

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ดังนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

1.1 โครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคเพื่อกระจายโอกาสสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

- 2.1 ความหมายของเครือข่าย
- 2.2 ความหมายของความร่วมมือ
- 2.3 องค์ประกอบของเครือข่าย
- 2.4 ประเภทของเครือข่าย
- 2.5 การบริหารเครือข่าย
- 2.6 ผลสัมฤทธิ์ของเครือข่าย
- 2.7 การติดต่อสื่อสารในเครือข่าย

#### 3. แนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการ

- 3.1 ความหมายของงานวิชาการ
- 3.2 ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

- 4.1 ความหมายของการบริหาร
- 4.2 การบริหารในรูปคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล
- 4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 4.4 กระบวนการบริหาร

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 6. กรอบแนวคิดการวิจัย

## แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

### 1. โครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคเพื่อกระจายโอกาสสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ให้เป็นองค์การมหาชน มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2543 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554, หน้า 17-21) โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ได้ดำเนินการนำร่องจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว พบว่าได้ผลดียิ่งกระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายที่จะจัดให้มีโรงเรียนวิทยาศาสตร์ที่มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เกิดขึ้นในภูมิภาคต่างๆ จำนวน 12 แห่งทั่วประเทศ เพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศให้ได้รับโอกาสมากขึ้น

ในขณะเดียวกัน จะเป็นการเพิ่มพูนจำนวนนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีจิตวิญญาณที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่ความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นในอนาคต สร้างองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ประเทศชาติ เพื่อให้ประเทศชาติสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น ลดการพึ่งพาองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจากต่างชาติ เป็นไปตามนโยบายการพัฒนากำลังคนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของรัฐบาล

โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย มีอยู่ 12 แห่ง กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ จัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสที่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ มีจุดมุ่งหมายของการจัดตั้ง ดังนี้

1. เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ

2. เพื่อเป็นสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ฝึกทักษะความรู้ความสามารถของนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่เยาว์วัยและเตรียมบุคลากรไว้รองรับโครงการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมของประเทศ

3. เพื่อเป็นสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตัวอย่างในด้านการอบรมนักเรียนให้เป็นกุลบุตรและกุลสตรีที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถพึ่งพาตนเองได้และมีประโยชน์ต่อสังคม

4. เพื่อส่งเสริมนักเรียนที่เรียนดี มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีโอกาสเพิ่มมากขึ้นในการเข้าเรียนระดับอุดมศึกษา และพัฒนาความรู้พื้นฐานในด้านนี้ให้เข้มข้น เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริงต่อไป

สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ได้พระราชทานชื่อโรงเรียนในปีพุทธศักราช 2537 และต่อมาได้พระราชทานตราสัญลักษณ์ประจำโรงเรียนในปีพุทธศักราช 2539 การดำเนินงานของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ตั้งแต่แรกก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน อาจแบ่งได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 พ.ศ. 2536-2546 เป็นการดำเนินงานภายใต้กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 2 พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา เป็นการดำเนินงานภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 3 พ.ศ. 2548 จนถึงปัจจุบัน เป็นการดำเนินงานภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และมีความร่วมมือทางวิชาการกับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ขอความร่วมมือจากโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในการให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการกับโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง และเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2551 ได้มีการทำข้อตกลงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เรื่อง “ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนนักเรียนห้องเรียนวิทยาศาสตร์ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย” โดยทดลองจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวนโรงเรียนละ 1 ห้องเรียน นักเรียนห้องนี้ใช้ระบบการคัดเลือกและใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกเดียวกันกับการคัดเลือกนักเรียนของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทำนองเดียวกันกับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พบว่า โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.1 สถานภาพของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค)

โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) จัดการศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในลักษณะของโรงเรียนประจำ ประเภทสหศึกษา นักเรียนทั้งหมดเป็นนักเรียนประจำ ทำนองเดียวกันกับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

การรับนักเรียนเข้าเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มาจากพื้นที่บริการซึ่งครอบคลุมหลายจังหวัด ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงพื้นที่บริการของโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย (โรงเรียนวิทยาศาสตร์  
ภูมิภาค)

ที่	โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย	จังหวัดที่อยู่ในพื้นที่บริการ
1	เชียงใหม่	เชียงใหม่ เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน ลำปาง
2	พิษณุโลก	พิษณุโลก กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ ตาก
3	ลพบุรี	ลพบุรี ชัยนาท สระบุรี พระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี อ่างทอง อุทัยธานี
4	ปทุมธานี	ปทุมธานี นครปฐม นนทบุรี สมุทรสาคร สมุทรปราการ กรุงเทพมหานคร
5	เลย	เลย อุตรดิตถ์ ขอนแก่น สกลนคร หนองคาย บึงกาฬ หนองบัวลำภู
6	มุกดาหาร	มุกดาหาร อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ นครพนม ยโสธร ร้อยเอ็ด อำนาจเจริญ
7	บุรีรัมย์	บุรีรัมย์ นครราชสีมา ชัยภูมิ ศรีสะเกษ สุรินทร์ มหาสารคาม
8	ชลบุรี	ชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว
9	เพชรบุรี	เพชรบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี
10	นครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช สงขลา ชุมพร พัทลุง สุราษฎร์ธานี
11	ตรัง	ตรัง ภูเก็ต กระบี่ พังงา ระนอง
12	สตูล	สตูล ยะลา นราธิวาส ปัตตานี

ที่มา: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554, หน้า 19

## 1.2 จุดมุ่งหมายของโครงการ

โครงการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคที่มีคุณภาพระดับเดียวกันกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคชั้นนำของนานาชาติ มีภารกิจในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในลักษณะของโรงเรียนประจำ เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ และเน้นการให้โอกาสกับผู้มีความสามารถพิเศษที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในภูมิภาคนั้นๆ

## 1.3 ภารกิจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

1.3.1 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในลักษณะของโรงเรียนประจำ

1.3.2 เป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในพื้นที่บริการ เฉลี่ย 6 จังหวัดต่อโรงเรียน เน้นการให้โอกาสนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่มีกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ โดยเฉพาะนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษกลุ่มขาดแคลนทุนทรัพย์

1.3.3 เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพ ไม่เน้นปริมาณ

1.3.4 เป็นโรงเรียนที่เป็นต้นแบบของภูมิภาค

1.3.5 เป็นโรงเรียนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับเดียวกันกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

## 1.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอุดมการณ์

เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอุดมการณ์ในการพัฒนา นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

### 1.4.1 วิสัยทัศน์ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถสูงหรือมีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจุดเน้นสำหรับนักเรียนกลุ่มที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในพื้นที่รับผิดชอบ จัดการศึกษาในลักษณะของโรงเรียนประจำให้มีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำ

ของนานาชาติ ผู้เรียนมีจิตวิญญาณของการเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้น มีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม รักการเรียนรู้ มีความเป็นไทย มีความมุ่งมั่นพัฒนาประเทศชาติ มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ

#### 1.4.2 พันธกิจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

ศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนา และร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในลักษณะของโรงเรียนประจำสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในภูมิภาคนั้นๆ โดยให้โอกาสนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เป็นพิเศษ เพื่อเป็นต้นแบบสามารถขยายผลในวงกว้างได้

#### 1.4.3 อุดมการณ์ในการพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

เป็นโรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายพิเศษ จัดการศึกษาให้กับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั้งในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อุดมการณ์ในการพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค กำหนดทำนองเดียวกันกับของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ดังนี้

มุ่งส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อย่างลึกซึ้งในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณของความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นและนักพัฒนาที่ดีด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ
4. รักการเรียนรู้ รักการอ่าน รักการเขียน รักการค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ ใฝ่รู้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้

5. มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

6. มีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นไทย มีความเข้าใจและภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติ มีความรักและความภาคภูมิใจในชาติบ้านเมืองและท้องถิ่น เป็นพลเมืองที่ดี ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

7. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณีไทย และภูมิปัญญาไทย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ

8. มีจิตมุ่งที่จะทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องการตอบแทนบ้านเมืองตามความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง

9. มีสุขภาพอนามัยที่ดี รักษาการออกกำลังกาย รู้จักดูแลตนเองให้เข้มแข็งทั้งกายและใจ

ทั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไปสู่ความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความสามารถระดับสูงเยี่ยมในระดับเดียวกันกับนักวิจัยชั้นนำของนานาชาติ มีจิตวิญญูณมุ่งมั่นพัฒนาประเทศชาติ มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ สามารถสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับประเทศชาติและสังคมไทยในอนาคต ช่วยพัฒนาประเทศชาติให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ในประชาคมโลก ให้เป็นสังคมผู้ผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น สร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมแห่งคุณภาพและแข่งขันได้และสังคมที่ยั่งยืนพอเพียง มีความสมานฉันท์เอื้ออาทรต่อกัน

## แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

### 1. ความหมายของเครือข่าย

พจนานุกรม Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (Oxford, 1999, p. 780) ได้ให้ความหมายของ คำว่า เครือข่าย (Network) หมายถึง การเชื่อมโยงกันอย่างเป็นแบบแผนของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือบริษัทต่างๆ เพื่อร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ ฯลฯ เช่น เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เครือข่ายการขนส่ง เครือข่ายการจัดจำหน่าย เป็นต้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 269) ได้บัญญัติศัพท์ คำว่า เครือข่าย หมายถึง ระบบ เส้นทาง หรือ การปฏิบัติงานที่ติดต่อ

ประสานกันเป็นโยงใย เช่น เครือข่ายโทรคมนาคม เครือข่ายวิทยุชุมชน กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่มีความเห็นใกล้เคียงกัน มีการติดต่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น เครือข่ายนักวิจัย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 28) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรประเภทเดียวกัน หรืออาจเป็นเครือข่ายที่ร่วมมือกันระหว่างกลุ่มหรือองค์กรต่างประเภทกัน เพราะฉะนั้น เครือข่ายจึงมีได้หลายระดับ ตั้งแต่เครือข่ายที่ร่วมมือกันระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม หรือแม้กระทั่งระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร (อบอุ้น) (2547, หน้า 44) ให้ความหมาย เครือข่าย คือ ความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ ซึ่งมีข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อระดมทรัพยากร กระบวนการ ความรู้ และวิธีการต่างๆ ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จจากการร่วมมือ

สนธยา พลศรี (2550, หน้า 207) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิก ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายนั้นเป็นการรวมตัวกันโดยมีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง ดังนั้น เครือข่ายจึงมีการจัดระบบให้สมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน สิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน คือ เป้าหมาย หรือ ผลประโยชน์ที่ต้องบรรลุร่วมกัน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณาจากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างสมาชิกของเครือข่าย ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อองค์กร หรือองค์กรต่อองค์กร โดยมีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ

## 2. ความหมายของความร่วมมือ

พจนานุกรม Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (Oxford, 1999, p. 219) ได้ให้ความหมายของ คำว่า ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมมือกันทำงานโดยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม

ดูเบรียนและไอร์แลนด์ (Dubrion and Ireland, 1993, pp. 86-87) ให้ความหมาย ความร่วมมือ คือ การที่คนตั้งแต่สองคน หรือ สองหน่วยงาน หรือ สององค์กรขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและร่วมกันปฏิบัติภารกิจ อาจเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันหรือคนละเป้าหมายก็ได้ ด้วยการระดมทรัพยากรร่วมกัน ร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติและลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังมีส่วนร่วม

รับผิดชอบในการปฏิบัติหรือร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติ โดยที่การปฏิบัติร่วมกันดังกล่าว ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อตกลงและความเป็นอิสระโดยไม่ขึ้นต่อกัน

ลินด์เกรน (Lingren, n.d. อ้างอิงใน พัทยา เนตรธรรานนท์, 2540, หน้า 36) กล่าวว่า ความร่วมมือ เป็นเรื่องของการมีเป้าหมายและพึงพาศักดิ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้น ความร่วมมือ จึงหมายถึง การทำงานด้วยกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน การบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่การที่ต่างคนต่างดำเนินการไปสู่จุดหมายจะมีผลทำให้ทุกคนที่อยู่ใน กระบวนการนั้นๆ ได้รับความพอใจและสามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนได้

ทอมป์สัน (Thompson, n.d. อ้างอิงใน นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2540, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความหมายของ ความร่วมมือ ว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรหนึ่งได้ร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ในสภาพแวดล้อมที่มีความมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง โดยมีการกระทำร่วมกันซึ่งการกระทำร่วมกัน ระดับต่ำสุด คือ การเจรจาแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและบริการต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระดับสูงขึ้นมา คือ การตั้งหน่วยงานต่างๆ มาร่วมงานด้วยและรวมกำลังกันซึ่งเป็นระดับของการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน จัดเครือข่ายการทำงาน (Networking) และจัดบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน (Sense of Belonging)

สุนัย วงศ์สุวรรณ (2555, หน้า 67) ให้ความหมาย ความร่วมมือ หมายถึง การที่คน ตั้งแต่สองคน หรือ สองหน่วยงาน หรือ สององค์กรขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและร่วมมือกันปฏิบัติ ภารกิจ และมีเป้าหมายพึงพาศักดิ์ซึ่งกันและกัน การทำงานด้วยกันเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน หรือต่างกัน โดยอาศัยลักษณะการร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ หรือร่วมกันกำหนดวิธีการ หรือ ใช้อำนาจความระดมในทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาจากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่ บุคคลตั้งแต่สองบุคคล หรือ สองหน่วยงาน หรือ สององค์กรขึ้นไป มาร่วมงานกันและรวมกำลังกัน ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันและมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การปฏิบัติและร่วมรับผลประโยชน์จากความสำเร็จที่ได้กระทำร่วมกัน

### 3. องค์ประกอบของเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 37-44) ได้กล่าวถึง เครือข่าย ว่ามี องค์ประกอบสำคัญๆ อย่างน้อย 7 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) เป็นหัวใจของเครือข่ายที่จะทำให้ เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เพราะหากสมาชิกไม่มีความเข้าใจในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะทำให้ การประสานงานและการขอความร่วมมือเป็นไปด้วยความยากลำบาก

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) เป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคตร่วมกันและเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกัน ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) เกิดจากสมาชิกแต่ละคนมีความต้องการของตนเอง และต้องการให้ความต้องการของตนเองเหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จจึงรวมตัวกันเป็นเครือข่าย

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขันของสมาชิกเครือข่าย

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกเครือข่ายต่างก็นำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้เกิดคุณประโยชน์ซึ่งกันและกัน

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) เกิดจากสมาชิกเครือข่ายไม่สามารถอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง เนื่องจากความจำกัดในด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกเครือข่ายจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้เป้าหมายร่วมสำเร็จลงได้

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายด้วยกัน หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้

ธนา ประมุขกุล (2544, หน้า 107-109) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายมีด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1. สมาชิก จะรวมตัวกันเป็นเครือข่าย ถ้าสมาชิกมีจำนวนมากจำเป็นต้องมีคณะกรรมการทำหน้าที่จัดการประสานงานให้เครือข่ายดำเนินไปโดยราบรื่น

2. ผู้ประสานงาน เป็นบุคคลที่จะนำพาเหล่าสมาชิกไปพบกับสิ่งที่เครือข่ายต้องการ เพราะการเป็นเครือข่ายจะให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนเสมอกัน ดังนั้น ผู้นำที่แท้จริงของเครือข่ายจึงเป็นสมาชิกทุกคนและบุคคลที่จะนำพาเหล่าสมาชิกไปพบกับสิ่งที่เครือข่ายต้องการ จึงได้แก่ “ผู้ประสานงาน” เพื่อให้เครือข่ายเกิดการขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3. เป้าหมาย เป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นจุดร่วมของการเป็นเครือข่าย ความชัดเจนของเป้าหมาย มีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิกที่มากันหลากหลาย และเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมของเครือข่ายที่จะตามมา

4. กิจกรรมของเครือข่าย ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ด้วยอาศัยการมีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันดำเนินการและร่วมแบ่งปันทรัพยากรของสมาชิก

วิศิษฐ์ วังวิญญู (2546, หน้า 3) ได้สรุปผลการสัมมนาองค์ความรู้และการจัดการเครือข่ายว่าองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายมี 4 ประการ คือ

1. การมีกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิกทั้งในเครือข่าย และนอกเครือข่าย มีโอกาสได้พบปะหารือและเรียนรู้ร่วมกัน การมีกิจกรรมต่อกันจะช่วยให้เครือข่ายนั้นมีความต่อเนื่องและเป็นการผลักดันให้ภารกิจของกิจกรรมนั้นบรรลุความสำเร็จ

