

การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



นางสาวศมากร พาน้อย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PROPOSED MANAGEMENT STRATEGIES FOR SCHOOL CLUSTERS UNDER BANGKOK MET
ROPOLITAN ADMINISTRATION

Miss Samakorn Phanoi



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2014
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวศมากร พาน้อย
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.ผกาวรรณ นันทวิจิต)

5284480027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: MANAGEMENT STRATEGIES / SCHOOL CLUSTERS

SAMAKORN PHANOI: PROPOSED MANAGEMENT STRATEGIES FOR SCHOOL CLUSTERS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION. ADVISOR: ASST. PROF. PONGSIN VISESHSIRI, Ph.D., CO-ADVISOR: PROF. PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D., 183 pp.

The objectives of this research were 1) to study the current state and the desired state of management for school clusters under Bangkok Metropolitan Administration, 2) to analyze the strengths, weaknesses, opportunities, and threats of management for school clusters under Bangkok Metropolitan Administration, and 3) to propose management strategies for school clusters under Bangkok Metropolitan Administration. This research is a mixed methodology. The population are 80 school clusters under Bangkok Metropolitan Administration. Research instruments are questionnaire and the evaluation forms of propriety and probability of the strategies. Analyzing statistics used in the research are frequency, percentage, average, standard deviation, $PNI_{Modified}$ and content analysis.

The results showed that 1) the current states of the management for school cluster under Bangkok Metropolitan Administration were analyzed from their internal environments which found that its overview result is in a high level. When it is considered from each aspect, it is found that the management structure has the highest average score. Regarding the desired states of the management for schools cluster under Bangkok Metropolitan Administration, the overview result is in the highest level. When it is considered from each aspect, the outcome is that the management structure has the highest average score. As for the current state of the management for school cluster under Bangkok Metropolitan Administration, it has been found from the analysis in its external conditions that the overview is in a high level. When it is considered from each aspect, it is found that its technology conditions have obtained the highest average score. For the desired states of the management for school cluster under Bangkok Metropolitan Administration, its overview is in a high level. When it is considered from each aspect, the outcome is that the technology conditions have the highest average score. 2) The strength of the management for school cluster under Bangkok Metropolitan Administration is its monitoring and evaluating system. Its weakness is its information system. The threats circumstances are the economy and the social conditions. 3) There are 4 proposing management strategies for school clusters under Bangkok metropolitan administration on this research which include: (1) reforming the management for the information system development in the school clusters, (2) encouraging the management which will develop the monitoring and evaluating system for the school clusters, (3) increasing the efficiency of the management and the planning in the school clusters, and (4) enhancing the management structure to develop the school clusters.

Department:	Educational Policy Management and Leadership	Student's Signature
		Advisor's Signature
Field of Study:	Educational Administration	Co-Advisor's Signature
Academic Year:	2014	

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาและเอาใจใส่อย่างดียิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำอันมีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาให้ความช่วยเหลือปรับปรุงและแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาวรรณ นันทวิจิต กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบร่างกลยุทธ์และเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน พี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ศิษย์เก่า นิสิตปัจจุบัน และเจ้าหน้าที่สาขาวิชาบริหารการศึกษาที่ให้ความสนใจและมีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่กรุณามอบความดีงามในการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าและโอกาสทางการศึกษาอย่างหาที่สุคติได้ ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนในการทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเสมอมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
คำถามการวิจัย	4
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	32
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน.....	41
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	59

3.2 ขั้นตอนการวิจัย	59
3.2.3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	70
4.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	84
4.3 กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	96
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	115
5.2 การอภิปรายผลการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร..	117
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	119
รายการอ้างอิง	121
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ข ผลการประเมิน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	143
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	152
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	158
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	183

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 วิเคราะห์กระบวนการบริหาร	43
ตารางที่ 2 สังเคราะห์กระบวนการบริหาร	44
ตารางที่ 3 จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิตามความเชี่ยวชาญ.....	62
ตารางที่ 4 จำนวนของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนของกลุ่มประชากร (N=195)	70
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มพื้นที่ การศึกษาในปีการศึกษา 2558	71
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยภาพรวม	74
ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในแยกตามรายด้าน	75
ตารางที่ 9 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการบริหาร	80
ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยภาพรวม	82
ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกตามรายด้าน	83
ตารางที่ 12 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของงานบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ในภาพรวม	86
ตารางที่ 13 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของงานบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบย่อย	87
ตารางที่ 14 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยการวิเคราะห์จากกระบวนการบริหาร	90

ตารางที่ 15 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกในภาพรวม.....	92
ตารางที่ 16 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายนอก.....	93
ตารางที่ 17 SWOT Matrix การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	97
ตารางที่ 18 SO/ST/WO/WTการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	101
ตารางที่ 19 ร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยจัดลำดับ ความสำคัญตามความต้องการจำเป็น.....	108
ตารางที่ 20 ร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินงานการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1.....	109
ตารางที่ 21 ร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินงานการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ฉบับที่.....	111

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 วงจรการเกิดเครือข่าย	15
ภาพที่ 2 เวทีเครือข่าย.....	16
ภาพที่ 3 โครงสร้างแบบองค์กร	17
ภาพที่ 4 โครงสร้างเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	34
ภาพที่ 5 การวิเคราะห์จุดแข็ง- จุดอ่อน โอกาส- ภัยอุปสรรคขององค์กร	51
ภาพที่ 6 การวางแผนกลยุทธ์	55
ภาพที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้	60



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและจัดการ ปฏิรูปครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา และได้กำหนดแนวในการจัดการศึกษาไว้คือ ให้สถานศึกษา ร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ สร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนา เยาวชน และบุคลากรในชุมชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของสังคม ด้วยการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการ เปลี่ยนรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษาจากเดิมที่โรงเรียนจัดการศึกษาแต่เพียงลำพังเป็นเปิด โอกาสให้องค์กร หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้โครงสร้างการจัด องค์กรของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีสายการบังคับบัญชา ไปสู่การจัดองค์กรแบบเครือข่าย (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2547) กรุงเทพมหานครใช้การบริหารจัดการโดยการกระจายอำนาจสู่ระดับ โรงเรียน ให้โรงเรียน เป็นฐานในการบริหารและกรุงเทพมหานครส่งเสริมให้มีการตั้งกลุ่มย่อยในการ สร้าง เป็นเครือข่ายและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันตั้งแต่ระดับโรงเรียน ระดับเขต ระดับ กลุ่มเขต และระดับกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาการจัดการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในทุกด้าน โดยเริ่มจากการเพิ่มประสิทธิภาพและความทั่วถึงในการจัด การศึกษาภาคบังคับ โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้า สู่การเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนของกรุงเทพมหานครมี ความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึด หลักผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ

นอกจากนี้กรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ โรงเรียนมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทัดเทียมกัน โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทุกโรงเรียนได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยเน้นการปฏิบัติงานเชิงระบบและมีกระบวนการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน แต่อย่างไรก็ดีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องพัฒนาให้คุณภาพสูงยิ่งขึ้น จึงจะเกิดผลต่อผู้เรียนได้อย่างชัดเจน สิ่งสำคัญที่กรุงเทพมหานครใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาทางการศึกษา คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานทั้งในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน การรับรู้งระบบบริหารจัดการ และการกระจายอำนาจสู่ระดับโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารและจัดการการศึกษา โดยยึดแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสังคมได้ ดังนั้นกรุงเทพมหานครจึงส่งเสริมให้มีการตั้งกลุ่มย่อยในการสร้างเป็นเครือข่ายและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ระดับโรงเรียน ระดับเขต ระดับกลุ่มเขต และระดับกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาและพัฒนาเครือข่ายในระดับสูงขึ้น (หน่วยศึกษานิเทศก์,2547)

นโยบายของกรุงเทพมหานครเน้นกระบวนการทำงานในลักษณะรวมกลุ่มโรงเรียนเรียกว่า “เครือข่ายโรงเรียน” (School Cluster) และมีโรงเรียนที่เป็สมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันเรียกว่า “โรงเรียนเครือข่าย” (Cluster School) การแบ่งเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งตามเขต การปกครอง 50 เขต ปีการศึกษา 2558 มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 438 โรงเรียน เขตใดมีจำนวนโรงเรียนมากก็จะมีจำนวนของเครือข่ายมาก บางเขตมีเพียงโรงเรียนเดียวต้องรวมกับเขตใกล้เคียงเป็น 1 เครือข่าย แต่บางเขตมีจำนวนโรงเรียนเกินกว่า 8 โรงเรียน จึงมีเครือข่ายเพิ่มขึ้นเป็น 2 – 6 เครือข่ายในเขตเดียวกัน จากจำนวนโรงเรียน 438 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครแบ่งได้ทั้งสิ้น 80 เครือข่าย โดยมีผู้บริหารเครือข่ายทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเครือข่าย จำนวน 80 คน กรุงเทพมหานครเน้นให้เครือข่ายมีการประสานสัมพันธ์ รวมถึงกิจกรรมตามวัตถุประสงค์รวมวางแผนรวมคิด รวมทำ ารรวมรับผิดชอบ และรวมรับผลประโยชน์ เน้นการเติมเต็มให้เก้กัน โดยโรงเรียนใดมีจุดแข็งในด้านใด ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาหรือการจัดกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ที่จะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เผยแพร่วิธีการดำเนินงานหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติให้แก่โรงเรียนในเครือข่าย หรือช่วยเหลือโรงเรียนที่ยังมีจุดอ่อนในเรื่องนั้น ๆ (ศิริพร ต้นตียมาศ,2550)

การบริหารเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 พบปัญหาในการบริหารเครือข่ายโรงเรียน ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ผู้ที่เป็ผู้ประสานงานเครือข่ายและสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน บางเครือข่ายไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานเครือข่ายทำให้เป้าหมายไม่ชัดเจน ความไม่เท่าเทียมกันของสมาชิกในเครือข่าย ทำให้ขาดความร่วมมือ ดำเนินการเครือข่ายในนามตนเองมากกว่า ผลจากการประสานงาน ผู้ประสานงานเครือข่ายโรงเรียนบางเครือข่ายเมื่อรับ

นโยบายเพื่อนำมาขยายผล เพื่อให้สมาชิกในเครือข่ายได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ปัญหา การสื่อสารระหว่างสมาชิกในเครือข่าย บางเครือข่าย ใช้วิธีวงจรทางโทรศัพท์แต่บางครั้งข้อความที่ ถ่ายทอดไปผิดเพี้ยนทำให้เกิดความเบื่อกว่าที่จะเข้าร่วมกิจกรรม บางเครือข่ายใช้วิธีทำหนังสือแต่ ต้องใช้เวลามากกว่า (หน่วยศึกษานิเทศก์,2550)

จากการประเมินผลโดยหน่วยศึกษานิเทศก์พบปัญหาผู้ประสานงานเครือข่ายโรงเรียนขาด ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้ประสานงานเครือข่ายถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเครือข่าย ปัญหาต่อไปคือ เครือข่ายโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิชาการอาจเป็นเพราะในแต่ละ โรงเรียนมีการแข่งขันทางวิชาการเพื่อชื่อเสียงของแต่ละโรงเรียนจึงยังไม่เห็นผลในระดับเครือข่ายโรง เรียน ปัญหาสำคัญอีกประการก็คือการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งถ้าผู้ ประสานงานเครือข่ายโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ย่อมทำให้เกิด ประสิทธิภาพภายในเครือข่ายนั้นๆ ปัญหาการขาดเอกสาร โครงสร้างการบริหารจัดการ บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการ/สมาชิกของเครือข่ายโรงเรียน คู่มือการปฏิบัติงาน ปฏิทินปฏิบัติงานทำให้ผู้ รวมงานขาดทิศทางในการปฏิบัติไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง หากมีโครงสร้างการบริหารจัดการไม่ ชัดเจนก็ ก่อเกิดปัญหาการขาดความร่วมมือของสมาชิกได้ ปัญหาสุดท้ายคือควรมีเครื่องมือการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มีแผนพัฒนาการศึกษาชัดเจน ควรมีการประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาแมภายในเครือข่ายเองต้องมีการประเมินผลภายในเครือข่ายด้วย เพื่อจะได้ รวมกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายในเครือข่าย (หน่วยศึกษานิเทศก์,2549) จะเห็นได้ว่าเครือข่ายโรง เรียนนั้นจำเป็นต้องมีกลยุทธ์การบริหารที่ดี ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับกล ยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมาเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการ บริหารเครือข่ายโรงเรียนเพื่อที่จะทำให้เครือข่ายโรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยอาศัยหลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ เป็นแนวทาง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
3. กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรเป็นอย่างไร

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

เครือข่ายโรงเรียน หมายถึง กลุ่มโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่รวมกลุ่ม 80 เครือข่ายเข้าด้วยกัน โดยพิจารณาพื้นที่ใกล้เคียงเป็นหลัก มีวัตถุประสงค์เพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยยึดการบริหารงานที่เน้นความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล เต็มเต็มให้แก่กันในลักษณะกัลยาณมิตร

การบริหารเครือข่ายโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของเครือข่ายโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหาร ระบบสารสนเทศ การวางแผนงาน และการติดตามประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานของเครือข่ายโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียน หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในด้านโครงสร้างการบริหาร ระบบสารสนเทศ การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน และการติดตามประเมินผล

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กระบวนการบริหารใช้แนวคิดการบริหารของ Fayol (1916), Gulick and Urwick (1937), Sears (1950), Deming (1993) และ ศักดา สกนธวัฒน์ (2555) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิดการบริหารองค์การ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) และ 3) การประเมินผล (Evaluation)

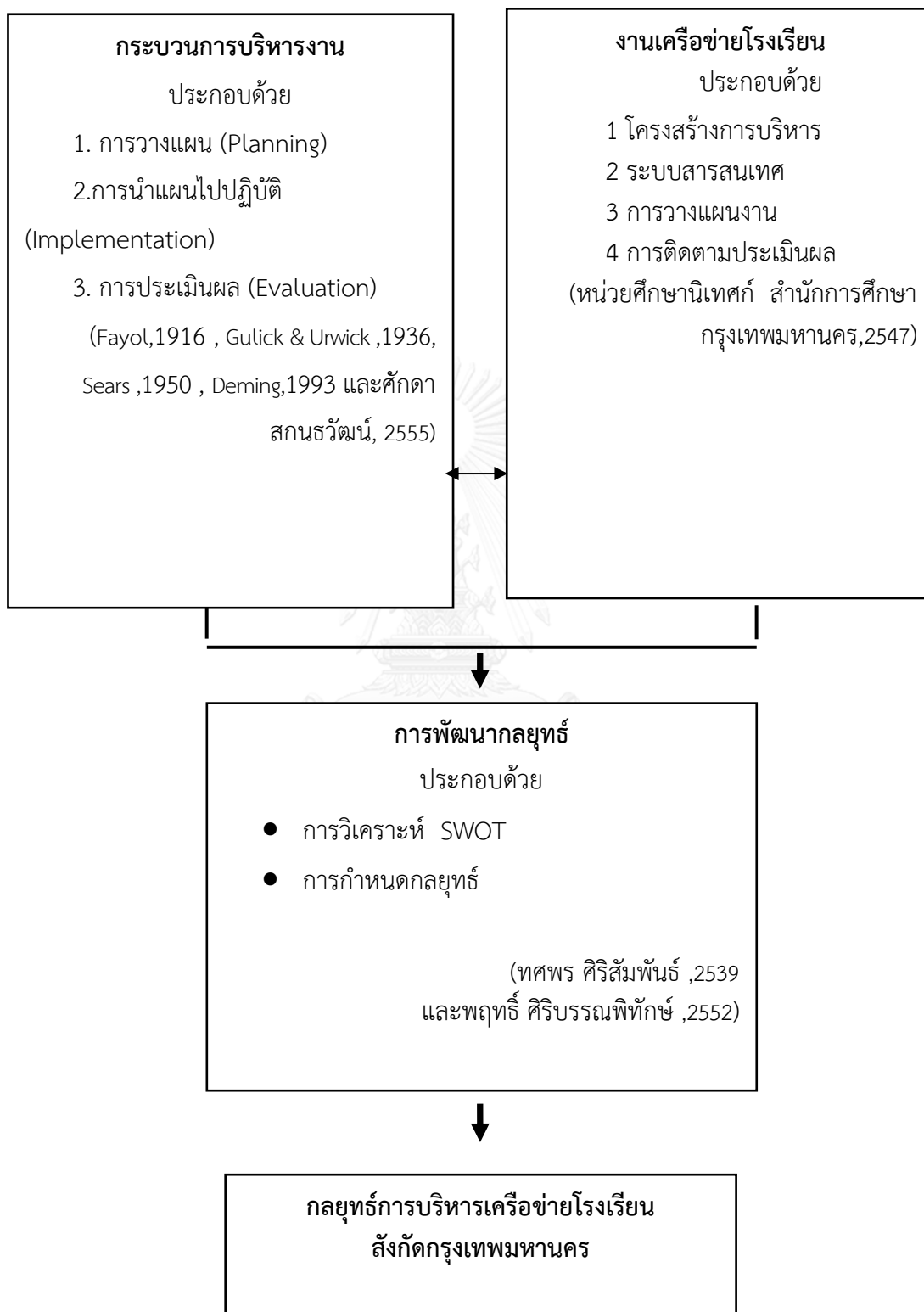
การบริหารจัดการเครือข่าย ได้จากการศึกษาเอกสารการประเมินคุณภาพเครือข่ายโรงเรียนของหน่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ในด้านโครงสร้างการบริหาร ระบบสารสนเทศ การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน และการติดตามประเมินผล

การพัฒนากลยุทธ์ใช้แนวคิดของทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) และ พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) โดยดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การวิเคราะห์ SWOT โดยใช้ค่าดัชนี PNI_{Modified}
- 2) การร่างกลยุทธ์ โดยใช้ TOWS Matrix
- 3) การปรับปรุงกลยุทธ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องกับ

การจัดการศึกษา (Stakeholders) เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

กรอบแนวคิดการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 หน่วยงานในระดับนโยบายได้แก่ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จะได้รับประโยชน์จากการวิจัย ดังนี้

(1) จะได้องค์ความรู้ใหม่ คือ กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

(2) กรุงเทพมหานครสามารถนำกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในอนาคต

2 หน่วยงานในระดับปฏิบัติ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัด จะได้รับประโยชน์จากการศึกษา ดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถนำกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ไปกำหนดนโยบาย พัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การทำงาน การเข้าไปรับรู้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร การดำเนินการและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ทำความเข้าใจกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(2) ครูผู้สอน จะได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในเครือข่าย เพื่อพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(3) นักเรียนในโรงเรียน จะได้รับการสนับสนุนในด้านการศึกษา และสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

3 หน่วยงานทางวิชาการ ได้แก่ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการต่อยอดองค์ความรู้ในสาขาวิชาบริหารการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีรายละเอียด มีดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย

ความหมายของคำว่าเครือข่าย

ประเวศ วะสี (2545) กล่าวถึง เครือข่ายทางสังคมที่มีการขยายตัวออกไปว่า เครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายในสมอง โดยโครงสร้างของสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อ การมีชีวิตรอดและโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคม จากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และการที่จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้น โครงสร้างทางสังคมต้องปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างอำนาจ ในแนวตั้งไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการโยงใยความสัมพันธ์ในทุกทิศทาง และสรุปว่า เครือข่ายทางสังคมแห่ง กัลยาณมิตรหรือเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning social networks) โดยเครือข่ายสังคมจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องหรือมีการขยายแนวคิด กระบวนการ ออกไปจึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้

Wheatley (1999) กล่าวว่า สรรพสิ่งต่างก็มีการพึ่งพาอาศัย มีการดำรงอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ก่อนเป็นชายเี่ยวความสัมพันธ์มีความเป็นอิสระต่อกันและมีตัวตนที่แท้จริงกล่าวคือ สิ่งต่างๆ เป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยง มีการขยายผลและเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนรูปร่าง รูปทรง และเปลี่ยนพลังงาน เพื่อการเขาสู่สภาวะที่เหมาะสม

เครือข่ายความสัมพันธ์เชิงระบบ จัดเป็นความสัมพันธ์ในมิติของความเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยง และได้ถูกนำมาอธิบายในรูปแบบของแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่มองถึงกระบวนการของสรรพ

สิ่งวา มีการประสานสอดคล้องกันอย่างเปนระบบ เพื่อกำกับความเปนไปของการทำหน้าที่ตามระบบ นั้นๆ ใหม้ความสัมพันธและมีความเปนปกติยิ่งขึ้น ซึ่งความเปนปกตินี้ มีได้หมายถึงความสมดุคที่หยุด นิ่ง แต่เปนองคกรที่สามารถจัดการตัวเองได้ และมีความลื่นไหลเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและ รวดเร็ว การเขาไปจัดการและแก้ไขปญหาอยางเปนองครวมและมองสรรพลิงอยางบูรณาการ ซึ่งเปนเหมือนเรื่องของสมการทางคณิตศาสตร์ที่ยากๆ และทับซ้อนกันอยูดอยางมากมาย โดยที่มี สมการยอยแต่ละอันไม่เหมือนกัน แต่เมื่อสามารถแกสมการยอยนั้น สมการใดสมการหนึ่งก็สามารถ นำไปสูการแกสมการใหญ่ที่ยากๆนั้นได้ในเวลาชั่วพริบตา

เครือข่ายเปนรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอยางหนึ่งที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมี ขอบเขตที่ชัดเจน รู้ว่าใครเปนสมาชิก ใครไม่ใช่สมาชิก มีความเปนรูปธรรม มองเห็นได้ มีโครงสร้าง ทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเปนรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต การเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจจมองเห็นและมองไม่เห็นเปนรูปธรรมก็ได้ สาระของการ เชื่อมโยงระหว่างกันที่จะช่วยให้มองเห็นรูปธรรมของเครือข่ายมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการ แลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายไม่มี โครงสร้างที่แน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่าง คน/กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายไม่มีใครบังคับให้ใครกระทำอะไรได้ แต่ละคน/กลุ่มองค์กร ต่างก็เปนศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน ดังนั้นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมี ความซับซ้อนกว่ากลุ่ม/องค์กรมากนัก (Boissevain and Mitchell, 1973)

Paul Starkey (1997) ให้ความหมายของ "เครือข่าย" ว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่ สัมครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กร สมาชิกยังคงมีความเปนอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน การสร้างเครือข่ายเปนการทำให้บุคคล และองค์กรที่กระจัดกระจายได้ติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความ สัมครใจ อีกทั้งให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท้เพื่อนที่ต่างก็มีความเปนอิสระ มากกว่า สร้างการคบค้าสมาคมแบบพั้งพิง

ทีมีวิจัยสนามในโครงการสนับสนุนเครือข่ายองค์กรชุมชน ช่วยกันนิยามความหมายของคำว่า "เครือข่าย" สรุปได้ว่า เครือข่าย คือ กลุ่ม/องค์กรหลาย ๆ กลุ่มมารวมตัวกัน ประสานเชื่อมโยง สร้าง ความสัมพันธ์ ถักทอ สร้างสรรค์กิจกรรมบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร เกิดพลังในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายทุกองค์กร และชุมชนเข้มแข็ง หัวใจของเครือข่าย คือ การเชื่อมความสัมพันธ์ พลังของ เครือข่าย คือ เป้าหมายและความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย คำว่า องค์กรเครือข่าย กับ เครือข่ายองค์กรมีความหมายต่างกัน องค์กรเครือข่ายคือองค์กร ในขณะที่เครือข่ายองค์กรคือ เครือข่าย

องค์กรเครือข่าย อาจหมายถึงองค์กรบริหารเครือข่าย องค์กรสมาชิกของเครือข่าย หรือ ภาพรวมขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในแวดวงอะไรสักอย่างหนึ่ง แต่เครือข่ายองค์กรไม่ได้เน้นที่ รูปแบบขององค์กร แต่เน้นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

จากการสังเคราะห์เครือข่ายในหลายประเทศ Starkey (1997) พบว่า เครือข่ายอาจจัดตั้ง ขึ้นอย่างเป็นทางการจากหน่วยราชการหรือหน่วยงานพัฒนาเอกชน หรืออาจเกิดขึ้นแบบไม่เป็น ทางการ ด้วยการวางแผนและการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรที่สมัครใจ โครงสร้างของ เครือข่ายมีได้หลายรูปแบบ แต่ก็มีความสำคัญน้อยกว่ากระบวนการติดต่อกันหลายทิศทางของสมาชิก ภายในเครือข่าย เครือข่ายไม่ใช่การส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อเท่านั้น แต่ต้องมีการ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน ช่องทางการแลกเปลี่ยนและร่วมมือภายในเครือข่ายสามารถจัด ขึ้นในลักษณะการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการทดลอง การสัมมนา การเผยแพร่เอกสาร และการทำกิจกรรมร่วมกัน

Adam Burke (1999) กล่าวว่า การที่เครือข่ายดำรงอยู่ได้ก็ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นศูนย์รวมของการสนับสนุน เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการมี ประสบการณ์แตกต่างกัน เพื่อเป็นช่องทางสำหรับแหล่งทุน เครือข่ายเป็นเวทีในการเจรจาต่อรองกับ หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายด้วยเป้าหมาย 2 ประการ คือ 1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนการเสริมสร้างอำนาจแก่ประชาชน และ 2. เพื่อเป็น ช่องทางสำหรับการให้บริการแก่ประชาชน

Burke (1999) อธิบายว่า เครือข่ายกับการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ที่ระดับ ชุมชน การติดต่อสื่อสารทำได้อย่างรวดเร็วแบบปากต่อปากในกลุ่มคนรู้จักมักคุ้น โครงการพัฒนามี ส่วนควบคุมกระบวนการดังกล่าวผ่านการจัดตั้งกลุ่ม/องค์กรชุมชน หรือประชาชนกลุ่มเป้าหมายของ โครงการ วิธีการแบบปากต่อปากในกลุ่มคนรู้จักมักคุ้นถูกนำมาใช้และค่อนข้างประสบความสำเร็จ รูปแบบนี้เป็นลักษณะที่สำคัญของวิธีการติดต่อสื่อสารแบบมีส่วนร่วม บางทีปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องคือ ความสมดุลระหว่างเครือข่ายหลวม ๆ ที่มีอยู่ของชุมชน กับโครงสร้างแบบทางการที่ทำให้ข้อมูล ข่าวสารไหลเวียนได้ดีขึ้นที่นักพัฒนานำเข้ามา เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้านใน Bangladesh, and "Naam" เครือข่ายใน Burkina Faso. การศึกษาของ UNICEF ใน West Africa ชี้ให้เห็นว่า โครงการ ที่ดำเนินการในพื้นที่ดังกล่าวต้องมุ่งวางเงื่อนไขพื้นฐานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้อีกกับการทำ กิจกรรมขั้นต่อไป ซึ่งรวมถึงการสร้างศักยภาพของประชาชน และกลุ่มองค์กร เพื่อให้โครงสร้างหรือ องค์กรในท้องถิ่นสามารถดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายตั้งแต่การจูงใจเพื่อนมาร่วม เครือข่าย จนถึงการใช้กลไกระดับนโยบายให้สนับสนุนกิจกรรมของเครือข่าย การทำให้เกิด เครือข่ายระดับชุมชน กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพนั้นจะแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ การศึกษาของ

UNICEF สรุปว่า เครือข่ายองค์กรเป็นช่องทางที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับการดำเนิน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน

Burke (1999) ยกตัวอย่างของเครือข่ายผู้หญิง เขาบอกว่าเครือข่ายผู้หญิงก็เหมือนเครือข่ายอื่น ๆ ที่ย่อมมีความแตกต่างกันไป แม้ว่าจะสร้างขึ้นมาจากวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเพศหญิง แต่รูปแบบเครือข่ายและวัตถุประสงค์ก็แตกต่างกัน เช่น เครือข่ายผู้หญิงทำงานทั่วโลก เป็นเครือข่ายที่มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและสนับสนุนกลุ่มองค์กรผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรม เครือข่ายต่อต้านการกระทำรุนแรงกับเพศหญิงใน South Africa เป็นเครือข่ายผู้หญิงซึ่งเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ และเป็นช่องรับการสนับสนุนจากองค์กรแหล่งทุน รวมทั้งเจรจากับรัฐบาลและองค์กรชุมชน เครือข่ายอื่น ๆ ก็อาจมีวัตถุประสงค์กว้างกว่านี้ และเป็นตัวอย่างให้เห็นถึงการจัดตั้งกลไกอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้สามารถเข้าไปส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจของผู้หญิงได้ง่ายขึ้น ความสำคัญของเครือข่ายไม่ใช่การอยู่ใต้การจัดการของรัฐ แต่เป็นการทำงานในรูปของการกระตุ้นให้ผู้หญิงรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นองค์กร ผนึกกำลังกันสร้าง พัฒนา รวมทั้งผลักดันสิ่งที่ส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเธอ เครือข่ายเป็นเส้นทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้เท่า ๆ กับการพัฒนาตัวปัจเจกบุคคล แม้ว่าเครือข่ายหลายเครือข่ายจะอ่อนแอ แต่การเชื่อมั่นในเจตนาธรรมและในตัวสมาชิกก็สามารถทำให้เครือข่ายมีความยั่งยืนกว่าการเป็นเครือข่ายที่ถูกยึดเยียดมาจากเบื้องบน

