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
**การติดต่อประสานงานของเครือข่าย**

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ติดต่อประสานงานของเครือข่าย			
1	โรงเรียนเครือข่ายมีการประสานความร่วมมือร่วมใจ		
2	โรงเรียนเครือข่ายทำงานเป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วม		
3	ผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายมีความมุ่งมั่น รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี		
4	ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายมีการร่วมพัฒนาร่วมปรึกษาหารืออยู่เสมอ		
5	มีการกำหนดผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนทราบ		
6	ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายดำเนินกิจกรรมอย่างมีศักยภาพ บรรลุเป้าหมาย		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย			
1	ประธานผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายทำหน้าที่ ขับเคลื่อนงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ		
2	ประธานในเครือข่ายกระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงาน โรงเรียนเครือข่ายในสถานการณ์ต่าง ๆ		
3	ประธานเครือข่ายมีการสื่อความหมาย ให้เกิดการทำงานร่วมกันกับโรงเรียน เครือข่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด		
4	ประธานโรงเรียนเครือข่ายเป็นที่ปรึกษา แก่สมาชิกในเครือข่าย		
5	ประธานโรงเรียนเครือข่ายต้องทำการนิเทศ และติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่าย		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
**การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย**

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย			
1	สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายร่วมกันพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพ		
2	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพสูง		
3	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นทีม รวมตัวเป็นกลุ่มสูง		
4	สมาชิกมีการสื่อสารทั่วถึง โปร่งใสในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่าย		
5	มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่าย		
6	โรงเรียนในเครือข่ายเคารพความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
**การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย**

ข้อที่	พฤติกรรมพึงชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย			
1	โรงเรียนเครือข่ายตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย		
2	สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกคน		
3	มีการเปิดโอกาสให้โรงเรียนในเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร		
4	มีการลดความซ้ำซ้อนการทำงานของสมาชิกในเครือข่าย		
5	บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ทำงานเอื้อประโยชน์กันและกัน		
6	บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบพัฒนาองค์กร		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย  
โรงเรียนโนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
**การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน**

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้	ผลการวิเคราะห์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
1	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมองเห็นจุดหมายเดียวกัน		
2	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน		
3	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเดียวกัน		
4	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกิดพลังการทำงานเดียวกัน		
5	ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพของเครื่องมือ

**แบบสรุปผลการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนน**  
**สว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ความ สอดคล้อง	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>								
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมองเห็นจุดหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกิดพลังการทำงานเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>2. การมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มเครือข่าย</b>								
โรงเรียนเครือข่ายตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
มีการเปิดโอกาสให้โรงเรียนในเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
มีการลดความซ้ำซ้อนการทำงานของสมาชิกในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ทำงานเอื้อประโยชน์กันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายได้ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3. บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมสมาชิกเครือข่าย</b>								
สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
โรงเรียนเครือข่ายร่วมการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ความ สอดคล้อง	ผล
	1	2	3	4	5			
สมาชิกในเครือข่ายมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
โรงเรียนเครือข่ายร่วมลงมือกระทำอย่าง เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
สถานะของสมาชิกในโรงเรียนเครือข่าย มีความเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>4. การพัฒนาสมาชิกกลุ่มเครือข่าย</b>								
สมาชิกในโรงเรียนเครือข่ายร่วมกันพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพสูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
สมาชิกโรงเรียนเครือข่ายมีความเป็นทีม รวมตัวเป็นกลุ่มสูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
สมาชิกมีการสื่อสารทั่วถึง โปร่งใสในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
โรงเรียนในเครือข่ายเคารพความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>5. การมีทักษะภาวะผู้นำเครือข่าย</b>								
ประธานผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายทำหน้าที่ ขับเคลื่อนงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประธานในเครือข่ายกระตุ้นใจผู้ร่วมงาน โรงเรียนเครือข่ายในสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประธานเครือข่ายมีการสื่อความหมาย ให้เกิดการทำงานร่วมกันกับโรงเรียน เครือข่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประธานโรงเรียนเครือข่ายเป็นที่ปรึกษา แก่สมาชิกในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประธานโรงเรียนเครือข่ายต้องทำการนิเทศ และติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ความ สอดคล้อง	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>6. การบริหารงานและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย</b>								
ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีการ ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการจัดตั้ง คณะกรรมการประจำ กลุ่มโรงเรียน เครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการวางแผนจัด โครงสร้างการทำงานในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจาย งานตามหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการกระจาย งานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>7. การติดต่อประสานงานของเครือข่าย</b>								
โรงเรียนเครือข่ายมีการประสานความ ร่วมมือร่วมใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
โรงเรียนเครือข่ายทำงานเป็นทีมที่เน้น ความมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้ประสานงานในโรงเรียนเครือข่ายมีความ มุ่งมั่น รักงาน ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายมีการร่วม พัฒนาร่วมปรึกษาหารืออยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
มีการกำหนดผู้ประสานงานในโรงเรียน เครือข่ายให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้ประสานงานโรงเรียนเครือข่ายดำเนิน กิจกรรมอย่างมีศักยภาพ บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>8. การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล</b>								
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายกำกับติดตามและ ดูแลให้บุคลากรในเครือข่ายปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมีการตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ความ สอดคล้อง	ผล
	1	2	3	4	5			
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายแก้ไขหรือ ปรับปรุงสิ่งที่มีผิดพลาดสมาชิกในโรงเรียน เครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายต่อยอดและ พัฒนาการทำงานของสมาชิกให้เกิด ประสิทธิภาพในโรงเรียนเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

### ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวขวัญฤดี กล้วยสิงห์
วัน เดือน ปีเกิด	31 ธันวาคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	105/10 บ. คำแสน ต. ไคสี อ. เมืองบึงกาฬ จ. บึงกาฬ 38000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแก่งอาสง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบึงกาฬ
พ.ศ. 2560	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2566	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนแก่งอาสง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2563	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนแก่งอาสง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ถึงปัจจุบัน	พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