2. การติดต่อสื่อสารภายในเครือข่าย เป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจในทิศทางและความหมายร่วมกันตลอดจนโลกทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้กำหนดเป้าหมายร่วมกันได้ชัดเจน

3. ความเท่าเทียมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่เข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย จะต้องยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกันของทุกฝ่าย พยายามหลีกเลี่ยงการครอบงำจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

4. การให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทน เป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันโดยการให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอุ้น) (2547, หน้า 47-55) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย มีจุดร่วมที่สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. สมาชิก เป็นหน่วยชีวิตที่เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ตามหลักธรรมชาติที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้น หน่วยชีวิต หรือ สมาชิกในองค์กรนั้นจะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

2. เป้าหมาย เป็นวัตถุประสงค์ของเครือข่ายที่จะต้องมีความหมายร่วมกัน หมายถึงการร่วมกันอย่างมีจุดหมาย เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดหมายนั้น

3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก เป็นการทำหน้าที่ต่อกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างมีจิตรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากกว่าแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

4. การมีส่วนร่วม เป็นการพึ่งพาอาศัยและแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุเป้าหมาย

5. การสื่อสาร เป็นข้อมูลและการติดต่อระหว่างกัน โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วย ให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการเรียนรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2547, หน้า 90) เครือข่ายมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คน กลุ่ม องค์กร ที่มาประสานกันเป็นเครือข่าย ต้องมีเป้าหมายร่วม แนวคิดร่วม มีกิจกรรมอุดมการณ์ร่วม มีความสัมพันธ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. โครงสร้างการบริหารจัดการ เงินทุน ระบบข้อมูลเครือข่าย มีระเบียบกฎเกณฑ์ จริยธรรม ความสามัคคี และวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. กระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นแบบมีส่วนร่วม มีแม่ข่าย และลูกข่ายโดยมีการติดต่อ สื่อสารเชื่อมโยงอย่างสม่ำเสมอ
4. กิจกรรม เพื่อให้เครือข่ายดำเนินการจนเกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิก และทำให้ เครือข่ายมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยของ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549, หน้า 146) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. แกนนำ หรือ ผู้นำเครือข่าย
2. สมาชิกเครือข่าย
3. บทบาทหน้าที่ หรือ ภาระหน้าที่
4. การมีส่วนร่วมของสมาชิก
5. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
6. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. ขอบข่ายและภารกิจงานด้านวิชาการ
8. กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย
9. คุณลักษณะที่ดีของแกนนำ
10. เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

สนธยา พลศรี (2550, หน้า 216-217) ได้สรุปองค์ประกอบของเครือข่ายจากความเป็นมา แนวคิด ความหมาย และลักษณะของเครือข่ายว่า เครือข่ายมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. สมาชิกเครือข่าย อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน องค์กร หรือชุมชนขนาดต่างๆ ตามระดับของเครือข่าย สมาชิกเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของเครือข่าย เพราะถ้าหากไม่มีสมาชิกแล้วเครือข่ายจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกเครือข่ายจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเหมือนกัน มารวมกันเป็นเครือข่ายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
3. ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย สมาชิกเครือข่ายมารวมกันด้วยความสมัครใจ สมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน มีความเท่าเทียมกันในการดำเนินกิจกรรม มีระบบในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเพื่อให้เกิดความยั่งยืน
4. การบริหารจัดการ สมาชิกเครือข่ายเป็นผู้ร่วมกำหนดการบริหารและจัดการเครือข่ายทั้งโครงสร้างของเครือข่าย สถานภาพ และบทบาทของสมาชิก กฎระเบียบที่ใช้ร่วมกัน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร แผนและโครงการ งบประมาณ เป็นต้น ซึ่งรูปแบบของการบริหารจัดการเครือข่ายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของเครือข่าย และคุณลักษณะของสมาชิกเครือข่ายเป็นสำคัญ
5. ผู้ประสานงานเครือข่าย เครือข่ายต้องมีผู้ประสานงาน ทำหน้าที่ประสานงานบริหารและจัดการเครือข่ายที่คัดเลือกโดยสมาชิก ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลในลักษณะของคณะกรรมการเครือข่ายก็ได้ อาจจะมีศูนย์กลางการประสานงานเพียงศูนย์เดียวหรือ หลายศูนย์กลางก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกหรือขนาดของเครือข่าย และความเห็นร่วมกันของสมาชิก
6. กิจกรรมร่วมกัน เครือข่ายต้องมีกิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันดำเนินงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของเครือข่าย ซึ่งควรจะเป็นกิจกรรมในการดำเนินงานของเครือข่ายตามปกติ และกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายได้ร่วมกิจกรรมกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
7. การรวมพลังสมาชิก เครือข่ายต้องมีกรรวมพลัง หรือศักยภาพของสมาชิกมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันเพราะพลังของเครือข่ายเป็นพลังที่เพิ่มขึ้นแบบทวีคูณและมีผลต่อความสำเร็จของเครือข่าย
8. การสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน สมาชิกเครือข่ายสนับสนุนส่งเสริมสมาชิกคนอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างทำ โดยทุกคนตระหนักถึงความสำเร็จของสมาชิกแต่ละคน มีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของเครือข่าย และการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายร่วมกัน



ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการและนักการศึกษา	เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	ธนา ประมุขกุล	วิศิษฐ์ วงศ์วิญญู	พระมหาสุทนต์ อามภาโร	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	สุวิมล โพธิ์กลิ่น	สนธยา พลศรี	องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค
15. คณะกรรมการ		✓					✓	คณะกรรมการ
16. กรรมการผู้ประสานงาน		✓					✓	บริหาร
17. โครงสร้างการบริหาร					✓			เครือข่าย
18. บทบาทหน้าที่						✓		ความร่วมมือ
19. ภาระหน้าที่						✓		ทางวิชาการฯ
20. กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย						✓		กระบวนการ
21. กระบวนการทำงาน					✓			บริหาร
22. การบริหารจัดการ							✓	เครือข่าย
23. การมีส่วนร่วม	✓			✓			✓	ความร่วมมือ
24. การประสานงาน		✓					✓	ทางวิชาการฯ

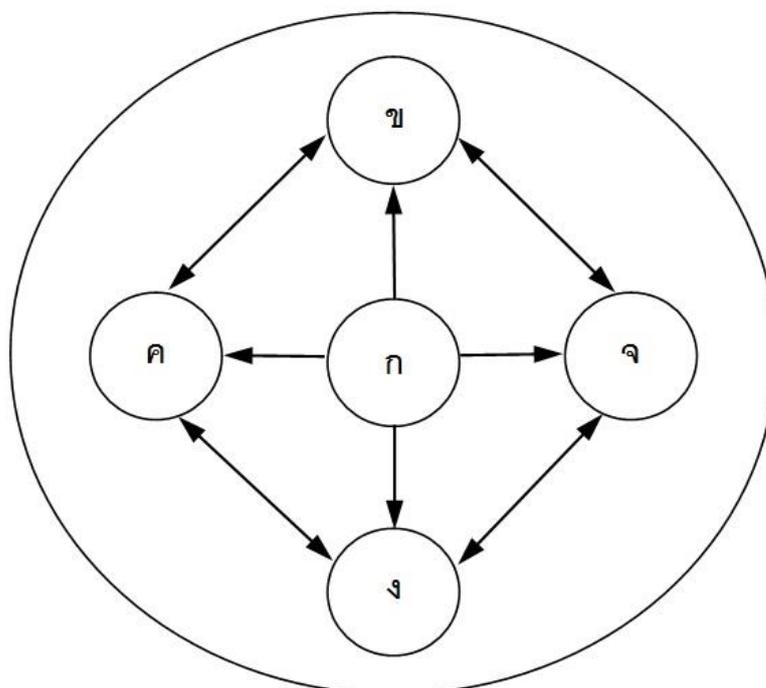
จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายและสรุปเพื่อประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ได้ดังนี้

องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ประกอบด้วย 1) เป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค 2) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค 3) เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค 4) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

#### 4. ประเภทของเครือข่าย

การแบ่งประเภทของเครือข่ายตามระดับการรวมตัวของสมาชิก เป็นการแบ่งโดยพิจารณาจากการมารวมกันเป็นเครือข่ายของสมาชิก ซึ่งมีระดับแตกต่างกันออกไปหลายระดับ ดังนี้

1. เครือข่ายระดับบุคคล เป็นเครือข่ายที่สมาชิกประกอบด้วยบุคคลต่างๆ มารวมกันเป็นเครือข่าย ซึ่งมีลักษณะดังภาพ 1

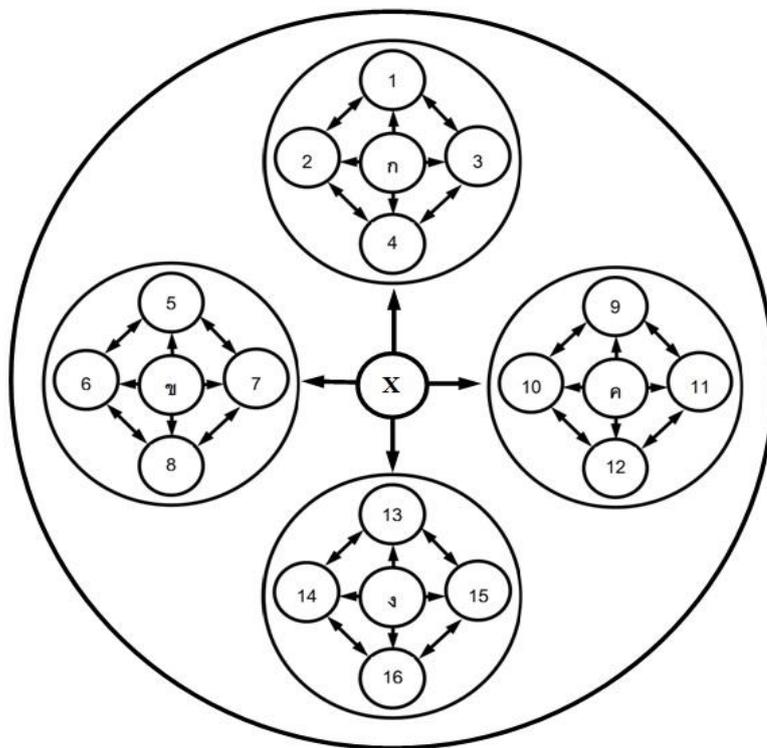


ภาพ 1 แสดงเครือข่ายระดับบุคคล

ที่มา: สนธยา พลศรี, 2550, หน้า 231

ภาพ 1 ก ข ค ง จ ต่างเป็นบุคคลคนหนึ่ง ทั้ง 5 คน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายหนึ่งเครือข่าย คือ เครือข่าย ก

2. เครือข่ายระดับองค์กร เป็นเครือข่ายที่เกิดจากการรวมตัวขององค์กรซึ่งไม่ใช่บุคคล ซึ่งมีลักษณะดังภาพ 2



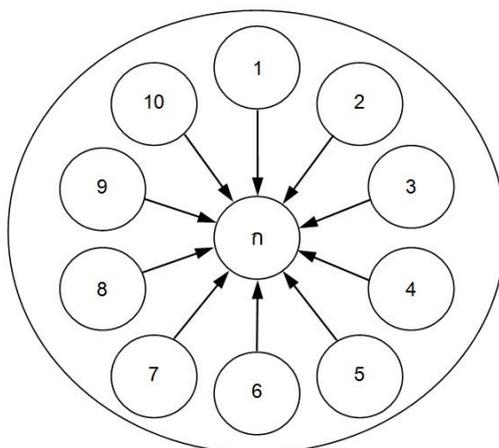
ภาพ 2 แสดงเครือข่ายระดับองค์กร

ที่มา: สนธยา พลศรี, 2550, หน้า 232

ภาพ 2 เครือข่าย X ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นองค์กร 4 องค์กร คือ องค์กร ก องค์กร ข องค์กร ค และองค์กร ง หรือองค์กร ก ข ค ง มารวมกันเป็นเครือข่าย X

การแบ่งประเภทของเครือข่ายตามลักษณะการเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายเป็นการแบ่งโดยพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลางกับสมาชิกว่าเป็นแบบใด ดังนี้

1. เครือข่ายรวมศูนย์ เป็นเครือข่ายที่มีศูนย์กลางเพียงศูนย์เดียว มีลักษณะเป็นแบบการรวมอำนาจไว้ในศูนย์กลาง สมาชิกเป็นเพียงผู้ร่วมใช้บริการจากศูนย์กลางเท่านั้น หรือมีศูนย์กลางเป็นแม่ข่าย ส่วนสมาชิกเป็นลูกข่ายที่ต้องดำเนินงานตามแม่ข่าย ซึ่งมีลักษณะดังภาพ 3

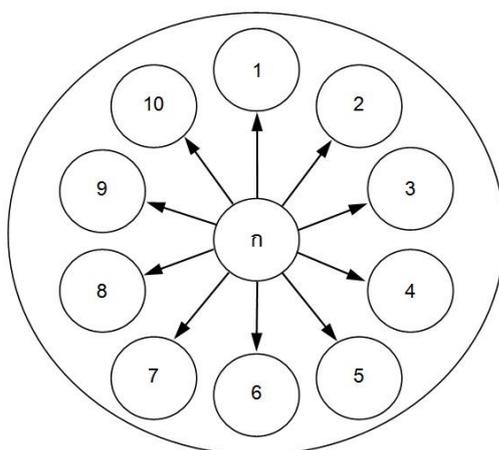


ภาพ 3 แสดงเครือข่ายรวมศูนย์

ที่มา: สนธยา พลศรี, 2550, หน้า 234

ภาพ 3 เครือข่ายมี ก เป็นศูนย์กลางเพียงศูนย์กลางเดียว สมาชิกเครือข่าย คือ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 เป็นเพียงผู้ร่วมใช้บริการจากศูนย์กลางเท่านั้น

2. เครือข่ายกระจายศูนย์ เป็นเครือข่ายที่สมาชิกมีอิสระในการดำเนินงาน แต่จะมีคณะกรรมการร่วม ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางหรือประสานงานเครือข่าย ซึ่งมีลักษณะดังภาพ 4

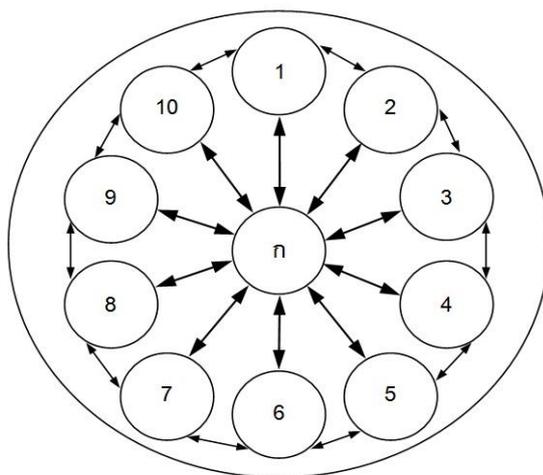


ภาพ 4 แสดงเครือข่ายกระจายศูนย์

ที่มา: สนธยา พลศรี, 2550, หน้า 235

ภาพ 4 เครื่องข่าย ก มีสมาชิก คือ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ที่ยังคงมีอิสระในการดำเนินงานและร่วมกันกับ ก ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการประสานงานเครือข่าย

3. เครือข่ายแบบผสม เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างทั้งแบบรวมศูนย์และแบบกระจายศูนย์รวมกัน กล่าวคือ มีศูนย์กลางทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสมาชิก แต่ให้สมาชิกมีอิสระในการติดต่อประสานงานกันได้โดยตรงอีกด้วย ซึ่งมีลักษณะดังภาพ 5



ภาพ 5 แสดงเครือข่ายแบบผสม

ที่มา: สนธยา พลศรี, 2550, หน้า 235

ภาพ 5 เครือข่ายมี ก เป็นศูนย์กลางในการประสานงานระหว่างสมาชิก โดยที่สมาชิกอื่นๆ คือ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 มีอิสระในการติดต่อประสานงานกันโดยตรง ไม่ต้องผ่านศูนย์กลาง ก อีกด้วย เช่น 1 ติดต่อประสานงานโดยตรงกับ 2 และ 10 เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ประเภทของเครือข่าย ถ้าแบ่งตามการรวมตัวของสมาชิก ได้แก่ เครือข่ายระดับบุคคล และเครือข่ายระดับองค์กร ถ้าแบ่งตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลางกับสมาชิก ได้แก่ เครือข่ายรวมศูนย์ เครือข่ายกระจายศูนย์ และเครือข่ายแบบผสม