ธนา ประมุขกุล (2547) ให้ความหมายของคำว่าเครือข่าย คือ ภาพขยายโยงแมงมุม ซึ่งแสดงให้เห็นการถักทอโยงใยกันของเสนใยที่พาดผานกันมาหลายเส้น หลากทิศทาง ดังนั้น คำว่าเครือข่าย คือ “การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย” เป็นการเชื่อมโยงระหว่าง ระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ เข้าเป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของบุคคล/องค์กรต่างๆภายใต้วัตถุประสงค์รวมใดๆของภาคีสมาชิก ดังนั้น เครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการทำงาน ในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกัน ในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยสรรพกำลัง อันรวมถึง คน สติปัญญา ความสามารถและทรัพยากรในการทำงาน เพื่อเอาชนะภาวะคุกคาม ที่เป็นจุดอ่อนของระบบราชการ และเป็นแนวทางที่ตรงกันกับแนวคิดของการพัฒนา ปัจจุบันที่ยึดพื้นที่ประสานภารกิจ และรวมทรัพยากร (Area , Function , Participation) เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา

พระมหาสุหิตย์ อาภากร (2547) กล่าวว่า เหตุปัจจัยและขยายโยงแห่งความสัมพันธ์ในมิติต่างๆ คือ

1. ขยายชีวิต หมายถึงระบบแห่งความสัมพันธ์ที่เป็นสภาวะจริงตามธรรมชาติ มีการเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่องและสลับซับซ้อน โดยที่ไม่มีรูปแบบแห่งความสัมพันธ์ที่แน่นอน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นความสั่นไหว ไปตามกฎเกณฑ์ของธรรมชาติและตามเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้น

2. เครือข่าย ได้แก่ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงเป็นขยาย หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์

และอาจ หมายถึง โครงข่ายของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ระบบน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ Internet หรือระบบเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่เป็นโครงสร้างทางกายภาพ ซึ่งมีการโยงใยเป็นโครงข่ายต่อเนื่อง ที่มีการกำหนดแบบแผน และมีได้กำหนดแบบแผนแห่งความสัมพันธ์เอาไว้ รวมทั้งมีขนาดและรูปแบบความสัมพันธ์ หรือการเชื่อมโยงที่แตกต่างและหลากหลาย

3. เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ปจเจกบุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับเครือข่าย โดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ

ฐานคติที่สำคัญของคำว่า “เครือข่าย”

1. เครือข่าย คือ ธรรมชาติที่แท้ของสรรพสิ่ง
2. เครือข่าย เป็นความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระบบ
3. เครือข่าย คือ โครงสร้างที่ออกแบบและโครงสร้างตามธรรมชาติ

ฐานคติทั้ง 3 ประการเป็นการอธิบายถึงเครือข่ายในฐานะของขายใยชีวิต และความ เป็นเครือข่าย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและการปฏิสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยเป็นการอธิบายถึงความสัมพันธ์ที่โยงใยกับสรรพสิ่ง แล้วสร้างภาระหน้าที่เชิงปฏิสัมพันธ์ต่อกันจนเป็นความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน เสมือนดาข่ายที่โยงใยและซับซ้อน และเหมือนทงโซ่ของสิ่งต่างๆที่มีการสานต่อกันอย่างแนบแน่น แต่มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นอิสระในตนเอง โดยเป็นกระบวนการที่มีความ เคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. เครือข่าย เป็นระบบความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์

4.1 ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม

4.2 ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

4.3 ความสัมพันธ์ในกระบวนการเรียนรู้

5. เครือข่าย คือ การขยายผลและเติบโตอย่างมีพลัง

ฐานคติข้อที่ 4 – 5 เป็นการอธิบายถึงเครือข่ายทางสังคม (social network) ที่กล่าวถึงระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ทั้งในด้านความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันในเชิงวัฒนธรรมความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีทั้งในดานการพึ่งพา การขัดแย้ง และการครอบงำสิทธิและประโยชน์แล้วพัฒนาระบบความสัมพันธ์นั้น ด้วยกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดทั้ง 5 ประการนั้น มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจถึงความ เป็นเครือข่าย โดยเฉพาะการนำฐานคิดขายใยชีวิตมาอธิบายเครือข่ายทางสังคมที่เกี่ยวข้องกันในมิติของความสัมพันธ์ที่โยงใยไม่มีสิ่งใดจะอยู่หรือเกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยวสรรพสิ่งเกิดขึ้น อย่างมีเหตุปัจจัยมีการเชื่อมโยงเกาะเกี่ยวกันอย่างเป็นองค์รวม สิ่งใหญ่และสิ่งเล็กล้วนเป็นองค์ประกอบของกันและกันถ้าเราเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เราก็จะเข้าใจถึงความ

เป็นเครือข่ายที่โยงใย ดังนั้นการเข้าใจชีวิตและเครือข่าย ก็คือ การเข้าใจในความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งที่มีต่อกัน โครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่จะต้องอาศัยความยืดหยุ่น และการยอมรับจากฝ่ายต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ลงตัวมากที่สุด เช่น เครือข่ายประชาสังคมที่มาจากกลุ่มคนที่หลากหลาย อาชีพ หลากหลายความคิดเห็น และมาทำงานร่วมกัน ซึ่งจะได่มุมมอง วิชิตคิด และกระบวนการทำงานที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ความหมายของเครือข่ายโดยนัยต่างๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทำงานด้านเครือข่าย ดังนี้

1. เครือข่าย : นัยคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ของหน่วยต่างๆในสังคม และ ขยายของงานมิติแห่งความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของผู้คนในบางงานหรือบางโอกาสเท่านั้น ซึ่งสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงได้ชัดเจนในสถานการณ์ที่เป็นอยู่

2. เครือข่าย : นัยแห่งการประสานความร่วมมือ คือ ความเป็นเครือข่ายเกิดขึ้นจากความร่วมมือและการเปิดรับเพื่อให้เกิดความรู้และกระบวนการใหม่ กล่าวคือ การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มองค์กร แต่ละฝ่ายได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน

3. เครือข่าย : นัยภารกิจและกระบวนการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ของความเป็นเครือข่ายนั้น ภารกิจและกระบวนการทำงานของฝ่ายต่างๆเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ความเป็นเครือข่ายนั้นมีความต่อเนื่อง การทำภารกิจต่อกันโดยมีการขยายภารกิจและอุดมการณ์นั้นออกไปสู่กลุ่มอื่นเครือข่ายอื่นๆ เป็น การสร้างเครือข่ายให้เกิดขึ้นดังนั้นเครือข่ายจึงเป็นนัยของการทำภารกิจที่กระบวนการกลุ่มที่เป็น การระดมทรัพยากรในการสร้างพลังและอำนาจในการต่อรองให้สูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าว จะเห็นว่า เครือข่ายนั้น หมายถึง ความร่วมมือและเปิดรับของฝ่ายต่างๆ ที่จะมีข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่ง ข้อกำหนดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นความพยายามที่จะระดมทรัพยากรกระบวนการ ความรู้ และวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ จากการร่วมมือและเปิดรับในสิ่งใหม่นั้นเสมอ

สรุปความหมายของเครือข่าย

เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กรต่างๆที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกันจัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกัน ในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลัง และมีกลยุทธ์ในการพัฒนา ด้วยการให้สมาชิกไตร่ตรองคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบร่วมติดตามประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์

การเกิดของเครือข่าย

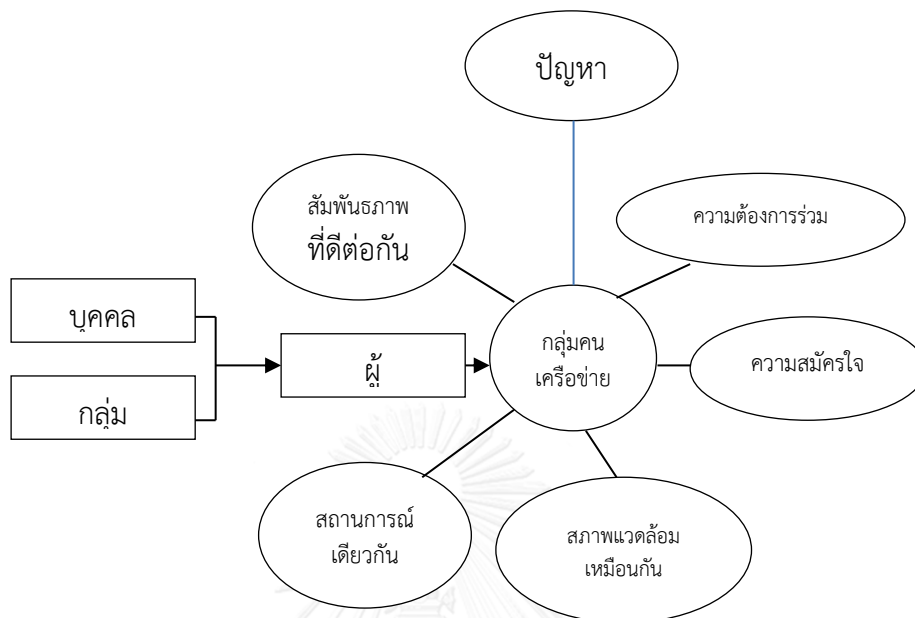
หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นลักษณะของการรวมตัวเพื่อสร้างพลังงานที่นำไปสู่ความสำเร็จภายใต้ความเชื่อ ปรัชญา อุดมการณ์ ปัญหา หรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เครือข่ายถูกสร้างขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติเป็นการรวมตัวกันระหว่างบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กร ที่มีความคิด ลักษณะงานหรืออยู่ในสภาพและปัญหาเดียวกัน ซึ่งมักเกิดในพื้นที่เดียวกัน หรือมีสายใยของความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยธรรมชาติ มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และวัฒนธรรมการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ส่วนใหญ่เกิดในกลุ่มเครือญาติ หรือกลุ่มที่มีความเชื่อถือกัน โดยมีสถาบันเป็นหลักในการเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ เพื่อหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า มีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เกิดจากกลุ่มเล็กๆ ขยายกลุ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จนพัฒนาขึ้นเป็นเครือข่าย ใช้ระยะเวลาในการก่อสร้างเครือข่ายยาวนาน แต่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นปีกแผ่น

2. เครือข่ายจัดตั้ง เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการตั้ง ซึ่งอาจเกิดจากความพร้อมความต้องการของผู้นำ และเครือข่ายเอง มักเกี่ยวข้องกับนโยบาย หรือเกิดจากการผลักดันของรัฐหรือองค์กรภายนอกที่เข้าไปจัดตั้ง เพื่อแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมเร็วและมีจำนวนมากเป็นลักษณะชั่วคราวหรือเฉพาะกิจ ไม่มีความต่อเนื่องและจางหายไปในที่สุด ยกเว้นว่าได้รับการชี้แนะให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง นำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายได้จริงและคงสภาพไว้ได้ แต่มีแนวโน้มจะลดขนาดลงเรื่อยๆ

3. เครือข่ายวิวัฒนาการ เป็นเครือข่ายที่กำเนิดโดยได้รับการกระตุ้นจากองค์กรภายนอก มุ่งเน้นให้เครือข่ายมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้ได้รับฟังหรือการได้เห็นการดำเนินงานในเครือข่ายอื่นๆ ในลักษณะของกระบวนการพัฒนาที่ผสมผสานโดยเริ่มที่องค์กร/กลุ่มบุคคล มารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้างๆ มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน สนับสนุนให้สมาชิกและกลุ่มเรียนรู้ไปด้วยกัน มีกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสม เกิดความคิดสร้างสรรค์และร่วมสร้างพันธะสัญญาในการช่วยเหลือพัฒนาตนเองและกลุ่ม มุ่งให้สมาชิกเกิดความตั้งใจจริง เกิดจิตสำนึกที่ดีและได้รับการกระตุ้นจนสามารถร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนได้ สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก เครือข่ายประเภทนี้จะสามารถพัฒนาตนเองจนสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง

วงจรการเกิดเครือข่าย



ภาพที่ 1 วงจรการเกิดเครือข่าย

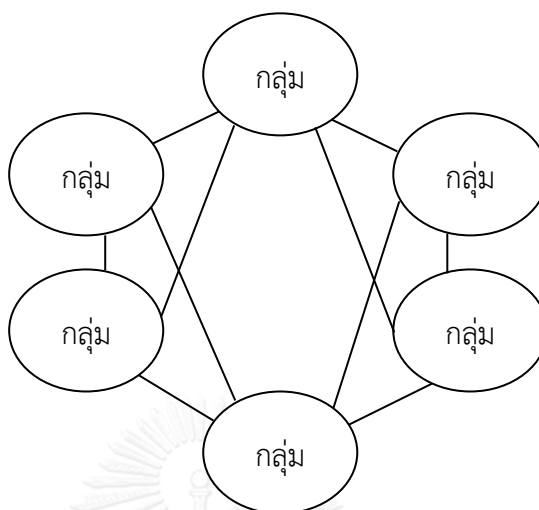
ที่มา : หน่วยงานพิเศษ (2547)

โครงสร้างของเครือข่าย

หน่วยงานพิเศษ (2547) กล่าวว่า ในการจัดตั้งเครือข่าย มีรูปแบบหรือประเภทของเครือข่ายที่มีความหลากหลาย บางโครงสร้างมีรูปแบบง่าย ๆ แต่บางโครงสร้างซับซ้อน เช่น

1. โครงสร้างแบบเวทีเครือข่าย เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ ไม่เป็นรูปแบบขององค์กรใหม่ เน้นการประสานงานเป็นหลัก ไม่มีกิจกรรมอื่นร่วมกัน ส่วนใหญ่ใช้การสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร และมักเป็นการสื่อสารทางเดียวเป็นส่วนใหญ่

เวทีเครือข่าย

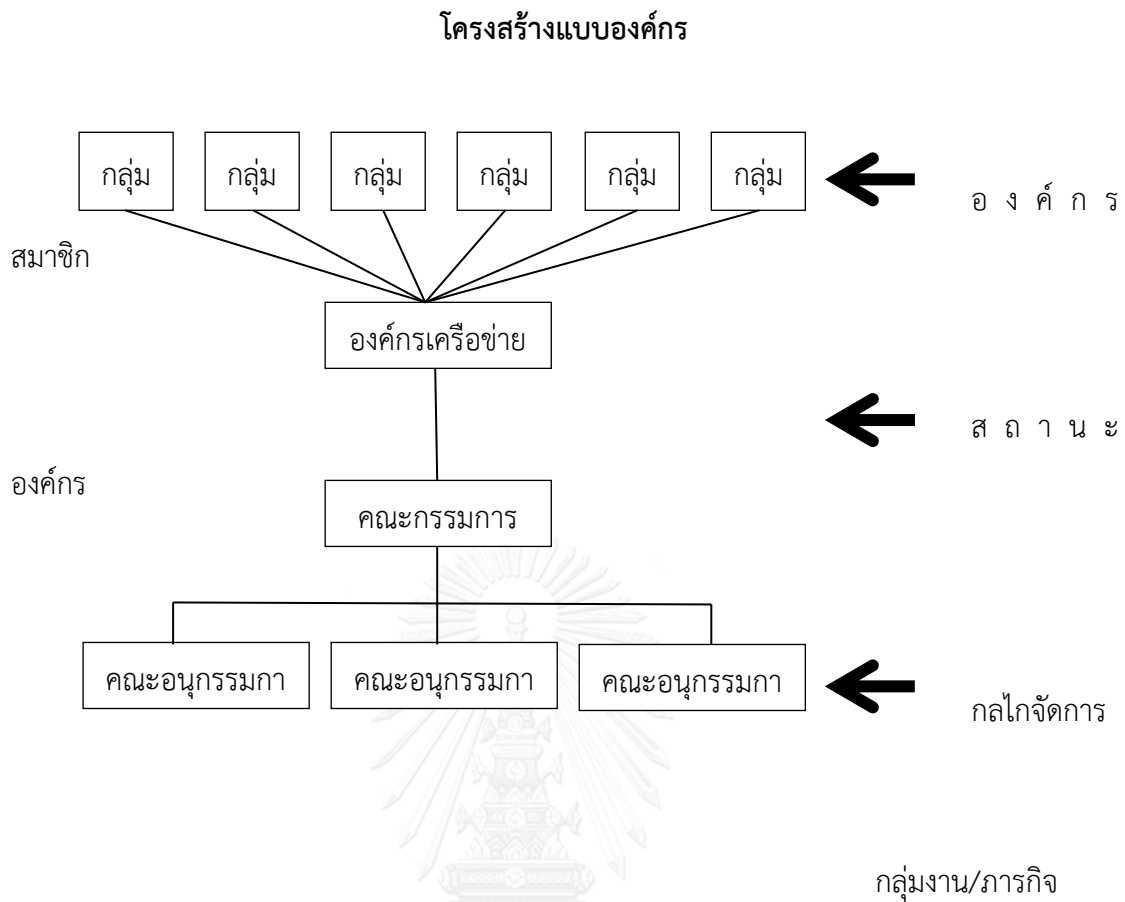


ภาพที่ 2 เวทีเครือข่าย

ที่มา : หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547)

2. โครงสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นโครงสร้างที่มีการขยายวงกว้างออกไปโดยมีกิจกรรมเฉพาะกรณี ร่วมกันในกลุ่มใหญ่ไม่สร้างภารกิจ/กิจกรรมประจำของเครือข่าย กลุ่ม/องค์กรมีลักษณะเป็นพันธมิตรจะมีการรวมตัวกันเป็นบางครั้งบางคราวอาจสลายไปเมื่อหมดภารกิจ และอาจรวมตัวกันขึ้นมาใหม่เมื่อมีกิจกรรมที่กำหนดขึ้นมาใหม่

3. โครงสร้างแบบองค์กร มีลักษณะการจัดตั้งเป็นองค์กร มีโครงสร้างการบริหารจัดการโครงสร้างของเครือข่าย กลุ่ม/องค์กรเป็นสมาชิกของเครือข่าย และมีการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการ มีบทบาทชัดเจน มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจนกิจกรรมของเครือข่ายเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิก สมาชิกทุกคนมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมและร่วมรับประโยชน์ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบ



ภาพที่ 3 โครงสร้างแบบองค์กร

ที่มา : หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

องค์ประกอบของเครือข่าย

ศรีวิภา เลี้ยงพันธุ์สกุล (2006) กล่าวว่า เครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญอยู่อย่างน้อย 7 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) ถือเป็นหัวใจของเครือข่าย สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาทิ มีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ปัญหาารวมกัน มีประสบการณ์ในปัญหารวมกัน มีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) เป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มการรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกัน จะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพ

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/ benefits) เช่นเกียรติ

ยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders participation) เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรวมรับรู้ รวมคิด รวมตัดสินใจ และรวมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) โดยจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง

6. การพึ่งพิงอิงรวมกัน (interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่าย จึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตัวเอง การทำให้เป้าหมายรวมสำเร็จได้นั้น สมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เพื่อเป็นการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การพึ่งพิงอิงรวมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมรวมกันเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่นมีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียนหรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนา รวมกัน เป็นต้นซึ่งผลของปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมา ด้วย

ธนา ประมุขกุล (2547) กล่าวถึงองค์ประกอบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมาชิก หากสมาชิกมีจำนวนมาก ต้องมีคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการประสานงานสมาชิกแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือสมาชิกแกนหลักเกี่ยวข้องกับผลงานตามเป้าหมายเครือข่าย และสมาชิกเสริมผู้เป็นฝ่ายสนับสนุน

2. กรรมการ/ผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดี สามารถนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไปได้อย่างพลังรวมของสมาชิก

3. เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ถือเป็นจุดรวมสำคัญของการเป็นเครือข่าย ถ้าเป้าหมายต้องชัดเจน มีความเป็นไปได้ จึงมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิก

4. กิจกรรม การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ด้วยอาศัยการรวมคิด รวมตัดสินใจ รวมดำเนินการ และรวมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเอง

ศิริพร ต้นตียมาศ (2550) กล่าวว่าจุดรวมที่สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย ได้แก่

1. หน่วยชีวิตหรือสมาชิก เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคล จะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่รวมกัน

2. จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะหากวาบุคคล กลุ่มองค์กรมารวมกันเพียงเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไร้ความมุ่งมั่นหรือจุดมุ่งหมายรวมกันความ

สัมพันธ์ดังกล่าว มีอาจกล่าวได้ว่า เป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง “การรวมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึกยอมเป็นแรงขับที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์ และการค้นหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆรวมทั้งแสวงหาแนวรวมจากเพื่อนรวมอุดมการณ์ เพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสมาชิก จะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วม จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกภาคภูมิใจตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น

5. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจเจกบุคคลกลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย

สรุปองค์ประกอบของเครือข่าย

องค์ประกอบของเครือข่าย เริ่มจากการมีกรรมการ สมาชิก และผู้ประสานงานเครือข่ายมีวัตถุประสงค์ประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน จัดกิจกรรมรวมกัน การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การรับรู้มุมมองรวมกัน (common perception) การมีวิสัยทัศน์รวมกัน (common vision) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction) การมีผลประโยชน์และมีความสนใจรวมกัน (mutual interests/benefits) การพึ่งพิงอิงรวมกัน (interdependence) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders participation) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ การสื่อสาร และการบริหารข้อมูลข่าวสาร

แนวดำเนินการจัดตั้งเครือข่าย

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่า การดำเนินการจัดตั้งเครือข่าย เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะหากได้ดำเนินการจัดตั้งให้ถูกวิธีทุกขั้นตอนแต่เริ่มแรกก็จะทำให้เครือข่ายมีคุณค่า และเจริญก้าวหน้าไปสู่ขั้นตอนอื่นได้ง่ายขึ้น ในการจัดตั้งเครือข่ายจึงมีประเด็นสำคัญที่ควรใช้เป็นหลักในการพิจารณา ดังนี้

1. มีผู้ประสานงานที่ดี การค้นผู้ประสานงานให้เป็นหน่วยนำหรือแนวร่วมเพื่อเป็นแกนประสานในการร่วมกลุ่มเป็นเครือข่าย คุณสมบัติของผู้ประสานงานนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์

และมีภาวะผู้นำสูง มีความจริงใจ ยืดหยุ่น เสียสละ และรู้จักความอะลุ่มอล่วยระหว่างเพื่อนสมาชิกด้วยกัน

2. สมาชิกมีความต้องการร่วมกัน การค้นหาความต้องการร่วมของสมาชิกเครือข่ายแต่ละบุคคล ก่อนที่จะนำมากำหนดเป็นความต้องการร่วมของกลุ่มอาจใช้เทคนิค วิธีการดังนี้

2.1 การค้นหาความดี ความพึงพอใจ ใช้วิธีการให้สมาชิกค้นหาความดี ความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องที่ตนเองสนใจ โดยให้สมาชิกพบปะพูดคุยกัน เริ่มต้นจาก 1:1 จนถึง 1:10 ก็จะได้ความต้องการร่วมของกลุ่ม

2.2 ร่วมกันสร้างจินตนาการ สร้างฝันว่าต้องการให้สิ่งที่เป็นความต้องการร่วมของกลุ่มเป็นอย่างไร เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนั่นเอง

2.3 หาแนวทางหรือออกแบบในการจัดทำ/ดำเนินการ เพื่อไปให้ถึงความฝันที่ร่วมกันฝันไว้ นั่นคือ การคิดยุทธศาสตร์เพื่อไปให้ถึงวิสัยทัศน์

2.4 ลงมือปฏิบัติการ ทำตามแผนปฏิบัติการที่ได้ร่วมกันทำไว้

3. สมาชิกมีความสมัครใจ ในการร่วมเป็นเครือข่ายเดียวกันต้องเกิดจากความสมัครใจ และมีเป้าหมายหรือจุดประสงค์และความต้องการที่เหมือนกัน

4. มีสภาพพื้นที่/ภูมิโนเวศน์ใกล้เคียงกัน ลักษณะสภาพพื้นที่หรือภูมิโนเวศน์ที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5. สมาชิกมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การก่อจิตสำนึกร่วมกันเกิดความรักความสมานฉันท์ ความเอื้ออาทรต่อกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว ช่วยกันคิดช่วยกันทำ จนทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

6. มีสภาพการณ์ที่เหมาะสม สภาพการณ์สามารถทำให้คนรวมกันเพื่อความอยู่รอดเพื่อผลประโยชน์ซึ่งตรงกับความต้องการของทุกคนที่มาวมกัน

ประโยชน์ของเครือข่าย

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่า กิจกรรมของเครือข่ายก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของเครือข่ายจึงต้องรับประโยชน์ร่วมกัน มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรู้สึกเป็นเจ้าของเชื่อมั่นต่อความสำเร็จความก้าวหน้าในอนาคตของเครือข่าย ศรัทธาต่อเครือข่าย ซึ่งการทำกิจกรรมในเครือข่ายก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. เป็นการเชื่อมโยงบุคคลจากต่างสาขาวิชาเข้าด้วยกัน ทั้งวิธีการทำงาน ประสบการณ์ให้มีโอกาสร่วมงานกัน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจกับผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ช่วยสร้างความเชี่ยวชาญให้กับสมาชิก โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ และสื่อให้แก่กัน

3. เป็นการรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน เพื่อบรรลุผลซึ่งไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้หากต่างคนต่างทำ

4. ลดระยะเวลาการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาได้ก้าวหน้า รวดเร็ว ส่งผลต่อสังคมในวงกว้างขึ้น

5. เป็นการแบ่งปันความคิดและปัญหา ทำให้ร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

ปัจจัยความสำเร็จของเครือข่าย

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่าปัจจัยความสำเร็จของเครือข่าย มีดังนี้

1. การมีความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกในระบบของเครือข่าย โดยยึดวัตถุประสงค์ของเครือข่ายเป็นหลัก สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของแต่ละคน

2. การปฏิบัติงานตามแนวราบ ไม่เน้นการบังคับสั่งการ มีการร่วมมือประสานกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ระดมสรรพกำลัง อันได้แก่ คน สติปัญญา ความสามารถและทรัพยากรในการทำงานเพื่อเอาชนะอุปสรรค

3. การสร้างเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในเครือข่าย ถึงแม้ว่าสมาชิกจะมีบทบาทหน้าที่หรือความถนัดต่างกัน แต่ถ้ามีเป้าหมายร่วมกันสมาชิกก็มีการปรับและแสดงบทบาทตามศักยภาพและความถนัดของตน เพื่อตอบสนองเป้าหมายของเครือข่ายได้ตรงกับสภาพที่แท้จริง

4. ความเป็นประชาธิปไตย การให้เกียรติยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงการวิเคราะห์ร่วมกัน เป็นการสร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มาจากการระดมสมองของทุกความคิดมาเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด บนพื้นฐานของการยอมรับของสมาชิกโดยรวม

5. ระบบการสื่อสาร เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างกันได้ โดยยึดหลักการสื่อสาร 4CS คือ

Concise	รัดกุมใช้ภาษาง่าย กระชับ
Consistent	การคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย
Complete	ความสมบูรณ์เพราะการสื่อสารต้องทำกับคนทุกระดับขององค์กร
Creative	สร้างสรรค์ การสื่อสารต้องนำเสนอถึงความคิดสร้างสรรค์

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะของใยแมงมุม มีการเชื่อมโยงหลายช่องทาง

6. ความเสียสละ ความจริงใจ สมาชิกของเครือข่ายมีความเสียสละ ความจริงใจในการทำงานร่วมกัน โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

7. ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการจัดตั้งเครือข่าย เพราะสมาชิกมีความคิดหลากหลาย แต่สามารถรวมกันโดยอิสระ ไม่ถือการสั่งการเป็นกลไกหลัก แต่มีความยืดหยุ่นในการจัดการให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

8. การให้อำนาจกับสมาชิกผู้ปฏิบัติ ให้ช่วยหรืออำนาจแก่ผู้ปฏิบัติเพื่อใช้ในการควบคุมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจใกล้กับจุดของปัญหาหรือผลกระทบ เพราะ

- ผู้ที่อยู่ใกล้ปัญหามากที่สุด คือ ผู้ที่ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด
- ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ (Competence) และความสามารถนั้นจะแสดงออกในการทำงาน เป็นการให้โอกาสใช้ความสามารถของตนแสดงออกให้มากที่สุด
- ความไว้วางใจ (Trust) และการเปิดใจกว้างยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น
- การใช้ทีมงาน (Teamwork) เพื่อผนึกกำลังและศักยภาพในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

9. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย เพราะการมีส่วนร่วมจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงนำไปสู่ความเกี่ยวข้อง เกิดความผูกพันกันในคนและงาน และพัฒนาให้สมาชิกในเครือข่ายไปสู่ข้อผูกมัด ข้อตกลงซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย มีพันธะสัญญา (Commitment) ต่อการปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายสูงสุดของเครือข่าย

ความเข้มแข็งของเครือข่าย

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่า เครือข่าย คือ โครงสร้างซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้เกิดกิจกรรมเครือข่ายสิ่งที่สามารถทำให้เครือข่ายมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังนี้

1. “กิจกรรมเครือข่าย” สำคัญกว่า “เครือข่าย” ไม่ควรเน้นโครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับเข้ามาเป็นอุปสรรคขัดขวางกิจกรรมเครือข่าย
2. การรวมพลังของทุกคนในเครือข่าย ได้แก่ พลังความคิดที่ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมผลติดตามผล
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกเครือข่าย ซึ่งเป็นการสร้างพันธะสัญญาผูกพัน (Commitment) ให้เกิดสมาชิกทุกคน ทำให้เกิดพลังในการจัดการกับกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของเครือข่ายได้ชัดเจน และทบทวนโดยสม่ำเสมอ
5. ทำกิจกรรมเครือข่ายที่สมาชิกสนใจ และเป็นประโยชน์แก่สมาชิก
6. สมาชิกเครือข่ายต้องมีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยการทำกิจกรรมร่วมกัน
7. กระบวนการตัดสินใจของเครือข่ายต้องโปร่งใส เป็นธรรม
8. สมาชิกต้องยอมรับว่าความเข้มแข็งของเครือข่ายขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของสมาชิก ถ้าหากสมาชิกอ่อนแอไม่เข้มแข็งจะทำให้เครือข่ายอ่อนแอตามไปด้วย