## 5. การบริหารเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 60-100) ได้กล่าวถึง การจัดการเครือข่าย (Network Management) ว่าประกอบด้วย

### 5.1 การก่อรูปเครือข่าย (Network Forming)

การก่อรูปเครือข่าย หรือการสร้างเครือข่าย สามารถเกิดได้ 2 แนวทาง คือ

- 1) ภาครัฐเข้าไปเป็นผู้ริเริ่ม (State Initiative) โดยกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกันและผลักดันให้เกิดการรวมตัวของประชาชน
- 2) ภาคประชาชนริเริ่มสร้างสรรค์เอง (Citizen Initiative) โดยประชาชนนั้นเกิดความตระหนัก และตื่นตัวในปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นแล้วลงมือริเริ่มในการรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่มเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงหรือบรรเทาไปโดยภาคประชาชนเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน

### 5.2 การจัดระบบเครือข่าย (Network Organizing)

การจัดระบบเครือข่ายหลังจากมีสมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายแล้วเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าไม่มีการจัดระบบของเครือข่ายที่ดี เครือข่ายจะเริ่มแสดงอาการของการมีปัญหา เพราะจะเกิดสภาพของความสับสนวุ่นวายและความขัดแย้งระหว่างกัน อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ วิธีการทำงาน ตลอดจนการประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน การจัดระบบของเครือข่ายจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้เครือข่ายดำเนินการต่อไปอย่างราบรื่น การบริหารงานเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยคนหลายคน หลายประเภท ต่างความคิดความเห็น จึงจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายด้วย

### 5.3 การใช้ประโยชน์เครือข่าย (Network Utilizing)

การใช้ประโยชน์จากเครือข่าย เป็นผลมาจากการที่เครือข่ายได้จัดตั้งขึ้นแล้ว โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

### 5.4 การธำรงรักษาเครือข่าย (Network Maintaining)

การธำรงรักษาเครือข่ายเป็นประเด็นสุดท้ายที่จำเป็นต้องมีเพื่อรักษาความสำเร็จของเครือข่าย เพราะตราบดีที่ภารกิจของเครือข่ายยังไม่สำเร็จย่อมต้องธำรงรักษาเครือข่ายไว้ และระดับระคองให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ หลายเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นแล้วดูเหมือนจะมั่นคงในช่วงแรก แต่ผลปรากฏว่าไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ต้องปิดตัวเองลงหลังจากดำเนินการไปได้ไม่นาน และแม้ว่าหลังจากเครือข่ายได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้วก็ตาม การธำรงรักษาเครือข่ายก็ยังคงมีความจำเป็นเพื่อรักษาความยั่งยืนขององค์กร

ธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2544, หน้า 257-258) ได้กล่าวถึง การบริหารเครือข่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย มี 6 ประการ ดังนี้

1. กระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสาร เทคนิค วิธีการ ประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายมีกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องและมีการสรุปความก้าวหน้าในผลการดำเนินงานกิจกรรมของสมาชิกและเครือข่าย

2. การให้ความสำคัญแก่สมาชิกในด้านต่างๆ เป็นการพิจารณาถึงความต้องการของมวลสมาชิก การได้แลกเปลี่ยนทัศนะ มุมมองต่อการพัฒนาหรือเป้าหมายของกิจกรรมในความร่วมมือ ตลอดจนกระบวนการตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมในความร่วมมือ ตลอดจนกระบวนการตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่ายเพื่อให้สมาชิกสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติและประสานความร่วมมือได้

3. องค์การความร่วมมือและโครงสร้างเครือข่ายมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการประสานความร่วมมือ สามารถป้องกันการแทรกแซง (Dominate) จากองค์การอื่นๆ สามารถลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิกและเครือข่ายและสามารถสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงได้

4. การส่งเสริมบทบาทและการตัดสินใจของสมาชิก เครือข่ายต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้สมาชิกมีโอกาสในการตัดสินใจในขั้นต่างๆ ของการดำเนินงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และสร้างบรรทัดฐานในความร่วมมือของสมาชิก

5. การพัฒนาและระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เครือข่ายต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีการระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีแผนในการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เครือข่ายมีกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง

6. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทของเครือข่ายและมวลสมาชิก เพื่อระดมความร่วมมือและสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานแก่สมาชิกและประชาชนทั่วไป ซึ่งจะทำให้เครือข่ายดำเนินงานด้วยความมั่นคง และขยายเครือข่ายสมาชิกให้กว้างออกไปมากขึ้น

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดการจัดการเครือข่ายและการบริหารเครือข่ายของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารเครือข่าย เป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันเป็นคณะทำงานของสมาชิกเครือข่ายโดยมีผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารซึ่งบริหารในรูปแบบคณะกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบให้การประกอบกิจกรรมต่างๆ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของเครือข่ายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

## 6. ผลสัมฤทธิ์ของเครือข่าย

ผลสัมฤทธิ์ของเครือข่ายเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ มีลักษณะและปัจจัยสนับสนุน ดังต่อไปนี้

### 6.1 ลักษณะของเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ

เครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ มีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. มีแกนนำและสมาชิกที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินงานของเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีภูมิปัญญาและองค์ความรู้ของเครือข่าย
3. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายราบรื่นเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จ
4. เรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกทำให้สมาชิกได้รับความรู้และประสบการณ์ตลอดเวลา
5. ทำกิจกรรมต่อเนื่องไม่ขาดตอน
6. มีทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ และแบ่งปันกับองค์กรหรือเครือข่ายอื่นๆ ทำให้เครือข่ายสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ได้
8. มีการสื่อสารระหว่างเครือข่ายกับสมาชิกได้ง่ายสะดวกและรวดเร็ว ทำให้สมาชิกได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์
9. มีการบริหารจัดการที่ดีเหมาะสมกับการดำเนินงานของเครือข่าย ทำให้เครือข่ายดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
10. มีระบบการติดตามและประเมินงานที่มีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายอย่างเพียงพอ สามารถให้การสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกได้ทันเวลาและเหมาะสม

### 6.2 ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของเครือข่าย

ได้มีผู้เสนอปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของเครือข่ายไว้หลายท่าน ดังนี้ สมกุล ถาวรกิจ (ม.ป.ป., หน้า 15-16) เสนอว่า การดำเนินงานของเครือข่ายจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 14 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและความสามัคคีของสมาชิกเครือข่าย
2. สมาชิกมีขวัญและกำลังใจและเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ

3. ความเสียสละของสมาชิกทั้งร่างกาย สติปัญญา และทุนทรัพย์
4. มียุทธศาสตร์และการวางแผนที่ดีเหมาะสมกับสถานการณ์
5. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเป็นระยะๆ
6. ใช้กระบวนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA)
7. ผู้นำเครือข่ายมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการตัดสินใจ และประสานงานได้ดี
8. สมาชิกเครือข่ายมีคุณภาพ ทุกคนมองเห็นประโยชน์ร่วมกัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์

#### ส่วนตน

9. กิจกรรมของเครือข่าย มีการจัดการอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน
10. สมาชิกและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของเครือข่าย
11. มีการดำรงรักษาเครือข่าย
12. สมาชิกมีความศรัทธาต่อเครือข่าย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
13. ระเบียบกฎเกณฑ์ของเครือข่าย มีความเหมาะสมกับสมาชิก และการดำเนินงานของเครือข่าย
14. มีทรัพยากรเพียงพอต่อการดำเนินงานของเครือข่าย มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

อีเบอร์ฮาร์ด อี. ชูอิง (Eberherd E. Scheuing, n.d. อ้างอิงใน นฤมล นิราทร, 2543, หน้า 59-65) เสนอว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของเครือข่าย มี 6 ประการ ดังนี้

1. การมีความผูกพันระหว่างกัน (Commitment) มีอุดมการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างกันที่เกิดจากกระบวนการทำงานร่วมกัน ประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลวร่วมกัน และร่วมกันปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. การปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา (Continuous Improvement) โดยมีการประเมินความต้องการและความคาดหวังของสมาชิก จุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิกตลอดระยะเวลาการทำงาน มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของแต่ละฝ่าย การประเมินสถานการณ์ของปัญหาทั้งภายในและภายนอกเครือข่ายและการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ดีที่สุด (Benchmarking) เพื่อเปรียบเทียบผลงานของเครือข่ายกับเครือข่ายอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ผลจากการประเมินจะเป็นข้อมูลนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย

3. ความผูกพันกันระยะยาว (Long-Term Commitment) ระหว่างสมาชิกเครือข่าย มีผลต่อการปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายตลอดเวลา

4. การเสริมพลัง (Empowerment) ให้สมาชิกเครือข่ายได้มีโอกาสแสดงความสามารถ ตลอดจนใช้วิจารณญาณของตนร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ

5. การมีค่านิยมร่วมกัน (Shared Value) ของสมาชิกมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของเครือข่าย

6. ภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้นำเครือข่าย เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ในการชักจูง โน้มน้าวให้สมาชิกเห็นความสำคัญที่จะต้องกระทำร่วมกันและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน และผลสำเร็จของเครือข่าย

ธนา ประมุขกุล (2544, หน้า 4-5) เสนอว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของเครือข่าย มี 5 ประการ ดังนี้

1. ความเข้าใจ สมาชิกเครือข่ายต้องมีความเข้าใจตรงกันในเรื่องวัตถุประสงค์ของเครือข่าย บทบาทของสมาชิก กิจกรรมของเครือข่าย เครือข่ายที่ประสบความล้มเหลว นั้นเนื่องจากสาเหตุสำคัญ คือ ไม่สามารถสร้างความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างสมาชิก ทั้งวัตถุประสงค์ของเครือข่าย บทบาทของตนเอง ว่ามีบทบาทอย่างไรเป็นบทบาทหลักหรือบทบาทสนับสนุน เมื่อเครือข่ายตั้งขึ้นและได้ดำเนินการไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง สมาชิกที่ไม่เข้าใจก็ถอนตัวไป เพราะเห็นว่าเครือข่ายไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

2. ความเป็นประชาธิปไตย เครือข่ายมีการดำเนินงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระทางความคิด ทำให้ความคิดของสมาชิกมีความหลากหลาย ทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนั้น การที่จะทำให้ความแตกต่างดังกล่าวนี้อยู่กันได้อย่างราบรื่น คือ การให้เกียรติ การยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งเท่ากับการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มองเห็นทางเลือกอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากที่ตนคิดเห็น ทำให้มองเห็นจุดดีจุดด้อยของแต่ละทางเลือก ทำให้รู้จักการวิเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลจากการหลอมรวมของทุกความคิด ซึ่งเหมาะสมมากที่สุดบนพื้นฐานของการยอมรับร่วมกัน

3. ความจริงใจ การดำเนินงานของเครือข่าย มีลักษณะเป็นการประสานงานในแนวราบ ไม่ใช่การบังคับบัญชาสั่งการ ดังนั้น การเป็นสมาชิกเครือข่าย จึงเป็นแบบสมัครใจและมีความจริงใจในการทำงานร่วมกันโดยเห็นประโยชน์ร่วมกันตามวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ซึ่งบางครั้งสมาชิกอาจจะต้องเสียผลประโยชน์บางส่วนของตนให้กับเครือข่าย

4. การบริหารจัดการ เครือข่ายประกอบด้วยสมาชิกที่มีพื้นฐานหลากหลาย มารวมกันโดยอิสระ ไม่ใช้การบังคับบัญชาหรือสั่งการเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการ ดังนั้น เครือข่ายจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งการปรับเปลี่ยนภายในเครือข่าย และการติดต่อประสานงานกับ กลุ่มองค์กรภายนอกอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือจากการจัดการของเครือข่าย

5. การสื่อสาร การสื่อสารเป็นแกนกลางที่ทำให้เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงกันได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิผลของเครือข่ายเป็นการสื่อสารแบบหลายช่องทาง เชื่อมโยงระหว่างสมาชิก โดยอิสระ คล่องตัว เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันให้มากที่สุด ถึงแม้ว่า เครือข่ายจะมีระบบการสื่อสารหลักผ่านทางผู้ประสานงานอยู่แล้วก็ตาม แต่ไม่ควรกำหนดให้เป็น ระบบการสื่อสารที่ตายตัวและต้องผ่านขั้นตอนตามที่กำหนด เพราะจะทำให้เครือข่ายมีระบบที่มาก ขั้นตอน เกิดความล่าช้าและยุ่งยากในการดำเนินงาน

อนุชาติ พวงสำลี และวีรบูรณ์ วิสารทสกุล (2541, หน้า 18) มีความเห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่าย ประสบความสำเร็จ มี 8 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สมาชิกในเครือข่ายต้องมองเห็นอนาคตข้างหน้าร่วมกัน รู้และเข้าใจร่วมกันในทิศทางข้างหน้าที่จะไปด้วยกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่เช่นนั้นแล้วเครือข่าย จะไม่มีพลัง ไร้ทิศทางและเป้าหมายที่จะก้าวไปด้วยกัน

2. มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเครือข่ายมีความหลากหลายซับซ้อน และต้องร่วมสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญของ เครือข่าย

3. มีความเป็นธรรมชาติที่ไม่ใช่การแต่งตั้งจัดตั้ง แต่เป็นผลจากจิตสำนึกที่จะ ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน บนพื้นฐานของการเติบโตอย่างเป็นธรรมชาติ ยั่งยืนต่อเนื่อง สามารถร่วม แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้

4. มีความรัก ความเอื้ออาทร สมานฉันท์ การรวมกลุ่มเครือข่ายบนพื้นฐานของ ความหลากหลายและความแตกต่างของสมาชิกนั้น จำเป็นต้องสร้างขั้นบนฐานแห่งความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร และความสามัคคี เพราะเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงให้เกิด ความร่วมมืออย่างมีพลัง

5. มีองค์ความรู้และความสามารถในการแสวงหาความรู้ สติปัญญาความรู้ และจินตนาการเป็นพลังของมนุษย์ที่จะดำรงอยู่อย่างสร้างสรรค์ มีศักดิ์ศรี แก้ปัญหาและกำหนดทิศทางในอนาคต เครือข่ายจึงต้องสร้างและสะสมองค์ความรู้ที่สามารถปรับใช้และเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ทั้งยังต้องมีศักยภาพและความสามารถในการแสวงหาความรู้

6. มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพราะจะทำให้เกิดพลังเกิดปัญญาในหมู่สมาชิกเครือข่าย

7. การติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องเป็นการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นความจำเป็นที่จะทำให้เครือข่ายมีความเจริญเติบโตและขยายตัวอย่างมั่นคง

8. มีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพทั้งระบบองค์กร และสมาชิกเครือข่าย เมื่อพิจารณาจากแนวคิดผลสัมฤทธิ์ของเครือข่ายของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะของเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จและปัจจัยที่สนับสนุนให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมกัน สมาชิกและระบบความสัมพันธ์ที่ดี กิจกรรมการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการที่ดี ภาวะผู้นำ และการสื่อสารที่ดี

## 7. การติดต่อสื่อสารในเครือข่าย

### 7.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อความหมาย การสื่อข้อความ การสื่อสัมพันธ์เชื่อมโยงข่าวสาร สารสนเทศ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เดสสเลอร์ (Dessler, 1998, p. 674) ให้ความหมายการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ

บาทแมน และสเนล (Bateman and Snell, 1999, pp. G-O) ได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารว่า เป็นการส่งมอบสารสนเทศและสิ่งที่มีความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งโดยการใช้สัญลักษณ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 253) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่ง (Sender) ไปยังผู้รับ (Receiver) ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเข้าใจ

เมื่อพิจารณาจากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทศนคติ สารสนเทศต่างๆ จากผู้ส่งสารซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือองค์กรหนึ่งติดต่อไปยังผู้รับสารซึ่งอาจเป็นบุคคลหรืออีกองค์กรหนึ่งให้เข้าใจในสารหรือข้อมูลที่ตรงกัน

## 7.2 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญต่อการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการซึ่งจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยมีความสำคัญตามที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 139) กล่าวถึง ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

7.2.1 ทำให้กิจกรรมการจัดระบบมีความสอดคล้องกัน

7.2.2 ช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิด เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

7.2.3 เป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหารทางการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม

7.2.4 ทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามความรับผิดชอบได้

7.2.5 ช่วยให้การวินิจฉัย สั่งการเป็นไปด้วยความรวดเร็วแม่นยำ และถูกต้องยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร

7.2.6 ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี การจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพดีจะทำให้การทำงานดำเนินไปโดยประสานสอดคล้อง ช่วยให้เกิดความประหยัดในการปฏิบัติงานและลดอันตรายในการทำงานให้น้อยลง