ปัญหาและอุปสรรคของเครือข่าย

การจัดตั้งเครือข่ายมักจะประสบปัญหาในเรื่องของการจัดระเบียบขององค์กรหรือโครงสร้าง และการเงิน บางครั้งก็อาจพบกับปัญหาด้านบุคคลด้วย ปัญหาที่พบได้ทั่ว ๆ ไป ได้แก่

1. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับในระบบการบริหารแบบเครือข่าย รวมทั้งความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่ายทุกคน

2. การขาดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน เพราะวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเป็นจุดร่วมสำคัญของการเป็นเครือข่าย เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางให้สมาชิกในเครือข่ายได้เข้าใจตรงกัน และเดินไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่หลงใช้เวลาและทรัพยากรกับภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย

3. ความไม่เท่าเทียมกันของสมาชิก เครือข่ายที่มีสมาชิกหลายคนมีความแตกต่างกันในด้านการมีอำนาจ ทักษะ ความรู้ ประกอบกับสังคมไทยโดยทั่วไปมุ่งเน้นการเคารพนับถือผู้อาวุโส จึงไม่กล้าเสนอความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ส่วนมากจะคล้อยตามและไม่กล้าเสนอความคิดเห็นซึ่งหน้า ทำให้การเรียนรู้และการใช้ความคิดรอบด้านอย่างรอบคอบ ไม่เกิดขึ้นและจะถูกครอบงำโดยสมาชิกที่มีอำนาจมากกว่า แต่ถ้าสมาชิกในเครือข่ายต่างก็ยอมรับซึ่งกันและกัน เชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนสมาชิกทุกคน เครือข่ายก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างเข้มแข็ง

4. การรวมศูนย์และระบบราชการ การศึกษาของไทยมีโครงสร้างการจัดการที่รวมศูนย์ มีองค์กรจัดการในส่วนกลางที่มีขนาดใหญ่ ผู้ประสานงานของเครือข่าย คณะทำงานและคณะกรรมการ จะควบคุมและดำเนินการเครือข่ายในนามของตนเองมากกว่าการประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับกิจกรรมของสมาชิกเมื่อผู้ใดประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ไม่ดำเนินการ เครือข่ายก็จะสลาย เพราะไม่มีใครรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจหน้าที่ที่จะเริ่มกิจกรรมขึ้นมาใหม่

5. การขาดทรัพยากร บางครั้งเครือข่ายก็ต้องการทรัพยากร โดยเฉพาะเงินทุนสำหรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักจะรอคอยทรัพยากรจากภายนอก เช่น งบประมาณ เครือข่ายจึงไม่สามารถอยู่ด้วยตนเองได้

6. การบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเครือข่ายใหญ่หรือเล็ก สมาชิกมากหรือน้อยการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของเครือข่าย เพราะพื้นฐานของสมาชิกหลาย ๆ ส่วนมารวมกันโดยอิสระ แต่มักจะบริหารแบบสั่งการค้ำึงถึงระเบียบข้อบังคับที่เป็นทางการ รวมทั้งการบริหารในเรื่องผลประโยชน์ไม่เน้นไปในลักษณะประชาธิปไตยที่เปิดเผย แบ่งปันไม่เท่าเทียมกันในหมู่สมาชิก

7. การสื่อสาร การสื่อสาร คือ ตัวกลางที่ทำให้เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อกันได้ การสื่อสารทางเดียวหรือระบบสั่งการ อาจทำให้ข้อมูลข่าวสารเชื่อถือไม่ได้จึงต้องมีลักษณะหลากหลายช่องทาง เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกกันเองได้โดยอิสระคล่องตัวต่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันได้มาก

8. การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลเครือข่ายมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากธรรมชาติของเครือข่ายไม่มีความเป็นระเบียบ มีโครงสร้างหลวมเน้นความก้าวหน้าในอนาคต ไม่ใช่ประสบการณ์ในอดีต มักจะมุ่งสร้างงาน ขยายเครือข่ายมากกว่าการวัดและประเมินผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้ขาดโอกาสในการแก้ไขปรับปรุงให้มีผลงานที่ดีกว่าเดิม

ปัญหาของเครือข่าย ที่ Starkey (1997) พบ มีหลายประการดังนี้

1. เครือข่ายที่ไม่มีทิศทางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ยากที่จะพัฒนากิจกรรมของเครือข่ายให้ตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างต่อเนื่อง
2. เครือข่ายที่มีสมาชิกหลากหลายประเภท หรือมีความแตกต่างมากระหว่างฐานะ ขนาด ความเข้มแข็งและสถานภาพอื่น ๆ ของสมาชิก หน่วยงานใหญ่ มีทรัพยากรมาก และสถาบันที่เจ้าหน้าที่มีการศึกษาสูง เชื่อมมั่นในตัวเอง มีแนวโน้มที่จะครอบงำองค์กรที่มีขนาดเล็กกว่า
3. การรวมศูนย์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประสานงานของเครือข่าย เลขาธิการ คณะทำงาน และ คณะกรรมการเริ่มควบคุมและดำเนินการเครือข่ายในนามของตนเอง มากกว่าการประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับกิจกรรมของสมาชิก การตัดสินใจรวมศูนย์และการติดต่อ สื่อสารภายในเครือข่ายดำเนินการโดยเลขาธิการ
4. บ่อยครั้งที่เครือข่ายประสบปัญหาอันเนื่องจากการขาดเงินทุนสำหรับกิจกรรมและการประสานงานภายในเครือข่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพื่อให้สมาชิกมาร่วมในกิจกรรมของเครือข่าย ส่วนเครือข่ายที่มีทุนก็มักเกิดความเครียดเนื่องจากปัญหาในการจัดการและจัดสรรค่าใช้จ่ายกับสมาชิกให้ทั่วถึง
5. เนื่องจากภายในเครือข่ายข้อมูลข่าวสารจะแพร่กระจายไประหว่างคนหนึ่งไปให้กับคนอื่น ๆ ได้อย่างเสรี ทำให้อาจมีการส่งข่าวสารข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เครือข่ายต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้คนซักถามหรือวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารภายในเครือข่ายได้
6. เครือข่ายสามารถถูกระงับจากการแข่งขันของเครือข่าย หรือองค์กรอื่นที่มีงานคาบเกี่ยวกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การร่วมมือกัน แต่ก็อาจนำไปสู่การแข่งขันเพื่อให้ได้รับการยอมรับ การสนับสนุน ทรัพยากร และการเพิ่มจำนวนสมาชิกได้เช่นกัน แหล่งทุนสามารถใช้จำนวนเครือข่ายที่มีให้เลือกเป็นข้ออ้างที่จะไม่ให้ทุนสนับสนุนกิจกรรมของเครือข่ายที่คล้ายคลึงกัน
7. การแข่งขันระหว่างเครือข่ายที่มีขอบเขตการดำเนินงานเหลื่อมซ้อนกัน อาจนำไปสู่ความร่วมมือกัน และการชั่งชิงเพื่อให้ได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และการเข้าเป็นสมาชิกได้ในขณะเดียวกันทั้งนี้พบว่า การแข่งขันเป็นตัวการสำคัญในการทำลายเครือข่ายที่อยู่ลำดับท้าย ๆ และมีทรัพยากรน้อยอีกด้วย

8. การติดตามและประเมินผลเครือข่ายมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากธรรมชาติของเครือข่าย คือ ความเป็นระบบ และมีโครงสร้างหลวมที่มุ่งเน้นความก้าวหน้าในอนาคต ไม่ใช่ประสบการณ์ในอดีต นอกจากนี้ ยังพบว่าเป็นการยากที่จะนิยามตัวชี้วัดความสำเร็จของเครือข่ายและคุณลักษณะของผลและประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายให้มีความเที่ยง

9. เครือข่ายระดับชาติและเครือข่ายระหว่างประเทศ หลายแห่งพบกับปัญหาภาวะคุกคามทางการเมือง ทำให้มีสภาพที่ไม่มั่นคงและถูกควบคุมอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนข่าวสารและการวิจารณ์รัฐบาล

Starkey (1997) เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่าย ว่าควรดำเนินการดังนี้

1. เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียมาร่วมประชุม โดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วม หรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกัน มอบหน้าที่ในการบริหารจัดการการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันรับผิดชอบ การหาข้อตกลงร่วมในกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ร่วมดังกล่าว

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทาง กิจกรรมหลัก และคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจน โดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วย เพื่อป้องกันการครอบงำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ควรมีการทบทวนเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคม และความต้องการของสมาชิก

3. จัดตั้งกลุ่มแกนของเครือข่ายที่ปวารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงาน จัดการ และส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิก ซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเอง และกลุ่มแกนต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิก และป้องกันการผูกขาดอำนาจ

4. ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่น มีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรมและวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะประชาธิปไตย

5. เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากร เพื่อความมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจการของเครือข่าย และความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงคุณภาพของสมาชิก วิธีการจัดการแบบมีส่วนร่วม เทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ

6. ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุน และความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังได้สามารถดำเนินงาน ได้กว้างขวาง อาจมีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อให้เป็นที่จดจำได้ง่าย และอาจส่งข่าวสารไปให้กับบุคคลเป้าหมายที่สามารถให้การรับรองเครือข่ายได้

7. ควรสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งทางแนวราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกัน การเชื่อมเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยการมีกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง และการร่วมกันประสานงานการประชุม

8. ควรมีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้าและความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ ทั้งนี้ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพของกิจกรรมเครือข่าย และร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล

9. ควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับองค์กรแกน และผู้นำเครือข่ายสม่ำเสมอ

10. ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสม เอื้อให้เกิดความเคลื่อนไหวของกิจกรรมและความแข็งขันของสมาชิก โครงการหรือกิจกรรมมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์ การดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

Burke (1999) ชี้ว่า การรักษาความสมดุลระหว่างหน่วยงานสนับสนุนกับเครือข่ายเป็นเรื่องเปราะบาง การสนับสนุนของหน่วยงานภายนอกอาจช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งได้ด้วยการช่วยก่อตั้งและตกแต่ง โดยไม่ทำให้วัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่ายเสียหาย ความช่วยเหลืออาจประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

-การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการประชุม การพัฒนาศักยภาพหรือฝึกอบรมเพิ่มทักษะที่จำเป็น เช่น การเจรจาหว่านล้อม การติดต่อสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน การใช้เทคโนโลยี การทำบัญชี เป็นต้น

-การจัดหาผู้เชี่ยวชาญตามความต้องการของเครือข่าย

-ค่าใช้จ่ายในการจัดหาเทคโนโลยีและเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย

-รับรองสถานภาพเพื่อให้เครือข่ายได้รับความสนใจจากรัฐบาลอย่างจริงจัง

-การเข้าร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นกับองค์กรระดับนโยบาย องค์กรระหว่างประเทศหรืออื่นๆ

-เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายกับองค์กรอื่น ๆ

Burke (1999) เสนอ แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายที่มุ่งรักษาความสมดุลระหว่างความต้องการของหน่วยงานสนับสนุนและเครือข่าย ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้าจากภายนอก : ประเด็นสำคัญที่สุด คือ อันตรายอันเกิดจากทรัพยากรจากภายนอกที่ให้ผลเสียมากกว่าผลดี การเปิดกว้าง และกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วมสามารถช่วยได้ การรวมศูนย์จะมีมาก ผ่านการจัดการเงินอุดหนุน และเป็นการทำลายเครือข่าย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องให้ตัวแทนกลุ่มมีความรับผิดชอบในการระดมทรัพยากรแทนที่หน่วยงานสนับสนุนจะเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงในเรื่องนี้

2. ความเป็นเอกภาพ : รูปแบบที่ถูกต้องแบบไว้ยากที่จะเติบโตได้ แต่ละเครือข่ายอาจไม่เหมือนกัน ต้องเปิดโอกาสให้เครือข่ายออกแบบของตัวเอง

3. คำนิยาม : เครือข่ายต้องนิยาม/กำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตประเด็นหรือขอบเขตพื้นที่ของตัวเอง เครือข่ายจำเป็นต้องแน่ใจว่าไม่ซ้ำซ้อนหรือแข่งขันกับเครือข่ายที่มีอยู่แล้ว แต่จะพัฒนาความสัมพันธ์ไปเชื่อมโยงกับสถาบันที่เกี่ยวข้อง

4. ความเกี่ยวข้องในวงกว้าง : ถ้าจะให้เครือข่ายอยู่รอด เครือข่ายต้องมีสมาชิกที่มีความมุ่งมั่นอยู่เป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายมากกว่า 1 คน ต้องมีกลุ่มแกนของเครือข่ายที่คอยผลักดัน คนกลุ่มนี้ควรเป็นคนที่คอยกระตุ้นให้ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายมีอยู่อย่างต่อเนื่อง และควรติดต่อสื่อสารกับสมาชิกที่ห่างหายไปให้บ่อยครั้ง สม่ำเสมอ มีการแบ่งงานให้กับสมาชิกร่วมรับผิดชอบ

5. การมีส่วนร่วม : ปกติเครือข่ายประกอบด้วย สมาชิกขององค์กรพัฒนาเอกชน นักวิจัย องค์กรชุมชน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใกล้ชิด เพื่อให้แน่ใจว่าคนเหล่านี้ยังคงติดต่อและเอื้อประโยชน์ให้กันอยู่

6. ความขัดแย้งภายใน : สมาชิกเครือข่ายมักจะสงสัยระแวงกัน หรือมีวาระแฝงแปลก ๆ ออกไป การเปิดเผย และการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในเครือข่าย จะช่วยลดความตึงเครียดได้ ความเป็นประชาธิปไตย และกระบวนการตัดสินใจแบบใสสะอาด มีความสำคัญสำหรับการจัดการกับเรื่องนี้

7. รางวัล : การรับรู้ถึงความพยายามที่สมาชิกทุ่มเทให้กับเครือข่าย มีความสำคัญต่อการรักษาไว้ซึ่งความกระตือรือร้นของสมาชิก แต่ก็เป็นที่หลีกเลี่ยงไม่พ้นที่เครือข่ายอาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป กลุ่มแยกตัวออกไปตั้งใหม่ วาระที่สนใจเปลี่ยนไป สมาชิกลาออกหรือเข้ามาใหม่ คุณค่าของเครือข่ายอาจมาจากสายสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นบริเวณรอบ ๆ เครือข่าย

8. ความยืดหยุ่น : เครือข่ายต้องการกฎและความรับผิดชอบ แต่ต้องไม่ตายตัวมากเกินไป ความสามารถในการปรับมีความสำคัญต่อความยั่งยืนของเครือข่าย ขณะที่วัตถุประสงค์ของเครือข่ายควรชัดเจน แต่ก็ต้องมีขอบเขตที่เครือข่ายสามารถเปลี่ยนแปลงได้

ปัญหาที่พบในการบริหารงานในโรงเรียน ตามกรอบความคิดของระบบราชการอาจสรุปได้ดังนี้

1. ระบบราชการมีระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติมากทำให้เกิดความล่าช้า
2. การแบ่งสายงาน นำไปสู่การแยกส่วนกันทำงาน ไม่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกฝ่ายมุ่งแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งที่บางครั้งซ้ำซ้อนกัน
3. ระบบสั่ง ทำให้แต่ละหน่วยมีแนวคิดในการพัฒนาในวงแคบสกัดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ผู้บังคับบัญชา มักเป็นศูนย์รวมอำนาจและทรัพยากร มีการกระจายงานแต่ไม่กระจายอำนาจ
5. ระบบข้อมูลข่าวสารในแต่ละโรงเรียนยังไม่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันมักไหลเวียนอยู่ภายในโรงเรียนและมีค่อนข้างจำกัด นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อย

จากปัญหาในการบริหารงานในโรงเรียนดังที่กล่าวแล้ว ทำให้หลายหน่วยงานเห็นความสำคัญในการใช้การบริหารงานแบบส่วนรวมในรูปแบบของการทำงานที่เกิดการประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของกัลยาณมิตรที่มองเห็นปัญหาและมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ด้วยการช่วยกันระดมสรรพกำลังที่รวมถึง คนสติปัญญา ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนทรัพยากรของแต่ละโรงเรียนร่วมมือกันแก้ปัญหาเอาชนะอุปสรรคในจุดอ่อนของระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานในโรงเรียนด้วยระบบเครือข่ายที่เป็นลักษณะของการบริหารองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์มีรูปแบบของการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเพียงคนเดียว แต่มีผู้นำที่หลากหลายเน้นความสัมพันธ์กันในแนวราบมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้งแบบเดิม โดยการร่วมกันสร้างเป้าหมายเน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมทำงานกันจากฝ่ายต่าง ๆ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสารประสบการณ์ทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนที่สำคัญในการใช้ทรัพยากรทุกด้านร่วมกันระหว่างโรงเรียนนี้ สามารถนำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการได้มากกว่าการบริหารโรงเรียนแบบเอกเทศ

องค์ประกอบของเครือข่ายโรงเรียนที่ดี

จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (2553) กล่าวว่าองค์ประกอบของเครือข่ายโรงเรียนที่ดี ได้แก่

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย บุคลากรเครือข่ายโรงเรียน ที่มีมุมมองหรือมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติการกิจเพื่อตอบสนองความต้องการหรือปัญหาได้
2. สมาชิก หมายถึง โรงเรียนในแต่ละเครือข่าย เรียกว่า โรงเรียนเครือข่าย ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย ทุกโรงเรียนมีความสำคัญทัดเทียมกัน ความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการในโรงเรียนของตน บุคลากรในแต่ละโรงเรียนมีความสมัครใจในการร่วมกิจกรรม

ภายใต้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน โดยแต่ละโรงเรียนมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนในเครือข่าย ซึ่งอาจเปลี่ยนไปตามภารกิจที่ถูกกำหนดในแต่ละกิจกรรม เช่น เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติหรืออาจเป็นผู้สนับสนุนเงินและทรัพยากร ทั้งนี้เพื่อให้ดำเนินงานเชิงเครือข่ายเป็นไปอย่างเป็นระบบ

3. ผู้ประสานงานและกรรมการ เป็นคณะบุคคลที่คัดเลือกจากสมาชิกของเครือข่าย โดยมีการผลัดเปลี่ยนกันทำหน้าที่ในการประสานงานและบริหารจัดการเครือข่าย ซึ่งไม่ใช่ผู้นำเครือข่าย แต่เป็นผู้ประสานงานที่ทำให้เกิดการจัดการที่ดี ทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยการรวมพลังของสมาชิก โดยมีกรรมการร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานเครือข่าย

4. กิจกรรม การจัดการกิจกรรมของเครือข่ายจะต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในเครือข่าย ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมใหญ่โต อาจเป็นกิจกรรมที่สมาชิกเพียงส่วนหนึ่งมีความสนใจอยากเรียนรู้จากสมาชิกอีกส่วนหนึ่ง เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองอย่างเป็นธรรมชาติ และกิจกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นกิจกรรมที่สมาชิกจัดร่วมกันเองด้วย อาศัยการมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการ และร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเอง จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดกานตื่นตัวในหมู่สมาชิกด้วยกันเองเกิดความร่วมมือกันทั้งเครือข่ายที่เข้มแข็งได้

5. ทรัพยากร เครือข่ายต้องมีทรัพยากรเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ ทรัพยากรที่เครือข่ายต้องมีการไม่ใช่เพียงเงินงบประมาณเพียงอย่างเดียว ต้องมีความตั้งใจ การเสียสละของสมาชิก รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร/ประสบการณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่มีอยู่ในเครือข่าย จะต้องมีการแลกเปลี่ยนกันภายในเครือข่ายเองและพยายามนำทรัพยากรที่มีอยู่ภายใต้เครือข่ายมาใช้ให้มากที่สุด เป็นการพึ่งพาตนเองและเพิ่มคุณค่าให้กับเครือข่าย

แนวการดำเนินการจัดตั้งระบบเครือข่ายโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่า แนวการดำเนินการจัดตั้งระบบเครือข่ายโรงเรียน มีดังนี้

1. ควรจัดเครือข่ายโรงเรียนตามลักษณะของสภาพภูมิศาสตร์ หนึ่งเครือข่าย อาจประกอบด้วยโรงเรียนที่อยู่ใกล้กันประมาณ 4-5 โรงเรียน
2. จัดการประชุมในแต่ละเครือข่ายอย่างเป็นทางการก่อนเพื่อเป็นการพบปะหารือกันระหว่างผู้ที่มีความต้องการเหมือนกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ภายในเครือข่ายเดียวกัน
3. จัดกิจกรรมระหว่างสมาชิกในเครือข่ายร่วมกัน สมาชิกทุกคนได้แสดงความสามารถร่วมคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันทำงาน บางครั้งอาจยังไม่มีหัวหน้าหรือประธานของเครือข่ายอย่างเป็นทางการก็จะลักษณะใครคนใดคนใดก็ได้ทำในด้านที่แต่ละคนถนัดแต่อาจจะมีการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบภายในเครือข่ายโดยสมาชิกแต่ละคนยังคงปฏิบัติภารกิจหลักที่มีการรวมตัวกันเฉพาะกิจตามความจำเป็น เป็นสังคม/เครือข่ายแบบสังคมนักเรียนมิตร หรือเครือข่ายสังคมเรียนรู้

4. การไปศึกษาดูงานหรือเชิญวิทยากรมาเสริมให้ความรู้ร่วมไปถึงการทดลองปฏิบัติบางเรื่อง หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน

5. การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารเครือข่ายเมื่อสมาชิกทุกฝ่ายมีความชัดเจนในการบริหารจัดการด้วยระบบเครือข่ายของโรงเรียน ควรดำเนินจัดตั้งคณะกรรมการบริหารเครือข่าย ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้ประสานงานเครือข่าย กรรมการ เลขานุการ เป็นต้น โดยมาจากบุคลากรที่เป็นตัวแทนจากทุกโรงเรียนที่เป็นสมาชิกในเครือข่าย เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการในเครือข่ายอย่างเป็นระบบ และควรมีการกำหนดบทบาทของคณะกรรมการให้ชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของสมาชิกในกลุ่ม และเผยแพร่ให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ตรงกัน

6. การดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียน ควรมีการกำหนดแผนงานที่มีรายละเอียดชัดเจนตามกระบวนการของการจัดการทำแผน ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการในทุกขั้นตอน ที่สำคัญต้องสามารถวัดและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประโยชน์ของเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster)

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) สรุปว่า ประโยชน์ของเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) มีดังนี้

1. ยกระดับคุณภาพของโรงเรียนสู่เป้าหมายปฏิรูปการเรียนรู้
2. สร้างโอกาสการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันแก่ผู้เรียนในเครือข่ายที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนเดียวกัน
3. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน
4. พัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ ร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการปฏิรูปการเรียนรู้
5. สามารถกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ยากเกินกว่าที่จะทำได้เพียงลำพัง
6. เกิดความตระหนักร่วมต่อโอกาสและความท้าทายในเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในอนาคต
7. เกิดการระดมสมองเพื่อให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ ระดมทรัพยากรทางการบริหารและทางการศึกษา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมของกลุ่ม
8. ยกระดับและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการวิเคราะห์
9. ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อโรงเรียนที่อยู่ใต้อำนาจ “เติมเต็มบางส่วนและช่วยเหลือใกล้ชิด” ให้เข้าสู่ “การพึ่งพาตนเอง” ได้อย่างมีความเชื่อมั่น
10. ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ให้เกิดผลสูงสุด
11. แบ่งปันองค์ความรู้ ความชำนาญ พลังแห่งความกระตือรือร้นและประสบการณ์ด้านการศึกษาระหว่างกัน

12. แบ่งปันจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดร่วมกัน
13. แสวงหาและนำเสนอรูปแบบที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อนำไปเผยแพร่กับผู้อื่น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยกระบวนการตรวจสอบ ทบทวนตามระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา และการสำรวจสภาพความต้องการ ปัญหาของผู้อำนวยการสถานศึกษาตลอดจนการศึกษาข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่าในสภาพรวมส่วนใหญ่มีผลเป็นที่น่าพึงพอใจการพัฒนาการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นพลวัต (Dynamic) การผดุงคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความมุ่งมั่น ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ให้เกิดคุณภาพที่ถาวรโดยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจน (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2550)

กรุงเทพมหานครเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ และได้พบว่าโรงเรียนหลายแห่งในสังกัดกรุงเทพมหานครได้นำกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ทรัพยากร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในเรื่องของการบริหารจัดการและจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีวิธีสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันด้วยความสมัครใจในหารูปแบบ เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายของแต่ละกรณี เช่น มีปัญหาหรือมีความต้องการจำเป็นร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสารสนเทศซึ่งกันและกัน หรือบางโรงเรียนไม่สามารถบริหารจัดการในเรื่องได้เพียงลำพังทั้งที่เกี่ยวกับทรัพยากร ความรู้ ความชำนาญของบุคลากร ปัญหาความล่าช้าของระบบราชการ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ลดการแข่งขันเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น โดยที่ทุกโรงเรียนยังมีอิสระในการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเช่นเดิม จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเหล่านี้ได้นำหลักการของเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในกลุ่มของตน แต่จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินการ พบว่ากระบวนการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์ ขาดความต่อเนื่องทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่มีความถาวร อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่ากระบวนการพัฒนาบนพื้นฐานของการร่วมมือกันด้วยความเต็มใจระหว่างโรงเรียนหรือบุคคลที่มีบทบาทในทางเดียวกัน ด้วยการระดมสรรพกำลังและศักยภาพที่ทุกคนมีอยู่ นำมาใช้ประโยชน์ในการ

พัฒนาการศึกษาร่วมกันอย่างแท้จริง จะสามารถสร้างพลังในการพัฒนาได้ (หน่วยศึกษานิเทศก์ ,2547)

เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และเกิดผลถาวรยั่งยืนพร้อมรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โรงเรียนกรุงเทพมหานครได้นำระบบเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) มาใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและบุคลากร โดยเน้นการประสานสัมพันธ์ร่วมกิจกรรมกันตามวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ เน้นการเติมเต็มให้แก่กัน ทั้งนี้ถือว่า ทุกโรงเรียนมีความเสมอภาคและเป็นส่วนสำคัญของเครือข่ายสมาชิกของเครือข่ายทุกคนเห็นความสำคัญของคำว่า “เรา” มากกว่าส่วนตน มีผู้นำที่หลากหลายตามศักยภาพที่ถนัด ส่งผลให้ทุกโรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster)

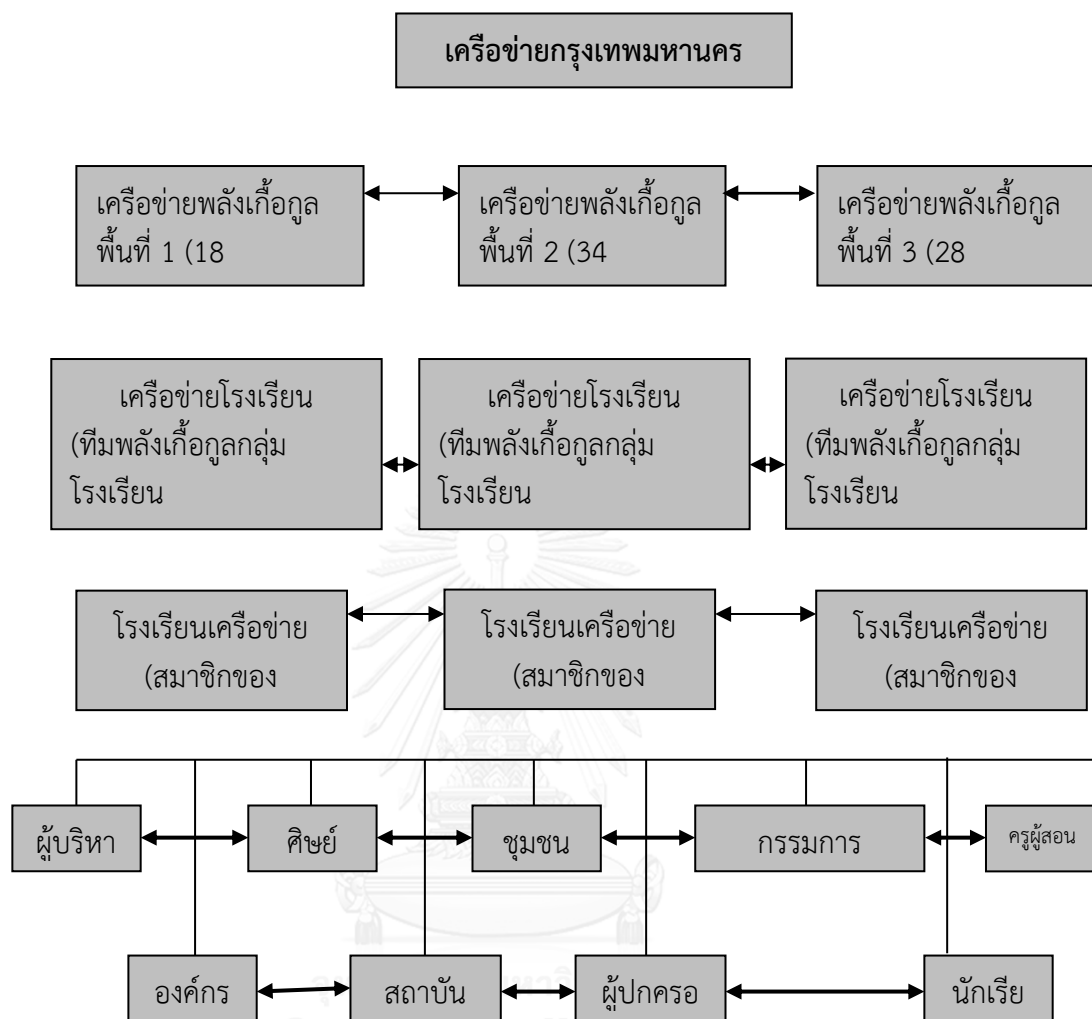
กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้รวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายโรงเรียนดังนี้ (หน่วยศึกษานิเทศก์,2547)

1. การจัดกลุ่มโรงเรียน จัดกลุ่มโรงเรียนที่เป็นเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) โดยพิจารณาจากสภาพทางภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของโรงเรียนที่ใกล้เคียงกันและสอดคล้องกับเขตพื้นที่การปกครอง รวม 80 เครือข่าย

2. จำนวนโรงเรียนในเครือข่าย แต่ละเครือข่ายมีประมาณ 4-8 โรงเรียนซึ่งอาจคละกันระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามพื้นที่ภูมิศาสตร์ กรุงเทพมหานคร โดยแต่ละโรงเรียนถือเป็นสมาชิกของเครือข่าย เรียกว่า โรงเรียนเครือข่าย (Cluster School)

ในกรณีที่มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นใหม่ ให้จัดรวมเข้าอยู่ในเครือข่ายโรงเรียนที่มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์และพื้นที่ทางการปกครองเดียวกัน

โครงสร้างเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 4 โครงสร้างเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ที่มา : หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547)

จากแผนผังโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าในทุกระดับของเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับภายในโรงเรียน จนถึงระดับเครือข่ายพลังเกื้อกูลพื้นที่ เน้นความสัมพันธ์กันในแนวนอน ซึ่งพื้นฐานของการสร้างเครือข่ายที่ดีต้องเริ่มต้นจากภายในโรงเรียนมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีความหลากหลายและเกิดการร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจังผลผลิตของโรงเรียนก็จะได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนที่มีระบบงานที่ดี จะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการดำเนินงานในระดับเครือข่ายโรงเรียนและเครือข่ายพลังเกื้อกูลพื้นที่ด้วย รวมทั้งส่งผลถึงสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของคณะบุคคลตามโครงสร้าง

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่า เครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. โรงเรียนเครือข่าย (Cluster School) หมายถึง สมาชิกโรงเรียนในเครือข่ายแต่ละโรงเรียนจะมีโครงการบริหารภายใน ประกอบด้วย คณะบุคคลต่อไปนี้

1.1 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเครือข่าย ประกอบด้วย บุคลากรภายในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
- 1.1.2 ผู้ช่วยบริหารโรงเรียน
- 1.1.3 หัวหน้าสายหรือหัวหน้าระดับ
- 1.1.4 ครูแกนนำกลุ่มวิชาต่าง ๆ
- 1.1.5 ครูผู้สอนทุกคนเป็นสมาชิกแต่ละเครือข่ายในโรงเรียน
- 1.1.6 ผู้ปกครอง
- 1.1.7 คณะกรรมการศึกษา/ผู้เกี่ยวข้อง

1.2 คณะอนุกรรมการตามภารกิจในแผนของโรงเรียนเครือข่าย

วาระของคณะกรรมการอาจอยู่ในตำแหน่ง คราวละ 2-4 ปี ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่าย

2. เครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) หมายถึง กลุ่มของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในแต่ละเครือข่าย ได้แก่

- 2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนภายในเครือข่ายทุกคน
- 2.1.2 ผู้ช่วยบริหารโรงเรียนทุกฝ่าย จากทุกโรงเรียน
- 2.1.3 ตัวแทนครูผู้สอน/ครูแกนนำจากโรงเรียนในเครือข่าย
- 2.1.4 ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของแต่ละเครือข่ายที่ได้รับการแต่งตั้ง

2.2 คณะอนุกรรมการ ตามภารกิจในแผนงานของเครือข่ายโรงเรียน

วาระของคณะกรรมการทั้ง 2 คณะ อาจอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2-4 ปีซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่าย

3. เครือข่ายโรงเรียน ระดับกรุงเทพมหานคร เป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายโรงเรียนย่อย ๆ 80 เครือข่าย เพื่อคัดสรรคณะกรรมการ เครือข่ายพลังเกื้อกูลพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย คณะบุคคลดังต่อไปนี้

3.1 คณะกรรมการบริหารเครือข่ายพลังเกื้อกูลพื้นที่ ประกอบด้วย

- 3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้ประสานงานเครือข่ายจำนวน 80 คน

3.1.2 คณะกรรมการบริหารจากสำนักการศึกษา

3.1.3 คณะกรรมการบริหารจากเขตพื้นที่

3.1.4 ศึกษาพิเศษประจำพื้นที่

3.1.5 ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับการแต่งตั้ง

3.2 คณะอนุกรรมการ ตามภารกิจในแผนงาน

วาระของคณะกรรมการอยู่ในตำแหน่ง คราวละ 2-4 ปี ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงของ คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่าย

การบริหารจัดการเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครโดยสำนักการศึกษา ได้สนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร นำรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการผดุงคุณภาพการศึกษา และยกระดับคุณภาพ การศึกษาในทุกโรงเรียนให้มีมาตรฐานที่ทัดเทียมกันโดยการสร้างเครือข่ายโรงเรียนที่มีพื้นที่ทาง ภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับพื้นที่การปกครองของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีแนวดำเนินการ ในการบริหารเครือข่ายดังนี้ (หน่วยศึกษานิเทศก์,2547)

1. การจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) ในการจัดกลุ่ม โรงเรียนแต่ละเครือข่าย พิจารณาจากพื้นที่ตั้งของโรงเรียน และอยู่ในพื้นที่เขตการปกครองที่ใกล้เคียงกันเพราะทุกโรงเรียนมี ส่วนร่วมรับผิดชอบนักเรียนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมีสภาพปัญหาและบริบทของชุมชน คล้ายกัน ทำให้เกิดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในแนวเดียวกัน รวมทั้งมีความ สะดวกในการเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือเพื่อการเติมเต็มให้กันและกัน โดยจัดเป็นกลุ่มโรงเรียน เรียกว่า เครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) โดยเฉลี่ยเครือข่ายละ 4-8 โรงเรียน ทั้ง กรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 80 เครือข่าย โดยแบ่งได้ดังนี้

1. กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง
2. กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ
3. กลุ่มเขตกรุงเทพใต้
4. กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก
5. กลุ่มเขตกรุงธนใต้
6. กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ

ในแต่ละกลุ่มจะมีทีมพลังเกื้อกูลของสำนักการศึกษาของพื้นที่เป็นหน่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้การบริหารจัดการในแต่ละเครือข่ายมีความเข้มแข็ง และมีอิสระในการบริหารจัดการในเครือข่าย ของตนตามบริบทของแต่ละเครือข่าย โดยทุกพื้นที่เป็นเครือข่ายที่มีความเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์กัน

2. การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายโรงเรียน ในแต่ละเครือข่าย พิจารณาคัดเลือกโรงเรียนให้เป็น ศูนย์กลาง การประสานงานของเครือข่าย เรียกว่า “ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน” โดยผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์เครือข่าย ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเครือข่ายและเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งอาจมีการ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามวาระความต้องการและศักยภาพความเป็นผู้นำ

3. การพัฒนาศักยภาพผู้ประสานงานเครือข่าย ผู้ประสานงาน เครือข่ายเป็นผู้ทำหน้าที่ ในการบริหารจัดการให้กิจกรรมของเครือข่ายดำเนินไปอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นต้องมีความชัดเจนใน บทบาท หน้าที่ และที่สำคัญต้องสามารถเป็นวิทยากรกระบวนการขยายผลให้กับสมาชิกในแต่ละ เครือข่าย ได้มีความรู้ ความเข้าใจ เห็นความสำคัญจำเป็นในการนำระบบเครือข่ายมาใช้พัฒนาตนและ กลุ่ม

4. การสร้างทีมพลังเกื้อกูล สำนักการศึกษาได้สนับสนุนให้เกิดทีมพลังเกื้อกูลใน ระดับ ต่าง ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

4.1 สร้างทีมพลังเกื้อกูลในทุกกลุ่ม ในรูปของเครือข่ายพลังเกื้อกูลพื้นที่ เพื่อช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกเครือข่ายมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้

4.2 สร้างทีมพลังเกื้อกูลในเครือข่ายโรงเรียน รวม 80 เครือข่าย เพื่อเป็นกลยุทธ์ใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเครือข่าย ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงทัดเทียมกัน มีความพร้อมใน การรับประเมินภายนอกในรอบต่อไป

การสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่า สำนักการศึกษาได้ดำเนินการเพิ่มศักยภาพการ บริหารจัดการแต่ละเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานภายในเครือข่ายมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น มีความทัดเทียมกัน แต่ยังคงรักษาเอกภาพในการบริหาร จัดการภายในโรงเรียน โดยสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายดังนี้

1. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานในแต่ละเครือข่าย

2. พัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ บริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้กับบุคลากรในแต่ละเครือข่าย เพื่อให้สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริง

3. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายและการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรแต่ละเครือข่าย สำนักการศึกษาในการดำเนินการ ใน ลักษณะการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แต่ละเครือข่ายได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วม ปฏิบัติ ร่วมใช้ทรัพยากร ร่วมตรวจสอบ ประเมินผลและร่วมรับประโยชน์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของ กลัยามิตร ไม่มีการแข่งขันและมีความเสมอภาพกิจกรรมที่สำนักการศึกษาดำเนินการสนับสนุน ได้แก่

3.1 การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นการสร้างประสบการณ์ตรง สามารถทำให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบเครือข่ายเห็นรูปแบบและเกิดแนวทางในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ได้ สามารถทำได้ทั้งการศึกษาดูงานในเครือข่ายของโรงเรียน เครือข่ายของชุมชน หรือเครือข่ายของการบริหารจังหวัด ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการดำเนินการในการส่งเสริมให้เกิดการค้นหาค้นคว้าของแต่ละโรงเรียน แต่ละเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การสร้างผู้นำและสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน ด้วยการจัดกิจกรรมระดมสมอง เพื่อให้ทุกเครือข่ายมีการวางแผนกันระหว่างโรงเรียนที่เป็นสมาชิกในเครือข่าย โดยได้ดำเนินการดังนี้

- สร้างวิทยากรกระบวนการที่มาจากผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายโรงเรียน
- จัดเสวนาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารโรงเรียนทุกคน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารในสำนักงานการศึกษาทุกระดับศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์
- จัดให้สมาชิกในแต่ละเครือข่ายได้กำหนด และวางแผนการพัฒนางานในเครือข่ายร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการในแต่ละเครือข่ายอย่างเป็นระบบ สามารถเผยแพร่ขยายผลให้เกิดการเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ในวงกว้างทั้งระหว่างโรงเรียน ระหว่างเครือข่าย และระหว่างองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันทรัพยากร ร่วมมือเต็มเต็มช่วยเหลือเกื้อกูลให้แก่กันและกัน

แนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการในเครือข่ายโรงเรียน

การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 80 เครือข่าย แต่ละเครือข่ายประกอบด้วย โรงเรียนเครือข่ายที่เป็นสมาชิกประมาณ 4 – 8 โรงเรียนนั้น การบริหารจัดการภายในแต่ละโรงเรียนมีความเป็นอิสระ และเป็นเอกภาพตามแผนงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ รวมทั้งมีระบบการพัฒนายืดหยุ่น (Dynamic) และเพื่อให้อุดหนุนกับระบบการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายโรงเรียน โรงเรียนที่เป็นสมาชิกต้องมีการพัฒนาแบบบูรณาการทั้งโรงเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความชัดเจนในกระบวนการบริหารจัดการ และมีความจริงใจในการพัฒนางานโดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและความสนใจในแต่ละด้าน ให้สามารถเป็นแกนนำในเรื่องที่มีความถนัด โดยส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มนี้เป็นทีมงานที่เข้มแข็งสามารถโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรในโรงเรียนทั้งหมดได้รวมกันจัดตั้งเป็นกลุ่มเครือข่ายต่างๆภายในโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการเครือข่ายและมีการดำเนินงานเชิงระบบ

งานเครือข่ายโรงเรียนจากการศึกษาเอกสารการประเมินคุณภาพเครือข่ายโรงเรียนของหน่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดกรุงเทพมหานคร (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2547) มีดังนี้

1 มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นเอกภาพ หมายถึง สมาชิกปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มศักยภาพ และให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของสมาชิกในเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

2 มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้จริง หมายถึง มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในเครือข่ายด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย หลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย หลากหลาย มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น มีการให้ความรู้ทางออนไลน์ มีเว็บไซต์ ของเครือข่าย มีเวปบอร์ด เช่น ส่งผ่านเอกสารทางเว็บไซต์ มีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสื่อสารที่สามารถส่งข่าวได้อย่างรวดเร็วและทุกรูปแบบ เชื่อมโยงข้อมูลด้วยเทคโนโลยีระหว่างโรงเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชาสัมพันธ์ผลงานเครือข่ายผ่านเว็บไซต์ของทุกโรงเรียน นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าและจัดทำโครงการ ครูทำวิจัยการใช้เทคโนโลยี แลกเปลี่ยนหรือการให้ยืมเทคโนโลยี เช่น CD เครื่องใช้ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ผลัดเปลี่ยนเป็นวิทยากรให้ความรู้ ครูนักเรียน ตามศักยภาพของโรงเรียน สามารถเชื่อมโยงและให้บริการโรงเรียนในเครือข่ายได้ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

3 มีการวางแผน / ออกแบบนวัตกรรมในการบริหารเครือข่าย หมายถึง มีความเชื่อมโยงระหว่างปัญหา แนวคิด และวิธีการพัฒนา ตามวัตถุประสงค์ของเครือข่าย โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเครือข่ายทุกฝ่าย และมีนวัตกรรมที่เป็นขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนนำไปสู่ความสำเร็จที่จะเกิดผลได้จริง พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่าย คณะกรรมการบริหารเครือข่ายต้องร่วมกันจัดทำระบบสารสนเทศของเครือข่าย โดยเลือกเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นเพื่อใช้ประโยชน์ได้จริง จากทุกโรงเรียนในเครือข่าย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาต่อไป และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาข้อเท็จจริง คณะกรรมการหรือสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันนำข้อมูลสารสนเทศของเครือข่าย มาวิเคราะห์หาจุดเด่น/ความสำเร็จหรือสภาพปัญหาที่มีอยู่จริงในแต่ละโรงเรียน ให้เป็นภาพรวมของเครือข่ายซึ่งอาจดำเนินการโดยศึกษาจากข้อมูลที่เป็นเอกสาร ประกอบกับการระดมสมองจากสมาชิกที่มาจากแต่ละโรงเรียน สรุปเป็นภาพรวมของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้คณะกรรมการบริหารเครือข่าย และสมาชิกจะได้ค้นพบผู้นำที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านได้รู้แหล่งทรัพยากร และแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในแต่ละโรงเรียนภายในเครือข่ายอย่างหลากหลายด้วย

4 มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ หมายถึง มีการนำผลจากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำระบบเครือข่ายเข้ามาช่วยในการพัฒนางานของเครือข่ายนั้น การติดตาม ประเมินผล นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนางานเป็นอย่างยิ่ง เพราะระบบของเครือข่ายเป็นเรื่องของความสมัครใจ ไม่ใช่สายการบังคับบัญชา การประเมินตนเองภายในเครือข่าย จึงเป็นกิจกรรมที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ ตลอดจนสมาชิกภายในเครือข่ายได้

ร่วมกันดำเนินการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ปัญหาและหรือพัฒนางานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2547) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

- 1.) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนที่เชื่อมโยงกัน ทั้งกรุงเทพมหานครมีจิตใจและอุดมการณ์ที่หลอมรวมกันได้อย่างยั่งยืน
- 2.) เพื่อเป็นพลังสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาในด้านการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 3.) เพื่อจัดการศึกษากรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน พร้อมทั้งสามารถดึงคุณภาพและพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายโรงเรียนประสบความสำเร็จ

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายโรงเรียนประสบความสำเร็จมีดังนี้

1. ต้องมีวัฒนธรรมแห่งการร่วมคิดร่วมสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการวางแผนและการดำเนินงานของเครือข่ายโรงเรียน
2. เป็นสังคมแห่งความไว้วางใจ เป็นสิ่งสำคัญในการผูกมัดเชื่อมโยงสมาชิก ทำให้ทุกฝ่ายเกิดความมั่นใจในการเป็นหมู่พวกที่จะร่วมมือจับมือร่วมกิจกรรม เพื่อก้าวไปข้างหน้าพร้อมกันอย่างทัดเทียมและมั่นคง
3. พันธะผูกพัน อาจเกิดในรูปของเอกสาร แต่ต้องมาจากความผูกพันด้านจิตใจร่วมกันก่อน จึงจะร่วมกันกำหนดเป็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการพัฒนางานร่วมกัน และจัดทำเป็นแผนงานของเครือข่าย การดำเนินกิจกรรมตามแผนจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากเกิดจากความเต็มใจจากสมาชิกทุกฝ่าย ผลการปฏิบัติงานก็จะเกิดผลสัมฤทธิ์สูง

บทบาทของผู้ประสานเครือข่ายโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2550) กล่าวว่า บทบาทของผู้ประสานเครือข่ายโรงเรียน มีดังนี้

1. เป็นผู้เชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและบุคลากรในเครือข่าย
2. เป็นผู้เชื่อมประสานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เรียกว่านวัตกรรม
3. เป็นผู้เชื่อมประสานที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกและเครือข่ายอื่นภายนอก

4. เป็นผู้เชื่อมประสานที่ทำให้เกิดการสร้างผู้นำทางวิชาการภายในเครือข่ายของตนให้เป็นแกนนำในการพัฒนาสมาชิกในเครือข่ายทุกโรงเรียนได้เกิดองค์ความรู้ร่วมกันอย่างทัดเทียมสามารถขยายผลสู่เครือข่ายภายนอกได้

5. เป็นผู้ที่ยึดหลักการสำคัญของเครือข่ายโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติ “รวมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์”

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน

วิวัฒนาการของการบริหารเริ่มขึ้นในต้นศตวรรษที่ 20 จากแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยทำการวิเคราะห์ภาระงาน (Job Analysis) ที่ผู้บริหารปฏิบัติเทียบกับผลผลิตทางการศึกษาต่อมาการบริหารการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ในการนำประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ครูบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนหลังจากนั้นการบริหารการศึกษาได้นำแนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและทักษะของผู้บริหารความเป็นผู้นำการจัดระบบและการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองชุมชนสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบต่อมามีทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่เกิดขึ้นมากมายอาทิการบริหารแบบมีส่วนร่วมการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารเชิงสถานการณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงการบริหารความขัดแย้งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารความเสี่ยงการบริหารแบบธรรมาภิบาลการบริหารผลปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรแต่ยังไม่มีทฤษฎีใดที่สมบูรณ์แบบ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีการประยุกต์หลายแนวคิดทางการบริหารและหลายทฤษฎีมาเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารโรงเรียน (ประยูร ศรีประสาธน์, 2553)

สำหรับกระบวนการบริหารเครือข่ายโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนโดยให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโดยใช้กระบวนการบริหารและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารดังนี้

Fayol (1916) ได้ให้แนวความคิดของการบริหารงานตามหน้าที่โดยใช้กระบวนการPOCCC ประกอบด้วย

P – Planning (การวางแผน)

O – Organizing (การจัดองค์การ/การแบ่งงาน/การจัดสายบังคับบัญชา)

C – Commanding (การบังคับบัญชา/การสั่งการให้ปฏิบัติ)

C – Coordinating (การประสานงาน)

C – Controlling (การควบคุมให้เป็นไปตามแผน)

Gulick and Urwick (1937)ได้เสนอกระบวนการบริหารโดยใช้POSDCORB Model ประกอบด้วย

P – Planning (การวางแผน)

O – Organizing (การจัดองค์การ/การแบ่งงาน/การจัดสายบังคับบัญชา)

S – Staffing (การบริหารงานบุคคล)

D – Directing (การกำกับติดตาม/การอำนวยความสะดวก)

Co – Coordinating (การประสานงาน)

R – Reporting (การรายงาน)

B – Budgeting (การจัดทำงบประมาณ)

Sears (1950)นำเสนอกระบวนการบริหารโดยใช้PODCC ประกอบด้วย

P – Planning (การวางแผน)

O – Organizing (การจัดองค์การ/การแบ่งงาน/การจัดสายบังคับบัญชา)

D – Directing (การกำกับติดตาม/การอำนวยความสะดวก)

C – Coordinating (การประสานงาน)

C – Controlling (การควบคุมให้เป็นไปตามแผน)

Deming (1993)นำเสนอวงจรคุณภาพPDCA ประกอบด้วย

P – Plan (การวางแผน)

D – Do (ปฏิบัติตามแผน)

C – Check (ตรวจสอบ/ประเมินผลการปฏิบัติงาน)

A – Action (ปรับปรุง)

ศักดิ์ดา สกนธวัฒน์ (2555)ได้สังเคราะห์แนวคิดการบริหารของนักการศึกษา ได้แก่ Fayol(1916) , Gulick&Urwick (1937) ,Sears (1950) และ Deming (1993) โดยจัดทำตารางวิเคราะห์กระบวนการบริหารและตารางสังเคราะห์กระบวนการบริหาร ดังในตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 วิเคราะห์กระบวนการบริหาร

แนวคิดกระบวนการบริหาร	วิเคราะห์แนวคิด
1.กระบวนการ POCCC ของ Fayol (1916) ประกอบด้วย P – Planning (การวางแผน) O – Organizing (การจัดองค์การ/การแบ่งงาน/การจัดสายบังคับบัญชา) C – Commanding (การบังคับบัญชา/การสั่งการให้ปฏิบัติ) C – Coordinating (การประสานงาน) C – Controlling (การควบคุมให้เป็นไปตามแผน)	1. Planning 2. Implementation 2. Implementation 2. Implementation 3. Evaluation
2.กระบวนการ POSDCORB Model ของ Gulick and Urwick (1937) ประกอบด้วย P – Planning (การวางแผน) O – Organizing (การจัดองค์การ/การแบ่งงาน/การจัดสายบังคับบัญชา) S – Staffing (การบริหารงานบุคคล) D – Directing (การกำกับติดตาม/การอำนวยความสะดวก) Co – Coordinating (การประสานงาน) R – Reporting (การรายงาน) B – Budgeting (การจัดทำงบประมาณ)	1. Planning 2. Implementation 2. Implementation 3. Evaluation 2. Implementation 3. Evaluation 2. Implementation
3.กระบวนการ PODCC ของ Sears (1950) ประกอบด้วย P – Planning (การวางแผน) O – Organizing (การจัดองค์การ/การแบ่งงาน/การจัดสายบังคับบัญชา) D – Directing (การกำกับติดตาม/การอำนวยความสะดวก) C – Coordinating (การประสานงาน) C – Controlling (การควบคุมให้เป็นไปตามแผน)	1. Planning 2. Implementation 3. Evaluation 2. Implementation 3. Evaluation
4.วงจรคุณภาพ PDCA ของ Deming (1993) ประกอบด้วย P – Plan (การวางแผน) D – Do (ปฏิบัติตามแผน) C – Check (ตรวจสอบ/ประเมินผลการปฏิบัติงาน) A – Action (ปรับปรุง)	1. Planning 2. Implementation 3. Evaluation 3. Evaluation

ตารางที่ 2 สัจเคราะห์กระบวนการบริหาร

แนวคิด กระบวนการบริหาร	Fayol (1916)	Gulick and Urwick (1937)	Sears (1950)	Deming (1993)
1. Planning	Planning	Planning	Planning	Plan
2. Implementation	Organizing	Organizing	Organizing	
	Commanding			
	Coordinating	Coordinating	Coordinating	
		Staffing		
		Budgeting		
3. Evaluation				Do
	Controlling		Controlling	
		Directing	Directing	
		Reporting		
				Check
			Action	

ศักดิ์ดา สกนธวัฒน์ (2555) ได้สังเคราะห์แนวคิดกระบวนการบริหารของนักการศึกษา พบว่ากระบวนการบริหารงาน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) โดยมีรายละเอียดดังนี้

P-Planning (การวางแผน)

คำว่า Plan มาจากคำภาษาละตินว่า planum หมายถึงการกำหนดแบบฟอร์มในทางราบ เช่น แผนที่และแบบพิมพ์เขียวของสิ่งก่อสร้าง ต่อมาการวางแผนได้นำมาใช้ในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายการวางแผน ไว้ดังนี้

Koontz and O'Donnell (1968) ให้ความหมาย การวางแผนคือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด และใครเป็นผู้ดำเนินการ โดยการวางแผนจะเป็นช่องทางที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการในอนาคต

Simon, Smithburg, and Thompson (1950) ให้ความหมายการวางแผน คือการดำเนินกิจกรรม และวิธีการต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในอนาคต โดยมีการควบคุมกระบวนการดำเนินการ

Hellriegel and Slocum (1989) ให้ความหมายการวางแผนคือ กระบวนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นทางการ ประกอบด้วย การเลือกภารกิจขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจำแนก วัตถุประสงค์ตามงาน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การและการเลือกยุทธศาสตร์และยุทธวิธี เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาความหมายของการวางแผนดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผน ประกอบด้วย การจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีไว้ล่วงหน้าเป็น กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

I-Implementation (การนำแผนไปปฏิบัติ)

ยูทนา พรหมณี (2547) ให้ความหมายของการนำแผนไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการ เพื่อให้นโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการนำโครงการหรือกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ใน แผนไปดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยต้องกำหนดองค์การหรือบุคคลที่ รับผิดชอบ และวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน

สุมาลี สุธิกุล (2557) ได้กล่าวว่า นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงการนำแผนไปปฏิบัติว่าเป็น ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดเพราะแผนเป็นเพียงสิ่งที่มีอยู่ในเอกสาร ถ้าไม่มีการนำแผนไปปฏิบัติก็จะไม่เกิด ประโยชน์ ดังนั้น การนำแผนไปปฏิบัติจึงเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และก่อนปฏิบัติ ตามแผนควรศึกษาข้อมูลสารสนเทศ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกก่อน สำหรับการ ปฏิบัติจริงควรดำเนินการตามแผนและปฏิทินปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งเก็บรวบรวมและ บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินผลและการนำมาใช้ในการ ดำเนินการครั้งต่อไป

นอกจากนี้การนำแผนไปปฏิบัติจำเป็นต้องจัดตั้งองค์การหรือผู้รับผิดชอบ มีการอบรมหรือ ชี้แจงเพื่อให้บุคลากรที่จะนำแผนไปปฏิบัติให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแผน มีการจัดสรร ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการนำแผนไปปฏิบัติให้เหมาะสม บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะนำแผนไปปฏิบัติ มี การใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสมกับแผนทั้งนี้ต้องให้ความสำคัญกับความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ในการนำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นทางการ ด้งนั้น การนำแผนไปปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกขององค์การในทุกระดับ และปัจจัย สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำแผนไปปฏิบัติคือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ตลอดจนขีดความสามารถในการบริหาร จัดการของผู้บริหาร สำหรับการนำแผนไปปฏิบัติเป็นการบ่งบอกถึงการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี ที่สุด ดังนั้นการปฏิบัติงานตามแผนจะต้องคำนึงถึงความประหยัดและการเกิดประสิทธิภาพโดยใช้ ทรัพยากร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่คุ้มค่า และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เช่น

การมอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากร การประสานงานและการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

จากการศึกษาเป้าหมายของการนำไปปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การปฏิบัติตามแผนงาน โครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การเตรียมครู/สถานที่/สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดผู้รับผิดชอบ การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน การอนุมัติและการใช้งบประมาณ

E-Evaluation (การประเมินผล)

Deming (1993) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการประเมินการปฏิบัติงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่ มีการแก้ปัญหาระหว่างดำเนินงานอย่างไร ประสิทธิภาพอย่างไร โดยการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลจะต้องทำควบคู่กับการดำเนินงาน

Kaplan and Norton (1996) กล่าวว่า การประเมินผลขององค์กรที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจน ควรใช้การประเมินผลด้วยองค์ประกอบในการประเมินผลตามแนวคิดของ balanced scorecard 4 ด้านคือ ด้านการเงิน ด้านความพอใจของลูกค้า ด้านกระบวนการบริหาร และการมุ่งสร้างการเรียนรู้ นวัตกรรมและการเจริญเติบโต

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2544) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนของการประเมินเพื่อติดตามการดำเนินงานตามแผนเพื่อประเมินความเหมาะสมของแผน ความสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กรและกลไกในการควบคุม เพื่อประเมินสิ่งแวดล้อมและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานได้ตามแผน

สรุปได้ว่า การประเมินผลประกอบด้วย การตรวจสอบปัญหา การประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน โครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีและการนำผลประเมินไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์