7.2.7 ช่วยให้การควบคุมงานได้ผลดียิ่งขึ้น และก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2.8 ช่วยให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและในองค์กรเป็นส่วนรวม ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานย่อมดีขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานต่างมีความเข้าใจในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างดี จะสามารถเก็บข้อมูลสารสนเทศไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงานได้ดี โดยเฉพาะข้อมูลที่ทันสมัยย่อมเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานมาก

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือในการสื่อความหมาย ความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคคลในองค์กรและระหว่างองค์กร ซึ่งจะทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

## 7.3 ความมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการติดต่อที่ส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึกระหว่างบุคคล มีวัตถุประสงค์สำคัญ 6 ประการ ตามที่ วันชัย มีชาติ (2548, หน้า 138-139) ได้กล่าวไว้ดังนี้

7.3.1 เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร เป็นการแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในองค์กร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นทิศทางเดียวกัน

7.3.2 เพื่อแนะนำและสั่งการ เป็นการใช้อำนาจติดต่อสื่อสารเพื่อแนะนำและสั่งการให้เกิดการปฏิบัติ

7.3.3 เพื่อชักจูง เป็นการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงความเชื่อทัศนคติของตนเองให้เชื่อตามที่ผู้ส่งสารต้องการ

7.3.4 เพื่อสอนงาน เป็นการสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ในองค์กรต่างๆ

7.3.5 เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เป็นการโต้ตอบและสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ร่วมกัน เช่นการประชุมชี้แจง เป็นต้น

7.3.6 เพื่อความสนุกสนานและสร้างบรรยากาศ เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างความสนุกสนานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารมีความมุ่งหมายเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ส่งสาร โดยอาจมีการกำหนดและเผยแพร่เป้าหมายของกิจกรรม การพัฒนาแผนเพื่อความสำเร็จขององค์กร จักรระบบของคนและทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด การคัดเลือกการพัฒนา และการประเมินผลสมาชิกขององค์กร การนำ การสั่งการ การจูงใจ และการสร้างบรรยากาศที่บุคคลเกิดความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือ การควบคุมผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 7.4 ประเภทของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร มีการจำแนกโดยแยกตามลักษณะการติดต่อ ตามที่ ภาวดี อนันต์นารี (2551, หน้า 144) จำแนกไว้ ดังนี้

7.4.1 การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-Way Communication) เป็นการส่งข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยที่ผู้รับสารไม่มีโอกาสที่จะตอบสนองไปยังผู้ส่งสารการติดต่อสื่อสารแบบนี้ ได้แก่ การฟังวิทยุ การดูรายการโทรทัศน์ การอ่านหนังสือ ซึ่งผู้รับสารจะไม่มีโอกาสในการโต้ตอบไปยังผู้ส่งสาร ทั้งนี้การติดต่อสื่อสารต้องเหมือนกันทั้งข่าวสารที่ส่งและที่ได้รับฟัง

7.4.2 การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารสองทางที่มีการโต้ตอบระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสาร คือ ผู้รับสารมีส่วนร่วมในกระบวนการรับข่าวสารและก่อให้เกิดการป้อนกลับไปยังผู้ส่งสาร การติดต่อสื่อสารแบบนี้แต่ละฝ่ายจะเป็นทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร การป้อนกลับข้อมูลจากผู้รับสารจะช่วยให้ผู้ส่งสารได้รับความหมายในข้อมูลที่ได้ส่งแก่ผู้รับสารแจ่มชัดขึ้น ซึ่งการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ



ตาราง 3 (ต่อ)

เครือข่าย	นักวิชาการและ นักการศึกษา								เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค
	เกียรติศักดิ์ เกียรติศักดิ์ศักดิ์	สนทยา พลศรี	ธีรพงษ์ แก้วทางงษ์	สมภูล ถาวรภัก	ธนา ประมุขกุล	อนุชาต พวงสำลี และวิรุณรัตน์ วิสาทรกุล	สุวิมล ไพฑ์กลิ่น	ภากรดี อนันต์นาวิ	
7. การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ใน เครือข่าย		✓							
8. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	✓								
9. การติดต่อสื่อสาร		✓	✓		✓	✓	✓	✓	การเชื่อมโยง ความร่วมมือ ทางวิชาการ
10. การติดต่อสื่อสารทางเดียว							✓		
11. การติดต่อสื่อสารสองทาง							✓		
12. การติดต่อสื่อสารภายใน							✓		
13. การติดต่อสื่อสารภายนอก							✓		

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เครือข่ายและสรุปเพื่อประยุกต์ใช้เป็นเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ได้ดังนี้

เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เป็นหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือทางวิชาการกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคซึ่งเป็นเครือข่ายระดับองค์กรที่มีลักษณะเครือข่ายแบบผสมที่ทุกหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือทางวิชาการกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคมีอิสระในการติดต่อประสานงานกันโดยตรง และ 2) การเชื่อมโยงความร่วมมือทางวิชาการ ใช้การติดต่อสื่อสารประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือทางวิชาการกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคตามขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

## แนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการ

### 1. ความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน เพราะหน้าที่หลักของโรงเรียน คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่นักเรียน นักวิชาการศึกษาและนักการศึกษาหลายท่านจึงได้กล่าวถึงความหมายของงานวิชาการ ดังนี้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2544, หน้า 65) กล่าวถึงงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาและหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน งานด้านปรับปรุงการเรียนการสอน และงานด้านการวัดและประเมินผล

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546, หน้า 22) ได้กล่าวถึงงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการ คือ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า, 21) กล่าวถึง งานวิชาการว่าหมายถึง งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษาและงานอื่นๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายของงานวิชาการที่กล่าวไปแล้วสรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง งานหลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมพัฒนากระบวนการเรียนการสอนทุกชนิด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

### 2. ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบข่าย หมายถึง ขอบเขต ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Scope คือ การกำหนดกรอบของการทำงานให้อยู่ในวงจำกัด เพื่อส่งผลให้งานที่ดำเนินการนั้นมีความสมบูรณ์ครบถ้วนก่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมทั้งผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงาน ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-35) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 9-18) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอบข่ายงานวิชาการ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านการเรียนการสอน
3. ด้านการประเมินผลการเรียน
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. ด้านการวิจัยและพัฒนา
7. ด้านโครงการทางวิชาการอื่นๆ
8. ด้านระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

กฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29-30) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กรหน่วยงาน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปริญญา ทวนไกรพล (2551, หน้า 23) กล่าวถึง ขอบข่ายงานวิชาการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การพัฒนาวิจัย
3. การพัฒนาการประเมินมาตรฐานและควบคุมคุณภาพการศึกษา
4. การพัฒนางานทะเบียนนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิดขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของนักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษา สามารถวิเคราะห์และสรุปเป็นขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์และสรุปขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา	นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา							ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค
	นิพนธ์ กิณรงค์	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์	สันติ บุญภิรมย์	กมล ภูประเสริฐ	บริญดา ทวนไกรพล	กระทรวงศึกษาธิการ	กฎกระทรวง ฯ	
ขอบข่ายงานวิชาการ								
1. หลักสูตร	✓	✓	✓	✓		✓		
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	ด้าน การพัฒนา หลักสูตร
3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น							✓	
4. การคัดเลือกหนังสือและแบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา							✓	
5. การจัดการเรียนการสอน	✓		✓	✓			✓	
6. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						✓	✓	
7. กระบวนการถ่ายทอดความรู้		✓						
8. การพัฒนาวิธีการสอน			✓					ด้าน การจัด การเรียน การสอน
9. การปรับปรุงการเรียนการสอน	✓							
10. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา		✓	✓			✓	✓	
11. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
12. การนิเทศการศึกษา						✓	✓	
13. การนิเทศภายในสถานศึกษา				✓				
14. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						✓	✓	ด้าน การสนับสนุน การฝึกฝน การทำวิจัย
15. การวิจัยและพัฒนา								
16. การพัฒนางานวิจัย					✓			

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ขอข่ายงานวิชาการ	นิพนธ์	กิตติบัตร	สุนทรียะ	กมล	ปฏิบัติน	การตรวจ	กฎ	ขอข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค
	กิตติบัตร	สุนทรียะ	กมล	ปฏิบัติน	การตรวจ	กฎ		
17. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้						✓	✓	ด้าน การสนับสนุน แหล่งเรียนรู้ และวิทยาการ
18. การส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้และวิทยาการ							✓	
19. การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ				✓				ด้าน การพัฒนาครู
20. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ				✓				
21. โครงการทางวิชาการอื่นๆ				✓				
22. งานอื่นๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ			✓					
23. การประกันคุณภาพการศึกษา	✓	✓						ด้าน ความร่วมมือ อื่นๆ ที่ช่วยพัฒนา ศักยภาพของ นักเรียน
24. การแนะแนวการศึกษา						✓	✓	
25. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา						✓	✓	
26. การพัฒนาการประเมินมาตรฐานและ ควบคุมคุณภาพการศึกษา					✓			
27. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ						✓	✓	

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ขอข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสรุปเพื่อประยุกต์ใช้เป็นขอข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ได้ดังนี้

ขอข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค เป็นกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการซึ่งดำเนินการร่วมกันระหว่างโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคกับหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการสนับสนุนการฝึกฝนการทำวิจัย 4) ด้านการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และวิทยาการ 5) ด้านการพัฒนาครู และ 6) ด้านความร่วมมืออื่นๆ ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหาร

ความหมายของ คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ(Management) สามารถใช้แทนกันได้ โดยจะใช้คำว่า การบริหาร ในบริบทขององค์กรภาครัฐ และคำว่า การจัดการ ในบริบทขององค์กรภาคธุรกิจ (Massie and Douglas อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 2) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายต่างๆ ไว้ดังนี้

Husen and Postlewaite (1994, p. 213) ให้ความหมายคำว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการประสานงานองค์ประกอบหรือปัจจัยการผลิตที่มุ่งไปสู่ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2544, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหาร คือ การร่วมมือกันทำงานระหว่างคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ในการร่วมมือทำงานนั้น จะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้า ที่เรียกว่า ผู้บริหาร และการร่วมมือกันนั้น จะจัดอยู่ในรูปองค์กรประเภทต่างๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ที่มีในองค์กรนั้นๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 3-5) ให้ความหมายของ การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 1-2) กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์ เพราะมีหลักการบริหารซึ่งเป็นการนำความรู้มาประกอบรวมกันเป็นระบบ มีหลักการมีกฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่ได้รับมาจากการศึกษาค้นคว้า ส่วนการบริหารเป็นศิลป์ เพราะการบริหารมีการใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจโดยพยายามผสมผสานความสามารถต่างๆ รวมทั้งหลักการและทฤษฎีที่ได้ศึกษามาลงสู่การปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ณิรดา มนตรีวัฒนา (2553, หน้า 45) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานโดยอาศัยผู้ขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

เมื่อพิจารณาจากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานเป็นกลุ่มหรือคณะทำงานโดยมีผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับผิดชอบหน้าที่บริหารจัดการในหน่วยงานหรือกิจกรรมต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างกันทุกภาคส่วน

## 2. การบริหารในรูปคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล

การบริหารในยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคคลหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบอันเกิดจากการตัดสินใจทางการบริหาร การเปิดโอกาสให้องค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการมีส่วนในการวินิจฉัย ตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบาย กรอบและแนวทางสำคัญในการบริหาร จะเกิดผลดีต่อการบริหารมากกว่าการตัดสินใจเพียงลำพังจากผู้บริหารเพียงคนเดียว ดังนั้น การบริหารเครือข่ายซึ่งประกอบด้วยสมาชิกเครือข่ายจากหลายหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหารที่มีตัวแทนสมาชิกเครือข่ายจากหน่วยงานต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเครือข่าย ซึ่งการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยการบริหารในรูปคณะกรรมการหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารโดยองค์คณะบุคคล

พิชญ์ ตูลสุข (2548, หน้า 29-31) กล่าวถึงการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลว่าเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหาร จะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผลกระทบของการดำเนินการด้วย ดังนี้

### 2.1 ความหมายของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคล คือ รูปแบบการบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนแนวทางต่างๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานบังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมดังกล่าวอาจดำเนินการได้ 2 ช่องทาง คือ

2.1.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปร่วมเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารโดยตรงหรือคัดเลือกตัวแทนกลุ่มของตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม

2.1.2 องค์คณะบุคคลทางการบริหารนั้นๆ แต่งตั้งให้ทำหน้าที่แทนสมาชิก เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

### 2.2 ความจำเป็นในการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคลหรือการบริหารในรูปคณะกรรมการเป็นการเปิดโอกาสให้องค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัย ตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางสำคัญที่จะเกิดผลดีต่อการบริหาร คือ

2.2.1 ทำให้การบริหารมีความรอบคอบมากกว่าการวินิจฉัยโดยคนเพียงคนเดียวหรือโดยคนบางกลุ่มเท่านั้น

2.2.2 เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยไม่ผูกพันไว้กับบุคคลหรือผู้นำเพียงคนเดียว

2.2.3 ช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพราะทุกฝ่ายทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดถือความเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มเป็นแนวทางการบริหาร

2.2.4 ช่วยลดความขัดแย้งในการบริหารเพราะทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นอันเป็นเหตุผลที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหาร

2.2.5 ช่วยสร้างดุลยภาพของการจัดการระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ

2.2.6 ลดโอกาสของความผิดพลาดในการใช้ดุลยพินิจหรือการตัดสินใจ เพราะการบริหารโดยองค์คณะบุคคลใช้ข้อมูลประกอบเหตุผลในการตัดสินใจที่ซับซ้อนมากขึ้น

### 2.3 ลักษณะขององค์คณะบุคคลในการบริหาร

เนื่องจากการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษาประกอบด้วย คณะกรรมการที่มาจากตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประยูกต์หลักการประชาธิปไตยมาใช้ มีลักษณะดังนี้

2.3.1 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามาบริหาร โดยผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและไม่เข้าไปควบคุมหรือชี้นำ

2.3.2 เปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีเสรีภาพในการออกความเห็นและตัดสินใจโดยอิสระภายใต้บทบาทที่กฎหมายกำหนด

2.3.3 เปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นโดยเท่าเทียม ไม่ว่าจะป็นกรรมการตัวแทนของฝ่ายใดๆ

2.3.4 เปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนได้ร่วมมือกัน มีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในคณะกรรมการ

### 2.4 องค์ประกอบสำคัญของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล เปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจจากการอภิปรายถึงเหตุผลการดำเนินการ ประกอบข้อมูล ข้อเท็จจริง จึงไม่ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือภูมิหลังของบุคคล ผลของการใช้ดุลยพินิจจึงรอบคอบและมีความเสี่ยงน้อย แต่มีข้อจำกัด คือ ความล่าช้าในการดำเนินการ องค์ประกอบขององค์คณะบุคคล มีดังนี้

2.4.1 ประธานกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาโดยการคัดเลือกจากกรรมการที่เป็นตัวแทนฝ่ายต่างๆ เนื่องจากประธานกรรมการมีความสำคัญต่อการควบคุมการประชุมเพื่อตัดสินใจเรื่องต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร เป็นที่ยอมรับของกรรมการทั่วไปและมีความเป็นประชาธิปไตย

2.4.2 รองประธานกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาเช่นเดียวกับประธานกรรมการ เพื่อทำหน้าที่แทนประธานกรรมการ เมื่อประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

2.4.3 กรรมการ จำนวนขึ้นอยู่กับตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ที่มาร่วมในองค์คณะบุคคล

2.4.4 กรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน ต่อ 1 องค์คณะบุคคล มาจากกรรมการโดยตำแหน่ง มีหน้าที่จัดเตรียมการประชุมและนำผลการประชุมไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหาร

## 2.5 หลักการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

หากมุ่งหวังประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล ต้องใช้หลักการประชาธิปไตยเป็นหลักในการบริหาร ดังนี้

2.5.1 ต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์คณะบุคคลเพื่อให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.2 ต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์คณะบุคคลหรือภารกิจที่ปฏิบัติ เพราะการทำกิจกรรมและการใช้ดุลยพินิจต้องใช้การปรึกษาหารือ การพบปะ หรือการประชุม หากคณะบุคคลไม่มีความรับผิดชอบอาจทำให้กิจกรรมล่าช้าหรือปฏิบัติไม่ได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

2.5.3 ต้องถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพราะองค์คณะบุคคลเป็นตัวแทนของทุกฝ่าย

2.5.4 ต้องบริสุทธิ์ใจต่อภารกิจของหน่วยงานที่เป็นองค์คณะบุคคล และไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพรรคพวก

## 2.6 แนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า 2-3) กล่าวว่า การบริหารโดยองค์คณะบุคคล ผู้เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการอาจสับสนในการใช้อำนาจและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ จึงมีหลักในการปฏิบัติดังนี้

### 2.6.1 การบริหารโดยองค์คณะบุคคล มี 2 ฝ่าย ได้แก่

- 1) ฝ่ายสำนักงาน เป็นฝ่ายปฏิบัติงานประจำและทำหน้าที่บริหารงานโดยตรง
- 2) ฝ่ายคณะกรรมการ เป็นฝ่ายบริหารทางอ้อม ใช้อำนาจบริหารทางการประชุม วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ฝ่ายสำนักงานนำไปดำเนินการ

2.6.2 บทบาทของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการถูกกำหนดไว้ชัดเจน ต้องยึดถือบทบาทหน้าที่ตามที่ระเบียบกฎหมายให้ปฏิบัติ หากไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่จะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติได้

2.6.3 ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการต้องประสานการทำงานให้เข้ากัน โดยยึดจุดหมายปลายทาง คือ ผลสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพของงาน และประโยชน์ต่อประชาชนเป็นหลัก

2.6.4 การใช้อำนาจของคณะกรรมการในการตัดสิน วินิจฉัย หรือ วางนโยบายใดๆ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นเหตุเป็นผลและความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ทั้งนี้ ต้องใช้การประนีประนอมเป็นหลัก ควรหลีกเลี่ยงการใช้มติหรือการลงคะแนนในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ เพราะสังคมขององค์คณะบุคคลมีลักษณะคับแคบ ไม่ควรเกิดการเสียหน้าหรือแพ้ชนะกันในที่ประชุม

2.6.5 ผู้บริหารในฐานะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการต้องมีทีมงานรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงเสนอต่อที่ประชุมพร้อมชี้แจงเหตุผลที่ชัดเจน

## 2.7 ประเภทและบทบาทของคณะกรรมการ

คู่มือการปฏิบัติงาน ชื่อ ยูไนเต็ท เวย์ ออฟ แคนาดา (United Way of Canada-board basic manuals, n.d. อ้างอิงใน นิรดา มนตรีวิธนา, 2553, หน้า 42-44) ได้จำแนกประเภทของคณะกรรมการตามบทบาทหน้าที่และลักษณะเฉพาะ ดังนี้

### 2.7.1 คณะกรรมการกลุ่มชน (Collectives)

- 1) จัดให้กลุ่มคนที่มีความคิดใกล้เคียงกันมีโอกาสทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะพวกตน
- 2) เพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบและความทุ่มเทอย่างสูงให้สมาชิกแต่ละคนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นๆ
- 3) คนในกลุ่มชน เป็นคณะกรรมการ

4) แบ่งปันความรับผิดชอบกันในการกำหนดนโยบาย จัดการ และดำเนินงานในหน้าที่ต่างๆ ระหว่างคณะกรรมการ และผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่จัดโครงสร้างตามลำดับชั้น

5) มีอำนาจการตัดสินใจที่เท่าเทียมกัน

6) อาจจะพัฒนาเป็นกลุ่มย่อย หรือระดับชั้นแบบไม่เป็นทางการ

7) ต้องการการกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน (clear teams of reference) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการสร้างวงล้อการขับเคลื่อนขึ้นมาใหม่ และเพื่อความมั่นใจได้ว่าจะมีการแสดงบทบาทที่สำคัญต่างๆ

8) ถูกจูงใจหรือขับเคลื่อนอย่างรุนแรงด้วยค่านิยมของบุคคล

### 2.7.2 คณะกรรมการดำเนินงาน (Administrative Boards or Working Boards)

1) กำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน

2) สมาชิกของคณะกรรมการ เป็นกรรมการในคณะทำงานต่างๆ เช่น งานจัดกิจกรรม งานเอกสาร งานช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นต้น

3) มีลักษณะโดยทั่วไปเป็นรูปแบบองค์กรขนาดเล็ก

4) สมาชิกในคณะกรรมการจะสมัครใจทำงานนั้นๆ

5) ไม่มีผู้อำนวยการเข้าไปอยู่ในระดับประสานงานหรือระดับบริหารสูงสุดของคณะกรรมการ

6) สมาชิกของคณะกรรมการมีภาระงานที่หนักกว่าสมาชิกอื่นๆ ขององค์กร

7) ถ้ามีบุคลากรในองค์กรเป็นสมาชิกในคณะกรรมการดังกล่าว อาจเกิดความสับสนในบทบาทของการเป็นกรรมการกับการเป็นบุคลากร

### 2.7.3 คณะกรรมการนโยบาย (Policy Boards)

1) กำหนดนโยบายและกำกับติดตามว่าวิธีดำเนินงานตามนโยบายได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

2) แต่งตั้งผู้บริหารสูงสุด รวมทั้งนิเทศ ประเมิน และอนุมัติการให้ออกจากงาน

3) มีบุคลากรที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติและดำเนินงานตามโครงการต่างๆ

4) มีคณะทำงานต่างๆ หลายคณะ ซึ่งรวมทั้งคนที่ไม่ใช่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการระดับนโยบายด้วย

5) สื่อสารกับคนในองค์กรโดยผ่านผู้บริหารสูงสุดขององค์กร

6) กำหนดประเด็นสำคัญต่างๆ สำหรับโครงการหลัก เช่น แผนการจัดสรรงบประมาณ การกำกับติดตาม การประเมินผล

7) จัดการด้านการเงิน รวมทั้งการจัดหารายได้เพิ่ม

8) รับผิดชอบการสนับสนุนและการประชาสัมพันธ์องค์กร

9) ต้องจัดให้มีค่านิยมของความรับผิดชอบต่อหน้าที่สำหรับบุคลากรและคณะกรรมการ

10) ต้องคิดเชิงกลยุทธ์ (มองภาพกว้าง)

#### 2.7.4 คณะกรรมการบริหารจัดการนโยบาย (Policy Governance Boards)

1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับทุกเรื่อง ทั้งส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการทำงานและที่เกี่ยวกับเป้าหมายของงาน

2) แต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดขององค์กร รวมทั้งนิเทศ ประเมิน และอนุมัติการให้ออกจากงาน

3) ผู้บริหารสูงสุดเข้าร่วมปฏิบัติการในทุกๆ เรื่อง

4) อาจจะมีคณะทำงานฝ่ายต่างๆ หรือไม่มีก็ได้ เพราะโดยทั่วไปบุคลากรจะทำงานนั้นๆ อยู่แล้ว

5) มีหัวหน้างานจำนวนไม่มาก

6) เน้นความเป็นเอกภาพในการลดขนาดของคณะกรรมการ ความเป็นไปได้ของการมีตัวแทนที่แตกต่างกันและมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

7) ต้องกำกับติดตามการทำงานของผู้บริหารสูงสุดขององค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าเขากำลังผลักดันให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่คณะกรรมการปรารถนา

### 2.8 ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า 23-27) กล่าวว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีปัจจัย ดังนี้

#### 2.8.1 ปัจจัยภายในหน่วยงาน

ปัจจัยภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณของสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ว่ามีมากน้อยเพียงใด

1) ความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรับผิดชอบต่อเสรีภาพหรือความเป็นอิสระที่บุคลากรแต่ละคนมีหรือได้รับในการปฏิบัติหน้าที่

- 2) ความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อผลสำเร็จของงาน หมายถึง ระดับการสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าที่จะเสี่ยงและแสวงหาความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ
- 3) การประสานงาน หมายถึง ระดับการส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กร
- 4) การสนับสนุนทางการบริหาร หมายถึง ระดับการสนับสนุนของผู้บริหารด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ตลอดจนการสนับสนุนที่ผู้บริหารจัดให้ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
- 5) ทิศทาง หมายถึง ระดับการสนับสนุนของหน่วยงานที่ช่วยสร้างความชัดเจนในเรื่องวัตถุประสงค์และความคาดหวังทางการปฏิบัติที่มีต่อบุคลากร
- 6) การควบคุม หมายถึง ปริมาณของกฎระเบียบที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ดี
- 7) ระบบการให้ผลตอบแทน หมายถึง ระดับของความสอดคล้องระหว่างการให้บำเหน็จความชอบกับผลงานของบุคลากร
- 8) ความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง ระดับของการสนับสนุนให้บุคลากรได้เปิดใจที่จะคุยเรื่องความขัดแย้งอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา
- 9) กระสวน (pattern) ของการสื่อสาร หมายถึง ระดับของความเข้มงวดที่มีต่อการสื่อสารอย่างเป็นทางการ ตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งถ้ามีมากก็จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

### 2.8.2 ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน

ปัจจัยภายนอก หมายถึง สิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในแง่บวกและลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นการสนับสนุน ปัจจัยภายนอกในด้านบวก หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว ส่งผลดีต่อการบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล มีดังนี้

- 1) นโยบาย หมายถึง ระดับคุณภาพของนโยบาย ซึ่งหน่วยเหนือมอบให้องค์กรนำไปปฏิบัติ ถ้าเป็นนโยบายที่ดีจะเป็นสิ่งส่งเสริมองค์กร
- 2) การมีส่วนร่วมของชุมชน ถ้าชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมาก เช่น เข้ามาเป็นกรรมการ มาร่วมให้ความคิดเห็นในการทำงานของโรงเรียน ก็จะเป็นสิ่งสนับสนุนต่อการบริหารขององค์กร
- 3) การสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การช่วยเหลือทางด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์หรือแม้แต่ความเชี่ยวชาญ เช่น เข้ามาเป็นครูพิเศษ เป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

4) สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมดี มีความสงบ ปลอดภัย สะอาด ร่มรื่น ย่อมเป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน

### 2.8.3 ปัจจัยด้านผู้บริหาร

ประสิทธิผลของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นเรื่องสำคัญ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น อาจทำให้สไตล์การบริหารไร้ประสิทธิภาพ ในการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรมีแบบแผนภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) เน้นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์
- 2) มุ่งอนาคตและมีสายตากว้างไกล มีวิสัยทัศน์
- 3) การทำงานเป็นกลุ่ม
- 4) มีสัตยาตญาณ
- 5) การแก้ปัญหาทั้งหมดอย่างเป็นระบบ
- 6) ความรู้ด้านเทคนิค
- 7) นักวางแผนกลยุทธ์

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดการบริหารในรูปคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารในรูปคณะกรรมการ เป็นรูปแบบการบริหารที่มีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการ มีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ เพื่อให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวแทนบุคคลจากหลายหน่วยงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเพื่อร่วมกันรับผิดชอบ ระดมสติปัญญา ความคิด และประสบการณ์เพื่อร่วมมือกันบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสามารถวิเคราะห์และสรุปเป็นคณะกรรมการบริหาร ดังตาราง 5

## ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์และสรุปคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหาร	นักวิชาการและนักการศึกษา				คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค
	พิเศษ ตุลาคม	ประกอบ กุลเกลี้ยง	สิทธิพร ติมบริบูรณ์	ณิรดา มนต์วิวัฒนา	
1. คณะกรรมการ	✓				องค์ประกอบ ของ คณะกรรมการ
2. ประธานกรรมการ	✓				
3. รองประธานกรรมการ	✓				
4. กรรมการ	✓				
5. กรรมการและเลขานุการ	✓				
6. หน้าที่ความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ปฏิบัติ	✓			✓	บทบาทหน้าที่ ของ คณะกรรมการ
7. การวางนโยบาย		✓	✓	✓	
8. การจัดการทางการเงินและจัดหารายได้				✓	
9. การวินิจฉัย		✓	✓		
10. การตัดสินใจ		✓	✓	✓	
11. การกำกับติดตาม				✓	
12. การประเมินผล				✓	
13. การยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	✓				
14. การยึดถือหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ	✓				

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คณะกรรมการบริหารและสรุปเพื่อประยุกต์ใช้เป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ได้ดังนี้

คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค เป็นองค์คณะบุคคลซึ่งเป็นผู้แทนของสมาชิกเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ทำหน้าที่ดำเนินการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคในรูปคณะกรรมการ ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการ คือ ตำแหน่งการบริหารในรูปคณะกรรมการ ได้แก่ 1.1) ประธานกรรมการ 1.2) รองประธานกรรมการ 1.3) กรรมการ และ 1.4) กรรมการและเลขานุการ ซึ่งมาจากผู้แทนของสมาชิกเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

2. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ คือ หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์คณะบุคคลที่เป็นผู้แทนของสมาชิกเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการต่อภารกิจในการดำเนินการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

### 3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

#### 3.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นภาวะผู้นำอีกประเภทหนึ่งที่มีการศึกษากันในปัจจุบัน ตามที่ Robbin (2003, pp. 344-345) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์ และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 195-196) ได้สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์แตกต่างจากการกำหนดทิศทางอนาคตในรูปแบบอื่นหลายประการ คือ วิสัยทัศน์มีความชัดเจนและมีอิทธิพลต่อจินตนาการ เป็นการเสนอวิถีทางใหม่เพื่อการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ดั้งเดิมให้ดีขึ้น วิสัยทัศน์ยังมีการเชื่อมต่อระหว่างสิ่งที่พึงปรารถนากับแนวทางการปฏิบัติซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถรับรู้ได้และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นจริง หากมีการสื่อสารอย่างเหมาะสม วิสัยทัศน์จะแทรกซึมเข้าไปในอารมณ์ความรู้สึกของผู้ตามและจะเปลี่ยนสภาพจิตใจของผู้ตามให้เกิดความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนองค์กรและสานสายใยสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้ตาม ผู้นำ การปฏิบัติงาน และองค์กร

คุณลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบหลัก คือ เน้นค่านิยม (Value Centered) สามารถทำให้เป็นจริงได้ (Realizable) สร้างแรงดลใจ (Inspirational) และมีลักษณะพิเศษ (Unique) ที่แตกต่างจากองค์กรอื่น วิสัยทัศน์จะล้มเหลวถ้าหากไม่เสนอทัศนะต่ออนาคตให้

มีความชัดเจน และปฏิบัติได้สำหรับองค์กรและสมาชิก วิทยุทัศน์ที่พึงปรารถนาจะสอดคล้องกับ เวลาและสถานการณ์และสะท้อนลักษณะพิเศษขององค์กร สมาชิกขององค์กรจะต้องเชื่อว่า วิทยุทัศน์สามารถบรรลุและเป็นจริงได้ วิทยุทัศน์ควรจะถูกรับรู้ในฐานะเป็นสิ่งที่ท้าทายแต่สามารถทำได้ วิทยุทัศน์ที่มีการสื่อสารชัดเจนและมีจินตนาการที่ทรงพลังมีแนวโน้มทำให้ผู้ตามเข้าใจและยอมรับได้ง่าย

ทักษะ 3 ประการที่ผู้นำเชิงวิทยุทัศน์ควรแสดงออกมา

1. ผู้นำมีความสามารถในการอธิบายวิทยุทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็น ต้องทำให้วิทยุทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิทยุทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น

2. ผู้นำมีความสามารถด้านภาษาและจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิทยุทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตามได้ปฏิบัติตามและเมื่อมีการประสานพลังกัน อย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์กรก็จะมีพลังขับเคลื่อนให้บรรลุวิทยุทัศน์ได้ในที่สุด

3. ผู้นำมีทักษะที่สามารถขยายวิทยุทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิทยุทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ ผู้นำจะต้องทำให้วิทยุทัศน์มีความหมาย ต่อหน่วยงานย่อยทุกหน่วยในองค์กรเพื่อให้ทราบว่าจะต้องทำอะไร ส่งเสริมเป้าหมายและวิทยุทัศน์ขององค์กรอย่างไร

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิทยุทัศน์ที่นักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวไว้ สามารถสรุปสาระสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิทยุทัศน์ว่า ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารองค์กร จำเป็นต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรได้ชัดเจนว่าจะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันได้อย่างไร สามารถสื่อสารภาพอนาคตให้บุคคลในองค์กรเข้าใจตรงกันได้ และสามารถโน้มน้าวสมาชิกในองค์กรให้เชื่อว่าภาพอนาคตสามารถบรรลุ และเป็นจริงได้จนนำไปสู่การบรรลุวิทยุทัศน์ที่ตั้งไว้

### 3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Instructional Leadership ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่นักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ ให้ความสนใจและ ทำการศึกษาภาวะผู้นำประเภทนี้

#### 3.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกันและความหมายที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ธิดาวลัย์ เสดะจันท์ (2541, หน้า 22) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การกระทำหรือการทำหน้าที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนา งานด้านวิชาการ โดยการริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุญเจือ เสียงวัฒนะ (2546, หน้า 19) สรุปความหมาย ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้วยการบริหารการนำ กลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนางานและส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