ความหมายของกลยุทธ์

คำว่า กลยุทธ์ มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกราว 400 B.C ว่า “Strategos” ซึ่งใช้ในวงการทหารโดยเกิดจากคำว่า Stratos หมายถึงกองทัพ (Army) และ Agein หมายถึงนำหน้า (Lead)(Greenley,1989)

Paul Kearns (2003) กล่าวว่า กลยุทธ์ แผนไม่ใช่กลยุทธ์ กลยุทธ์คือการคาดคะเนคาดการณ์ถึงสิ่งที่เราไม่สามารถล่วงรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต และดำเนินการวางแผนเพื่อจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

Peter Boxall and John Purcell (2008) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือวิธีการที่องค์กรจะดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Certo and Peter (1991) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Raymond A Noe และคณะ (2006) กล่าวว่า กลยุทธ์ได้แก่ กระบวนการ วิธีการที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งท้าทายในการแข่งขันที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ วิธีที่ชาญฉลาดที่ผู้บริหารคิดได้ ซึ่งวิธีดังกล่าวนี้จะเป็นวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด จนบรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์(2549) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่เน้นเป้าหมายระยะยาวในการที่องค์กรจะสามารถเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายในการแข่งขัน

ทรงพล โสภณ(2546) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางให้ยึดถือเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า กลยุทธ์ คือ วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารวางแผน โดยคาดการณ์ถึงแนวโน้มที่องค์กรต้องประสบปัญหา และหาทางป้องกันและแก้ไข เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบในการวางแผนกลยุทธ์

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) กล่าวว่าองค์ประกอบและลักษณะที่สำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ 4 ประการดังนี้

1. การมุ่งเน้นอนาคต โดยการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางขององค์กรที่จะดำเนินต่อไป และการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามทิศทางดังกล่าว ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์นี้ไม่ใช่

เพียงแต่การวางแผนระยะยาวเพื่อคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและเตรียมแผนงานรองรับเท่านั้น แต่จะเป็นความพยายามในการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้า และเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน

2. การมุ่งเน้นจุดหมายรวมขององค์การ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้ตามช่วงระยะเวลาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามทิศทางที่ต้องการ

3. การมุ่งเน้นกระบวนการ โดยจะต้องมีการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุด เริ่มต้นจากการกำหนดภารกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน การวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การทบทวน และจัดวางกลยุทธ์ใหม่

4. การมุ่งภาพรวม โดยเน้นระดับของการวิเคราะห์ทั้งองค์การมากกว่าพิจารณาเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือเฉพาะแผนงานโครงการและกิจกรรมใด ๆ ดังนั้น อิทธิพลผลกระทบของการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงค่อนข้างสูงและครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ และการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นมักจะมีผลต่อเนื่องไปอีกเป็นเวลาหลายปี

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญมี ดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้้องค์การมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

2. มีการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เรียกว่า ปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External factors) เพื่อพิจารณาหาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats) ซึ่งเกิดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

3. มีการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์การที่ชัดเจนและเหมาะสมที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ

4. มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ซึ่งได้แก่การกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ ใช้วิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกลยุทธ์ขององค์การ และเป็นไปในทิศทางที่องค์การกำหนดขึ้น

5. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามกลยุทธ์ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่้องค์การได้กำหนดขึ้นหรือไม่ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานภายในองค์การ

ระดับของกลยุทธ์ในองค์การ

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นไม่ได้จำกัดอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แต่จะต้องดำเนินงานครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์การ เพื่อให้้องค์ประกอบทุกส่วนของ

องค์การดำเนินงานอย่างส่งเสริมและสอดคล้องกันโดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญโดยที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์

จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เจริญนนท์,(2544) จำแนกการกำหนดกลยุทธ์ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. กลยุทธ์ระดับองค์การ (Corporate Strategy) ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ เช่น กรรมการผู้จัดการ ประธานกรรมการ หัวหน้าคณะผู้บริหาร เป็นต้น ร่วมกับคณะผู้บริหารและที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์ขององค์การ โดยคาดคะเนสถานการณ์และความต้องการในอนาคตเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ โดยกลยุทธ์ขององค์การจะเป็นกลยุทธ์และการวางแผนในระดับอื่น ๆ

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) ถูกกำหนดโดยผู้จัดการหรือผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าของหน่วยธุรกิจที่มีอิสระและความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตนเอง โดยพยายามสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการดำเนินงานให้แก่หน่วยธุรกิจ ปกติกลยุทธ์ระดับธุรกิจมักจะเกี่ยวข้องกับการแข่งขันจนในบางครั้งถูกเรียกว่า “กลยุทธ์การแข่งขัน” (Competitive Strategy)

3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Strategy) ถูกกำหนดโดยหัวหน้างานของแต่ละหน้าที่ในองค์การ เช่น หัวหน้าหน่วยงานการผลิต การเงิน การตลาด และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งที่การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์การและระดับธุรกิจ

ขั้นตอนการจัดทำกลยุทธ์

Certo and Peter(1991 อ้างถึงในไพเราะ ไตรตินานนท์(2549)ได้เสนอกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) โดยพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อน ภายในองค์กร และโอกาส ภาวะคุกคาม จากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขั้นที่ 2 การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) ในขั้นตอนนี้จะมีการจัดวางทิศทางขององค์การภาครัฐจะมีมุมมองดังนี้คือ พิจารณาพันธกิจ (Mission) ซึ่งเน้นเหตุผลในการมีองค์กร และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กรซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์กร

ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยพิจารณาออกแบบ เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่นการ

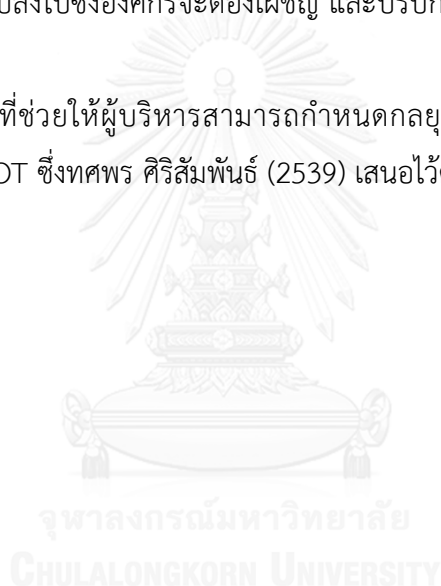
วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) การวิเคราะห์คำถามวิกฤต (Critical Question) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้ไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Control) โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จขององค์กร

กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง จากขั้นตอนที่ 1 ไปจนถึงขั้นตอนที่ 5 และมี “การทบทวน” โดยเวียนกลับมาขั้นตอนที่ 4 จนถึงขั้นตอนที่ 1 โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งองค์กรจะต้องเผชิญ และปรับกลยุทธ์ให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมนั้นมีเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) เสนอไว้ดังรูปต่อไปนี้



โอกาส		
จุด อ่อน	สถานการณ์ที่ 3 “กลยุทธ์การพลิกฟื้นสถานการณ์”	สถานการณ์ที่ 1 “กลยุทธ์เชิงรุก”
	สถานการณ์ที่ 2 “กลยุทธ์การป้องกันตัว”	สถานการณ์ที่ 4 “กลยุทธ์การแตกตัว”
		จุด แข็ง จุด

ภัยอุปสรรค

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์จุดแข็ง- จุดอ่อน โอกาส- ภัยอุปสรรคขององค์การ

เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในระดับหน่วยงาน

ที่มา : ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539)

ผู้บริหารขององค์การมักจะเผชิญกับสถานการณ์ใน 4 รูปแบบ ดังภาพข้างต้น ดังนี้

1. สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส)

สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์การค่อนข้างที่จะมีจุดแข็งภายในค่อนข้างมาก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมค่อนข้างที่จะให้โอกาสแก่องค์การในหลายอย่าง ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก(Aggressive Strategy) เพื่อดึงจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้าง มาปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้มาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

2. สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน – ภัยภาวะคุกคาม)

สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์การกำลังเผชิญอยู่กับภัยภาวะคุกคามภายนอก และมีปัญหาจุดอ่อนภายในอยู่หลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับผู้บริหารขององค์การ คือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว(Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้้องค์การเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด รวมทั้งแก้ไขปัญหภาวะคุกคามภายในต่าง ๆ

3. สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน – โอกาส)

สถานการณ์นี้เปรียบเทียบกับกรณีเครื่องหมายคำถาม เนื่องจากองค์การมีโอกาสที่เป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาภาวะคุกคามในที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกสำหรับผู้บริหารขององค์การคือ กลยุทธ์การพลิกตัว(Turnaround – Oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

4. สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง – ภัยภาวะคุกคาม)

สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรเองมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งอยู่หลายประการ ดังนั้น แทนที่ผู้บริหารขององค์กรจะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารขององค์กรสามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือกระจายกิจการ(Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการสร้างโอกาสระยะยาวสำหรับผลิตภัณฑ์หรือตลาดด้านอื่น ๆ แทน

Kotler and Murphy (1981) กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์มี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Environmental Analysis) ซึ่งควรวิเคราะห์ในสิ่งเหล่านี้

1.1 ธรรมชาติขององค์กร คุณค่า ความคาดหวัง และปณิธานขององค์กร การควรจะต้องคิดวิเคราะห์ว่า 10 ปีข้างหน้า องค์กรควรเป็นอย่างไร

1.2 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก หลักสูตร ลักษณะทางกายภาพขององค์กรในอนาคตจะพัฒนาอย่างไร

1.3 วิเคราะห์ความสามารถของผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ต้องเป็นความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ของผู้นำแต่ละระดับ

1.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตจะต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Goal Formulation) เมื่อประเมินจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกแล้ว จะวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางในการวางแผนกลยุทธ์ซึ่งมีภารกิจ และวัตถุประสงค์ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Formulation) เพื่อนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มาจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ให้เป็นจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา ซึ่งเป็นกลยุทธ์ระดับองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบองค์กร (Organization Design) เพื่อให้มีการจัดองค์กรให้เอื้อต่อภารกิจ วัตถุประสงค์ บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 การออกแบบระบบการปฏิบัติงาน (System Design)

ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา(2553) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์(Situation Analysis) หมายถึงการคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก (External Environment) โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (General Environment) ได้แก่ สภาพสังคม (Social) แนวโน้มของพัฒนาการด้านเทคโนโลยี (Technology) สภาพแนวโน้มเศรษฐกิจ (Economic) สภาพการเมือง (Political) รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร และแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ(International) ต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง (Operational Environment) ซึ่งพิจารณาจากกลุ่มลูกค้า สภาพคู่แข่ง เป็นต้น ปัจจัยภายนอกเหล่านี้ คือตัวอย่างของปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อวิเคราะห์หรือมองหาโอกาส(Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats)ขององค์กร

1.2 สภาพการณ์ภายในองค์กร (Internal Situation) โดยพิจารณาจากความสามารถทางการตลาด ความสามารถในการจัดจำหน่าย ความสามารถในการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ ความสามารถในการจัดซื้อจัดหา ความสามารถในการบริหารจัดการ การวางแผน การประสานงานระหว่างส่วนงานต่างๆ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อระบุจุดแข็ง(Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร

2. การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร (Vision) คือ คำบรรยายถึงสภาพและการดำเนินงานขององค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น ภายใต้เงื่อนไขแนวโน้มของสภาพการณ์ต่างๆ ที่คาดคะเนไว้

3. การกำหนดภารกิจ (Mission) ซึ่งมีภารกิจสองระดับคือ ระดับแรกเป็นการกำหนดภารกิจในลักษณะของอาณัติ (Mandate) หรือบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่สังคมกำหนดให้ ระดับที่สอง เป็นการกำหนดภารกิจที่องค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์

4. การกำหนดกลยุทธ์ พิจารณาโอกาสสำคัญที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อม แล้วมองหาวิธีการที่จะใช้จุดแข็งขององค์กรให้ได้ประโยชน์ในการคว้าโอกาสนั้นมาใช้เป็นประโยชน์ขององค์กร โดยอาจพิจารณาจุดอ่อนขององค์กรประกอบด้วย นอกจากนี้พิจารณาถึงภัยคุกคามที่สำคัญ โดยพยายามหากกลยุทธ์ที่เป็นการนำเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาใช้ในการป้องกันตัว หรือไม่ก็นำจุดแข็งนั้นนำไปใช้คว้าโอกาสอื่นที่เกิดขึ้น

5. การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยแผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือสำหรับใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับส่วนงานต่างๆ ให้เป็นไปอย่างสอดคล้องประสานกันทั้งในแง่ทิศทางและ

จังหวะเวลา ซึ่งแผนปฏิบัติการควรมีองค์ประกอบพื้นฐานดังนี้ 1)ชื่อแผนงาน ซึ่งก็คือชื่อของกลยุทธ์ แต่ละกลยุทธ์นั่นเอง 2)วัตถุประสงค์ และ/หรือเป้าหมาย ของแผนงานนั้น ซึ่งจะสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Success Indicators)และเป็นมาตรการที่สามารถใช้ในการติดตามประเมินความสำเร็จก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนงานได้ 3)ชื่อโครงการ งาน หรือกิจกรรมต่างๆที่อยู่ในแผนงานนั้น 4)วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ/หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ กิจกรรมนั้นๆ ที่ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะใช้ในการติดตามประเมินผลงานได้ 5)เงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน – หลังในการดำเนินการ 6)ผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ 7)งบประมาณ และปัจจัยนำเข้า(Input) ต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

6. การพัฒนาองค์การเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ในการพิจารณากำหนดโครงการเพื่อบรรจุลงในแผนปฏิบัติการสำหรับที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้น ต้องคำนึงถึงโครงการและกิจกรรมสำหรับการที่จะปรับเปลี่ยน พัฒนาขีดความสามารถขององค์การให้นำแผนกลยุทธ์นั้นไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

7. การติดตามประเมินผลกลยุทธ์ ซึ่งได้แก่ การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ ซึ่งหมายถึงการคอยติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา ภาวะคุกคาม ตลอดจนความสำเร็จและล้มเหลวของโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งวิธีการในการติดตามประเมินผลนั้นก็คือการคอยติดตามข่าวสารข้อมูล โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ และคอยแก้ปัญหา ภาวะคุกคามต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนการคอยติดตามให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานต่างๆ ในทุกด้าน การติดตามนี้นอกจากจะช่วยให้ทราบถึงความสำเร็จแล้ว ก็ยังเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้รับเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วย

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งสามารถใช้ SWOT หรือTOWS เมทริกซ์ ดังรูปต่อไปนี้

	จุดแข็ง Strength	จุดอ่อน Weakness
โอกาส Opportunity	กลยุทธ์ S - O	กลยุทธ์ W - O
ภาวะคุกคาม Threat	กลยุทธ์ S - T	กลยุทธ์ W - T

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
โอกาส	การนำข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและโอกาสภายนอกมาใช้	การแก้ไขจุดอ่อนภายในโดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดีต่อองค์กร
ภาวะคุกคาม	การแก้ไขหรือลดภาวะคุกคามภายนอกโดยนำจุดแข็งภายในมาใช้	การแก้ไขหรือลดความเสียหายของธุรกิจอันเกิดจากจุดอ่อนภายในองค์กรและภาวะคุกคามภายนอก

ภาพที่ 6 การวางแผนกลยุทธ์

ที่มา : พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552)

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์หรือการกำหนดกลยุทธ์ ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์นั้นต้องพิจารณาถึงระดับกลยุทธ์ว่าเป็นกลยุทธ์ระดับใด เช่น กลยุทธ์ระดับลบริษัท หรือกลยุทธ์หลัก (grand strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (business strategy) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (function strategy) หรือกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (operation strategy)

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์

4. การควบคุมเชิงกลยุทธ์และการประเมินผล

การวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นในการบริหารองค์การจากมากไปน้อย โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$\text{สูตร PNI}_{\text{Modified}} = (I-D)/D$$

I = สภาพที่พึงประสงค์

D = สภาพปัจจุบัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเรื่องการพัฒนากลยุทธ์ โดยใช้แนวคิดของทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) และ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) โดยดำเนินการ เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ SWOT โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2. การกำหนดกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน โดยใช้ TOWS Matrix

3. การปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วรรณกร เทพแก้ว (2549) การบริหารรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต5 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการบริหาร ปัญหา และข้อเสนอแนะการบริหารในรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารด้านการวางแผน ส่วนมากทราบเกี่ยวกับเรื่องการจัดการศึกษารูปแบบเครือข่ายทางการศึกษา แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและครึ่งหนึ่งไม่ทราบว่าได้มีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการบริหารการศึกษารูปแบบเครือข่ายทางการศึกษา แต่ก็ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังได้ให้ความร่วมมือในการวางแผนด้านวิชาการของการบริหารโรงเรียนรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาโดยปัญหาและข้อเสนอแนะนั้น ด้านการวางแผนพบว่ามีค่าล่าช้า มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนน้อย และไม่ค่อยชัดเจน เห็นควรจัดให้ฝ่ายส่งเสริมและวางแผนมาร่วมเป็นคณะทำงานกับศูนย์เครือข่ายโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตรับผิดชอบ และควรแบ่งเครือข่ายให้กระจายตามหน่วยงาน ส่วนด้านการจัดองค์การ ได้มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นและร่วมในการจัดการศึกษา ในขณะที่ยังไม่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแบบเครือข่ายทางการศึกษาเท่าที่ควร นอกจากนี้ในด้านการส่งงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือจัดการวิทยากรภายนอกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งความรู้ในชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนด้วยดี โดยมีปัญหาข้อเสนอแนะ คือขาดศูนย์ประสานงาน และในองค์การที่มีสื่อเครื่องมือในการใช้ศึกษาร่วมกันน้อย จึงควรจัดให้มีศูนย์ประสานงานที่เป็นระบบ และควรจัดสื่ออุปกรณ์ให้พร้อม

พัชรินทร์ จันทาพูน (2555) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า กลยุทธ์หลักที่สำคัญ 3 กลยุทธ์ ประกอบด้วยกลยุทธ์กระตุ้นการก่อตั้งเครือข่ายความร่วมมือ กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือ กลยุทธ์การประเมินผลและปรับปรุงงานของเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานเพื่อพัฒนาระบบประกัน

คุณภาพภายใน การวางแผนงานและส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ และเพื่อการประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

สันติ แสงสุก (2548) ซึ่งได้ทำการศึกษาเพื่อนำเสนอรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีองค์ประกอบในการศึกษา 5 ด้าน คือการจัดกลุ่มสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การวางแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน วิธีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรร่วมกัน พบว่า การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ควรมีศูนย์สารสนเทศของกลุ่มสถานศึกษา เพื่อดำเนินการงานด้านระบบสารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์สารสนเทศ การจัดระบบสารสนเทศใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งภายในกลุ่มใช้ร่วมกันได้ทางอินเทอร์เน็ต

อาตุลย์ พรหมแสง (2552) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบหลักข้อหนึ่งของรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การใช้เทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร มีการใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสาร ที่เป็นระบบและรวดเร็ว มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงทางโทรศัพท์ วิทยุสื่อสาร และจดหมาย มีการติดต่อสื่อสารโดยมีโรงเรียนที่เป็นศูนย์เครือข่ายเป็นผู้ประสานงาน และมีการติดต่อสื่อสาร โดยใช้อีเมล เวบบอร์ด เวบไซต์ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการสร้าง ความตระหนัก มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การนิเทศติดตามประเมินผล การรายงานผล และมีการปฏิบัติที่ยั่งยืนและเผยแพร่

งานวิจัยต่างประเทศ

Ribchester and Edeards (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติขนาดเล็กในชนบท พบว่าช่วงเวลาที่ผ่านมาฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้าง สำหรับโรงเรียนที่กำลังเติบโตจำนวนน้อยในกลุ่ม วิธีนี้ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใดๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียน (ซึ่งเป็นที่ยอมรับในโรงเรียนต่าง ๆ ที่เข้าร่วม) ดูเหมือนจะเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ย ทั้งความตึงเครียดภายในซึ่งเกิดขึ้นโดยปกติ ในการร่วมมือระหว่างเครือข่ายโรงเรียน ผลลบที่เกิดเนื่องจากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น (LEA) ซึ่งเป็นผู้สนับสนุน และเพื่อลดการแข่งขันในการเพิ่มจำนวนนักเรียนของแต่ละโรงเรียน เพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ที่รับตำแหน่งเป็นผู้ประสานงาน หมายความว่ามิมีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นธรรมดาและสร้างความเจริญเติบโต เป็น

ผลให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้ยังเน้นความจริงที่ว่า อาจารย์ใหญ่ในแต่ละโรงเรียนนั้นกำลังร่วมกันทำงานเพื่อจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน ซึ่งเป็นกุญแจหลักหลังการปฏิรูปการศึกษาปี 1988 ที่สำคัญอีกประเด็นก็คือ ความร่วมมือระหว่างเครือข่ายโรงเรียน ประกอบกับการผสมผสานจากการสนับสนุนและความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญคือกระทรวงแรงงานและศึกษาธิการ ควรคาดการณ์ล่วงหน้าในการให้ความสนับสนุน การร่วมมือของเครือข่าย ผ่านทางข้อกำหนดของทรัพยากรที่มุ่งหมายเอาไว้ ควรมีการกระตุ้นการสนับสนุนโดยเฉพาะสำหรับโรงเรียนที่ต้องการเผยแพร่ความชำนาญทางหลักสูตรด้วยการแลกเปลี่ยนครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอน ทรัพยากร และผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการต่าง ๆ นั้น สามารถให้ความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาความเชื่อมโยงโดยคอมพิวเตอร์ระหว่างโรงเรียนที่ห่างไกลกันตัวอย่างการบุกเบิกอาจเป็นเครื่องชี้ทางสู่นาคตได้ ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีราคาสูงในระยะเริ่มแรก แต่การลงทุนนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการบรรลุผลและความรวดเร็วในการแลกเปลี่ยน ซึ่งจะทำหน้าที่ในการแก้ปัญหาความยากลำบากในการปฏิบัติและความจริงที่เครือข่ายต้องเผชิญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

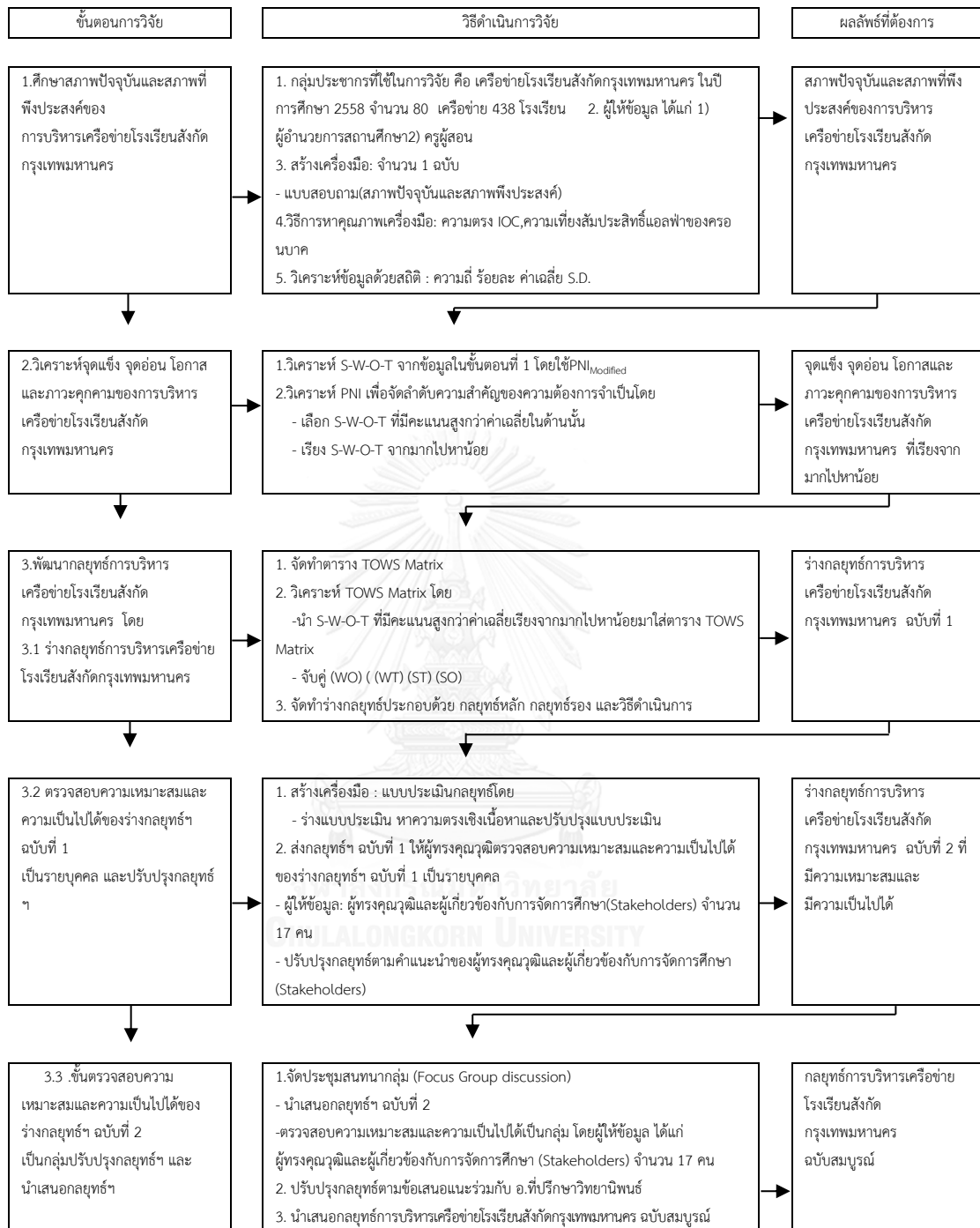
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อนำเสนอกกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำมาออกแบบการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่

แผนภาพที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดกลุ่มประชากร ตลอดจนสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดการ วิจัยดังนี้

3.2.1.1 ประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 80 เครือข่าย 438 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้เกี่ยวข้องซึ่งเป็นสมาชิกเครือข่าย วิทยาลัย 1 คน

3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยมีกระบวนการ ในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามให้ชัดเจนโดยกำหนดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2) สร้างแบบสอบถามในการวิจัยโดยพัฒนาประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย จาก การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1) ร่างรายการข้อคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและตามนิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ

2.2) นำร่างรายการข้อคำถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความตรงด้านเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและตาม นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2.3) ปรับปรุงร่างรายการข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

2.4) สร้างแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย ความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู โดยมีประเด็นคำถามใน เครื่องมือแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร เครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยมีค่าตัวเลขที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

- ระดับ 5 หมายถึงมีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึงมีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึงมีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึงมีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึงมีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

- ระดับ 5 หมายถึงต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึงต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึงต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึงต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึงต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

3.1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา เพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัย

3.2) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิคือเป็นผู้มีความรู้ด้านการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิตามความเชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ด้านการบริหาร	แนวคิดเรื่องเครือข่ายโรงเรียน
คนที่ 1	✓	
คนที่ 2	✓	
คนที่ 3	✓	✓
คนที่ 4	✓	
คนที่ 5	✓	

3.4) นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณหาค่าความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) โดยใช้สูตรของ โรวินเนลลี (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (Hamblenton) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5) คัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสม และมีความเที่ยงตรงทางเนื้อหาที่ใช้ได้ คือ ค่าดัชนี IOC รายข้อต้องมีค่ามากกว่า 0.50 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ดังนั้นจึงดั่งนั้นจึงคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.6) ปรับปรุงภาษาของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

4) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

4.1) ส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการขอทดลองใช้เครื่องมือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 15 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

4.2) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับสำหรับสภาพปัจจุบันมีค่าเท่ากับ 0.92 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 0.90 จึงหมายถึงแบบสอบถามฉบับนี้มีความเที่ยงสูงมาก สามารถนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 เครื่องข่าย 438 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้การส่งและการรับทางไปรษณีย์

3.2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยวิเคราะห์ภาพรวมและวิเคราะห์แยกสภาพแวดล้อมภายในและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.50-5.00 หมายถึงมีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50-4.49 หมายถึงมีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.50-3.49 หมายถึงมีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.50-2.49 หมายถึงมีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00-1.49 หมายถึงมีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อหา S-W-O-T จากแบบสอบถามด้วยการใช้สถิติค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) การประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้วยการใช้เทคนิคหรือการคำนวณค่าดัชนี Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร $PNI_{Modified}$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

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

I = สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

D = สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้การอิงเกณฑ์และแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้

2.1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่ม

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ นำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุด แล้วนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{Modified}$ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เป็นจุดอ่อน ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เป็นจุดแข็ง

2.2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี นำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุด นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{Modified}$ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เป็นภาวะคุกคาม ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เป็นโอกาส

3.2.3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนากลยุทธ์ ดังนี้

3.2.3.1 ร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 โดยดำเนินการดังนี้

1) จัดทำตาราง TOWS Matrix
2) นำ S-W-O-T มาใส่ในตารางเมตริกซ์ โดยเรียงค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและภาวะคุกคาม จากมากไปน้อย

3) จับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายใน กับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้

3.1) จับคู่จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน (Defensive Strategy) โดยพยายามลดจุดอ่อน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้โรงเรียนเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

3.2) จับคู่จุดอ่อน-โอกาส (WO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) โดยแก้ไขจุดอ่อนและนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่

3.3) จับคู่จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง หลีกเลี่ยงภาวะคุกคามและหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้โรงเรียนเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

3.4) จับคู่จุดแข็ง-โอกาส (SO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) โดยนำจุดแข็งที่มีมาเสริมสร้างและนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่

4) ร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

3.2.3.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) เป็นรายบุคคล

1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือนักวิชาการด้านการบริหารหรือพัฒนาบุคลากร หรือด้านการบริหารการศึกษาที่มีความรู้หรือประสบการณ์และมีผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั่วไป จำนวน 17 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ซึ่งแบ่งผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 หัวหน้าฝ่ายการศึกษา จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 4 ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินกลยุทธ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินกลยุทธ์ ดังนี้

2.1) ประยุกต์แนวคิดการประเมินผลนโยบายของ Owen (1993) และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแบบประเมินกลยุทธ์

2.2) จัดทำร่างแบบประเมินกลยุทธ์ที่ครอบคลุมกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์ไปใช้ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รองการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล มีกระบวนการดังนี้

3.1) นำร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) เป็นรายบุคคล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปใช้

3.2) ส่งและรับแบบประเมินด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

3.3) วิเคราะห์ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

3.2.3.3ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นฉบับที่ 2

ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2

3.2.3.4ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครฉบับที่ 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) เป็นกลุ่ม

1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือนักวิชาการด้านการบริหารหรือพัฒนาบุคลากร หรือด้านการบริหารการศึกษาที่มีความรู้หรือประสบการณ์และมีผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั่วไป จำนวน 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครฉบับที่ 2 มีกระบวนการดังนี้

2.1) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) จำนวน 17 คน มาร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.2) นำเสนอร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2

2.3) เปิดเวทีประชาพิจารณ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 ไปใช้

3.2.3.5 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นฉบับสมบูรณ์

1) ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และพัฒนาเป็นกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับสมบูรณ์

2) นำเสนอกกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับสมบูรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากร คือ เครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 เครือข่าย ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ฉบับ และครูผู้เกี่ยวข้องซึ่งเป็นสมาชิกเครือข่าย 1 ฉบับ ในเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 195 โรงเรียนโดยออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบประเมินกลยุทธ์ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร
- 4.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร
- 4.3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 4.3.1 ร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครฉบับที่ 1
 - 4.3.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครฉบับที่ 1
 - 4.3.3 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นฉบับที่ 2
 - 4.3.4 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2
 - 4.3.5 ปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นฉบับ สมบูรณ์รายละเอียดแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

4.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

4.1.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

รายละเอียดของแต่ละส่วน มีดังนี้

4.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มประชากรเครือข่ายและผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนของกลุ่มประชากร

(N=195)		
โรงเรียน	จำนวนโรงเรียน ที่ส่งแบบสอบถามไป	จำนวนแบบสอบถามที่ โรงเรียนส่งกลับคืน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	80 เครือข่าย (438 โรงเรียน)	80 เครือข่าย (195 โรงเรียน)
รวม	80 เครือข่าย (438 โรงเรียน)	80 เครือข่าย (195 โรงเรียน)

จากตารางที่ 4 พบว่าจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนของกลุ่มประชากรโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม คือ 80 เครือข่าย (195 โรงเรียน)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มพื้นที่การศึกษาในปีการศึกษา 2558

(N=195)

กลุ่มพื้นที่การศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มกรุงเทพเหนือ	17	8.7
กลุ่มกรุงเทพกลาง	17	8.7
กลุ่มกรุงเทพใต้	28	14.3
กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	52	26.7
กลุ่มกรุงธนเหนือ	44	22.6
กลุ่มกรุงธนใต้	37	19.0
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออกมากที่สุด (ร้อยละ 26.7) รองลงมาคือ กลุ่มกรุงธนเหนือ (ร้อยละ 22.6) กลุ่มกรุงธนใต้ (ร้อยละ 19.0) กลุ่มกรุงเทพใต้ (ร้อยละ 14.3) และกลุ่มกรุงเทพกลางและกลุ่มกรุงเทพเหนือ มีโรงเรียนน้อยที่สุด (ร้อยละ 8.7)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ให้ข้อมูล	รวม (N=390 คน)	
		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	131	33.6
	หญิง	259	66.4
	รวม	390	100.00
อายุ	ไม่เกิน 31 ปี	26	6.7
	31-35 ปี	51	13.1
	36- 40 ปี	66	16.9
	41-45 ปี	50	12.8
	46-50 ปี	50	12.8
	51-55 ปี	88	22.6
	56 ปีขึ้นไป	59	15.1
	รวม	390	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	102	26.2
	ปริญญาโท	279	71.5
	ปริญญาเอก	9	2.3
	รวม	390	100.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ให้ข้อมูล	รวม (N=390 คน)	
		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ	121	31.0
	รองผู้อำนวยการ	74	19.0
	ครูผู้สอน	195	50.0
	รวม	390	100.00
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน	ไม่เกิน 11 ปี	223	57.2
	11-20 ปี	87	22.3
	21-30 ปี	48	12.3
	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	32	8.2
	รวม	390	100.00
ตำแหน่งภายในเครือข่าย	ผู้ประสานงานเครือข่าย	30	7.7
	กรรมการเครือข่าย	77	19.8
	กรรมการและเลขานุการ เครือข่าย	27	6.9
	สมาชิกในเครือข่าย	256	65.6
	รวม	390	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 390คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 66.4เป็นเพศชายร้อยละ 33.6มีอายุ 51-55 ปี มากที่สุด จำนวน 88คน คิดเป็นร้อยละ 22.6รองลงมาคือ อายุ 36-40 ปี, 56 ปีขึ้นไป ,31-35 ปี, 41-45 ปี ,46-50 ปี และไม่เกิน 31 ปี ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมากที่สุดจำนวน 279คน คิดเป็นร้อยละ 71.5รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีระดับปริญญาเอก ตามลำดับ เป็นผู้อำนวยการจำนวน 121คน รองผู้อำนวยการจำนวน 74คน และครูผู้สอน195คนมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 11 ปีมากที่สุด จำนวน 223คน คิดเป็นร้อยละ 57.2รองลงมาคือ 11-20 ปี , 21-30 ปีและมากกว่า 30 ปีขึ้นไปตามลำดับ

4.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยนำเสนอการวิเคราะห์ในระดับภาพรวมและการวิเคราะห์รายด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยภาพรวม

การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.โครงสร้างการบริหาร	3.704	.75	มาก	1	4.583	.53	มากที่สุด	1
2.ระบบสารสนเทศ	3.588	.82	มาก	4	4.578	.55	มากที่สุด	3
3.การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน	3.662	.79	มาก	2	4.579	.54	มากที่สุด	2
4.การติดตาม ประเมินผล	3.637	.76	มาก	3	4.562	.56	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	3.651	.76	มาก		4.589	.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.651, S.D = .76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.704, S.D = .75) รองลงมาคือ การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (\bar{X} = 3.662, S.D = .79), การติดตามประเมินผล (\bar{X} = 3.651, S.D = .76) และระบบสารสนเทศ (\bar{X} = 3.588, S.D = .82) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.589, S.D = .53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.583, S.D = .53) รองลงมาคือ การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (\bar{X} = 4.635, S.D = .38) ระบบสารสนเทศ (\bar{X} = 4.578, S.D = .55) และการติดตามประเมินผล (\bar{X} = 4.562, S.D = .56),

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจำแนกตาม รายด้าน แสดงดังตารางที่ 8 ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในแยกตามรายด้าน

การบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
โครงสร้างการบริหาร	3.704	.75	มาก	1	4.583	.53	มากที่สุด	1
(1) การบริหารจัดการที่ชัดเจนและ เป็นเอกภาพ	3.745	.78	มาก	2	4.576	.54	มากที่สุด	3
(2) การจัดทำคู่มือ/การกำหนด บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน	3.592	.83	มาก	4	4.554	.57	มากที่สุด	4
(3) การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุก คนได้รับทราบ	3.776	.78	มาก	1	4.606	.54	มากที่สุด	1
(4) การจัดทำรายงานการประชุม และรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิก ตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผล การปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/ การ พัฒนางาน	3.709	.78	มาก	3	4.582	.54	มากที่สุด	2
ระบบสารสนเทศ	3.588	.82	มาก	4	4.578	.55	มากที่สุด	3
(1) การจัดทำสารสนเทศแสดง ข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย	3.624	.81	มาก	1	4.571	.57	มากที่สุด	3
(2) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ของเครือข่ายโรงเรียน	3.615	.83	มาก	2	4.572	.57	มากที่สุด	2
(3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของ ทุกโรงเรียนในเครือข่าย	3.542	.87	มาก	4	4.563	.60	มากที่สุด	5
(4) การจัดทำ SWOT ของข้อมูล สารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็น ปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผน ปฏิบัติงาน	3.528	.89	มาก	5	4.570	.57	มากที่สุด	4
(5) การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียน ในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้	3.602	.85	มาก	3	4.573	.56	มากที่สุด	1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	3.662	.79	มาก	2	4.579	.54	มากที่สุด	2
(1) การนำ SWOT มาเป็นข้อมูล สำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่าย โรงเรียน	3.605	.86	มาก	5	4.577	.55	มากที่สุด	2
(2)การกำหนดวัตถุประสงค์ของ แผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้อง กับปัญหา ความต้องการและนโยบาย ของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับ ความสำคัญ	3.666	.83	มาก	3	4.576	.56	มากที่สุด	3
(3) การกำหนดให้สมาชิกของทุก โรงเรียนในเครือข่าย เป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ	3.667	.83	มาก	2	4.575	.57	มากที่สุด	4
(4)การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตาม แผนฯสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	3.748	.77	มาก	1	4.588	.54	มากที่สุด	1
(5)การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็น นวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จ ได้จริง	3.625	.83	มาก	4	4.571	.56	มากที่สุด	5
การติดตามประเมินผล	3.637	.76	มาก	3	4.562	.56	มากที่สุด	4
(1) การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็น ขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็น ระยะๆ	3.590	.80	มาก	4	4.582	.57	มากที่สุด	1
(2)การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม	3.636	.78	มาก	3	4.565	.57	มากที่สุด	2
(3) การจัดทำบันทึก/รายงานผลการ ปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการ ปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน	3.646	.77	มาก	2	4.555	.58	มากที่สุด	3
(4)การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/ รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/ พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วน ร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการ ประเมินผลงาน	3.661	.77	มาก	1	4.546	.60	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	3.651	.76	มาก		4.589	.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โครงสร้างการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.704$, S.D = .46) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด ($\bar{X}=3.776$, S.D = .78) รองลงมาคือ การบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ ($\bar{X}=3.745$, S.D = .78), การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนางาน ($\bar{X}=3.709$, S.D = .78) และการจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.592$, S.D = .83)

ระบบสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.588$, S.D = .82) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด ($\bar{X}=3.624$, S.D = .81) รองลงมาคือ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.615$, S.D = .83), การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.602$, S.D = .85), การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่ายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.542$, S.D = .87), และการจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.528$, S.D = .89) ตามลำดับ

การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.662$, S.D = .79) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด ($\bar{X}=3.748$, S.D = .77) รองลงมาคือ การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.667$, S.D = .83), การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.666$, S.D = .83), การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.625$, S.D = .83) และการนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.605$, S.D = .86) ตามลำดับ

การติดตามประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.637$, S.D = .76) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด ($\bar{X}=3.661$, S.D = .77) รองลงมาคือ การจัดทำบันทึก/รายงานผลการ

ปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.646, S.D = .77) ,การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.636, S.D = .78) และ) การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด (\bar{X} =3.590, S.D = .80)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โครงสร้างการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.583, S.D = .53) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} =4.606, S.D = .54) รองลงมาคือ การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.582, S.D = .54), การบริหารจัดการที่ชัดเจน และเป็นเอกภาพ (\bar{X} =4.576, S.D = .54) และการจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงต่ำที่สุด (\bar{X} =4.554, S.D = .57)

ระบบสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.578, S.D = .55) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} =4.573, S.D = .56) รองลงมาคือ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.572, S.D = .57), การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่ายมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.571, S.D = .57), การจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.570, S.D = .57), และด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่ายมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.563, S.D = .60) ตามลำดับ

การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.579, S.D = .54)และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} =4.588, S.D = .54) รองลงมาคือ การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.577, S.D = .55), การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.576, S.D = .56), การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.575,

S.D = .57) และการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริงมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.571, S.D = .56) ตามลำดับ

การติดตามประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.546, S.D = .60)และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} =4.7582, S.D = .57) รองลงมาคือ การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.565, S.D = .57), การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.555, S.D = .58) และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด (\bar{X} =4.546,S.D = .60)



ตารางที่ 9 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการบริหาร

การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
โครงสร้างการบริหาร	3.704	.75	มาก	1	4.583	.53	มากที่สุด	1
(1) การวางแผน	3.754	.76	มาก	2	4.609	.54	มากที่สุด	1
(2) การปฏิบัติ	3.769	.79	มาก	1	4.594	.56	มากที่สุด	2
(3) การประเมินผล	3.585	.90	มาก	3	4.535	.62	มากที่สุด	3
ระบบสารสนเทศ	3.588	.82	มาก	4	4.578	.55	มากที่สุด	3
(1) การวางแผน	3.590	.85	มาก	2	4.596	.57	มากที่สุด	1
(2) การปฏิบัติ	3.607	.87	มาก	1	4.575	.60	มากที่สุด	2
(3) การประเมินผล	3.555	.90	มาก	3	4.541	.62	มากที่สุด	3
การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน	3.662	.79	มาก	2	4.579	.54	มากที่สุด	2
(1) การวางแผน	3.676	.82	มาก	2	4.615	.54	มากที่สุด	1
(2) การปฏิบัติ	3.695	.82	มาก	1	4.561	.59	มากที่สุด	2
(3) การประเมินผล	3.616	.87	มาก	3	4.556	.59	มากที่สุด	3
การติดตามประเมินผล	3.637	.76	มาก	3	4.562	.56	มากที่สุด	4
(1) การวางแผน	3.653	.79	มาก	2	4.590	.56	มากที่สุด	1
(2) การปฏิบัติ	3.662	.77	มาก	1	4.549	.59	มากที่สุด	2
(3) การประเมินผล	3.584	.86	มาก	3	4.544	.63	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	3.651	.76	มาก		4.589	.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการบริหารจำแนกตามรายด้าน

โครงสร้างการบริหาร พบว่า การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด (\bar{X} =3.769, S.D = .79) รองลงมาคือ การวางแผนมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.754, S.D = .76) และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด (\bar{X} =3.585, S.D = .90) ตามลำดับ

ระบบสารสนเทศ พบว่า การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด (\bar{X} =3.607, S.D = .87) รองลงมาคือ การวางแผนมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.590, S.D = .85) และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด (\bar{X} =3.555, S.D = .90) ตามลำดับ

การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน พบว่า การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด (\bar{X} =3.695, S.D = .82) รองลงมาคือ การวางแผน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.676, S.D = .82) และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด (\bar{X} =3.616, S.D = .87) ตามลำดับ

การติดตามประเมินผล พบว่า การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด (\bar{X} =3.662, S.D = .77) รองลงมาคือ การวางแผนมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.653, S.D = .79) และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด (\bar{X} =3.584, S.D = .86) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการบริหารจำแนกตามรายด้าน

โครงสร้างการบริหาร พบว่า การวางแผน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด (\bar{X} =4.609, S.D = .54) รองลงมาคือ การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.594, S.D = .56) และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด (\bar{X} =4.535, S.D = .62) ตามลำดับ

ระบบสารสนเทศ พบว่า โครงสร้างการบริหาร พบว่า การวางแผน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด (\bar{X} =4.596, S.D = .57) รองลงมาคือ การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.575, S.D = .60) และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด (\bar{X} =4.541, S.D = .62) ตามลำดับ

การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน พบว่า โครงสร้างการบริหาร พบว่า การวางแผน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด (\bar{X} =4.615, S.D = .54) รองลงมาคือ การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.561, S.D = .59) และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด (\bar{X} =4.556, S.D = .59) ตามลำดับ

การติดตามประเมินผล พบว่า โครงสร้างการบริหาร พบว่า การวางแผน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด (\bar{X} =4.590, S.D = .56) รองลงมาคือ การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.549, S.D = .59) และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด (\bar{X} =4.544, S.D = .63) ตามลำดับ

4.1.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยนำเสนอการวิเคราะห์ในระดับภาพรวม และการวิเคราะห์รายด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยภาพรวม

การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.นโยบายของรัฐบาล (P)	3.566	.81	มาก	3	4.448	.73	มาก	4
2. สภาพเศรษฐกิจ (E)	3.555	.80	มาก	4	4.473	.70	มาก	2
3. สภาพสังคม (S)	3.571	.76	มาก	2	4.466	.70	มาก	3
4. สภาพเทคโนโลยี (T)	3.611	.77	มาก	1	4.480	.68	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.579	.76	มาก		4.469	.68	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.579, S.D = .76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.611, S.D = .77) รองลงมาคือ สภาพสังคม (\bar{X} = 3.571, S.D = .76), นโยบายของรัฐบาล (\bar{X} = 3.566, S.D = .81), และสภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 3.555, S.D = .80) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.469, S.D = .68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.480, S.D = .68) รองลงมาคือ สภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 4.473, S.D = .70), สภาพสังคม (\bar{X} = 4.466, S.D = .70) และ นโยบายของ รัฐบาล (\bar{X} = 4.448, S.D = .73) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกตามรายด้าน

การบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.นโยบายของรัฐบาล (P)	3.566	.81	มาก	3	4.448	.73	มาก	4
1.โครงสร้างการบริหาร	3.642	.87	มาก	1	4.488	.75	มาก	2
2.ระบบสารสนเทศ	3.585	.88	มาก	3	4.472	.75	มาก	4
3.การวางแผนงานเครือข่าย โรงเรียน	3.584	.91	มาก	4	4.485	.72	มาก	3
4.การติดตามประเมินผล	3.631	.87	มาก	2	4.511	.70	มากที่สุด	1
2. สภาพเศรษฐกิจ (E)	3.555	.80	มาก	4	4.473	.70	มาก	2
1.โครงสร้างการบริหาร	3.545	.89	มาก	2	4.436	.79	มาก	4
2.ระบบสารสนเทศ	3.513	.90	มาก	4	4.469	.72	มาก	1
3.การวางแผนงานเครือข่าย โรงเรียน	3.522	.86	มาก	3	4.460	.75	มาก	3
4.การติดตามประเมินผล	3.571	.86	มาก	1	4.467	.74	มาก	2
3. สภาพสังคม (S)	3.571	.76	มาก	2	4.466	.70	มาก	3
1.โครงสร้างการบริหาร	3.519	.91	มาก	4	4.430	.79	มาก	4
2.ระบบสารสนเทศ	3.546	.86	มาก	2	4.472	.74	มาก	2
3.การวางแผนงานเครือข่าย โรงเรียน	3.545	.88	มาก	3	4.459	.75	มาก	3
4.การติดตามประเมินผล	3.587	.85	มาก	1	4.482	.73	มาก	1
4. สภาพเทคโนโลยี (T)	3.611	.77	มาก	1	4.480	.68	มาก	1
1.โครงสร้างการบริหาร	3.558	.89	มาก	4	4.439	.77	มาก	4
2.ระบบสารสนเทศ	3.579	.84	มาก	3	4.482	.72	มาก	1
3.การวางแผนงานเครือข่าย โรงเรียน	3.633	.79	มาก	2	4.452	.77	มาก	3
4.การติดตามประเมินผล	3.655	.82	มาก	1	4.462	.75	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.579	.76	มาก		4.469	.68	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกตามรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.579, S.D = .76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.611, S.D = .77) รองลงมาคือ สภาพสังคม (\bar{X} = 3.571, S.D = .76), นโยบายของรัฐบาล (\bar{X} = 3.566, S.D = .81), และสภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 3.555, S.D = .80) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.469, S.D = .68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.480, S.D = .68) รองลงมาคือ สภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 4.473, S.D = .70), สภาพสังคม (\bar{X} = 4.466, S.D = .70) และ นโยบายของ รัฐบาล (\bar{X} = 4.448, S.D = .73)ตามลำดับ

4.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาสและภาวะคุกคามของการ บริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร 4.2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร รายละเอียดของแต่ละส่วนมีดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่า ดัชนี $PNI_{Modified}$ โดยการนำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุด แล้วหารด้วย 2 แล้วนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{Modified}$ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ กำหนดให้กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เป็นจุดอ่อนของการ บริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ในการขจัดหรือ ลดจุดอ่อน สำหรับกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เป็นจุดแข็งของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครเพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะเสริมจุดแข็งแล้วนำผลมาสังเคราะห์เป็น ข้อมูลในการจัดทำร่างกลยุทธ์ (ฉบับที่ 1) ในลำดับต่อไป

เมื่อนำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวมมาจัด
กลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ดังนี้

องค์ประกอบหลักของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร $[(0.275 - 0.237) \div 2 =$
0.019]

ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.257 - 0.275

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.237 - 0.256

องค์ประกอบย่อยของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร $[(0.295 - 0.219) \div 2 = 0.038]$

ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.258 - 0.295

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.219 - 0.257

องค์ประกอบหลักของกระบวนการบริหาร $[(0.280 - 0.218) \div 2 = 0.031]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.249 - 0.280

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.218 - 0.248

ตารางที่ 12 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของงานบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ในภาพรวม

การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการ จำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ แวดล้อม	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	PNI Modified	ผลการ จัดกลุ่ม		
(1) โครงสร้างการ บริหาร	3.704	.75	4.583	.53	0.237	ต่ำ	จุดแข็ง	4
(2) ระบบ สารสนเทศ	3.588	.82	4.578	.55	0.275	สูง	จุดอ่อน	1
(3) การวางแผน งาน เครือข่ายโรงเรียน	3.662	.79	4.579	.54	0.250	ต่ำ	จุดแข็ง	3
(4) การติดตาม ประเมินผล	3.637	.76	4.562	.56	0.254	ต่ำ	จุดแข็ง	2
รวมเฉลี่ย	3.651	.76	4.589	.53	0.256			

จากตารางที่ 12 สภาพงานบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบหลักของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ได้แก่ ระบบสารสนเทศ (PNI_{Modified}= 0.275) เป็นจุดอ่อนของสภาพการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ได้แก่ การติดตามประเมินผล (PNI_{Modified}= 0.254) รองลงมาคือการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (PNI_{Modified}= 0.250) และ โครงสร้างการบริหาร (PNI_{Modified}= 0.237) เป็นจุดแข็งของสภาพการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 13 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของงานบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบย่อย

การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
โครงสร้างการบริหาร	3.704	.75	4.583	.53	0.237	ต่ำ	จุดแข็ง
(1) การบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ	3.745	.78	4.576	.54	0.221	ต่ำ	จุดแข็ง
(2) การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน	3.592	.83	4.554	.57	0.267	สูง	จุดอ่อน
(3) การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ	3.776	.78	4.606	.54	0.219	ต่ำ	จุดแข็ง
(4) การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนางาน	3.709	.78	4.582	.54	0.235	ต่ำ	จุดแข็ง
ระบบสารสนเทศ	3.588	.82	4.578	.55	0.275	สูง	จุดอ่อน
(1) การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย	3.624	.81	4.571	.57	0.261	สูง	จุดอ่อน
(2) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน	3.615	.83	4.572	.57	0.264	สูง	จุดอ่อน
(3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย	3.542	.87	4.563	.60	0.288	สูง	จุดอ่อน
(4) การจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน	3.528	.89	4.570	.57	0.295	สูง	จุดอ่อน
(5) การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	3.602	.85	4.573	.56	0.269	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการ จำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ แวดล้อม
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	PNI Modified	ผลการ จัดกลุ่ม	
การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	3.662	.79	4.579	.54	0.250	ต่ำ	จุดแข็ง
(1) การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญใน การจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	3.605	.86	4.577	.55	0.269	สูง	จุดอ่อน
(2)การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน เครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่าย โรงเรียนตามลำดับความสำคัญ	3.666	.83	4.576	.56	0.248	ต่ำ	จุดแข็ง
(3) การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนใน เครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ	3.667	.83	4.575	.57	0.247	ต่ำ	จุดแข็ง
(4)การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	3.748	.77	4.588	.54	0.224	ต่ำ	จุดแข็ง
(5)การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็น นวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้ จริง	3.625	.83	4.571	.56	0.261	สูง	จุดอ่อน
การติดตามประเมินผล	3.637	.76	4.562	.56	0.254	ต่ำ	จุดแข็ง
(1) การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละ งานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอน ของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ	3.590	.80	4.582	.57	0.276	สูง	จุดอ่อน
(2)การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม	3.636	.78	4.565	.57	0.255	ต่ำ	จุดแข็ง
(3) การจัดทำบันทึก/รายงานผลการ ปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการ ปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน	3.646	.77	4.555	.58	0.249	ต่ำ	จุดแข็ง
(4)การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/ รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางาน ตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุก คนมีส่วนในการ ประเมินผลงาน	3.661	.77	4.546	.60	0.241	ต่ำ	จุดแข็ง
รวมเฉลี่ย	3.651	.76	4.589	.53	0.256		

จากตารางที่ 13 สภาพงานบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารเครือข่ายพบว่า มี 9 องค์ประกอบย่อยที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ได้แก่ การจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.295$) การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย ($PNI_{Modified} = 0.288$) การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ ($PNI_{Modified} = 0.276$) การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.269$) การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.269$) การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.267$) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.264$) การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย ($PNI_{Modified} = 0.261$) และการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง ($PNI_{Modified} = 0.261$)

สำหรับจุดแข็งของสภาพงานบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมี 9 องค์ประกอบย่อยที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ได้แก่ การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ ($PNI_{Modified} = 0.219$) การบริหารจัดการที่ชัดเจน และเป็นเอกภาพ ($PNI_{Modified} = 0.221$) การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ($PNI_{Modified} = 0.224$) การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตาม ($PNI_{Modified} = 0.235$) การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน ($PNI_{Modified} = 0.241$) การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ ($PNI_{Modified} = 0.247$) การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ ($PNI_{Modified} = 0.248$) การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.249$) และ การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม ($PNI_{Modified} = 0.255$)

ตารางที่ 14 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครโดยการวิเคราะห์จากกระบวนการบริหาร

การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการจำเป็น			การ วิเคราะห์ สภาพ แวดล้อม
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	PNI Modified	ผลการ จัดกลุ่ม	ลำดับ	
โครงสร้างการบริหาร	3.704	.75	4.583	.53	0.237	ต่ำ	4	จุดแข็ง
(1) การวางแผน	3.754	.76	4.609	.54	0.227	ต่ำ	2	จุดแข็ง
(2) การปฏิบัติ	3.769	.79	4.594	.56	0.218	ต่ำ	3	จุดแข็ง
(3) การประเมินผล	3.585	.90	4.535	.62	0.264	สูง	1	จุดอ่อน
ระบบสารสนเทศ	3.588	.82	4.578	.55	0.275	สูง	1	จุดอ่อน
(1) การวางแผน	3.590	.85	4.596	.57	0.280	สูง	1	จุดอ่อน
(2) การปฏิบัติ	3.607	.87	4.575	.60	0.268	สูง	3	จุดอ่อน
(3) การประเมินผล	3.555	.90	4.541	.62	0.277	สูง	2	จุดอ่อน
การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน	3.662	.79	4.579	.54	0.250	ต่ำ	3	จุดแข็ง
(1) การวางแผน	3.676	.82	4.615	.54	0.255	สูง	2	จุดอ่อน
(2) การปฏิบัติ	3.695	.82	4.561	.59	0.234	ต่ำ	3	จุดแข็ง
(3) การประเมินผล	3.616	.87	4.556	.59	0.259	สูง	1	จุดอ่อน
การติดตามประเมินผล	3.637	.76	4.562	.56	0.254	ต่ำ	2	จุดแข็ง
(1) การวางแผน	3.653	.79	4.590	.56	0.256	สูง	2	จุดอ่อน
(2) การปฏิบัติ	3.662	.77	4.549	.59	0.242	ต่ำ	3	จุดแข็ง
(3) การประเมินผล	3.584	.86	4.544	.63	0.267	สูง	1	จุดอ่อน
รวมเฉลี่ย	3.651	.76	4.589	.53				

จากตารางที่ 14 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้กระบวนการบริหารได้แก่

โครงสร้างการบริหารพบว่า การประเมินผล มีประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.264$) รองลงมาคือการวางแผน ($PNI_{Modified}=0.227$) และการปฏิบัติ ($PNI_{Modified}=0.218$) ตามลำดับ

ระบบสารสนเทศพบว่า การวางแผน มีประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.280$) รองลงมาคือการประเมินผล ($PNI_{Modified}=0.277$) และการปฏิบัติ ($PNI_{Modified}=0.268$) ตามลำดับ

การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนพบว่า การประเมินผล มีประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.259$) รองลงมาคือการวางแผน ($PNI_{Modified}=0.255$) และการปฏิบัติ ($PNI_{Modified}=0.234$) ตามลำดับ

การติดตามประเมินผลพบว่า การประเมินผล มีประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.267$) รองลงมาคือการวางแผน ($PNI_{Modified}=0.256$) และการปฏิบัติ ($PNI_{Modified}=0.242$) ตามลำดับ

4.2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์กรประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก และ องค์กรประกอบย่อยของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน

โดยนำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุด และหารด้วย 2 แล้วนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{Modified}$ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

องค์กรประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายนอก $[(0.258 - 0.240) \div 2 = 0.009]$

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.249 - 0.258

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.240 - 0.248

องค์กรประกอบย่อยของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน $[(0.272 - 0.220) \div 2 = 0.026]$

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.246 - 0.272

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.220 - 0.245

กำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เป็นภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ในการจัดหรือลดภาวะคุกคาม สำหรับกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เป็นโอกาสของการบริหารโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะเสริมโอกาส แล้วนำผลมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างกลยุทธ์ (ฉบับที่ 1) ในลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 15 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกในภาพรวม

การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการ จำเป็น		การวิเคราะห์ สภาพ แวดล้อม
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	PNI Modified	ผลการ จัดกลุ่ม	
	1.นโยบายของรัฐบาล (P)	3.566	.81	4.448	.73	0.247	
2.สภาพเศรษฐกิจ (E)	3.555	.80	4.473	.70	0.258	สูง	ภาวะคุกคาม
3. สภาพสังคม (S)	3.571	.76	4.466	.70	0.250	สูง	ภาวะคุกคาม
4. สภาพเทคโนโลยี (T)	3.611	.77	4.480	.68	0.240	ต่ำ	โอกาส
รวมเฉลี่ย	3.579	.76	4.469	.68			

จากตารางที่ 15 สภาพการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{Modified} = 0.258$) และ สภาพสังคม ($PNI_{Modified} = 0.250$) เป็นภาวะคุกคามของสภาพการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล ($PNI_{Modified} = 0.247$) และ สภาพเทคโนโลยี ($PNI_{Modified} = 0.240$) เป็นโอกาสของสภาพการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 16 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายนอก

การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่ พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ แวดล้อม
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	PNI Modified	ผลการ จัดกลุ่ม	
	1.นโยบายของรัฐบาล (P)	3.566	.81	4.448	.73	0.247	
(1) โครงสร้างการบริหาร	3.642	.87	4.488	.75	0.232	ต่ำ	โอกาส
(2) ระบบสารสนเทศ	3.585	.88	4.472	.75	0.247	สูง	ภาวะ คุกคาม
(3) การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน	3.584	.91	4.485	.72	0.251	สูง	ภาวะ คุกคาม
(4) การติดตามประเมินผล	3.631	.87	4.511	.70	0.242	ต่ำ	โอกาส
2. สภาพเศรษฐกิจ (E)	3.555	.80	4.473	.70	0.258	สูง	ภาวะ คุกคาม
(1) โครงสร้างการบริหาร	3.545	.89	4.436	.79	0.251	สูง	ภาวะ คุกคาม
(2) ระบบสารสนเทศ	3.513	.90	4.469	.72	0.272	สูง	ภาวะ คุกคาม
(3) การวางแผนงาน เครือข่าย โรงเรียน	3.522	.86	4.460	.75	0.266	สูง	ภาวะ คุกคาม
(4) การติดตามประเมินผล	3.571	.86	4.467	.74	0.250	สูง	ภาวะ คุกคาม
3. สภาพสังคม (S)	3.571	.76	4.466	.70	0.250	สูง	ภาวะ คุกคาม
(1) โครงสร้างการบริหาร	3.519	.91	4.430	.79	0.258	สูง	ภาวะ คุกคาม
(2) ระบบสารสนเทศ	3.546	.86	4.472	.74	0.261	สูง	ภาวะ คุกคาม

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่ พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ แวดล้อม
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	PNI Modified	ผลการ จัดกลุ่ม	
(3) การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน	3.545	.88	4.459	.75	0.257	สูง	ภาวะ คุกคาม
(4) การติดตามประเมินผล	3.587	.85	4.482	.73	0.249	สูง	ภาวะ คุกคาม
4. สภาพเทคโนโลยี (T)	3.611	.77	4.480	.68	0.240	ต่ำ	โอกาส
(1) โครงสร้างการบริหาร	3.558	.89	4.439	.77	0.247	สูง	ภาวะ คุกคาม
(2) ระบบสารสนเทศ	3.579	.84	4.482	.72	0.252	สูง	ภาวะ คุกคาม
(3) การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน	3.633	.79	4.452	.77	0.225	ต่ำ	โอกาส
(4) การติดตามประเมินผล	3.655	.82	4.462	.75	0.220	ต่ำ	โอกาส
รวมเฉลี่ย	3.579	.76	4.469	.68			

จากตารางที่ 16 สภาพการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามองค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ซึ่งเป็นภาวะคุกคามของสภาพการบริหารเครือข่ายโรงเรียนได้แก่

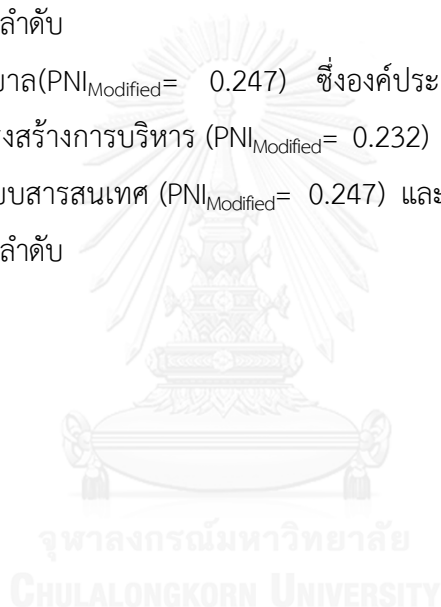
สภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{Modified} = 0.258$) มีองค์ประกอบย่อยรายด้านที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงคือ ระบบสารสนเทศ ($PNI_{Modified} = 0.272$) รองลงมาคือ การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.266$), โครงสร้างการบริหาร ($PNI_{Modified} = 0.251$) และการติดตามประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.250$) ตามลำดับ

สภาพสังคม(PNI_{Modified}= 0.250) มีองค์ประกอบย่อยรายด้านที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูง คือระบบสารสนเทศ (PNI_{Modified}= 0.261) รองลงมาคือโครงสร้างการบริหาร (PNI_{Modified}= 0.258), การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (PNI_{Modified}= 0.257) และการติดตามประเมินผล (PNI_{Modified}= 0.249) ตามลำดับ

ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ซึ่งเป็นโอกาสของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครได้แก่

สภาพเทคโนโลยี (PNI_{Modified}= 0.240) ซึ่งองค์ประกอบย่อยรายด้านที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำคือการติดตามประเมินผล (PNI_{Modified}= 0.220) รองลงมาคือการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (PNI_{Modified}= 0.225), โครงสร้างการบริหาร (PNI_{Modified}= 0.247) และระบบสารสนเทศ (PNI_{Modified}= 0.252) ตามลำดับ

นโยบายของรัฐบาล(PNI_{Modified}= 0.247) ซึ่งองค์ประกอบย่อยรายด้านที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำคือ โครงสร้างการบริหาร (PNI_{Modified}= 0.232) รองลงมาคือการติดตามประเมินผล (PNI_{Modified}= 0.242), ระบบสารสนเทศ (PNI_{Modified}= 0.247) และการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (PNI_{Modified}= 0.251) ตามลำดับ



4.3 กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.3.1 ร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครฉบับที่ 1 โดยนำข้อมูลจากวิธี SWOT Matrix

4.3.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล

4.3.3 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นฉบับที่ 2

4.3.4 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกลุ่ม

4.3.5 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นฉบับสมบูรณ์ รายละเอียดของแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยนำข้อมูลจากวิธี SWOT Matrix ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามโดยใช้วิธี SWOT Matrix จะได้ จุดแข็ง – โอกาส (SO) , จุดอ่อน – โอกาส (WO), จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST) และ จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)

ขั้นที่ 2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากวิธี SWOT Matrix มาจำแนกตามองค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 17 SWOT Matrix การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

<p>จุดแข็ง – จุดอ่อน</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u> (PNI_{Modified}= 0.237)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ (PNI_{Modified}= 0.219) 2.การบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ (PNI_{Modified}= 0.221) 3.การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/ การปรับปรุง/การพัฒนางาน____(PNI_{Modified}= 0.235) <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u>(PNI_{Modified}= 0.250)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (PNI_{Modified}= 0.224) 2. การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ (PNI_{Modified}= 0.247) 3.การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ (PNI_{Modified}= 0.248) <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>(PNI_{Modified}= 0.254)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/ รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน (PNI_{Modified}= 0.241) 2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงาน มีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน (PNI_{Modified}= 0.249) 3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม (PNI_{Modified}= 0.255) 	<p>จุดอ่อน(W)</p> <p><u>ระบบสารสนเทศ</u> (PNI_{Modified}= 0.275)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน (PNI_{Modified}= 0.295) 2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย (PNI_{Modified}= 0.288) 3. การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ (PNI_{Modified}= 0.269) 4. การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน (PNI_{Modified}= 0.264) 5. การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย (PNI_{Modified}= 0.261) <p><u>การติดตามประเมินผล</u>(PNI_{Modified}= 0.254)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ (PNI_{Modified}= 0.276) <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>(PNI_{Modified}= 0.250)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (PNI_{Modified}= 0.269) 2. การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง (PNI_{Modified}= 0.261) <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u> (PNI_{Modified}= 0.237)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน (PNI_{Modified}= 0.267)
<p>โอกาส – ภาวะคุกคาม</p>		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

โอกาส(O)	จุดแข็ง – โอกาส (SO)	จุดอ่อน – โอกาส (WO)
<p>1. นโยบายของรัฐบาล (P)</p> <p>(PNI_{Modified} = 0.247)</p> <p>1) โครงสร้างการบริหาร (PNI_{Modified} = 0.232)</p> <p>2) การติดตามประเมินผล (PNI_{Modified} = 0.242)</p>	<p>(SO 1) นโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1. การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ</p> <p>2. การบริหารจัดการที่ชัดเจน และเป็นเอกภาพ</p> <p>3. การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนา</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน</p> <p>2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน</p> <p>3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บริหารเครือข่าย/ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม</p> <p>(SO 2) สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p>	<p>(WO 1) นโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อนด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1. การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ</p>
<p>2. สภาพเทคโนโลยี (T)</p> <p>(PNI_{Modified} = 0.240)</p> <p>1) การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (PNI_{Modified} = 0.225)</p> <p>2) การติดตามประเมินผล (PNI_{Modified} = 0.220)</p>	<p>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>1. การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์</p> <p>2. การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ</p> <p>3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน (PNI_{Modified} = 0.241)</p>	<p>(WO 2) สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อนด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1. การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>2. การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ</p>

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงาน มีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการ ปฏิบัติงาน (PNI _{Modified} = 0.249)	
	3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ ควบคุมโครงการ/กิจกรรม (PNI _{Modified} = 0.255)	
ภาวะคุกคาม(T)	จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST)	จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)
1. สภาพเศรษฐกิจ (E) (PNI _{Modified} = 0.258)	(ST 1)สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุด แข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้	(WT 1) สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อ จุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้
(1) โครงสร้างการบริหาร (PNI _{Modified} = 0.251)	<u>โครงสร้างการบริหาร</u>	<u>ระบบสารสนเทศ</u>
(2) ระบบสารสนเทศ (PNI _{Modified} = 0.272)	1.การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ 2.การบริหารจัดการที่ชัดเจน และ เป็นเอกภาพ	1. การจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้ อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการ ใช้วางแผนปฏิบัติงาน
(3) การวางแผนงานเครือข่าย โรงเรียน(PNI _{Modified} = 0.266)	3.การจัดทำรายงานการประชุมและรายงาน การปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบ ที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/ การพัฒนางาน	2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูล สารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนใน เครือข่าย
(4) การติดตามประเมินผล (PNI _{Modified} = 0.250)	<u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u> 1.การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 2. การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนใน เครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ 3.การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน เครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความ ต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียน ตามลำดับความสำคัญ	3. การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการ เรียนรู้ 4. การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่าย โรงเรียน 5. การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนใน เครือข่าย
	<u>การติดตามประเมินผล</u> 1.การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงาน การประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนาตามปฏิทิน ๆ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนใน การประเมินผลงาน	<u>การติดตามประเมินผล</u> 1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงาน โดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการ ประเมินผลงานเป็นระยะๆ <u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u>
	2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงาน มีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการ ปฏิบัติงาน	1. การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการ จัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน) 2. การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็น นวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง
	3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ ควบคุมโครงการ/กิจกรรม	<u>โครงสร้างการบริหาร</u> 1. การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่าย โรงเรียน

ตารางที่ 17 (ต่อ)

<p>2. สภาพสังคม (S)</p> <p>(PNI_{Modified} = 0.250)</p> <p>(1) โครงสร้างการบริหาร</p> <p>(PNI_{Modified} = 0.258)</p> <p>(2) ระบบสารสนเทศ</p> <p>(PNI_{Modified} = 0.261)</p> <p>(3) การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน(PNI_{Modified} = 0.257)</p> <p>(4) การติดตามประเมินผล</p> <p>(PNI_{Modified} = 0.249)</p>	<p>(ST 2)สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1.การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ</p> <p>2.การบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ</p> <p>3.การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนางาน</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1.การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์</p> <p>2. การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ</p> <p>3.การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1.การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน</p> <p>2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน</p> <p>3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>(WT 2) สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>ระบบสารสนเทศ</u></p> <p>1. การจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้งานแผนปฏิบัติงาน</p> <p>2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย</p> <p>3. การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้</p> <p>4. การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>5. การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1. การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน)</p> <p>2. การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1. การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน</p>
--	---	--

ตารางที่ 18 SO/ST/WO/WTการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	SO / ST / WO / WT
ระบบสารสนเทศ	<p>จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)</p> <p>1.สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>ระบบสารสนเทศ</p> <p>1. การจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน</p> <p>2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย</p> <p>3. การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้</p> <p>4. การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>5. การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย</p> <p>2.สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>2.สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>ระบบสารสนเทศ</p> <p>1. การจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน</p> <p>2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย</p> <p>3. การให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้</p> <p>4. การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>5. การจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย</p> <p>2.สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p>
โครงสร้างการบริหาร	<p>จุดแข็ง – โอกาส (SO)</p> <p>1.นโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>โครงสร้างการบริหาร</p> <p>1.การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ</p> <p>2.การบริหารจัดการที่ชัดเจน และเป็นเอกภาพ</p> <p>3.การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนางาน</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	SO / ST / WO / WT
โครงสร้างการบริหาร (ต่อ)	<p><u>จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST)</u></p> <p>1.สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1.การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ</p> <p>2.การบริหารจัดการที่ชัดเจน และเป็นเอกภาพ</p> <p>3.การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนางาน</p> <p>2. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1.การประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ</p> <p>2.การบริหารจัดการที่ชัดเจน และเป็นเอกภาพ</p> <p>3.การจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนางาน</p> <p><u>จุดอ่อน – โอกาส (WO)</u></p> <p>1.นโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อนด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1. การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน</p> <p><u>จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)</u></p> <p>1. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1. การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>2. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>โครงสร้างการบริหาร</u></p> <p>1. การจัดทำคู่มือ/การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	SO / ST / WO / WT
การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	<p><u>จุดแข็ง – โอกาส (SO)</u></p> <p>1.สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1.การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯสอดคล้องกับวัตถุประสงค์</p> <p>2. การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ</p> <p>3.การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ</p> <p><u>จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST)</u></p> <p>1.สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1.การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯสอดคล้องกับวัตถุประสงค์</p> <p>2. การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ</p> <p>3.การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ</p> <p>2. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1.การจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯสอดคล้องกับวัตถุประสงค์</p> <p>2. การกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ</p> <p>3.การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	SO / ST / WO / WT
<p>การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน (ต่อ)</p>	<p><u>จุดอ่อน – โอกาส (WO)</u></p> <p>1. สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อนด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1. การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>2. การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง</p> <p><u>จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)</u></p> <p>1. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1. การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน)</p> <p>2. การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง</p> <p>2. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน</u></p> <p>1. การนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน)</p> <p>2. การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง</p>
<p>การติดตามประเมินผล</p>	<p><u>จุดแข็ง – โอกาส (SO)</u></p> <p>1. นโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1.การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน</p> <p>2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน</p> <p>3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ผู้หน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การบริหารเครือข่ายโรงเรียน กรุงเทพมหานคร	สังกัด	SO / ST / WO / WT
การติดตามประเมินผล (ต่อ)	<p>2.สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน 2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน 3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม 	<u>จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST)</u>
	<p>1.สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน 2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน 3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม 	<p>2. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/รายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน 2. การจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน 3. การจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม 	

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	SO / ST / WO / WT
การติดตามประเมินผล (ต่อ)	<p><u>จุดอ่อน – โอกาส (WO)</u></p> <p>1. นโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อนด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ</p> <p>2. สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อนด้านการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ</p> <p><u>จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)</u></p> <p>1.สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ</p> <p>2.สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเรื่องต่อไปนี้</p> <p><u>การติดตามประเมินผล</u></p> <p>1. การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ</p>

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์ SO / ST / WO / WT การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครพบว่า ระบบสารสนเทศ มีจุดอ่อน - ภาวะคุกคาม (WT)2 ข้อ โครงสร้างการบริหาร มีจุดแข็ง - โอกาส (SO)1 ข้อ มีจุดแข็ง - ภาวะคุกคาม (ST) 2 ข้อ มีจุดอ่อน - โอกาส (WO)1 ข้อ มีจุดอ่อน - ภาวะคุกคาม (WT)2 ข้อ การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนมีจุดแข็ง - โอกาส (SO)1 ข้อ มีจุดแข็ง - ภาวะคุกคาม (ST) 2 ข้อ มีจุดอ่อน - โอกาส (WO)1 ข้อ มีจุดอ่อน - ภาวะคุกคาม (WT)2 ข้อ และการติดตามประเมินผล มีจุดแข็ง - โอกาส (SO)2 ข้อ มีจุดแข็ง - ภาวะคุกคาม (ST) 2 ข้อ มีจุดอ่อน - โอกาส (WO)2 ข้อ มีจุดอ่อน - ภาวะคุกคาม (WT)2 ข้อ

ขั้นที่ 3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก SWOT Matrix มาร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1

ดำเนินการร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 โดยใช้ผลการวิจัยที่พบ คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภาวะคุกคามที่เชื่อมโยงกับค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.1 กำหนดกลยุทธ์หลักจากกรอบแนวคิดการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็น ตามลำดับดังนี้ 1. ระบบสารสนเทศ ($PNI_{Modified} = 0.275$) 2. การติดตามประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.254$) 3. การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.250$) 4. โครงสร้างการบริหาร ($PNI_{Modified} = 0.237$)

3.2 กำหนดกลยุทธ์รองจากกรอบแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบย่อยของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็น

3.3 กำหนดวิธีดำเนินการจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

3.3.1 สภาพแวดล้อมภายนอก คือ ด้านนโยบายของรัฐบาล ด้านสภาพเศรษฐกิจ ด้านสภาพสังคม และด้านสภาพเทคโนโลยี

3.3.2 สภาพแวดล้อมภายใน คือ 1. ระบบสารสนเทศ 2. การติดตามประเมินผล 3. การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน 4. โครงสร้างการบริหาร

ตารางที่ 19 ร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็น

ผลสรุป SWOT Matrix	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง
ระบบสารสนเทศ ($PNI_{Modified} = 0.275$) (WT)	1. ยกระดับคุณภาพการบริหารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน	(1) พัฒนาประสิทธิภาพการวางแผนการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของเครือข่ายโรงเรียน (2) พัฒนาประสิทธิภาพการประเมินผลการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายโรงเรียน
การติดตาม ประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.254$)	2. ขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน	(1) ส่งเสริมการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน (2) ส่งเสริมระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน
การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.250$)	3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	(1) สนับสนุนการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ (2) สนับสนุนการประเมินผลเพื่อพัฒนาการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนที่ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ
โครงสร้างการบริหาร ($PNI_{Modified} = 0.237$)	4. ปฏิรูปโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาเครือข่ายโรงเรียน	(1) การเพิ่มศักยภาพการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียน (2) การเพิ่มศักยภาพการประเมินผลเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียน

จากตารางที่ 19 พบว่า กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการใช้วิธี SWOT Matrix ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ และกลยุทธ์รอง 8 กลยุทธ์ โดยเป็นกลยุทธ์ WT 1 กลยุทธ์ และกลยุทธ์ SO / ST / WO / WT 3 กลยุทธ์

ตารางที่ 20 ร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินงานการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1

SWOT Matrix	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
ระบบ สารสนเทศ ($PNI_{Modified}=0.275$) (WT)	1. ยกระดับ คุณภาพการ บริหารเพื่อ พัฒนาระบบ สารสนเทศ ของเครือข่าย โรงเรียน	(1) พัฒนา ประสิทธิภาพการ วางแผนจัดระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่ เชื่อมโยงข้อมูลของ เครือข่ายโรงเรียน	จัดกระทำข้อมูลที่ได้จาก โรงเรียนเครือข่ายอย่าง เป็นระบบ เพื่อนำมาใช้ ประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาเครือข่ายโรงเรียนที่ สามารถปฏิบัติได้จริงและ มองภาพความสำเร็จได้
		(2) พัฒนา ประสิทธิภาพการ ประเมินผลการ จัดระบบข้อมูล สารสนเทศที่เชื่อมโยง ข้อมูลเครือข่าย โรงเรียน	เครือข่ายโรงเรียนให้ ความสำคัญกับการพัฒนา งานวิชาการ โดยมี การ วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ จัดลำดับความสำคัญ และ คัดเลือกกิจกรรมที่จะ ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความ พึงพอใจและผลดีต่อ โรงเรียน ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู นักเรียน และชุมชน
การติดตาม ประเมินผล ($PNI_{Modified}=0.254$)	2. ขับเคลื่อน การบริหารเพื่อ พัฒนาระบบ การติดตาม ประเมินผล ของเครือข่าย โรงเรียน	(1) ส่งเสริมการ วางแผนเพื่อพัฒนา ระบบการติดตาม ประเมินผลของ เครือข่ายโรงเรียน	จัดทำระบบติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน เพื่อนำผลที่ ได้มาปรับปรุงและพัฒนา งาน
		(2) ส่งเสริมระบบการ ติดตามประเมินผลของ เครือข่ายโรงเรียน	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

SWOT Matrix	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
การวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.250$)	3. เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารการ วางแผนงาน เครือข่าย โรงเรียน	(1) สนับสนุนการ วางแผนงานเครือข่าย โรงเรียนที่เป็น นวัตกรรมใหม่ 2) สนับสนุนการ ประเมินผลเพื่อ พัฒนาการวางแผนงาน เครือข่ายโรงเรียนที่โดย ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ	วางแผนการพัฒนาโดยเชื่อมโยง ระหว่าง SWOT และแนวคิดสุด การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม มีความ สมบูรณ์และชัดเจน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการ การปรับปรุงและพัฒนางาน
โครงสร้างการ บริหาร ($PNI_{Modified} = 0.237$)	4. ปฏิรูป โครงสร้างการ บริหารเพื่อ พัฒนาเครือข่าย โรงเรียน	(1) การเพิ่มศักยภาพการ วางแผนเพื่อพัฒนา โครงสร้างการบริหาร เครือข่ายโรงเรียน (2) การเพิ่มศักยภาพการ ประเมินผลเพื่อพัฒนา โครงสร้างการบริหาร เครือข่ายโรงเรียน	จัดทำเอกสารที่สำคัญและจำเป็น ดังนี้ - โครงสร้างการบริหารจัดการ - บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ/สมาชิกเครือข่าย โรงเรียน - คู่มือการปฏิบัติงานเครือข่าย โรงเรียน - ปฏิทินปฏิบัติงาน - เครื่องมือการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน - แผนการพัฒนาการศึกษาของ เครือข่ายโรงเรียนที่ชัดเจน สอดคล้องกับ SWOT และ สามารถปฏิบัติได้จริง
			เชิญชวนชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เครือข่ายโรงเรียน

ตารางที่ 21 ร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินงานการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ฉบับที่

SWOT Matrix	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
ระบบสารสนเทศ (PN) _{Modified} = 0.275) WT	1ปฏิรูปการบริหารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน	(1) ปฏิรูปประสิทธิภาพการวางแผนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของเครือข่ายโรงเรียน	<p>1 โรงเรียนจัดทำแผนเพื่อจัดการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในเครือข่ายอย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและให้บริการโรงเรียนใน เครือข่ายได้ทั้งด้านบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาได้จริง อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูร่วมกัน วางแผนในการใช้ระบบเทคโนโลยี ในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลของโรงเรียนเครือข่าย</p> <p>3 สำนักการศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการวางแผนและดำเนินการการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>4 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนเครือข่าย</p>
		(2) ปฏิรูปประสิทธิภาพการประเมินผล การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายโรงเรียน	<p>1 สำนักการศึกษาจัดให้มีการสัมมนา แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การประเมินผลการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกสังกัด</p> <p>2 โรงเรียนพัฒนากระบวนการเชื่อมโยงการประเมินผลระหว่างเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเครือข่ายอื่นนอกสังกัดอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3 สำนักการศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำ KPI ในการประเมินผลการจัดระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>4 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนเครือข่าย</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

SWOT Matrix	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
การติดตาม ประเมินผล (PNI _{Modified} = 0.254)	2. ขับเคลื่อน การบริหาร เพื่อพัฒนา ระบบการ	(1) ส่งเสริม การวางแผน เพื่อพัฒนา ระบบการ	1 โรงเรียนมีการวางแผนในการจัดทำระบบ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและ ชัดเจน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและ พัฒนางาน
SO / ST / WO / WT	ติดตาม ประเมินผล ของเครือข่าย โรงเรียน	ติดตาม ประเมินผลของ เครือข่าย โรงเรียน	2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมี การวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน 3 สำนักการศึกษาสนับสนุนงบประมาณ เพื่อส่งเสริมการวางแผนในการพัฒนาระบบ การติดตามประเมินผลของโรงเรียนเครือข่าย 4 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียนในการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการ ติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน
		(2) ส่งเสริม ระบบการ ติดตาม ประเมินผลของ เครือข่าย โรงเรียน	1 โรงเรียนมีการจัดทำเกณฑ์การประเมิน และกำกับติดตามการประเมินผลของ เครือข่ายโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ 2 โรงเรียนนำผลจากการประเมินผลไปใช้ ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง 3 สำนักการศึกษาติดตามและประเมินผล การดำเนินงานเครือข่ายอย่างเป็นระบบ สม่ำเสมอ และต่อเนื่องรวมทั้งติดตามผล การใช้งบประมาณของเครือข่ายโรงเรียนให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบ เครือข่ายโรงเรียน 4 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียนในการวัดและประเมินผลระบบการ ติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

SWOT Matrix	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
การวางแผนงาน เครือข่าย โรงเรียน (PNI _{Modified} = 0.250) SO / ST / WO / WT	3. เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารการ วางแผนงาน เครือข่าย โรงเรียน	(1) สนับสนุน การวางแผน งานเครือข่าย โรงเรียนที่เป็น นวัตกรรมใหม่	1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสนับสนุนการ วางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ โดยนำระบบออนไลน์มาใช้เพื่อ เชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายโรงเรียนได้อย่าง รวดเร็ว 2 สำนักการศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้การ ดำเนินงาน เครือข่ายโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และชุมชน อย่างแท้จริง 3 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ วางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการ ดำเนินงานพัฒนา เครือข่ายโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ของระบบเครือข่ายโรงเรียน
		2) สนับสนุนการ ประเมินผลเพื่อ พัฒนาการ วางแผนงาน เครือข่าย โรงเรียนโดยใช้ นวัตกรรมใหม่	1 โรงเรียนมีการจัดทำ KPI และสร้างเครื่องมือ ในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบการ วางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน 2 โรงเรียนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการวางแผนเครือข่าย โรงเรียน 3 สำนักการศึกษาสนับสนุนโดยเสนอแนะ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อให้ เครือข่ายโรงเรียนได้นำมาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาเครือข่ายโรงเรียน 4 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ประเมินผลระบบการวางแผนงานเครือข่าย โรงเรียน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

SWOT Matrix	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
โครงสร้าง การบริหาร (PNI _{Modified} = 0.237) SO / ST / WO / WT	4. ยกระดับ โครงสร้างการ บริหารเพื่อ พัฒนา เครือข่าย โรงเรียน	(1) พัฒนา ศักยภาพการ วางแผนเพื่อ พัฒนา โครงสร้างการ บริหาร เครือข่าย โรงเรียน	1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ความรู้ ความเข้าใจ และความชัดเจนของการวางแผนและ การดำเนินงานในระบบเครือข่ายโรงเรียนแก่บุคลากร ทุกฝ่ายของโรงเรียน เพื่อให้แต่ละคนได้มีบทบาทใน การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของเครือข่ายโรงเรียนเต็ม ตามศักยภาพ 2 บุคลากรภายในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียนมีส่วน ร่วมในการวางแผน ร่วมดำเนินการและร่วม รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ เครือข่ายโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มศักยภาพ และให้ความร่วมมือกับกิจกรรม ของสมาชิกใน เครือข่ายอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง 3 เครือข่ายโรงเรียนจัดระบบการทำงานโดยเน้นการ กระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุก โรงเรียนในเครือข่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ ความสำเร็จ 4 โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการ วางแผนการบริหารเครือข่ายโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ก่อให้เกิดผลดีกับนักเรียน ครู บุคลากร หรือชุมชน สามารถเป็นตัวอย่างแก่เครือข่ายโรงเรียน อื่นได้
		(2) พัฒนา ศักยภาพการ ประเมินผลเพื่อ พัฒนา โครงสร้างการ บริหาร เครือข่าย โรงเรียน	1 โรงเรียนมีการจัดทำ KPI และสร้างเครื่องมือ ในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาโครงสร้าง การบริหารเครือข่ายโรงเรียน 2 สำนักการศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการ พัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียน 3 เครือข่ายโรงเรียนเชิญชวนชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาคุณภาพเครือข่ายโรงเรียน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 438 โรงเรียน โดยพิจารณาจากการจัดเป็นกลุ่มโรงเรียน 80 เครือข่าย ประชากรคือ เครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 เครือข่าย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ 195 คน และครูผู้เกี่ยวข้องซึ่งเป็นสมาชิกเครือข่าย 195 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 390 คน

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบตรวจสอบร่างกลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สำหรับบทนี้ นำเสนอเกี่ยวกับการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.651, S.D = .76) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.704, S.D = .75) รองลงมาคือการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (\bar{X} = 3.662, S.D = .79), การติดตามประเมินผล (\bar{X} = 3.651, S.D = .76) และระบบสารสนเทศ (\bar{X} = 3.588, S.D = .82) ตามลำดับ

ส่วนสภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.579, S.D = .76) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.611, S.D = .77) รองลงมาคือ สภาพ

สังคม (\bar{X} = 3.571, S.D = .76), นโยบายของรัฐบาล (\bar{X} = 3.566, S.D = .81), และสภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 3.555, S.D = .80) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.589, S.D = .53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.583, S.D = .53) รองลงมาคือ การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน (\bar{X} = 4.635, S.D = .38) ระบบสารสนเทศ (\bar{X} = 4.578, S.D = .55) และการติดตามประเมินผล (\bar{X} = 4.562, S.D = .56),

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.469, S.D = .68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.480, S.D = .68) รองลงมาคือ สภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 4.473, S.D = .70), สภาพสังคม (\bar{X} = 4.466, S.D = .70) และ นโยบายของรัฐบาล (\bar{X} = 4.448, S.D = .73) ตามลำดับ

5.1.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

จุดแข็งของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครคือการติดตามประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0.254) รองลงมาคือ การวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.250) และ โครงสร้างการบริหาร ($PNI_{Modified}$ = 0.237)

จุดอ่อนของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้แก่ ระบบสารสนเทศ ($PNI_{Modified}$ = 0.275)

โอกาสของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครคือนโยบายของรัฐบาล ($PNI_{Modified}$ = 0.247) และสภาพเทคโนโลยี ($PNI_{Modified}$ = 0.240)

ภาวะคุกคามของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครคือสภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{Modified}$ = 0.258) และ สภาพสังคม ($PNI_{Modified}$ = 0.250)

5.1.3 กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก และ 8 กลยุทธ์รอง ดังนี้

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง
1. ปฏิรูปการบริหารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน	(1) ปฏิรูปประสิทธิภาพการวางแผนการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของเครือข่ายโรงเรียน
	(2) ปฏิรูปประสิทธิภาพการประเมินผลการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายโรงเรียน
2. ขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน	(1) ส่งเสริมการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน
	(2) ส่งเสริมระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	(1) สนับสนุนการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนที่เป็นนวัตกรรมใหม่
	(2) สนับสนุนการประเมินผลเพื่อพัฒนาการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมใหม่
4. ยกระดับโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาเครือข่ายโรงเรียน	(1) พัฒนาศักยภาพการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียน
	(2) พัฒนาศักยภาพการประเมินผลเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียน

5.2 การอภิปรายผลการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ปฏิรูปการบริหารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียนมีแนวทางคือการปฏิรูปประสิทธิภาพการวางแผนการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของเครือข่ายโรงเรียน และการปฏิรูปประสิทธิภาพการประเมินผลการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Ribchester and Edeards (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของ

เครือข่ายโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า การแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอน ทรัพยากร และผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการต่าง ๆ นั้น สามารถให้ความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาความเชื่อมโยงโดยคอมพิวเตอร์ระหว่างโรงเรียนที่ห่างไกลกัน ตัวอย่างการบุกเบิกอาจเป็นเครื่องชี้ทางสู่นาคัดได้ ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีราคาสูงในระยะเริ่มแรก แต่การลงทุนนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการบรรลุผลและความรวดเร็วในการแลกเปลี่ยน ซึ่งจะทำหน้าที่ในการแก้ปัญหาความยากลำบากในการปฏิบัติและความจริงที่เครือข่ายต้องเผชิญ และสอดคล้องกับสันติ แสงสุก (2548) ซึ่งได้ทำการศึกษาเพื่อนำเสนอรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีองค์ประกอบในการศึกษา 5 ด้าน คือการจัดกลุ่มสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การวางแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน วิธีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรร่วมกัน พบว่า การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ควรมีศูนย์สารสนเทศของกลุ่มสถานศึกษา เพื่อดำเนินการงานด้านระบบสารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์สารสนเทศ การจัดระบบสารสนเทศใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งภายในกลุ่มใช้ร่วมกันได้ทางอินเทอร์เน็ต และสอดคล้องกับอาดุลย์ พรหมแสง (2552) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักข้อหนึ่งของรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การใช้เทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร มีการใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบและรวดเร็ว มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงทางโทรศัพท์ วิทยุสื่อสาร และจดหมาย มีการติดต่อสื่อสารโดยมีโรงเรียนที่เป็นศูนย์เครือข่ายเป็นผู้ประสานงาน และมีการติดต่อสื่อสาร โดยใช้อีเมล เวบบอร์ด เว็บไซต์

2. ขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน มีแนวทางคือส่งเสริมการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียนและส่งเสริมระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน สอดคล้องกับพัชรินทร์ จันทาพูน (2555) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า กลยุทธ์หลักที่สำคัญ 3 กลยุทธ์ ประกอบด้วยกลยุทธ์กระตุ้นการก่อตั้งเครือข่ายความร่วมมือ กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือ กลยุทธ์การประเมินผลและปรับปรุงงานของเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งกลยุทธ์นี้ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานเพื่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การวางแผนงานและส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ และเพื่อการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน มีแนวทางคือสนับสนุนการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนที่เป็นนวัตกรรมใหม่และ สนับสนุนการประเมินผลเพื่อพัฒนาการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับบรรณกร เทพแก้ว (2549) ได้ศึกษาการบริหารรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารด้านการวางแผน ส่วนมากทราบเกี่ยวกับเรื่อง การจัดการศึกษารูปแบบเครือข่ายทางการศึกษา แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและครึ่งหนึ่งไม่ทราบว่าได้มีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการบริหารการศึกษารูปแบบเครือข่ายทางการศึกษา แต่ก็ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังได้ให้ความร่วมมือในการวางแผนด้านวิชาการของการบริหารโรงเรียนรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาโดยปัญหาและข้อเสนอแนะนั้น ด้านการวางแผน พบว่ามีความล่าช้า มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนน้อย และไม่ค่อยชัดเจน เห็นควรจัดให้ฝ่าย ส่งเสริมและวางแผนมาร่วมเป็นคณะทำงานกับศูนย์เครือข่ายโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตรับผิดชอบ และ ควรแบ่งเครือข่ายให้กระจายตามหน่วยงาน

4. ยกกระตบโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนมีแนวทางคือพัฒนาศักยภาพการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียนและพัฒนาศักยภาพการประเมินผลเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สอดคล้องกับอาตุลย์ พรหมแสง (2552) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานราธิวาส เขต 3 อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบหลักข้อหนึ่งของรูปแบบ การบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานราธิวาส เขต 3 อย่างมีประสิทธิภาพ คือ กระบวนการในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการสร้าง ความตระหนัก มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การนิเทศ ติดตามประเมินผล การรายงานผล และมีการปฏิบัติที่ยั่งยืนและเผยแพร่

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารเครือข่ายโรงเรียน และการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงานบริหารเครือข่าย
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำโอกาสด้านนโยบายของรัฐบาลและสภาพเทคโนโลยีมาเสริมจุด แข็งด้านการบริหารเครือข่ายโรงเรียน ให้มีความชัดเจนและเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า นโยบายของรัฐบาลและสภาพเทคโนโลยี เป็นโอกาสของการบริหารเครือข่ายโรงเรียน เช่น

สร้างความตระหนักให้ควมรู้ ความเข้าใจ และความชัดเจนของการวางแผนและการดำเนินงานในระบบเครือข่ายโรงเรียนแก่บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียน เพื่อให้แต่ละคนได้มีบทบาทในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของเครือข่ายโรงเรียนเต็มตามศักยภาพ

3. จัดระบบการทำงานโดยเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกโรงเรียนในเครือข่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จ

4. สร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียน

5. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารเครือข่ายโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ก่อให้เกิดผลดีกับนักเรียน ครู บุคลากร หรือชุมชน สามารถเป็นตัวอย่างแก่เครือข่ายโรงเรียนอื่นได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนที่มีบริบทในการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อที่จะทราบว่าสังกัดของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารเครือข่ายโรงเรียนอย่างไรในสังกัดที่แตกต่างกัน อาทิ โรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการศึกษาเอกชน และโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อพัฒนาการศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรินทวาทกราฟฟิคจำกัด.
- จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบเครือข่าย เพื่อส่งเสริมคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล โสภณ. (2546). การพัฒนากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ธงชัย. (2546). การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management). กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง.
- ธนา ประมุขกุล. (2547). บทความปริทัศน์. ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต6.
- ปิ่นรส มาลากุล, 2553. การพัฒนาองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2553). พัฒนาการทฤษฎีการบริหารและการบริหารศึกษา ประมวลสาระชุด วิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. (2545). เครือข่ายแห่งปัญญา. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- พัชรินทร์ จันทาพูน. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนา โรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2547). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข(สรส).
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก. กรุงเทพมหานคร : พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- ไพเราะ ไตรติลลันท์. (2549). การพัฒนาแผนกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นที่เน้นความร่วมมือกับชุมชนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันการติดยาเสพติด: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรรณกร เทพแก้ว. (2549). *การบริหารรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศักดิ์ดา สกนธวัฒน์. (2555). *ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน*. วิทยานิพนธ์(ค.ด.)--จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม = Classical test theory*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ตันติยมาศ. (2550). *รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร .
- ศรีวิภา เลี้ยงพันธุ์สกุล. (2006). *องค์ประกอบของเครือข่าย การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืน*. [Online]. Accessed 2 May 2006 Available from <http://oppn.opp.go.th/research01.php>
- สันติ แสงสุก. (2548). *การนำเสนอรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร .
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Management)*. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.ที.เพรส.
- สุพานี สฤษฏีวานิช. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี สุธิกุล .(2557) .*กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์(ค.ด.)--จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550).*การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หน่วยศึกษานิเทศก. (2547) . *การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา:ระบบเครือข่ายโรงเรียน* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด .
- หน่วยศึกษานิเทศก. (2549) . *โครงการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กิจกรรมที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมศักยภาพเครือข่ายโรงเรียน*. ณ โรงแรมการเดิน ซีวีวี รีสอร์ท พัทยา จังหวัดชลบุรี 4-6 กรกฎาคม 2549. (อัดสำเนา)
- หน่วยศึกษานิเทศก. (2550) . *สรุปผลการประเมินเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ป*

การศึกษา 2549 . กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย \\
จำกัด.

อาตุลย์ พรหมแสง . (2552) . รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 อย่างมีประสิทธิภาพ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส
เขต 3 , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ภาษาอังกฤษ

Boissevain, J .and J. Clyde Mitchell (1973) .*Network Analysis:Studies in Human Interaxtion*. Netherlands:Mouton&Co.

Boxall, Peter and Purcell,John. (2008). *Strategy and Human resource Management*. (2nd Edition) New York: Palgrave Macmillan.

Burke, Adam. (1999). *Communications & Development : a practical guide*. London : Social Development Division Department for International Development.

Certo,Samuel.,and Peter,J.paul. (1991). *Strategic Management : Concept and Applications*. New York : McGraw-Hill.

Deming, W. E. (1993). *The New Economics*. Cambridge, MA : MIT Press.

Fayol, H. (1916). Five Function of Management. *Available from :* <http://www.provenmodels.com/3>. Retrieved November 24, 2013.

Greenley,Gordon E. (1989). *Strategic Management*. United King : Prentice-Hall.

Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Papers on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The 'Balanced Scorecard' is more than just a new measurement system*.(adapted from 'The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action'). *Harvard Business Review*, 74(3), S4.

Kearns, Paul. (2003). *HR Strategy*.Great Britain: Biddles.

Koontz, H., & O'Donnell, C. (1968). *Principles of management : an analysis of managerial functions*. New York: McGraw-Hill.

Kotler, P., and Murphy, P.E. (1981). *Strategic planning for Higher Education*. *The Journal of Higher Education*, 52(5), 470-489.

Noe , A Raymond, Hollenbeck ,R John.,Barry Gerhat,and Patrick M Wright. (2006).

Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage. 5th.ed.
New York: McGraw – Hill.

Owen, J. M. (1993). *Program Evaluation forms and Approach*. Sydney: Southwood Press

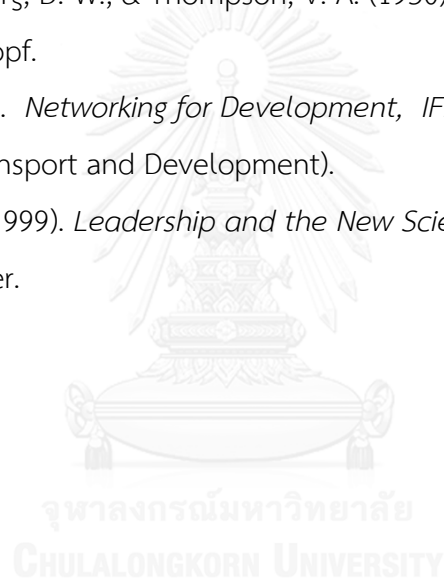
Ribchester,C. and Edeards,W.J. (2007) *.Co-operation in the countryside primary school clusters* [Online].Available from <http://www.ebscohot.com/ehost/detail?vid=1&hid=3b84db3b-45f9>[23 october 2009]

Sears, J. B. (1950). *The nature of the administrative process: with special reference to public school administration*. New York: McGraw-Hill.

Simon, H. A., Smithburg, D. W., & Thompson, V. A. (1950). *Public administration*. New York: Knopf.

Starkey, Paul. (1997). *Networking for Development, IFRTD* (The International Forum for Rural Transport and Development).

Wheatley, Margaret (1999). *Leadership and the New Science*. San Francisco: Berrett-Koehler.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ชุดที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม และนำไปใช้เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ในทุก ๆ ข้อคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย คำตอบในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีการกระทบต่อท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามมีจำนวน 2 ฉบับ เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 ฉบับ และครูผู้เกี่ยวข้องจำนวน 1 ฉบับ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาของท่านให้มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยโดยใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว ส่งคืนทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัย ภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2558

นางสาวศมากร พาน้อย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail: gipnarak_1@yahoo.com Tel. 089-447-9491

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ (เศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

- 1) ไม่เกิน 31 ปี 2) 31 - 35 ปี 3) 36 - 40 ปี
 4) 41 - 45 ปี 5) 46 - 50 ปี 6) 51

- 55 ปี

- 7) 56 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท 3) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3)

ครูผู้สอน

5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (เศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

- 1) ไม่เกิน 11 ปี 2) 11-20 ปี
 3) 21-30 ปี 4) มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป

6. ตำแหน่งภายในเครือข่าย

- 1) ผู้ประสานงานเครือข่าย 2) กรรมการเครือข่าย
 3) กรรมการและเลขานุการเครือข่าย 4) สมาชิกในเครือข่าย

7. กลุ่มพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

- 1) กลุ่มกรุงเทพเหนือ 2) กลุ่มกรุงเทพกลาง 3) กลุ่ม

กรุงเทพใต้

- 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก 5) กลุ่มกรุงเทพมหานคร

6) กลุ่มกรุงเทพใต้

ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
67. การเมืองและนโยบายภาครัฐเอื้อต่อการติดตามประเมินผลการบริหาร เครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (P)										
68. สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการติดตามประเมินผลการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (E)										
69. สภาพสังคมเอื้อต่อการติดตามประเมินผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร (S)										
70. สภาพเทคโนโลยีเอื้อต่อการติดตามประเมินผลการบริหารเครือข่าย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (T)										

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม”





**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์
การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นรายบุคคล

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รองการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และคำถามปลายเปิด

3. ขอความกรุณาโปรดพิจารณากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ส่งมาพร้อมกับแบบประเมินนี้ แล้วตอบแบบประเมินแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

4. ในการตอบแบบประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติจำนวนมาก แต่ความคิดเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการวิจัย เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศมากร พาน้อย

นิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail: gipnarak_1@yahoo.com Tel. 089-447-9491

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อ นามสกุล

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

สาขาวิชา

ตำแหน่งปัจจุบัน

สังกัด.....

คำชี้แจงสำหรับตอนที่ 2-3 แบบประเมินนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับคะแนนซึ่งตรงกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
ระดับ	หมายถึง	ระดับ	หมายถึง
5	มีความเหมาะสมมากและมี ความจำเป็นเร่งด่วนในการ ปฏิบัติ	5	แนวปฏิบัติชัดเจนมาก สามารถนำไป ปฏิบัติได้จริงจนประสบความสำเร็จ
4	มีความเหมาะสมค่อนข้างมาก ควรนำไปปฏิบัติให้เกิด ความสำเร็จ	4	แนวปฏิบัติชัดเจน มีความเป็นไปได้ใน การปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ
3	มีความเหมาะสมปานกลาง ปฏิบัติได้ก็ไม่ได้ปฏิบัติก็ไม่เกิด ความเสียหาย	3	แนวปฏิบัติชัดเจนพอสมควรมีความ เป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจน ประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง
2	มีความเหมาะสมค่อนข้างน้อย สามารถนำไปปฏิบัติ ได้ตาม สถานการณ์	2	แนวปฏิบัติชัดเจนพอสมควรแต่มี ความยากลำบากในการนำไปปฏิบัติ
1	มีความเหมาะสมน้อยอาจไม่ คุ้มค่าในการนำไปปฏิบัติ	1	แนวปฏิบัติไม่ชัดเจนเมื่อนำไปปฏิบัติ อาจไม่ประสบความสำเร็จ

วิธีดำเนินการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ของเครือข่ายโรงเรียนที่ชัดเจน สอดคล้องกับ SWOT และสามารถปฏิบัติได้จริง											
(2) การเพิ่มศักยภาพการประเมินผลเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียน											
<ul style="list-style-type: none"> เชิญชวนชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเครือข่ายโรงเรียน 											

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ข
ผลการประเมิน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการประเมิน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
1	เพศ () ชาย () หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	อายุ () ไม่เกิน 31 ปี () 31 - 35 ปี () 36 - 40 ปี () 41 - 45 ปี () 46 - 50 ปี () 51 - 55 ปี () 56 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	ตำแหน่งปัจจุบัน () ผู้อำนวยการสถานศึกษา () รองผู้อำนวยการสถานศึกษา () ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง () ต่ำกว่า 11 ปี () 11-20 ปี () 21-30 ปี () มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	ตำแหน่งภายในเครือข่าย () ผู้ประสานงานเครือข่าย () กรรมการเครือข่าย () กรรมการและเลขานุการเครือข่าย () สมาชิกในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
7	กลุ่มพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ () กลุ่มกรุงเทพเหนือ () กลุ่มกรุงเทพกลาง () กลุ่มกรุงเทพใต้ () กลุ่มกรุงเทพตะวันออก () กลุ่มกรุงเทพเหนือ () กลุ่มกรุงเทพใต้	-1	+1	+1	+1	+1	0.80

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่าย
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
การวางแผน (Planning)						
โครงสร้างการบริหาร						
1. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการกำหนดผัง โครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำคู่มือการ/ กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ สมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการประชุมชี้แจงให้ สมาชิกทุกคนได้รับทราบ	+1	0	+1	+1	+1	0.80
4. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำ รายงานการประชุมและ รายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่ รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/ การปรับปรุง/การพัฒนางาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
ระบบสารสนเทศ						
5. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำสารสนเทศ แสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
6. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบัน พร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่ายทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การวางแผนงาน						
10. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การติดตามประเมินผล						
12. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
16. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะของผู้บริหารเครือข่าย/ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการกิจกรรม/	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18. เครือข่ายโรงเรียนมีการวางแผนการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง//พัฒนางานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation)						
โครงสร้างการบริหาร						
19. เครือข่ายโรงเรียนมีการบริหารตามผังโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20. เครือข่ายโรงเรียนมีการนำคู่มือการกำหนดบทบาท/หน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียนไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21. เครือข่ายโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน/การปรับปรุง/การพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ระบบสารสนเทศ						
23. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
25. เครือข่ายโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27. เครือข่ายโรงเรียนมีการให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่ายทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การวางแผนงาน						
28. เครือข่ายโรงเรียนมีการนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29. เครือข่ายโรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30. เครือข่ายโรงเรียนมีการกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการ จัดทำแผนงานฯ	0	0	+1	+1	+1	0.60
31. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดทำโครงการกิจกรรมตาม/แผนฯสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	0	0	+1	+1	+1	0.60
32. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดทำโครงการกิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมใหม่และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง	0	0	+1	+1	+1	0.60
การติดตามประเมินผล						
33. เครือข่ายโรงเรียนมีการนำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ไปใช้	0	0	+1	+1	+1	0.60
34. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนางาน/ตามปฏิทินฯโดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน	0	0	+1	+1	+1	0.60

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
35. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม	0	+1	+1	+1	+1	0.80
36. เครือข่ายโรงเรียนมีการจัดทำบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การประเมินผล)Evaluation)						
โครงสร้างการบริหาร						
37. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการใช้ผังโครงสร้างการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
38. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการใช้คู่มือการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียนไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดทำรายงานการประชุมและรายงานการปฏิบัติงานของสมาชิกตามหน้าที่รับผิดชอบที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน /การปรับปรุงการพัฒนางาน/	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ระบบสารสนเทศ						
41. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดทำสารสนเทศแสดงข้อมูลโรงเรียนในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
42. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลของทุกโรงเรียนในเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดทำ SWOT ของข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการใช้วางแผนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
45. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการให้บริการข้อมูลแก่โรงเรียนในเครือข่าย ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การวางแผนงาน						
46. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการนำ SWOT มาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนงานเครือข่ายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานเครือข่ายโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและนโยบายของเครือข่ายโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการกำหนดให้สมาชิกของทุกโรงเรียนในเครือข่ายเป็นกรรมการจัดทำแผนงานฯ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
50. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดทำโครงการกิจกรรม ที่/เป็นนวัตกรรมใหม่และนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การติดตามประเมินผล						
51. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการนำปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยละเอียด และแสดงให้เห็นขั้นตอนของการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
52. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรายงานการประชุมเพื่อปรับปรุง/พัฒนา/งานตามปฏิทินฯ โดยผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนในการประเมินผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
53. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดทำบันทึกการให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้บริหารเครือข่าย/ ผู้มีหน้าที่ควบคุมโครงการ/กิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
54. เครือข่ายโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดทำบันทึก/รายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร						
55. การเมืองและนโยบายภาครัฐเอื้อต่อโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
56. สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (E)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
57. สภาพสังคมเอื้อต่อโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
58. สภาพเทคโนโลยีเอื้อต่อโครงสร้างการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (T)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
59. การเมืองและนโยบายภาครัฐเอื้อต่อระบบสารสนเทศของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (P)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
60. สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อระบบสารสนเทศของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (E)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
61. สภาพสังคมเอื้อต่อระบบสารสนเทศของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
62. สภาพเทคโนโลยีเอื้อต่อระบบสารสนเทศของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (T)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
63. การเมืองและนโยบายภาครัฐเอื้อต่อการวางแผนงานการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (P)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
64. สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการวางแผนงานการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (E)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
65. สภาพสังคมเอื้อต่อการวางแผนงานการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
66. สภาพเทคโนโลยีเอื้อต่อการวางแผนงานการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (T)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
67. การเมืองและนโยบายภาครัฐเอื้อต่อการติดตามประเมินผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (P)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
68. สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการติดตามประเมินผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (E)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
69. สภาพสังคมเอื้อต่อการติดตามประเมินผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
70. สภาพเทคโนโลยีเอื้อต่อการติดตามประเมินผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (T)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์
 อาจารย์พิเศษ สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ภรดา ดร.ศักดา สกนธวัฒน์
 ผู้อำนวยการและผู้จัดการโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
 กรุงเทพมหานคร
3. ดร.สุธามาศ โปธิ์จันทร์
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดพิชัยญาติ
 กรุงเทพมหานคร
4. ดร.สุภัค โอฬาพิริยกุล
 อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
 อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
5. ดร.อังศิญา กระจ่ายทอง
 ครูโรงเรียน KIS International School



- | | |
|-------------------------|--|
| 10 นายวามินทร์ อยู่เย็น | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดบางขุนนนท์
สังกัดกรุงเทพมหานคร |
| 11 นายนุชา สระสม | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดเจ้าอาาม
สังกัดกรุงเทพมหานคร |

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

- | | |
|----------------------------------|--|
| 12 นางอมราวดี ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง
สังกัดกรุงเทพมหานคร |
| 13 นายณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม
สังกัดกรุงเทพมหานคร |

ครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 14 นางวิชญพร เลียบไย | ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ |
| 15 นางสาวสิริกาญจน์ เสถียรธนานนท์ | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ |
| 16 นางอนงค์ศรี ธิบรวมทรัพย์ | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ |
| 17 นางศรีวัลภา คำภักดี | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ |

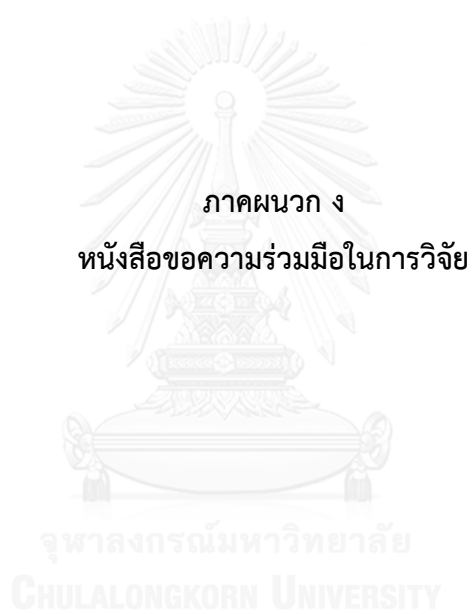
- | | |
|------------------------|--|
| 10 นายวรินทร์ อยู่เย็น | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดบางขุนนนท์
สังกัดกรุงเทพมหานคร |
| 11 นายนุชา สระสม | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดเจ้าอาาม
สังกัดกรุงเทพมหานคร |

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

- | | |
|----------------------------------|--|
| 12 นางอมราวดี ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง
สังกัดกรุงเทพมหานคร |
| 13 นายณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม
สังกัดกรุงเทพมหานคร |

ครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 14 นางวิชญาพร เลียบไย | ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ |
| 15 นางสาวสิริกาญจน์ เสถียรธนานนท์ | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ |
| 16 นางอนงค์ศรี ธิบรวมทรัพย์ | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ |
| 17 นางศรีวัลภา คำภักดี | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ |





ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2983

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนิน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UN

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ภราดา ดร.ศักดา สกนธวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนิน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
CHULALONGKORN UNI

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2987

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุธามาต โปธิจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนิน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2987

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุภักดิ์ โอฬาพิริยกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงาน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2987

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อังศิญา กระจ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนิน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พทธี
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2989

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอตกลงใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องตกลงใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม กับผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ตกลงใช้เครื่องมือ ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3261

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

9 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม กับผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัย ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3471

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกลยุทธ์

เรียน นางศรีวัลภา คำภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของกลยุทธ์

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤที
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกลยุทธ์
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3455

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤธี
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3456

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน อาจารย์ ดร.สุภัค โอฬารพิริยกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤที
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3458

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน ดร.สมเกียรติ ชิดไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3459

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน ดร.สุมาลี สุธีกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤธี
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3460

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นายปริญญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3464

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นางอมราวดี ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3465

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นายนวนมินท์ อยู่เย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3466

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นายอนุชา สระสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3467

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นางอนงค์ศรี ธิบริวมทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3468

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นางวิชญาพร เลียบไย

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคารพระ มิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3469

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330
25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นางศรีวัลภา คำภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3470

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน ดร.ปรัชญาวรณ วณานันท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระ มิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3470

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นายนพดล ฤทธิโสสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคารพระ มิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3470

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นายนรายุทธ โหมาศวิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3470

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นายณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคารพระ มิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3470

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน นางสาวสิริกาญจน์ เสถียรธนานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวศมากร พาน้อย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)
ในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เวลา 14.00 - 17.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 ห้อง 704 อาคาร
พระ มิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวัน
และเวลา ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวศมากร พาน้อย เกิดวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2524 ที่จังหวัดอุทัยธานี สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2547 ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2550 และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2552 ปัจจุบันรับราชการครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ โรงเรียนวัดอุดมรังสี สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