คาร์เตอร์และโคลท์ซ (Carter and Klotz, 1990, p. 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการโดยครูผู้สอนถือว่าเป็นผู้นำทางวิชาการในการ พัฒนานักเรียน และผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะยึดถือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนางานวิชาการและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรและการสอน

เมื่อพิจารณาจากความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ด้านวิชาการโดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู รวมทั้งการส่งเสริม และพัฒนางานวิชาการด้านอื่นๆ ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 3.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการและบทบาทผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ

รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหาร โรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่เข้มแข็งเพื่อ ปฏิบัติการบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพด้วยการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาสใช้ ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานวิชาการโรงเรียนเป็นหลักและจะทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนมีมากขึ้น

สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543, หน้า 90) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาพลักษณ์ใหม่เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติตัวเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนและต้องนำบุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักและให้ความสำคัญกับงานวิชาการ งานวิจัยและการศึกษาค้นคว้าหาความรู้

ทรัสต์ (Trusty, 1986) กล่าวว่า บทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (Instructional Leadership of School Administrators) มี 17 ประการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังสูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเชาวน์ปัญญาของนักเรียน
11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาแก้ไขปัญหาด้านวินัย

14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหา  
ด้านวินัยของนักเรียน

15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา

16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม

17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทาง  
วิชาชีพ

เซย์ฟาร์ท (Seyfarth, 1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นหน้าที่  
ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาและการใช้  
หลักสูตร การนิเทศการศึกษา การกำหนดเป้าหมาย การสนับสนุนและส่งเสริมครูในการจัดกิจกรรม  
การเรียนการสอน การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาสภาพการทำงาน  
ของครู การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นที่น่าพอใจ การอำนวยความสะดวกเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่  
จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
3. การจัดโครงการสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 20) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำทาง  
วิชาการไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูป

การเรียนรู้

4. มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาตนเอง  
และให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

5. แสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา

เมื่อพิจารณาจากความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการและบทบาทของ  
ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ สรุปได้ว่า ภาวะ  
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงโดยการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นในด้านวิชาการและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### 4. กระบวนการบริหาร

ผู้บริหารย่อมต้องมีภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ (Function of Administration) หรือต้องมีกระบวนการบริหารงานที่จะยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติกิจกรรมทางการบริหารตามที่ จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 34-39) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 15-17) ได้สรุปแนวคิดกระบวนการบริหารของนักบริหารหลายท่าน ไว้ดังนี้

4.1 **องรี ฟาโยล์ (Henri Fayol)** บิดาแห่งการบริหารเชิงจัดการ ได้แบ่งหน้าที่และขั้นตอนของการบริหารไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 การวางแผน (To Plan) คือ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ แล้วกำหนดแผนปฏิบัติงานไว้

4.1.2 การจัดองค์กร (To Organize) คือ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดโครงสร้างของงานและอำนาจหน้าที่ของบุคคล

4.1.3 การบังคับบัญชา (To Command) คือ กระบวนการเกี่ยวกับการวินิจฉัย สั่งการ การตัดสินใจ การมอบหมายหน้าที่การงาน การนิเทศงาน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำ

4.1.4 การประสานงาน (To Coordinate) คือ ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน การจัดระเบียบงานให้เรียบร้อย สอดคล้องกลมกลืนกันเพื่อให้งานสมดุลและบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การประสานงานเปรียบเสมือนตัวกลาง นำพินเฟืองของบรรดากิจกรรมทั้งหลายให้สอดคล้องต้องกันเพื่อให้งานดำเนินต่อไปด้วยความกลมกลืนราบรื่นและเรียบร้อย

4.1.5 การควบคุมงาน (To Control) คือ การกำกับงานและตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานได้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่โดยอาศัยการรายงานและงบประมาณเป็นเครื่องมือ

4.2 **ลูเธอร์ กุลิกและลินดอลล์ เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick)** ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB ซึ่งองค์การทางการบริหารการศึกษาได้นำแนวคิดนี้มาใช้อย่างแพร่หลาย ดังนี้

4.2.1 การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์กรจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4.2.2 การจัดองค์กร (Organizing) คือ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

4.2.3 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาการพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

4.2.4 การอำนวยการ (Directing) คือ การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

4.2.5 การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4.2.6 การรายงาน (Reporting) คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

4.2.7 การจัดงบประมาณ (Budgeting) คือ การใช้จ่ายเงิน การควบคุม การใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

4.3 สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators-AASA) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.3.1 การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา

4.3.2 การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) คือ การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน

4.3.3 การกระตุ้น (Stimulating) คือ การให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน

4.3.4 การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานความร่วมมือ

4.3.5 การประเมินผล (Evaluating) คือ การประเมินผลงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน

4.4 เจสซี บี.เซียร์ (Jesse B. Sears) ให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.4.1 การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการล่วงหน้า

4.4.2 การจัดองค์กร (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งหน้าที่

4.4.3 การอำนวยการ (Directing) คือ การอำนวยการ สั่งการ และมอบหมายงาน

4.4.4 การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน

4.4.5 การควบคุมงาน (Controlling) คือ การควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.5 **รัสเซลล์ ที. เกรก** (Russell T. Gregg) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

4.5.1 การตัดสินใจ (Decision Making) คือ การตัดสินใจเพื่อดำเนินการ

4.5.2 การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนปฏิบัติการตามแนวทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้ว

4.5.3 การจัดองค์กร (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างการบริหารงาน

4.5.4 การติดต่อสื่อสาร (Communicating) คือ การสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

4.5.5 การใช้อิทธิพล (Influencing) คือ การจูงใจให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4.5.6 การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานความร่วมมือ

4.5.7 การประเมินผล (Evaluating) คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

4.6 **แคมป์เบล และคณะ** (Campbell and others) ได้แบ่งกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.6.1 การตัดสินใจ (Decision Making) คือ การตัดสินใจสั่งการเพื่อดำเนินการ

4.6.2 การจัดโปรแกรม (Programming) คือ การปฏิบัติตามโครงการที่กำหนดไว้

4.6.3 การกระตุ้น (Stimulating) คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.6.4 การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานความร่วมมือ

4.6.5 การประเมินผล (Appraising) คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.7 **ฮาโรลด์ คูนท์ และซีริล โอ ดอนเนลล์** (Harold Koontz and Cyril O'Donnell) ให้ความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโดยแยกจากกันโดยหน้าที่และภารกิจ แต่จะดำเนินไปเป็นกระบวนการตามลำดับ และเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันตามระบบบริหาร ดังนี้

4.7.1 การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

4.7.2 การจัดองค์กร (Organizing) คือ การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภท ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมาบูรณาการเพื่อดำเนินการตามแผนงาน

4.7.3 การจูงใจ (Motivating) คือ การกระตุ้นที่จะให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การอำนวยความสะดวก (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4.7.4 การควบคุมงาน (Controlling) คือ การติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ กระบวนการบริหารที่เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายทุกองค์กร คือ กระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ หรือ “วงจรมะมิ่ง” (Deming Cycle)

4.8 **เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง** (Edwards Deming, n.d. อ้างอิงใน ชนินทร์ แสงแก้ว, 2546, หน้า 34) ได้เสนอขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ “วงจรมะมิ่ง” ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.8.1 การวางแผนและการจัดทำแผน (Plan: P)

- 1) ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วกำหนดหัวข้อควบคุม
- 2) กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อ
- 3) กำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4.8.2 การลงมือปฏิบัติตามแผน (Do: D)

- 1) หาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้น
- 2) ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด
- 3) เก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม

4.8.3 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล (Check: C)

- 1) ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานหรือไม่
- 2) ตรวจสอบว่าวัดได้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่
- 3) ตรวจสอบว่าหัวข้อควบคุมได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

4.8.4 การปรับปรุงและนำข้อเสนอแนะที่ทำให้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (Act: A)

- 1) ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานต้องหามาตรการแก้ไข
- 2) ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังต้องค้นหาสาเหตุและแก้ไขที่สาเหตุเพื่อมิให้เกิดปัญหาซ้ำขึ้นอีก

## 3) ปรับปรุงระบบการทำงานและเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน

จากการศึกษาแนวคิดกระบวนการบริหารของนักบริหาร สามารถวิเคราะห์และสรุปเป็นกระบวนการบริหาร ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์และสรุปกระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร	นักบริหาร								กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค
	Henry Fayol	Luther Gulick and Lyndall Urwick	American Association of School Administrators	Jesse B. Sears	Russell T. Gregg	Campbell and others	Koontz and O'Donnell	Edwards Deming	
1. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
2. การจัดทำประมาณ		✓							การวางแผน
3. การจัดสรรทรัพยากร			✓						
4. การจัดองค์กร	✓	✓		✓	✓		✓		การจัดองค์กร
5. การจัดคนเข้าทำงาน		✓							
6. การลงมือปฏิบัติ								✓	
7. การจัดโปรแกรม						✓			
8. การบังคับบัญชา	✓								การลงมือปฏิบัติ
9. การอำนวยความสะดวก		✓		✓					
10. การควบคุมงาน	✓			✓			✓		
11. การตัดสินใจ					✓	✓			
12. การประเมินผล			✓		✓	✓		✓	การประเมินผล
13. การปรับปรุง								✓	การปรับปรุง
14. การรายงาน		✓							การรายงาน
15. การประสานงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
16. การติดต่อสื่อสาร					✓				
17. การกระตุ้น			✓			✓			การประสานงาน
18. การจูงใจ							✓		
19. การใช้อิทธิพล					✓				

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการบริหารของนักบริหารและสรุปเพื่อประยุกต์ใช้เป็นกระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ได้ดังนี้

กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค เป็นขั้นตอนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้วย 7 กระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning: P) ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์กร (Organizing: O) ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติ (Doing: D) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล (Checking: C) ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุง (Acting: A) ขั้นตอนที่ 6 การรายงาน (Report: R) โดยมี การประสานงาน เป็นกลไกในการประสานการดำเนินงานทุกขั้นตอน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค มีดังนี้

อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ (2546, หน้า 10-123) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ มี 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. หลักการของความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน มีสาระสำคัญ คือ ความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนควรเป็นความร่วมมือที่เกิดจากการนำจุดแข็งหรือศักยภาพและทรัพยากรของแต่ละฝ่ายมาใช้ร่วมกัน เน้นการรักษาและพัฒนามาตรฐานทางวิชาการด้านการเรียนการสอนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญของความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน คือ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน เน้นการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ตกลงร่วมกัน

2. โครงสร้างและกลไกความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน มีสาระสำคัญ คือ สถาบันอุดมศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และแนวปฏิบัติของตนเองที่สอดคล้องกับหลักการของโครงการความร่วมมือทางวิชาการ ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานกลางเพื่อการประสานงานความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี หรือ รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาควรเป็นผู้กำกับดูแลนโยบายความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนงบประมาณ ควรมีคณะกรรมการหรือคณะทำงานดำเนินงานความร่วมมือภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน มีการพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ มีการจัดระบบการประสานงาน

เกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโครงการความร่วมมือ มีแผนงานพัฒนามูลฐานที่ปฏิบัติงานความร่วมมือทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานความร่วมมือเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อนำผลไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. กิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน มีสาระสำคัญ ได้แก่ 3.1) กิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3.2) กิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการด้านอาจารย์ การแลกเปลี่ยนอาจารย์การพัฒนาอาจารย์ 3.3) กิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการด้านอุปกรณ์และทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

4. การจัดและดำเนินกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน มีสาระสำคัญ ได้แก่ 4.1) วิธีการที่จะสร้างให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการ การระดมความคิดเห็นการพบปะกันของผู้บริหาร อาจารย์ นักวิชาการ เพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับงานความร่วมมือทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในโครงการความร่วมมือทางวิชาการมาเป็นคณะกรรมการหรือเป็นที่ปรึกษา 4.2) แหล่งทุนที่ใช้สนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนมาจากงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณจากแต่ละสถาบันที่ร่วมโครงการความร่วมมือทางวิชาการ งบประมาณจากภาคธุรกิจเอกชน และการบริจาคจากประชาชน เช่น สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น 4.3) การจัดทำและพัฒนาโครงการความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงานหรือโครงการความร่วมมือทางวิชาการและมีการจัดทำแผนงานความร่วมมือทางวิชาการทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน 4.4) การประสานงานความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย 4.4.1) การมีข้อมูลที่เป็นในการประสานงานเพื่อความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน 4.4.2) การมีผู้รับผิดชอบในการประสานงานความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน 4.4.5) การติดตามและประเมินผลความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน ควรมีคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อการติดตามและประเมินผลความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน มีการรายงาน จัดทำผลการติดตามและประเมินผลความร่วมมือทางวิชาการอย่างเป็นทางการเป็นรายงานประจำปี

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549, หน้า 146-147) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ส่วนประกอบที่สำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 1.1) แกนนำ/ผู้นำเครือข่าย 1.2) สมาชิกเครือข่าย 1.3) บทบาทหน้าที่/ภาระหน้าที่ 1.4) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 1.5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 1.6) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ขอบข่ายและภารกิจงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย 2.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2.2) การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 2.3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 2.4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2.5) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 2.6) นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2.7) การนิเทศการศึกษา และ 2.8) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ประกอบด้วย 3.1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหา 3.2) การระบุจุดหมายหรือเป้าหมาย 3.3) การจัดทำแผนกลยุทธ์ 3.4) การจัดทำแผนงบประมาณ 3.5) การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ 3.6) การประเมินผล และ 3.7) การรายงานผล

4. คุณลักษณะที่ดีของแกนนำ ประกอบด้วย 4.1) มีบุคลิกภาพ 4.2) กระตือรือร้นในการทำงาน 4.3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4.4) ควบคุมอารมณ์ได้ดี 4.5) มีความรับผิดชอบ และ 4.6) มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ

5. เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย 5.1) การบรรยาย 5.2) การอภิปราย 5.3) การระดมสมอง 5.4) การสัมมนา 5.5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 5.6) การปฏิบัติจริง

มณู มณีนรัตน์ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า หลังจากใช้รูปแบบเครือข่ายด้านวิชาการ เครือข่ายมีความเคลื่อนไหวด้านนี้มากขึ้น ในขณะที่เครือข่ายรูปแบบเดิมไม่มี หรือ มีน้อยมาก เช่น มีการวางแผนพัฒนาวิชาการประจำปีการศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนด้านวิชาการ เช่น จัดการแข่งขันทักษะวิชาการ จัดนิทรรศการและประกวดผลงานวิชาการของนักเรียนในระดับเครือข่าย ซึ่งแต่เดิมมีเพียงการจัดในระดับเขตพื้นที่การศึกษาปีละ 1 ครั้งเท่านั้น การเข้าค่ายคุณธรรมของโรงเรียนรวมกันในระดับเครือข่าย แต่แบบเดิมแยกเข้าค่ายของแต่ละโรงเรียน และ การจัดการแข่งขันกีฬานักเรียนในระดับเครือข่าย ซึ่งจากเดิมจัดในลักษณะกีฬาโรงเรียน การพานักเรียนไป

ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ มีการนิเทศภายในสลับหมุนเวียนกันระหว่างโรงเรียนภายในเครือข่ายจนครบทุกโรงเรียน ด้านงบประมาณ ปัจจุบันเครือข่ายมีกิจกรรม/โครงการเพิ่มมากขึ้นกว่าตอนใช้รูปแบบเดิมทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ทุกโรงเรียนยังคงได้รับจัดสรรงบประมาณเท่าเดิม ด้านการบริหารบุคคล โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีความพร้อมด้านครูผู้สอนครบทุกชั้น และครูมีวุฒิการศึกษาตรงตามกลุ่มสาระที่สอน ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็ก ประสบปัญหาขาดแคลนครู เครือข่ายให้ความช่วยเหลือด้วยการให้ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่หมุนเวียนไปสอนโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารทั่วไป โรงเรียนในเครือข่ายมี การติดต่อประสานกันมากขึ้น ในขณะที่เครือข่ายรูปแบบเดิมมีน้อยมาก มีการจัดตั้งสำนักงานเครือข่ายเพื่อทำงานด้านธุรการ สารบรรณ มีการติดต่อส่งข้อมูลข่าวสารไปให้โรงเรียนในเครือข่ายได้รวดเร็วขึ้น และครบทุกโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ส่งครูที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะทางไปช่วยโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันมากขึ้นเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน

พรชัย ทองเจือ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความร่วมมือระหว่างสถาบันกับอุดมศึกษากับโรงเรียนเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ มีความเอื้ออาทรของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน คือ การขาดความตระหนักและขาดการประสานงานที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน คือ ความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบความร่วมมือขึ้น มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมตระหนักเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 ร่วมสร้างและพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ร่วมแก้ปัญหา ขั้นตอนที่ 4 ร่วมประเมินผล และมียุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ 3 ระดับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ระดับองค์กร ยุทธศาสตร์ระดับทีม และยุทธศาสตร์ระดับบุคคล

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550, หน้า 192-197) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1.1) การจัดองค์กรเพื่อการเรียนการสอน 1.2) การวางแผนองค์กรเพื่อการสอน 1.3) การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอน 1.4) การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร และ 1.5) การวัดและประเมินผล

2. การพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2.1) การรับรู้และค้นหาปัญหา 2.2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 2.3) การวางแผนปฏิบัติงาน 2.4) การนำแผนไปปฏิบัติ และ 2.5) การประเมินผลลัพท์

3. ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3.1) การพัฒนาหลักสูตร 3.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 3.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3.5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3.6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 3.7) การนิเทศการศึกษา 3.8) การแนะแนวการศึกษา 3.9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3.10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

4. กระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4.1) การวางแผนงานวิชาการ 4.2) การนำแผนไปปฏิบัติ 4.3) การตรวจสอบประเมินผล และ 4.4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา

ราศิยศ ราชบุรณะ (2550, หน้า 68-69) ได้ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ประกอบด้วย ความร่วมมือทางวิชาการ 1) ด้านการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 5) ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง มีสาระสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการความร่วมมือทางวิชาการโดยรวมว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นด้านการวิจัย มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารและอาจารย์ของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการความร่วมมือทางวิชาการโดยรวมในแต่ละด้านว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก

3. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกันมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาและอาจารย์โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า เกือบทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรที่ไม่พบความแตกต่าง

ศิริพร ตันตียมมาศ (2550, 189-193) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กิจกรรมที่ทำร่วมกัน ประกอบด้วย 1.1) ร่วมดำเนินการกิจกรรมด้านวิชาการ 1.2) ร่วมดำเนินการกิจกรรมด้านการบริหารจัดการ 1.3) ร่วมดำเนินการกิจกรรมด้านนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 1.4) ร่วมดำเนินการกิจกรรมด้านบุคลากรหรือนักเรียนร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. การใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย 2.1) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยหลากหลายมาใช้ในการบริหาร 2.2) มีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือที่สามารถส่งข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทุกรูปแบบ 2.3) นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าและจัดทำโครงงาน 2.4) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยหลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 2.5) มีเว็บไซต์ของเครือข่ายเว็บบอร์ดผ่านเอกสารทางเว็บไซต์ 2.6) เชื่อมโยงข้อมูลด้วยเทคโนโลยีระหว่างโรงเรียน 2.7) แลกเปลี่ยนหรือการให้ยืมเทคโนโลยี 2.8) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประชาสัมพันธ์ผลงานเครือข่ายผ่านเว็บไซต์ของทุกโรงเรียน 2.9) ผลัดเปลี่ยนเป็นวิทยากรให้ความรู้ครูและนักเรียนตามศักยภาพโรงเรียน และ 2.10) ครูทำวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

3. ทักษะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3.1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3.2) มีความมุ่งมั่นรักงานและมีความรับผิดชอบ 3.3) มีทักษะในการสื่อสารที่ดี 3.4) มีทักษะในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง 3.5) เป็นแบบอย่างที่ดี 3.6) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3.7) มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานของเครือข่ายอย่างเป็นระบบ 3.8) ให้เกียรติไว้ว่างใจและยอมรับความสามารถของสมาชิก 3.9) ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารเครือข่ายโรงเรียน 3.10) เป็นแกนนำในการ

ประสานงานที่เข้มแข็ง 3.11) มีจิตสาธารณะและอุทิศเวลาเพื่อส่วนร่วม 3.12) ใจกว้างและเป็นผู้ให้เสียสละเพื่อส่วนรวม 3.13) คำนึงถึงศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนและนำมาใช้เป็นประโยชน์ 3.14) มีความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาการบริหาร 3.15) เป็นผู้ประสานประโยชน์เพื่อสมาชิกทุกโรงเรียน 3.16) เป็นผู้นำยุคใหม่ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 3.17) บริหารบนพื้นฐานของข้อมูล 3.18) มีความเป็นผู้นำทุกด้านโดยเฉพาะด้านวิชาการ 3.19) มีความสามารถในการเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำประโยชน์สู่สมาชิกในเครือข่าย 3.20) เป็นผู้กระตุ้น จูงใจ และให้แรงเสริม 3.21) มีการกระจายอำนาจไปสู่สมาชิก 3.22) มีการเสนอทางเลือกต่างๆ และกล้าทรงทางเลือก 3.23) ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของสมาชิกที่ไม่ค่อยแสดงออก 3.24) ป้องกันคนที่มีบุคลิกครอบงำเพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และ 3.25) ชะลอการประเมินทางเลือกจนกว่าสมาชิกจะเสนอครบทุกคน

4. ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4.1) เปิดโอกาสให้สมาชิกเครือข่ายเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ 4.2) ให้สมาชิกมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องการแก้ปัญหา 4.3) รับฟังความคิดเห็นต่างๆ ของสมาชิก 4.4) ให้สมาชิกมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องการพัฒนา 4.5) ให้สมาชิกมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลง 4.6) ขยายผลสิ่งที่ได้รับจากผู้บริหารชั้นสูงให้สมาชิกทุกคนรับรู้ร่วมกัน 4.7) ให้เวลาแก่สมาชิกในการตัดสินใจ และ 4.8) ช่วยเหลือสมาชิกในการสื่อสารกับคนอื่น

5. การติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 5.1) มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงทางโทรศัพท์ จดหมาย การเข้าประชุม 5.2) มีการติดต่อสื่อสารที่ช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 5.3) มีการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้สมาชิกเกิดการรับรู้และยอมรับกระบวนการทำงาน 5.4) มีการติดต่อสื่อสารที่มีระบบ สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย 5.5) ข้อมูลข่าวสารที่ส่งชัดเจน ผู้รับเข้าใจง่าย 5.6) จัดประชุมคณะทำงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง 5.7) การสื่อสารสามารถทำได้หลายช่องทางทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 5.8) มีการติดต่อสื่อสารที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 5.9) การติดต่อสื่อสารของเครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายและระหว่างเครือข่าย 5.10) มีการติดต่อสื่อสารที่ทำให้สมาชิกมีโอกาสรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ทั่วถึง 5.11) มีการติดต่อสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลร่วมมือกันค้นหาเป้าหมายร่วมกัน 5.12) มีลักษณะของใยแมงมุม คือสมาชิกสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือข่าวสารซึ่งกันและกันได้โดยตรงโดยมีโรงเรียนผู้ประสานเครือข่ายเป็นศูนย์กลาง 5.13) มีอุปกรณ์ โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ ออนไลน์ทางเว็บไซต์ และ 5.14) มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงโดยใช้อีเมลล์ เว็บบอร์ด เว็บไซต์

6. การมีส่วนร่วมของสมาชิก ประกอบด้วย 6.1) สมาชิกเครือข่ายร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจ 6.2) สมาชิกเครือข่ายรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมร่วมกันและร่วมมืออย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม 6.3) สมาชิกเครือข่ายเน้นการทำงานเป็นทีมและสมาชิกจากทุกโรงเรียนได้มีส่วนร่วม 6.4) สมาชิกเครือข่ายมีการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายว่าต้องมีการเติมเต็มแบ่งปันช่วยเหลือกัน 6.5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย 6.6) สมาชิกเครือข่ายร่วมแก้ปัญหาพัฒนางานด้วยกัน 6.7) สมาชิกเครือข่ายสามารถแสดงบทบาทได้ตามความสามารถและศักยภาพของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 6.8) สมาชิกเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในเครือข่าย 6.9) สมาชิกเครือข่ายนำจุดดีจุดแข็งมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6.10) สมาชิกเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการของตนเองและผู้อื่น 6.11) สมาชิกเครือข่ายใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการดำเนินงาน 6.12) สมาชิกเครือข่ายมีการฟังฟังกันด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน สถานที่ 6.13) สมาชิกเครือข่ายแสวงหาและดึงศักยภาพของบุคคลหรือทรัพยากรที่มีอยู่ภายในเครือข่ายมาใช้ และ 6.14) สมาชิกเครือข่ายร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมจนเป็นนวัตกรรมต้นแบบให้กับผู้อื่นต่อไป

7. องค์การ (เครือข่ายโรงเรียน) แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 7.1) มีการจัดองค์การแบบเครือข่ายโรงเรียน 7.2) การบริหารจัดการงานต่างๆ ในรูปคณะกรรมการตามเป้าหมาย 7.3) กำหนดบทบาทการดำเนินงานของสมาชิกชัดเจนและปฏิบัติตามบทบาทได้ 7.4) เป็นองค์การในลักษณะเครือข่ายที่บริหารแบบมีส่วนร่วมภายในเครือข่ายโรงเรียน 7.5) บริหารงานอย่างเป็นเอกภาพ 7.6) มีระเบียบ กฎกติกา หรือข้อบังคับน้อย 7.7) เครือข่ายโรงเรียนมุ่งเน้นคุณภาพการประสานงานบริการ และช่วยเหลือ 7.8) เป็นองค์การในลักษณะเครือข่ายที่บริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างเครือข่าย และ 7.9) มีกรรมการที่มาจากบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ปรึกษาเครือข่าย

8. บรรยากาศการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 8.1) มีความเป็นกัลยาณมิตร 8.2) มีความเป็นธรรมและโปร่งใส 8.3) มีบรรยากาศของการทำงานที่เท่าเทียมเสมอภาคเป็นประชาธิปไตย 8.4) มีการไว้วางใจกัน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก 8.5) มีการยกย่อง ชมเชยและให้ความดีความชอบที่เหมาะสม 8.6) บรรยากาศการประชุมแบบไม่เป็นทางการเป็นกันเอง 8.7) มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองและพร้อมรับการสนับสนุนจากภายนอก 8.8) บรรยากาศการร่วมกิจกรรมด้วยการประสานงานและร่วมมือ 8.9) บรรยากาศแบบพลังเกื้อกูล สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 8.10) มีความผูกพันด้วยความรู้สึกของความเป็นเจ้าของเครือข่ายร่วมกัน 8.11) บรรยากาศ

องค์การเชื่อมต่อการทำงานเป็นทีม 8.12) มีความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง 8.13) พึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือโรงเรียนคุณภาพด้อยให้ขึ้นมาเท่าเทียม และ 8.14) กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงประสาน จุดเล็กและขยายไปสู่หน่วยใหญ่

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2551, หน้า 30) ได้ศึกษารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ทางการบริหาร การศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยได้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ทางการบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระสรุปได้ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดการบริหารงานเครือข่าย ประกอบด้วย หลักเอกภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักองค์คณะบุคคล หลักความรับผิดชอบร่วมกัน หลักการสร้างความก้าวหน้า หลักความเรียบง่าย หลักการพัฒนา หลักความต่อเนื่อง หลักการประสานงาน และหลักการกระจายอำนาจ

2. องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย สมาชิกเครือข่าย จุดมุ่งหมายการเรียนรู้อย่างมีจิตสำนึก การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ระบบความสัมพันธ์ และการสื่อสาร

3. รูปแบบของเครือข่าย มี 3 รูปแบบ คือ หน่วยงานเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายออนไลน์

3.1 หน่วยงานเครือข่าย ทำหน้าที่ประสานงานเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานองค์การและบุคคล เรียกว่า หน่วยงานประสานงาน ซึ่งมีอยู่ในระดับต่างๆ ได้แก่ หน่วยประสานระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์ประสานงานระดับอำเภอ และระดับสถานศึกษา

3.2 บุคคลเครือข่าย เป็นการติดต่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันเป็นเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการเรียนรู้ทางการบริหารการศึกษา

3.3 เครือข่ายออนไลน์ เป็นการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนรู้โดยเรียนผ่านทางอินเทอร์เน็ตเครื่องมือสำหรับสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ e-mail, website, e-learning และ e-office

ณรงค์ ทুমแถว (2553, หน้า 172) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารของเครือข่ายสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารของเครือข่ายสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างและวิธีการจัดตั้งเครือข่ายสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.1) เครือข่ายสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 7 แห่ง และไม่เกิน 15 แห่ง 1.2) เครือข่ายสถานศึกษาหนึ่งเกิดจากการรวมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัดที่อยู่ในเขตปกครองท้องถิ่นเดียวกันแต่ไม่เกิน 2 เขตปกครองท้องถิ่น

เป็นเครือข่ายสถานศึกษา 1.3) สถานศึกษาที่เป็นศูนย์กลางและมีความพร้อมด้านบุคลากรและอาคารสถานที่เป็นที่ตั้งของสำนักงานเครือข่ายสถานศึกษาอย่างเป็นเอกเทศถาวร

2. ด้านคณะกรรมการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1) คณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ที่ปรึกษา 2) กรรมการโดยตำแหน่ง 3) กรรมการผู้แทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) กรรมการผู้แทนข้าราชการครูสายผู้สอน 5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ 6) หัวหน้าสำนักงานเครือข่ายสถานศึกษา ทำหน้าที่เลขานุการเครือข่ายสถานศึกษา 2.2) คณะอนุกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) คณะอนุกรรมการฝ่ายวิชาการ 2) คณะอนุกรรมการฝ่ายบุคลากร 3) คณะอนุกรรมการฝ่ายงบประมาณ และ 4) คณะอนุกรรมการฝ่ายบริหารทั่วไป

3. ด้านบทบาทหน้าที่และภารกิจของเครือข่ายสถานศึกษา ประกอบด้วย 3.1) งานบริหารวิชาการ จำนวน 9 ภารกิจ 3.2) งานบริหารบุคลากร จำนวน 6 ภารกิจ 3.3) งานบริหารงบประมาณ จำนวน 3 ภารกิจ และ 3.4) งานบริหารทั่วไป จำนวน 9 ภารกิจ

4. ด้านการบริหารงานเครือข่ายสถานศึกษา ประกอบด้วย 4.1) โครงสร้างการบริหารงานของเครือข่ายสถานศึกษา 4.2) รูปแบบการบริหารงานของเครือข่ายสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ (2553, หน้า 231-234) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีสาระสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มี 8 ปัจจัย ประกอบด้วย 1.1) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ 1.2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 1.3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 1.4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 1.5) ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม 1.6) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร 1.7) ปัจจัยด้านการสื่อสาร และ 1.8) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

2. ตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มี 2 ด้าน ประกอบด้วย 2.1) การพึ่งตนเองได้ และ 2.2) การพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

ปนัดดา ยิ้มสกุล (2553, หน้า 117-118) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ ประกอบด้วย

1. ด้านการประสานการศึกษา ได้แก่ การกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีปฏิทินการปฏิบัติงานเป็นรายปี กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการจัดตั้งหน่วยงานวิเทศสัมพันธ์ มีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ มีการกำหนดประเด็นสำคัญในข้อตกลง (MOU) การจัดสรรงบประมาณที่ได้เหมาะสมและเพียงพอ การประชาสัมพันธ์โครงการ การส่งผู้บริหาร/อาจารย์/นักศึกษาเข้าร่วมการประชุม สัมมนาทางวิชาการในระดับนานาชาติ การทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกันในการมอบปริญญาิตติมศักดิ์ การพัฒนาศูนย์ภาษา การจัดตั้งศูนย์ศึกษา มีการวิจัยร่วมกัน การจัดตั้งหน่วยงานในการพิมพ์และการเผยแพร่ผลงาน การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศในอนาคต

2. ด้านการพัฒนานักศึกษา ได้แก่ การกำหนดแผนปฏิบัติงาน ปฏิทินปฏิบัติงานเป็นรายปี การประชาสัมพันธ์โครงการโดยนักศึกษารับทราบ การกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาไปศึกษาต่อ/ศึกษาดูงาน/ฝึกงาน/ฝึกอบรม การกำหนดค่าใช้จ่ายในการศึกษาของนักศึกษาแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนนักศึกษาระดับปริญญาตรี/ระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อศึกษาต่อ/ศึกษาดูงาน/ฝึกงาน ความร่วมมือในการให้โควตาแก่นักศึกษาแลกเปลี่ยนในการศึกษาต่อ/การทำวิจัย/การฝึกงาน การให้ทุนการศึกษา การแลกเปลี่ยน การแสดงทางศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ การฝึกอบรมภาษา การอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาต่างชาติ เช่น การจัดหาที่พัก การจัดรายวิชาให้ลงเรียน การดำเนินการลงทะเบียน เป็นต้น

3. ด้านการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การกำหนดแผนปฏิบัติงาน ปฏิทินปฏิบัติงานเป็นรายปี การประชาสัมพันธ์โครงการให้อาจารย์ทราบ การแลกเปลี่ยนอาจารย์ในการทำวิจัย/การศึกษาดูงาน การส่งอาจารย์เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาในระดับชาติ/นานาชาติ การจัดสรรทุนให้อาจารย์ทำวิจัย/การศึกษาต่อโดยให้ทุนในโครงการพัฒนาอาจารย์ มีการเชิญวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ความรู้/ประสบการณ์ทางวิชาการแก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัย การแลกเปลี่ยนอาจารย์ในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกัน การส่งอาจารย์ไป

ฝึกอบรมด้านการวิจัย/การเรียนการสอน/ด้านภาษา การอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ชาวต่างชาติ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษา ได้แก่ กำหนดแผนปฏิบัติงาน ปฏิทินปฏิบัติงานเป็นรายปี การจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่มีความพร้อม การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรที่เปิดสอนร่วมกัน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การเปิดหลักสูตรร่วมกัน การเทียบโอนหน่วยกิต การผลิตหรือพัฒนาสื่อ/วัสดุอุปกรณ์/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนสารสนเทศ/สื่อ/วัสดุอุปกรณ์/เทคโนโลยี/นวัตกรรมในการเรียนการสอนร่วมกัน การเขียนตำรา/ผลงานทางวิชาการเป็นภาษาสากล การแลกเปลี่ยนเอกสาร/สิ่งพิมพ์ การให้ใช้สถานที่หรือห้องปฏิบัติการเพื่อจัดการศึกษา การเชิญอาจารย์/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ มาร่วมจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร การประชาสัมพันธ์ที่เปิดหลักสูตรร่วมกัน การกำหนดคณะกรรมการในการติดตามประเมินหลักสูตรและจัดการศึกษา มีเครื่องมือในการประเมินหลักสูตร การรับและควบคุมมาตรฐานหลักสูตรและการจัดการศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยของแต่ละแห่งและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

จิตติมา วรณศรี (2553, หน้า 60-64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ได้แก่

1.1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย การเป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ การจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีต่างๆ สามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานวิชาการ มีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ตลอดเวลา และมีความรอบรู้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ชอบคิดล่วงหน้า ทำงานเชิงรุก มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของงานสูง และมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหา ยืดหยุ่น ปรับตามสถานการณ์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากคนอื่น คิดค้น ทดลองวิธีสอนใหม่ๆ ด้วยตนเอง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เปิดเผยมองตรงไปตรงมา ช่วยเหลือดูแลใส่ใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความยุติธรรม

1.2) ด้านการพัฒนางานวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาโดยทุกคนมีส่วนร่วม มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้มาตรฐาน และให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคน การวางแผนพัฒนาโรงเรียนจากการสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน พัฒนาระบบโครงสร้าง การทำงานที่ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู ติดตาม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน เป็นผู้นำชุมชน ให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพตามความสามารถและความต้องการ นิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลตามสภาพจริง และใช้ผลการประเมิน

มากำหนดแนวพัฒนาการเรียนการสอน ใช้ผลงานการพัฒนาการเรียนการสอนประกอบการพิจารณาค่าความดีความชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำและรับผิดชอบ และประชุมหารือร่วมกันเพื่อพัฒนางานทำงานสม่ำเสมอ 1.3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ประชุมอบรมให้ความรู้ด้วยตนเอง การเชิญวิทยากรภายนอก การพาไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็นเลิศ การให้ไปฝึกอบรมตามความสนใจของครู กระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน ทำวิจัยในชั้นเรียน คิดนวัตกรรมโดยผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการคิดค้น ทดลองวิธีสอนแบบใหม่ๆ จัดกิจกรรมหรือนิทรรศการให้ครูได้แสดงผลงาน และเผยแพร่ผลงาน โดยจัดประกวดผลงานและมอบรางวัลประจำปี ตลอดจนยกย่องชมเชยเพื่อเสริมแรงครูที่ปฏิบัติตนปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดี และส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้ ส่งเสริม สนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การพัฒนางานวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน ประกอบด้วย พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน 2.2) พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วย พฤติกรรม การปฏิบัติตนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 2.3) ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนตัวในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และความเข้าใจ ทักษะภาคปฏิบัติงานทางวิชาการ เช่น หลักสูตร วิธีสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน 2.4) การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู ประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาการเรียนการสอนของครู 2.5) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครู พัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้อการพัฒนาการเรียนการสอน และการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 285-290) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

1. กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1.1) ขั้นตอนหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 1.2) ขั้นตอนประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 1.3) ขั้นตอนสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 1.4) ขั้นตอนบริหารจัดการเครือข่าย 1.5) ขั้นตอนพัฒนาความสัมพันธ์ และ 1.6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2. องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมขนาดเล็ก ได้แก่

2.1 ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย ประกอบด้วย 2.1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2.1.2) มีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 2.1.3) การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี 2.1.4) การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว 2.1.5) การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา 2.1.6) การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 2.1.7) การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น และ 2.1.8) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1) งานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อการประเมินภายนอก 5) การแนะแนวการศึกษา และ 6) การนิเทศการศึกษา

2.2.2) งานงบประมาณ ได้แก่ 1) การส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร 3) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ 4) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรทางการศึกษา 5) การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน และ 6) การประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบแหล่งทรัพยากรทางการศึกษา

2.2.3) งานบุคคล ได้แก่ 1) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคคล 3) การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมครู 4) การส่งเสริมให้บุคลากรครูมีวิทยฐานะสูงขึ้น 5) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำการพัฒนาวิชาชีพมามีส่วนเกี่ยวข้อง และ 7) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.2.4) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ 1) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 2) การบริการ/สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา 3) การประสานงานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 4) การจัดระบบควบคุมภายใน 5) การประเมินสถานศึกษาและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.3 เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย 2.3.1) การบรรยาย 2.3.2) การอภิปราย 2.3.3) การระดมความคิด 2.3.4) การศึกษาดูงาน 2.3.5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 2.3.6) การปฏิบัติจริง

2.4 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ประกอบด้วย 2.4.1) สร้างความตระหนัก 2.4.2) มอบอำนาจหน้าที่ 2.4.3) ให้อิสระในการทำงาน 2.4.4) เสริมสร้างความรู้ทักษะความสามารถ 2.4.5) สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น 2.4.6) จัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.4.7) ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ 2.4.8) สร้างความไว้วางใจ และ 2.4.9) ยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

2.5 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย ประกอบด้วย 2.5.1) มีความเป็นประชาธิปไตย 2.5.2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2.5.3) มีความรับผิดชอบสูง 2.5.4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง 2.5.5) มีมนุษยสัมพันธ์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน และ 2.5.6) มีความสามารถในการสื่อความคิด

2.6 การปฏิบัติงานที่ดีของเครือข่ายและการสะท้อนผล ประกอบด้วย 2.6.1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2.6.2) กำหนดเป้าหมาย 2.6.3) กำหนดบทบาทหน้าที่ 2.6.4) กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน 2.6.5) ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและประเมินผล 2.6.6) กำหนดแผนปฏิบัติการ และ 2.6.7) วางระบบการประเมินผล

ศูนย์ วงศ์สุวรรณ (2555, หน้า 305-306) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบความร่วมมือในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความร่วมมือในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระสรุปได้ดังนี้

1. หลักการความร่วมมือ ประกอบด้วย 1.1) ความสมัครใจและยอมรับ 1.2) การเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่จะร่วมมือ 1.3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 1.4) ความเท่าเทียมและการให้เกียรติ 1.5) ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ 1.6) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 1.7) ความเป็นประชาธิปไตย 1.8) ลดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือและเพิ่มปัจจัยที่ทำให้เกิดความร่วมมือ

2. วัตถุประสงค์ แบ่งเป็นวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษานั้นจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และวัตถุประสงค์ย่อย ประกอบด้วย 2.1) เพื่อการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2.2) เพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน 2.3) เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ 2.4) เพื่อระดมและใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 2.5) เพื่อทำกิจกรรมและบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

3. โครงสร้างความร่วมมือ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสกับโรงเรียนมัธยมศึกษา รูปแบบที่ 2 โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสกับสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัด/อำเภอ รูปแบบที่ 3 โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสกับวิทยาลัยสารพัดช่าง/วิทยาลัยการอาชีพ โดยในแต่ละรูปแบบ ประกอบด้วย 3.1) หน่วยประสานความร่วมมือ 3.2) คณะทำงาน/คณะ กรรมการร่วม 3.3) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการร่วม 3.4) บันทึกข้อตกลงจัดทำแผนและโครงการร่วมกัน 3.5) การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน 3.6) การประเมินผลเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. กิจกรรมความร่วมมือ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสกับโรงเรียนมัธยมศึกษา รูปแบบที่ 2 โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสกับสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัด/อำเภอ รูปแบบที่ 3 โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสกับวิทยาลัยสารพัดช่าง/วิทยาลัยการอาชีพ โดยในแต่ละรูปแบบ ประกอบด้วย 4.1) การประเมินตนเองก่อนการดำเนินโครงการ 4.2) การจัดประชุมและจัดทำสัญญาข้อตกลงร่วมกัน (MOU) 4.3) การวางแผนความร่วมมือร่วมกันโดยใช้เทคนิค A.I.C. (Appreciation Influence Control) ได้แก่ 4.3.1) เข้าใจสถานการณ์สภาพความเป็นจริง (Reality) 4.3.2) สร้างวิสัยทัศน์สภาพที่คาดหวังในอนาคต (Ideal Vision หรือ Scenario) 4.3.3) คิดหากลวิธี (Solution Design) 4.3.4) จัดความสำคัญจำแนกกิจกรรม (Priority) 4.3.5) วางแผนหาผู้รับผิดชอบ (Responsibility) 4.3.6) จัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรม (Action Plan) 4.4) การดำเนินการตามโครงการความร่วมมือ ได้แก่ 4.4.1) การดำเนินการตามแผนโครงการ/กิจกรรม 4.4.2) การสนับสนุนทางวิชาการ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ตามศักยภาพ ความพร้อมของหน่วยงานที่ตกลงร่วมมือ 4.4.3) การประสานงานเพื่อความร่วมมือ 4.4.4) การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ และ 4.4.5) การประเมินภายหลังความร่วมมือ

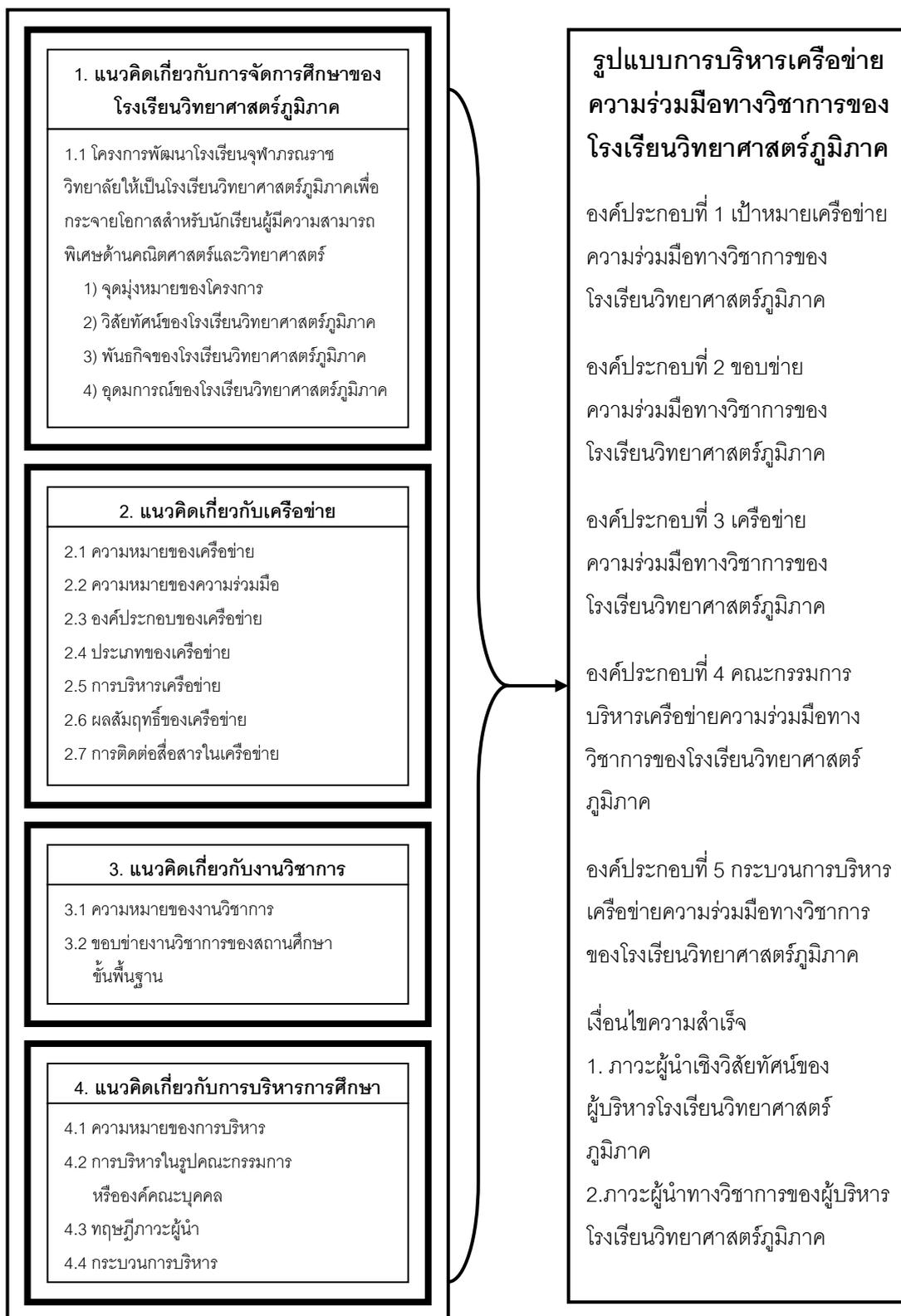
5. การติดตามผลความร่วมมือ ประกอบด้วย 5.1) คณะกรรมการ/ผู้แทนร่วมในการนิเทศและติดตามผลความร่วมมือ 5.2) ขอบข่ายงานที่จะนิเทศติดตามผล 5.3) เครื่องมือนิเทศติดตามผล 5.4) ขั้นตอนการนิเทศติดตามผล และ 5.5) จัดทำผลการนิเทศติดตามผลประชาสัมพันธ์และการรายงาน

6. การประเมินผลความร่วมมือ ประกอบด้วย 6.1) ด้านปฏิบัติการตอบสนอง ได้แก่ 6.1.1) การดำเนินโครงการเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด 6.1.2) มีบรรยากาศความร่วมมือที่ดี 6.1.3) การปฏิบัติงานความร่วมมือมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของข้อตกลงความร่วมมือ 6.2) ด้านการเรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6.3) ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ได้แก่ บุคลากรเต็มใจให้ความร่วมมือ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6.4) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ได้แก่ 6.4.1) การดำเนินโครงการบรรลุผล และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของข้อตกลงความร่วมมือ 6.4.2) ลดค่าใช้จ่าย งบประมาณและ วัสดุอุปกรณ์ภายหลังการดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือ

7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ ประกอบด้วย 7.1) ด้านปัจจัย ได้แก่ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ 7.2) ด้านกระบวนการ ได้แก่ 7.2.1) การจัดทำสัญญาข้อตกลงร่วมกัน (MOU) 7.2.2) การวางแผนความร่วมมือร่วมกันโดยใช้เทคนิค A.I.C. 7.2.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 7.3) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ 7.3.1) การประเมินคุณภาพสถานศึกษา และ 7.3.2) คุณภาพผู้เรียน

เบดาร์ด (Bedard, 2007, pp. 251-252) ได้วิจัยเกี่ยวกับความรู้และทักษะของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อความสามารถในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ต้องมีความรู้เรื่องหลักสูตรและความรู้เทคนิควิธีสอนที่มีประสิทธิผล บุคลิกภาพของครูใหญ่ การขาดความรู้ การไม่มีเวลาและขาดความสามัคคีของครู มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการ



ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค