สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

นางสาวชญากาญจธ์ ศรีเนตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เล่มที่ 266280
ลงทะเบียน ว.
เลขทะเบียน
เลขเรียกหนังสือ 371.201 ช1325
2565

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2565

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวชญากาญจน์ ศรีเนตร แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร)

กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร)

กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดี รักษาราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง	:	รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
ผู้วิจัย	:	นางสาวชญากาญจธ์ ศรีเนตร
ปริญญา	:	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม
ปีการศึกษา	:	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 186 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง 4) ศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการในศูนย์เครือข่ายที่ 8 จำนวน 17 คน โดยสมัครใจเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินรูปแบบ แบบสอบถามระดับพฤติกรรมและแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก มีองค์ประกอบ 5 ด้าน 35 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ หน่วยที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หน่วยที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายหน่วยที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 4) กระบวนการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6) การประเมินผล และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 4) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, เครือข่ายความร่วมมือ, โรงเรียนขนาดเล็ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : The Model of Cooperation Networks Development to Develop Academic Work the Small Schools Under the Office of Khon Kaen Primary Educational Area 3

Author : Miss. Chayakarn Srinate

Degree : Ed.D. (Educational Management)

Advisors : Assistant Professor Dr.Chumnian Pollaharn

Assistant Professor Dr.Kritkanok Duangchatom

Year : 2022

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) Study the components and indicators of cooperation networks development to develop academic work the small schools by 9 experts purposive Sampling, 2) Study a present and desirable characteristic by 389 School administrators and academic head teacher stratified random sampling, 3) Create of the model of cooperation network development to develop academic work the small schools under the office of khon kaen primary education area 3 by 9 experts purposive Sampling. 4) mplement the model Used for School administrators and academic head teacher in network 8 by willing. Tools used in data suitability focus group discussion form, a questionnaire on suitability, possibility, a questionnaire on current conditions, desirable conditions, interview form, connoisseurship form, model assessment form, a questionnaire on behavioral level, and a questionnaire on satisfaction. Statistics used in data analysis are percentage. mean and standard deviation and Priority Needs Index by $PNI_{modified}$.

The results found that: 1) cooperation network development to develop academic work the small schools have 5 components and 35 indicators The suitability Assessment were at the high level and possibility were at the highest level, 2) The current circumstances with the whole picture were at medium level. The desirable characteristics with the whole picture were at the highest level, 3) The model of cooperation networks development to develop academic work the small schools under the office

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

of khon kaen primary educational area 3 were consisted of 1) principle, 2) objective, 3) content of the model include: Unit 1 Academic Cooperation Unit 2 Educational Quality Development Strategies Unit 3 Setting goals and objectives, Unit 4 Network Academic Communication Unit 5 network personnel development, 4) development process, 5) media and learning resources 6) evaluation, and 7) success conditions. suitability, feasibility helpfulness at the highest level in all aspects 4) Implementing the model of cooperation networks development to develop academic work the small schools under the office of khon kaen primary educational area 3 were: The level of behavior after development was higher than before. and the satisfaction level was at the highest level.

Keywords: The Model Development, Cooperation Network, Small Schools.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

_____ Advisor

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ด้วยดีด้วยความกรุณาและเมตตาจิตในการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของผู้วิจัยตลอดมาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและรองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่ว พร้อมทั้งให้ความดูแล ตรวจสอบ เสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องอย่างใกล้ชิ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรชวิทย์ จันทร์ศิริสิร ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ และอาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร ผู้ทรงคุณวุฒิการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เทิดศักดิ์ สุพันดี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ดร.สมหวัง พันธะลี และ ดร.กิตติวัฒน์ ธนพัฒน์โยธิน กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ตัวแทนครู จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศที่กรุณาให้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ยืนยัน และประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในให้ข้อมูลสำคัญและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสาทวิทยาให้มีสติปัญญาและคุณธรรมอันเป็นเครื่องชี้นำความสำเร็จในชีวิต

นางสาวชญากาญจน์ ศรีเนตร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก
ABSTRACT ..... ค
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฑ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามการวิจัย 5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 5
1.4 ขอบเขตการวิจัย 5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 12
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา..... 12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย..... 21
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ..... 26
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา..... 48
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)..... 52
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการความจำเป็น..... 56
2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)..... 59
2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)..... 63

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.10 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ..... 65

หัวเรื่อง **หน้า**

2.11 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร 69
2.12 สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก 84
2.13 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 86
2.14 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 91
2.15 กรอบแนวคิดการวิจัย 102
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 103
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก 105
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3..... 110
ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 115
ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 122
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย 127
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล 127
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 128
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก 128
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 141
ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 154

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University

ขอนแก่น เขต 3 .....

หัวเรื่อง **หน้า**

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 228

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 237

5.1 สรุป 237

5.2 อภิปรายผล 239

5.3 ข้อเสนอแนะ 243

บรรณานุกรม 245

ภาคผนวก 257

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย..... 258

ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย..... 260

ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือ..... 262

ภาคผนวก ง ภาพกิจกรรมการดำเนินงานวิจัย..... 264

ภาคผนวก จ รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3..... 270

การเผยแพร่งานวิจัย 272

ประวัติผู้วิจัย 273

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดพระบรมราชินี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ 30
2.2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 34
2.3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 37
2.4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร..... 40
2.5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ..... 44
2.6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร..... 47
2.7 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาบุคลากร..... 75
3.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับตารางสำเร็จรูป ของเคจซีมอร์แกน 111
3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 111
4.1 บทสรุปของการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบ ยืนยัน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก 129
4.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม.... 135
4.3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์..... 137
4.4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา..... 137
4.5 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย..... 138
4.6 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ด้านความร่วมมือทางวิชาการ..... 140

ตารางที่ **หน้า**

4.7 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 141
4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 142
4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม 143
4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 144
4.11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 146
4.12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย 148
4.13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความร่วมมือทางวิชาการ 151
4.14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากเครือข่าย 153
4.15 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านความร่วมมือทางวิชาการ 156

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
RAJABHAT VALAYA ALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ **หน้า**

4.16 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 159
4.17 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 161
4.18 สังเคราะห์ความถี่วิธีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย 164
4.19 สังเคราะห์ความถี่วิธีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 166
4.20 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความร่วมมือทางวิชาการ 167
4.21 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 169
4.22 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 171
4.23 ผลการสังเคราะห์วิธีดำนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย 173
4.24 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 175
4.25 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship). 186
4.26 หลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 203
4.27 การประชุมเชิงปฏิบัติการ 205

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ **หน้า**

4.28 กิจกรรมการศึกษาดูงานโรงเรียนศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก 208
4.29 การประเมินผล ตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ 219
4.30 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 223
4.31 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม 229
4.32 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ 230
4.33 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 231
4.34 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 232
4.35 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย 233
4.36 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 234

มหาวิทยาลัยขอนแก่น KHON KAEN UNIVERSITY

ตารางที่ **หน้า**

4.37 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 235

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 102
3.1 กรอบกระบวนการวิจัย 104
4.1 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ร่าง) 185
4.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA 197
4.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA 198
4.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA 199
4.5 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA 200
4.6 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA... 201
4.7 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กฯ ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA 202
4.8 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ฉบับปรับปรุง) 221
ง.1 การตรวจสอบยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการสนทนากลุ่ม 265
ง.2 การสนทนากลุ่ม วันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 เวลา 09.30 น.-12.00 น. รูปแบบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Meet 265
ง.3 การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ แห่งที่ 1 วันที่ 24 มกราคม 2565 266
ง.4 การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ แห่งที่ 2 วันที่ 25 มกราคม 2565 266
ง.5 การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ แห่งที่ 3 วันที่ 26 มกราคม 2565 267
ง.6 การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบยืนยันและประเมินรูปแบบฯ ในวันที่ 8 มีนาคม 2565 เวลา 09.00 น.-12.00 น. ณ ห้องประชุม โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 267

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ง.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 5-6 พฤษภาคม 2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว สพป.ขอนแก่น เขต 3 268

ภาพที่ **หน้า**

ง.8 การศึกษาดูงานเครือข่ายความร่วมมือ ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2565 โรงเรียนชุมชนบ้านแวงน้อย สพป.ขอนแก่น เขต 3 268
ง.9 ผู้เข้ารับการพัฒนารับการนิเทศจากคณะวิทยากร วันที่ 12 กรกฎาคม 2565 269
ง.10 ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสะท้อนผลการฝึกปฏิบัติ วันที่ 12 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว สพป.ขอนแก่น เขต 3 269

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทยทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพและการจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องหลักการดังกล่าวตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน (Education for All) และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 1) ในด้านการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 8 และมาตรา 9 ได้กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการระดมทรัพยากรจากมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุขการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการคือให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญการให้ความร่วมมือกำหนดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแลใช้การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, น. 4)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 30,922 แห่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) จำนวน 15,506 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.15 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมดและมีแนวโน้มที่จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558-2561) ซึ่งจากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากกว่า 9,000 แห่งไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยปัญหาส่วนใหญ่มาจากการได้รับงบประมาณค่อนข้างน้อย

แม้จะได้รับเงินเพิ่มเติมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วก็ยังคงไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังพบปัญหาโรงเรียนไม่มีผู้บริหารปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียนซึ่งต้องเร่งดำเนินการแก้ไข เนื่องจากครูและผู้บริหาร มีส่วนสำคัญมากในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา สมศ. ชี้ครูขาดแคลน 9 พัน โรงเรียนตกประเมินและเสนอให้ควบโรงเรียนขนาดเล็กใช้ทรัพยากรร่วมกันจากการศึกษา ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการส่งผลทำให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ดังนี้โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวนักเรียนซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบและปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น. 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตาม มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมาตรา 9 (2) ระบุว่าการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 39 กำหนดภารกิจที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการบริหารจัดการได้แก่ ภารกิจด้านวิชาการด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการดูแลจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกบนโยบายและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคค ครอบครัวองค์กรชุมชองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, น. 8)

เครือข่ายมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นการถ่ายทอดความรู้ทักษะการสื่อสาร การบริหารข้อมูลข่าวสารและการปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การตีความหมายหรือการสร้างความหมายร่วมและสุดท้ายคือการเห็นและเข้าใจในเป้าหมายร่วม (ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์, 2546, น. 12) เครือข่ายจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้องค์การและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาดำเนินการร่วมกันตลอดจนเป็นการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน (Agrnoff Robert, 2007, น. 208) การพัฒนาเครือข่ายความมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการใช้

นวัตกรรมรูปแบบสามารถช่วยในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยเป็นการแสดงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันของหน่วยต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลอย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบและมีลำดับการดำเนินการเป็นระเบียบ (อุทุมพร จามรมาน, 2544, น. 23, เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2545, น. 45, Bardo and Hartman, 1982, p. 48) ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 57) การพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กมีองค์ประกอบ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 3) พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และ 5) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร (ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2546, น. 34, เอกชัย ศรีวิลาศ, 2557, น. 68, ปิยะธิดา นาคะเกษียร, 2559, น. 77, Badaracco, 1998, p. 190, Goldsmiths and Eggers, 2004, p. 203)

สภาพปัญหาของของการพัฒนาเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง 17 ศูนย์ ขับเคลื่อนแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กขาดบุคลากรและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จึงต้องมีการวางแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นรูปธรรมมีการขับเคลื่อนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจริงจังเป็นรูปธรรม(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2563, น. 18) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างเหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่นซึ่งมีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างแนบแน่นมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การยุบหรือเลิกล้มโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องเป็นวิธีสุดท้ายและชุมชนท้องถิ่นต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าวด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 80) สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ (2553, น. 124) ที่พบว่าการแก้ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและเป็นการแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิควิธีการและรูปแบบที่หน่วยงานระดับบริหารเป็นฝ่ายคิดกำหนดไม่มีการศึกษาสภาพการดำเนินงานที่แท้จริงในรูปแบบของการวิจัยและการให้หน่วยงานปฏิบัติมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาดังนั้นจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนมุมมองในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากล่างสู่บน (Bottom Up) จากระดับปฏิบัติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง (Stake Holders) และสอดคล้องกับ วรัยพร แสงนภาบวร (2558, น. 112) กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กควรสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านวัดโรงเรียนและสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ร่วมกันของคนในชุมชนคือการพัฒนาคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการสร้างเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งนี้เพราะสมาชิกเครือข่ายมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกันเริ่มด้วยการกำหนดเป้าประสงค์กำหนดกฎเกณฑ์ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและแบ่งบทบาทหน้าที่กันทำและทำบางอย่างการเป็นเครือข่ายความร่วมมือและประสานงานในการพัฒนางานการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันการบูรณาการภารกิจในการทำงานการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการร่วมกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์, 2545, น. 54) และจากรายงานการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDRI เกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กโดยหลักการสำคัญคือการรวมกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กแต่ละแห่งที่อยู่ใกล้กันเข้าด้วยกันในลักษณะของการ “สร้างเครือข่ายโรงเรียน” และใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 11)

การพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะงานวิชาการเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จเพราะการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก ช่วยกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Direction) ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคตทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานเป็นรูปธรรมสร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) แนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การสร้างความพร้อมให้แก่องค์การ (Provide Readiness) ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive Efficiency) ช่วยทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมายอย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2549, น. 12)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กส่งเสริมการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่และนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชา *PNI* การโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

1.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 อยู่ในระดับใด

1.2.3 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 มีลักษณะอย่างไร

1.2.4 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

1.3.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และค่าความต้องการจำเป็น (*PNI* ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.3.3 เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

1.3.4 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งพัฒนารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 4 ระยะตามการดำเนินการวิจัยดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

1.4.1.1 ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

1.4.1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2546, น. 34), เอกชัย ศรีวิลาศ (2557, น. 68), ปิยะธิดา นาคะเกษียร (2559, น. 77), Badaracco (1998, น. 190), Goldsmiths and Eggers (2004, น. 203) และ Marriott and Goyder (2009, น. 220) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 3) พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการและ 5) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

1.4.1.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.4.1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

1.4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.4.2.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 180 โรงเรียน จาก 5 อำเภอ จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 180 คน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 180 คน รวม จำนวน 360 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2564, น. 16)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 186 คน จาก 5 อำเภอ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.4.2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 3 โดยสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2546, น. 34), เอกชัย ศรีวิลาศ (2557, น. 68), ปิยะธิดา นาคะเกษียร (2559, น. 77), Badaracco (1998, p. 190), Goldsmiths and Eggers (2004, น. 203), Marriott and Goyder (2009, p. 220) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 3) พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการและ 5) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

1.4.2.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล

1.4.2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่าง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

1.4.3 ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.4.3.1 ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและตัวแทนครูโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายต่าง ๆ ที่มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ที่มีคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สูงกว่าระดับประเทศ 3 ปี ต่อเนื่อง คือ ปีการศึกษา 2561-2563

2) ผู้วิจัยยกร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบยืนยันและประเมินรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โครงสร้างของรูปแบบตามแนวคิด ทิศนา แขมมณี (2546, น. 62), ธีระ รุญเจริญ (2546, น. 23), Keeves (1988, p. 188) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนา 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.4.3.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล

1.4.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

1.4.4 ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.4.4.1 ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ศูนย์เครือข่ายที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยความสมัครใจ จำนวน 17 คน

1.4.4.2 ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

1.4.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนเมษายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1.5.1 การพัฒนาเครือข่าย หมายถึง กระบวนการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาหรือจัดกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทรัพยากรสนับสนุนส่งเสริมและร่วมกันดำเนินกิจกรรมของสมาชิกให้ประสบความสำเร็จต่อเนื่องบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทรต่อกันเพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสามารถในการนำวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปปฏิบัติได้ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 3) พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการและ 5) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

1.5.1.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดภาพชัดเจนที่มองอนาคตสะท้อนความปรารถนาความฝันและความตังใจทีจะไปถึงภาพนันด้วยความเชื่อมันว่าจะสามารถไปถึงได้สิ่งที่กำหนดจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในอันเพื่อการพัฒนาเครือข่ายที่จะได้บรรลุให้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.5.1.2 การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งขันหรือเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อันจะสร้างความมั่นใจว่าเครือข่ายสถานศึกษาสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามแผนงานดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.5.1.3 การพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การจัดวางโครงสร้างขององค์กรและการวางระบบงาน เกิดความคล่องตัวในการการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงานในองค์กรผ่านรูปแบบวิธีการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติตนซึ่งจะเป็นผลให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.5.1.4 การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ หมายถึง การเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันด้านวิชาการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกันอย่างต่อเนื่องโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพันเพื่อการทำงานหรือทำกิจกรรมวิชาการร่วมกันให้เครือข่ายมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.5.1.5 การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรเครือข่ายความร่วมมือให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางด้านทักษะความรู้ทัศนคติและบุคลิกภาพแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระจายความรู้สภาพปัญหาและความต้องการตลอดจนการปรับใช้วิทยาการสากลในการแก้ปัญหาและพัฒนา

1.5.2 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หมายถึง แบบแผนของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นหรือใช้เป็นแนวทางในการสร้างใช้เป็นแนวทางในดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนา 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.5.3 หลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง หลักการแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในองค์กรหรือการบูรณาการกับการปฏิบัติงานเรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำเพื่อการพัฒนาและการอบรมพัฒนาเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การต้องการหลักการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ และ 3) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการอบรม

1.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.5.5 ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.5.6 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

1.5.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่กำกับดูแลในด้านการศึกษาโรงเรียน ในเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพล อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่ อำเภอหนองสองห้อง และอำเภอโนนศิลา จำนวน 180 โรงเรียน แบ่งเป็น 17 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1.6.1 ด้านวิชาการ

1.6.1.1 ได้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 ที่มีองค์ประกอบที่เหมาะสม

1.6.1.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

1.6.2 ด้านการประยุกต์ใช้โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การวางแผนในการดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หรือสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย
4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่าย
5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา
6. แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)
7. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการความจำเป็น
8. แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
9. แนวคิดเกี่ยวกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
10. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
11. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร
12. สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก
13. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
14. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
15. กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายการบริหารการศึกษา

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, น. 65) ได้เสนอความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึงการอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียนคำนึงถึงความสะดวกในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, น. 54) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารการศึกษาหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมการวัดผลการจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 85) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาหมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น

Knezevich (1962, p. 58) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาคือกระบวนการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและคงไว้การกระตุ้นยั่วยุและการรวมพลังต่าง ๆ ในองค์การทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Campbell and Gregg (1983, p. 198) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาคือการจัดการ (Management) ของสถาบันต่าง ๆ ซึ่งออกแบบไว้เพื่ออำนวยการให้เกิดการสอน (Teaching) และการเรียน (Learning) และสถาบันเหล่านี้ ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ มณฑลการศึกษา โรงเรียนเอกชนมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนและอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุปการบริหารการศึกษาหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความสามารถและเป็นคนดีมีวินัยโดยการอำนวยการเสริมสร้างสนับสนุนกระตุ้นพัฒนาและรวมพลังองค์การทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552, น. 43) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพต้องมีการบริหารจัดการศึกษาโดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการศึกษาต้องอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาและสามารถบริหารจัดการโดยผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาและสามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 65) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 124) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

กล่าวโดยสรุปการบริหารการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคนในชาติที่จะส่งผลให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศโดยจะต้องมีนักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความเข้าใจงานด้านการศึกษาเพื่อที่จะมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการอย่างมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานรับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

2.1.3 หลักการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้หลักการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2551, น. 85) ได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษาตามแนวคิดของ Campbell และคณะมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. Decision Making คือ การตัดสินใจสั่งการเพื่อดำเนินการ
2. Programming คือ การปฏิบัติตามโครงการที่กำหนดไว้
3. Stimulating คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. Coordinating คือ การประสานงาน
5. Appraising คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Koontz, Harold and Cyril O.Donnel (1972, p. 89) ได้เสนอหลักการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นหลักบริหารของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administration) เรียกชื่อย่อว่า PASCE แบ่งขบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนกำหนดงานที่จะทำกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการปฏิบัติ

2. การจัดโครงสร้างการบริหาร (Allocation) คือ การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์อื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้

3. การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน (Stimulation) คือ การเสริมกาลังบำรุงหรือการกระตุ้นบำรุงขวัญและส่งเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงานเข้าใจแนวทางปฏิบัติเป็นทิศทางเดียวกันสัมพันธ์กันไม่ขัดแย้ง

5. การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน (Evaluation) คือ การประเมินผลงานซึ่งจะต้องทำเป็นระยะตั้งแต่ต้นจนกว่างานจะเสร็จเพื่อทราบว่าได้ดำเนินไปมากน้องเพียงใดและการประเมินผลงานเพื่อสรุปผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เพียงใดพบปัญหาอะไรบ้างเพื่อประโยชน์ในการวางแผนในโอกาสต่อไป

Jesse (1999, p. 101) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน

3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการในการวางแผน (Planning) การทำงานการจัดองค์การ (Organizing) เพื่อให้ภาระงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจและการสั่งการ (Decision Making and Directing) การจูงใจ (Motivating) ให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพการประสานงาน (Coordinating) เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการควบคุมงาน (Controlling) เพื่อให้งานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับหลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551, น. 51) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับ

ความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ (2553, น. 65) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอยางที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพใหเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, น. 55) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้นรวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติการประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

กล่าวโดยสรุปการบริหารสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาผ่านกระบวนการที่ประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ศิริพงษ์ เศาภายน (2548, น. 50) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติเพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายตนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน (2553, น. 86) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว

ธีระ รุญเจริญ (2553, น. 22) ได้เสนอความสำคัญการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติงานหลักคือสถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปความสำคัญการบริหารสถานศึกษาคือการมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับประชาชนของประเทศทั้งของรัฐบาลและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 2) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงดังนั้นสถานศึกษาจึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาโดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่างานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษ

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานสถานระกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

เพื่อให้สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล

เป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยขอบข่ายและภารกิจมีดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. การบริหารงานทั่วไป

เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.18 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, น. 2) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงดังนั้นขอบข่ายงานการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงประกอบด้วย 4 งานหลักคืองานวิชาการงานงบประมาณงานการบริหารบุคคลและงานการบริหารทั่วไป

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบข่ายงานอยู่ 4 งาน คืองานวิชาการงานงบประมาณงานบุคคลและงานบริหารทั่วไปโดยทุกรายละเอียดขอบข่ายงานได้รับการกระจายอำนาจจากต้นสังกัดอย่างชัดเจนเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษามุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่และเกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษาเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาและให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

2.3.1 ความหมายของเครือข่าย

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของเครือข่าย ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, น. 20) ได้เสนอความหมายของเครือข่ายหมายถึงการที่ปัจเจกบุคคลองค์กรหน่วยงานหรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะผสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างมีระบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปฏิรูปการศึกษากลุ่มเครือข่ายนั้นต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2546, น. 16) ได้เสนอความหมายของเครือข่ายหมายถึงการพัฒนากิจกรรมร่วมกันเริ่มตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์กิจกรรม ข้อตกลงในการทำงานบทบาท

หน้าที่ของสมาชิกรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักการศึกษา (2547, น. 8) ได้เสนอความหมายของเครือข่ายหมายถึงการรวมตัวกันระหว่างโรงเรียนหลาย ๆ แห่ง หรือบุคคลที่มีบทบาทในการจัดศึกษาโดยมีการรวมตัวกันในหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เป็นหนึ่งเดียวกันด้วยการเชื่อมโยงสร้างสัมพันธ์สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีระบบภายใต้ข้อตกลงหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและทักเทียมกันมีลักษณะการรวมตัวกันในแนวราบที่เน้นการร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนโดยทุกโรงเรียนมีความอิสระและมีเอกภาพในการบริหารจัดการได้เช่นเดิมแต่มีกิจกรรมที่ต้องให้ความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น

ประเวศ วะสี (2551, น. 51) ได้เสนอความหมายเครือข่ายหมายถึงเครือข่ายทางสังคมที่มีการขยายตัวออกไปว่าเครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายในสมองโดยโครงสร้างของสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อการมีชีวิตรอดและโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสร้างเรื่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคมจากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และการที่จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้นโครงสร้างทางสังคมต้องปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างอำนาจในแนวดิ่งไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการโยงใยความสัมพันธ์ในทุกทิศทาง

Hanson (2003, p. 203) ได้เสนอความหมายของเครือข่ายหมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคลกลุ่มองค์กรหรือหลายองค์กรที่มีทรัพยากรของตัวเองซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควรจะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ตามแต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสามารถติดต่อกันต่อไปได้

กล่าวโดยสรุปเครือข่ายหมายถึงการรวมตัวกันของคนกลุ่มคนหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีความคิดความรับผิดชอบและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันโดยมีข้อตกลงในการทำงานบทบาทหน้าที่ของสมาชิกรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3.2 ความสำคัญของเครือข่าย

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของเครือข่าย ดังนี้

ชลอ กองสุทธิ์ใจ (2544, น. 48) ได้เสนอความสำคัญของเครือข่ายไว้ว่าระบบกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษาซึ่งหากดำเนินการอย่างมีประสิทธิผลแล้วจะช่วยควบคุมกำกับดูแลและนิเทศโรงเรียนได้อย่างใกล้ชิดกับช่วยให้การบริหาร

ทรัพยากรคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และเทคนิควิธีอันเป็นเครื่องมือปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ คุปกาญจนากุล และคณะ (2554, น. 32) ได้เสนอความสำคัญของเครือข่ายไว้ว่าเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมคิดร่วมทำ

ลีลาภรณ์ บัวสาย (2555, น. 40) ได้เสนอความสำคัญของเครือข่ายไว้ว่าเครือข่ายเป็นพลังการขับเคลื่อนสำคัญเพราะเป็นการสร้างความร่วมมือการทำให้ปัจจัยทั้งสามได้แก่เครือข่ายข้อมูลความรู้และเงินเชื่อมต่อกันได้ต้องอาศัยกระบวนการเพื่อเชื่อมโยงภาคีและเชื่อมโยงความรู้

McGuire (2006, p. 66) ได้เสนอความสำคัญของเครือข่ายไว้ว่าเครือข่ายมีความสำคัญคือมุ่งแก้ไขปัญหาที่หน่วยงานแห่งใดแห่งหนึ่งไม่สามารถลงมือแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาดังกล่าวให้โดยลำพัง

กล่าวโดยสรุปเครือข่ายมีความสำคัญคือเป็นการสร้างความร่วมมือของระบบกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมคิดร่วมทำเป็นพลังการขับเคลื่อนสำคัญเพราะเป็นการสร้างความร่วมมือการทำให้ปัจจัยทั้งสามได้แก่เครือข่ายข้อมูลความรู้และเงินเชื่อมต่อกันได้ต้องอาศัยกระบวนการเพื่อเชื่อมโยงภาคีและเชื่อมโยงความรู้เพื่อยกระดับพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3.3 องค์ประกอบของเครือข่าย

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบของเครือข่ายไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, น. 54) ได้เสนอองค์ประกอบของเครือข่ายประกอบด้วย

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาทิมีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ปัญหาร่วมกันมีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกันมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกันซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มการรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลังเกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ในทางตรงกันข้าม

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) เครือข่ายฐานของผลประโยชน์ร่วมมากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่ายดังนั้นการรวมเป็น

เครือข่ายจึงเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเองแต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ความจำกัดนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกับบนต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วยอาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้าความสุขความพึงพอใจ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายนับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (All Stakeholders In Network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมืออย่างแข็งขัน ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายจึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (Equal Status) ในฐานะของหุ้นส่วน (Partner) ของเครือข่ายซึ่งความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal Relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง (Vertical Relationship) หมายความว่าหากการรวมตัวเป็นเครือข่ายเกิดขึ้นระหว่างรัฐกับชุมชนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐก็ต้องวางสถานะของตนเองเทียบเท่ากับประชาชนในฐานะของสมาชิกเครือข่ายมิใช่วางตัวเป็นเจ้านายเหนือประชาชน

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็คือการที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกันโดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้จุดอ่อนของฝ่ายหนึ่งซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากรความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเองการจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้นสมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกันการทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันแน่นหนาจำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าหากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของเครือข่ายซึ่งการพึ่งพิงอิงรวมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้และจะไม่เกิดเครือข่ายความร่วมมืออย่างแท้จริงดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทางการเขียนหรือพบปะพูดคุยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันหรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกันซึ่งผลของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT PHRANAKHON SRIAYUTTHAYA UNIVERSITY

การปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วยปฏิสัมพันธ์นี้จะมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันมิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียวยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็จะยิ่งเกิดการผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้นนอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นอันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งขึ้น

ธนา ประมุขกูล (2547, น. 78) ได้เสนอองค์ประกอบของเครือข่ายประกอบด้วย

1. สมาชิกหากสมาชิกมีจำนวนมากต้องมีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการประสานงานสมาชิกแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือสมาชิกแกนหลักเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานตามเป้าหมายกลุ่มเครือข่ายและสมาชิกเสริมผู้เป็นฝ่ายสนับสนุน

2. กรรมการผู้ประสานงานเพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีสามารถนำพากลุ่มเครือข่ายเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ถือเป็นจุดร่วมสำคัญของการเป็นกลุ่มเครือข่ายถ้าเป้าหมายต้องชัดเจนมีความเป็นไปได้จึงมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิก

4. กิจกรรมการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้วยอาศัยการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการและร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเอง

สนธยา พลศรี (2550, น. 62) ได้เสนอองค์ประกอบเครือข่ายประกอบด้วย

1. สมาชิกและระบบความสัมพันธ์ที่ดีมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกันที่จะรวมพลังกันเพื่อความสำเร็จร่วมกันสมาชิกและระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นที่ทำให้เกิดเครือข่ายและทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จในการดำเนินงานสมาชิกของเครือข่ายและระบบความสัมพันธ์ที่ดีทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ

2. กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เครือข่ายเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานคือกระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย

3. การบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีมีวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาพและลักษณะของเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สนับสนุนเครือข่ายความสำเร็จของเครือข่าย

4. การขยายเครือข่าย เครือข่ายจะเจริญเติบโตได้นั้นต้องมีการขยายเครือข่ายออกไปด้วยการค้นหาพันธมิตรหรือสมาชิกเพิ่มและพัฒนาสมาชิ เพราะไม่เช่นนั้นแล้วเครือข่ายก็จะไม่เจริญเติบโตในเชิงปริมาณ แต่อาจจะถดถอยหรือลดจานวนสมาชิกล และมีผลต่อการดำรงอยู่ของเครือข่ายพยายามดำรงรักษาสมาชิกเครือข่ายที่มีอยู่ไว้ไม่ให้ละทิ้งเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลกลุ่มองค์กรอื่น ๆ ทั้งที่อยู่ในชุมชนและนอกชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 18) ได้เสนอองค์ประกอบเครือข่ายประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย บุคคลในเครือข่ายควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายอนาคตร่วมกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาได้

2. สมาชิกในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกันและมีความเป็นเอกภาพ

3. ผู้ประสานงานและกรรมการเป็นคณะบุคคลที่เลือกจากสมาชิกเครือข่ายมีการผลัดเปลี่ยนกันทำหน้าที่ในการประสานและบริหารเครือข่าย

4. กิจกรรมการจัดกิจกรรมของเครือข่ายต้องเป็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในเครือข่าย

5. ทรัพยากรมีแผนพัฒนาเพื่อการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบเครือข่ายประกอบด้วยวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการรวมกลุ่มสร้างเครือข่ายสมาชิกเครือข่ายกรรมการในรูปแบบคณะบุคคลกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2546, น. 34) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือหมายถึงกระบวนการของการเข้าร่วมมือกันเพื่อพัฒนาหรือจัดกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลหรือองค์กรสนใจร่วมกันเครือข่ายความร่วมมือจะนำไปสู่พลังในการจัดการกับปัญหาทั้งในระดับท้องถิ่นและสังคมโดส่วนรวมความร่วมมือในลักษณะดังกล่าวนั้นได้ก่อตัวเคลื่อนไหวและพัฒนากว้างขวางออกไปเช่นเครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายเอดส์ เครือข่ายสิ่งแวดล้อมเป็นต้น

สนธยา พลศรี (2550, น. 58) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือหมายถึงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทรัพยากรสนับสนุนส่งเสริมและร่วมกันดำเนินกิจกรรมของสมาชิกให้ประสบความสำเร็จต่อเนื่องบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทรต่อกัน

ปิยะธิดา นาคะเกษียร (2559, น. 77) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาเครือข่ายหมายถึงการพัฒนาระบบการติดต่อสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจลักษณะการสร้างเครือข่ายที่ดีควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกใน

เครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารทางเดียวแต่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วย

Robert Agranoff (2007, p. 190) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือหมายถึงเครือข่ายที่เปิดโอกาสให้พันธมิตร สามารถดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารตลอดจนเทคนิคการทำงานไปพร้อม ๆ กับการส่งเสริมการฝึกทักษะและให้การศึกษาแก่สมาชิกองค์การนั้น ๆ เพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสามารถในการนำวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปปฏิบัติได้

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือหมายถึงกระบวนการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาหรือจัดกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทรัพยากรสนับสนุนส่งเสริมและร่วมกันดำเนินกิจกรรมของสมาชิกให้ประสบความสำเร็จต่อเนื่องบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทรต่อกันเพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสามารถในการนำวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปปฏิบัติได้

2.4.2 ความสำคัญของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ไว้ดังนี้

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2546, น. 35) ได้เสนอความสำคัญของการพัฒนาเครือข่ายไว้ว่าช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งเพราะแทนที่จะคิดคนเดียวทำกิจกรรมคนเดียวเครือข่ายจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมตามลักษณะความสนใจเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารประสบการณ์สร้างความชำนาญในการทำงานระดมสรรพกำลังจัดโครงสร้างองค์กรความร่วมมือและกระบวนการภายใต้ความร่วมมือจัดกติกามารยาทเพื่อให้ความเคลื่อนไหวมีพลังสังคมมีการแลกเปลี่ยนทัศนะสร้างโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมซึ่งกระบวนการพัฒนาเช่นนี้มีความจำเป็นมากทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ปิยะธิดา นาคะเกษียร (2559, น. 77) ได้เสนอความสำคัญของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือไว้ว่าการสร้างเครือข่ายสามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ใช้ดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันมาเป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคนหน่วยงานหรือองค์กรเดียวกันอาจทำให้เกิดการขาดโอกาสในการเชื่อมประสานการติดต่อสื่อสารกับองค์กรภายนอกทำให้เกิดการดำเนินงานภายใต้กรณีที่เดิมขาดข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์

Eberherd E. Scheuing (1994, p. 125) ได้เสนอความสำคัญของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือไว้ว่าความสำเร็จของการทำงานแบบเครือข่ายมิได้ตัดสินกันเพียงจำนวนสมาชิกหรือภาคีเครือข่ายเท่านั้นแต่ต้องมองให้ถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางร่วมกันไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพนมสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือมีความสำคัญคือเครือข่ายสามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ใช้ดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันมาเป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคนหน่วยงานหรือองค์กรช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งสร้างโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการมีส่วนร่วมซึ่งกระบวนการพัฒนาเช่นนี้มีความจำเป็นมากทั้งในปัจจุบันและในอนาคต อีกทั้งสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน

2.4.3 องค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ไว้ดังนี้

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2546, น. 34) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของเครือข่าย

ขั้นที่ 2 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 3 การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

ขั้นที่ 4 ส่งเสริมบทบาทและกระบวนการตัดสินใจ

ขั้นที่ 5 พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร

ขั้นที่ 6 พัฒนาผู้นำเครือข่ายความร่วมมือ

ขั้นที่ 7 การพัฒนาทรัพยากรและแหล่งทุนของเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เอกชัย ศรีวิลาศ (2557, น. 68) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย

1. การจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนาโครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร
4. การจัดกิจกรรมช่วยเหลือกัน
5. พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารร่วมกัน

ปิยะธิดา นาคะเกษียร (2559, น. 77) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย

. 1. การจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด

2. ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

4. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมด้านวิชาการ

5. พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร

6. พัฒนาสมาชิกเครือข่ายความร่วมมือ

Badaracco (1998, p. 190) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย

1. ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

2. ส่งเสริมบทบาทด้านวิชาการ

3. สร้างผู้นำรุ่นใหม่การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

4. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและกลยุทธ์

5. การจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร

Goldsmiths and Eggers (2004, p. 203) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย

1. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์เป็นการให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่หลักในการบริหารจัดการและการตั้งคำถามที่มีผลต่อความสำเร็จนั่นคือองค์การกำลังพยายามสร้างมูลค่าต่อสังคม (Public Value) ใดการตอบคำถามนี้ทำให้บุคลากรต้องทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของนโยบายและทราบว่าสถานศึกษาของตนควรแสดงบทบาทใดที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายนั้นคือการจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์

2. การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมายเป็นการเน้นถึงความสำคัญในการออกแบบกำหนดลักษณะการดำเนินงาน และการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกในเครือข่ายว่าหากสามารถออกแบบระบบเครือข่ายได้ดีโอกาสที่เครือข่ายจะสามารถดำเนินการและบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ก็มีสูงการออกแบบเครือข่าย คือ การตอบคำถามย่างไร(How?) นั่นหมายถึงสถานศึกษากำลังสร้างเครือข่ายที่ยังไม่มีอยู่ในเวลานั้นซึ่งหมายความว่าหน่วยงานจำเป็นต้องคิดบนพื้นฐานที่กว้างขวางขึ้นตั้งแต่ต้นจนจบ (Mean to the End) การทำสิ่งนี้ให้ถูกต้องจำเป็นต้องรู้ได้ว่าสุดท้าย

3. การบูรณาการและเชื่อมโยงการดำเนินการและการวัดผลเป็นการเน้นถึงความสำคัญของกลไกในการเชื่อมโยงระหว่างผู้ประสานงานเครือข่ายและสมาชิกในเครือข่ายหรือระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเดียวกันเพื่อให้เกิดการประสานงานและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จของเครือข่าย

4. การประยุกต์ใช้ระบบไอทีในการจัดการเครือข่ายเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยเครือข่ายประสบความสำเร็จสามารถทำได้โดยหน่วยงานต่าง ๆ ต้องเชื่อมต่อกันได้ในหลายระดับผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไม่ว่าจะเป็นการเชื่อมต่อระหว่างกันและกันการเชื่อมต่อกับสมาชิกเครือข่าย

5. การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารเครือข่ายเนื่องจากการบริหารจัดการในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ใช้ระบบเครือข่ายมีความซับซ้อนมากขึ้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถและศักยภาพที่แตกต่างออกไปนอกจากต้องรู้จักการวางแผนจัดทำงบประมาณจัดการด้านบุคลากรและหน้าที่อื่น ๆ ของสถานศึกษาแล้วการจัดการระบบเครือข่ายยังต้องการความเชี่ยวชาญในงานบางอย่างเช่น การเจรจาต่อรองและการเป็นคนกลางประสานงานการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยเครือข่ายบุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้บริหารไม่สามารถออกคำสั่งเพียงอย่างเดียวแต่ทุกวันนี้ผู้บริหารเครือข่าย

Marriott and Goyder (2009, p. 220) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย

1. ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

2. ส่งเสริมบทบาทสมาชิกเครือข่ายในการมีส่วนร่วมด้านวิชาการและทำข้อตกลงสำคัญร่วมเพื่อให้เข้าใจตรงกันในเรื่องรับผิดชอบ

3. นำเครือข่ายที่มีศักยภาพเข้ามาประชุมหรือทำกิจกรรมพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

4. ทำข้อตกลง แผนยุทธศาสตร์ที่จะเป็นเครือข่ายในลักษณะที่คล้ายคลึงกันจากขอบข่ายหรือแนวทางในการบริหารเครือข่ายการศึกษาความร่วมมือ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายทางการศึกษา ดังตารางที่ 2.1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ	นักวิชาการ นักการศึกษา						ความถี่
	ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2546, น. 34)	เอกชัย ศรีลาศ (2557, น. 68)	ปิยะธิดา นาคะเกษียร (2559, น. 77)	Badaracco (1998, น. 190)	Goldsmiths and Eggers (2004, น. 203)	Marriott and Goyder (2009, น. 220)	
1. ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของเครือข่าย	✓	-	-	-	-	-	1
2. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	✓	-	✓	✓	✓	✓	5

3. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์	✓	-	✓	✓	✓	✓	5
4. ส่งเสริมบทบาทและกระบวนการตัดสินใจ	✓	-	-	-	-	-	1
5. พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	-	5
6. ประยุกต์ใช้ระบบไอทีในการจัดการเครือข่าย	-	-	-	-	✓	-	1
7. การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ	-	✓	✓	✓	✓	✓	5
8. การจัดกิจกรรมช่วยเหลือกัน	-	✓	-	-	-	-	1

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือ	นักวิชาการ นักการศึกษา						ความถี่
	ธีระพงษ์ แก้วหางษ์ (2546, น. 34)	เอกชัย ศรีวิลาศ (2557, น. 68)	ปิยะธิดา นาคะเกษียร (2559, น. 77)	Badaracco (1998, น. 190)	Goldsmiths and Eggers (2004, น.203)	Marriott and Goyder (2009, น. 220)	
9. การจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด	-	-	✓	-	-	-	1
10. การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร	-	✓	✓	✓	✓	✓	5
11. พัฒนาผู้นำเครือข่ายความร่วมมือ	✓	-	-	-	-	-	1
12. การพัฒนาทรัพยากรและแหล่งทุนของเครือข่าย	✓	-	-	-	-	-	1
13. พัฒนาโครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	-	✓	-	-	-	-	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาองค์ประกอบที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันและพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็กโดยองค์ประกอบที่มีความถี่เป็น 1 องค์ประกอบด้านการร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของเครือข่ายรวมกับด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ส่งเสริมบทบาทและกระบวนการตัดสินใจด้านการจัดกิจกรรมช่วยเหลือกันด้านการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องให้เกิด

การแลกเปลี่ยนความคิด รวมกับด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการด้านพัฒนาผู้นำเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรและแหล่งทุนของเครือข่ายด้านพัฒนาโครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือรวมกับด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรจึงสรุปองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 3) พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการและ 5) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ไปศึกษาจากตำราเอกสารเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ (2545, น. 55) ได้เสนอความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์หมายถึงภาพชัดเจนที่มองอนาคต สะท้อนความปรารถนาความฝันและความตั้งใจที่จะไปถึงภาพนันด้วยความเชื่อมันว่าจะสามารถไปถึงได้

George and Jones (2002, p. 120) ได้เสนอความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์หมายถึงสิ่งที่ตัวบุคคลนั้นกำหนดที่จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในอันเพื่อที่จะได้บรรลุให้ถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ

Hipp and Huffman (2003, p. 104) ได้เสนอความหมายของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์หมายถึงการที่บุคลากรร่วมแสดงความเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนบุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT PHRANAKHONSRIAYUTTHAYA UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุปการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดภาพชัดเจนที่มองอนาคตสะท้อนความปรารถนา ความฝันและความตังใจทีจะไปถึงภาพนันด้วยความเชื่อมั่นว่าจะสามารถไปถึงได้ สิ่งที่กำหนดจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในอันเพื่อการพัฒนาเครือข่ายที่จะได้บรรลุให้ถึงเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 ตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 60) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ร่วมกันประกอบด้วย

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมองเห็นภาพเดียวกัน

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ซึ่งเป็น

ความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้วภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักสามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมรวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจสิ่งสำคัญคือการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

George. T. Doran (1981, p. 298) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1. เป้าหมายต้องมีหลักการชัดเจนเฉพาะเจาะจง
2. เป้าหมายต้องมีสามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. เป้าหมายต้องสามารถที่จะบรรลุได้จริงไม่ยากจนเกินไป
4. เป้าหมายต้องไม่เพ้อฝันสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง
5. เป้าหมายต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน

Nanus (1992, p. 193) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. เป้าหมายเป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกันโดยมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. เพิ่มอำนาจให้บุคคลให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นสามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสมปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

4. สามารถที่จะบรรลุได้ความคิดเชิงกลยุทธ์มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลามีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลาความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้าการบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อประสิทธิภาพ

5. มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจนเพื่อการบริหารเพื่อประสิทธิภาพ

Quigley (1995, p. 88) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ประกอบด้วย

1. ค่านิยม หรือเป้าหมายกำหนดขึ้นจากผู้ร่วมงานทุกคน

2. เป็นภารกิจที่นำไปปฏิบัติได้จริงและเป็นหน้าที่รับผิดชอบหลักของเครือข่ายสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3. มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน

4. เป้าหมายมีความเป็นรูปธรรม ไม่เพ้อฝันอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง

Joseph V. Quigley (1995, p. 405) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1. เป็นการกำหนดอนาคตมีระยะเวลาชัดเจน

2. มีลักษณะท้าทายสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและกว้างขวางที่สุด

3. หลักการชัดเจนเสนอทางเลือกที่ดีกว่าและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4. มีคุณสมบัติน่าเชื่อถือและสร้างสรรค์สามารถวัดได้

5. กระบวนการกำหนดทิศทางในระยะยาวสามารถบรรลุได้

จากองค์ประกอบด้านด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 2.2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ตัวบ่งชี้ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	นักวิชาการ/นักการศึกษา					ความถี่
	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 60)	George. T. Doran (1981, น.298)	Nanus (1992, น. 193)	Quigley (1995, น. 88)	Joseph V.Quigley (1995, น.405)	
1. กำหนดขึ้นจากผู้ร่วมงานทุกคน	✓		✓	✓	-	3
2. หลักการมีความเป็นรูปธรรมชัดเจนทุกคนเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. สามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณและ	✓	✓	✓	-	✓	4

เชิงคุณภาพ						
4. สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง	-	✓	✓	✓	✓	4
5. สามารถที่จะบรรลุได้จริงไม่ยากจนเกินไป	✓	✓	-	-	✓	3
6. มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน	-	-	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 2.2 สรุปได้ว่าด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. กำหนดขึ้นจากผู้ร่วมงานทุกคน
2. หลักการมีความเป็นรูปธรรมชัดเจนทุกคนเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน
3. สามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
4. สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง
5. สามารถที่จะบรรลุได้จริงไม่ยากจนเกินไป
6. มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน

2. ด้านการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

2.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549, น. 58) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์หมายถึงวิธีพลิกแพลงโดยอาศัยความรู้ความชำนาญเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งขันหรือเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งคำว่ากลยุทธ์และยุทธศาสตร์มีความหมายที่เหมือนกันอาจจะใช้สลับกันได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2558, น. 72) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การเพื่อจัดทำแผนงานดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Pearce and Robinson (2000, p. 223) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์หมายถึงกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนโดยวิธีการเหล่านั้นจะสามารถช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

Leslie and Byars (2002, p. 328) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์หมายถึงการกำหนดการปฏิบัติการที่เหมาะสมและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องของแผนเชิงกลยุทธ์โดยกำหนดทิศทางและการทำงานในระยะยาวขององค์การดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงมีการพัฒนาแผนเชิงกลยุทธ์และปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์หมายถึงการกำหนดทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายโดยอาศัยความรู้ความชำนาญเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งขันหรือเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อันจะสร้างความมั่นใจว่าเครือข่ายสถานศึกษาสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามแผนงานดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด

2.2 ตัวบ่งชี้การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้

ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์ (2544, น. 41) ได้เสนอตัวบ่งชี้การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

1. การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation)
2. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)
3. การประเมินและการควบคุมยุทธศาสตร์ (Strategy Evaluation and Control)

จินตนา บุญบงการ (2544, น. 53) ได้เสนอตัวบ่งชี้การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis)
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set organization Direction)
3. การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation)
4. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)
5. การควบคุมและการประเมินยุทธศาสตร์ (Strategy Evaluation and control)

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2549, น. 58) ได้เสนอตัวบ่งชี้การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis)
2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Organization Direction)
3. การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation)
4. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)
5. การควบคุมและการประเมินยุทธศาสตร์ (Strategy Evaluation and Control)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552, น. 12) ได้เสนอตัวบ่งชี้การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis)
2. พิจารณา (Corporate Analysis)

S = Strength จุดแข็ง

W = Weaknesses จุดอ่อน

O = Opportunities โอกาส

T = Threats ภาวะคุกคาม

3. เลือกกลยุทธ์และจัดวางกลยุทธ์ (Generating Strategic Alternatives)
4. การกำหนดนโยบายและแผนงานโครงการตามกลยุทธ์ (Action Plan)
5. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ (Implementation)

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 51) ได้เสนอตัวบ่งชี้การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในหน่วยงานด้วยเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมสามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุมสิ่งที่มีอิทธิพลความเสี่ยงความท้าทายและข้อกำหนดที่สำคัญอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อโอกาสและทิศทางในอนาคตของหน่วยงานและให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการมองการณ์ไกลเท่าที่เป็นไปได้เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจการจัดสรรทรัพยากรรวมถึงการบริหารจัดการโดยรวมจากองค์ประกอบด้านการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 2.3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์

ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์	นักวิชาการ/นักการศึกษา					ความถี่
	ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์ (2544, น. 41)	จินตนา บุญบงการ (2544, น. 53)	ณัฐธีพันธ์ เขจรนันทน์ (2549, น.58)	พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552, น. 12)	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 51)	
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	-	✓	✓	✓	✓	4

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ	-	✓	✓	✓	✓	4
3. การกำหนดยุทธศาสตร์	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. การควบคุมและการประเมินยุทธศาสตร์	✓	✓	✓	-	✓	4

จากตารางที่ 2.3 สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การกำหนดทิศทางขององค์การ
3. การกำหนดยุทธศาสตร์
4. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ
5. การควบคุมและการประเมินยุทธศาสตร์

3. การพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร

3.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้

บุญลือ ทองอยู่ (2544, น. 18) ได้เสนอความหมายของการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารหมายถึงการร่วมมือระหว่างโรงเรียนภายในกลุ่มในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถใช้ทรัพยากรดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันในด้านวัสดุอุปกรณ์กำลังงานกำลังความคิดเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่มและควรจัดตั้งศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเพื่อประสานการดำเนินงานและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนภายในกลุ่มและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพร่วมกันของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนั้นควรกำหนดในรูปแผนงานที่ต่อเนื่องเพื่อประสานทรัพยากรทั้งมวลในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

เสนาะ ติเยาว์ (2541, น. 51) ได้เสนอความหมายของการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารหมายถึงการจัดวางโครงสร้างขององค์กรและการวางระบบงานเพราะทุกองค์กรมีความจำเป็นต้องมีการสื่อสารกันภายในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, น. 63) ได้เสนอความหมายของการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารหมายถึงกระบวนการถ่านโอนดังนั้นการติดต่อสื่อสารจะประสบผลสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง

กล่าวโดยสรุปการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารหมายถึงการจัดวางโครงสร้างขององค์กรและการวางระบบงาน เกิดความคล่องตัวในการการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ระหว่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บุคลากรหรือหน่วยงานในองค์กรผ่านรูปแบบวิธีการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติตนซึ่งจะเป็นผลให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

ธีรพงศ์ แก้วหาวงษ์ (2544, น. 36) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารประกอบด้วย

1. กระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงาน

2. ให้ความสำคัญแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ

3. องค์กรความร่วมมือและโครงสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

4. การส่งเสริมบทบาทและการตัดสินใจของสมาชิก

5. การพัฒนาและระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทของเครือข่ายและมวลสมาชิก

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, น. 56) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารประกอบด้วย

1. พบปะพูดคุยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. กิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกันซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

3. สร้างความเข้าใจที่ดีป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด

4. ชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ

5. สร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นอันจะช่วยประชาสัมพันธ์ให้เครือข่ายเข้มแข็งขึ้น

วิรัช ลภิรัตนกุล (2546, น. 37) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารประกอบด้วย ประกอบด้วย

1. ชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบ ถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานและผลงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนข่าวคราวความเคลื่อนไหว

2. ป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด สร้างความเข้าใจที่ดี

3. ประชุมสัมมนาร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ธนา ประมุขกุล (2547, น. 67) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

1. ความเข้าใจชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์สมาชิกเครือข่ายต้องมีความเข้าใจตรงกันในเรื่องวัตถุประสงค์ของเครือข่ายบทบาทของสมาชิกกิจกรรมของเครือข่าย

2. ความเป็นประชาธิปไตยเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการดำเนินงานแบบประชาธิปไตยปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระทางความคิดทำให้ความคิดของสมาชิกมีความคิดหลากหลายทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

3. ความจริงใจสร้างความเข้าใจที่ดีป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดการดำเนินงานของเครือข่ายมีลักษณะเป็นการประสานงานในแนวราบไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการดังนั้นการเป็นสมาชิกของเครือข่ายจึงเป็นแบบสมัครใจและมีความจริงใจในการทำงานร่วมกัน

4. การจัดการเครือข่ายประกอบด้วยสมาชิกที่มีพื้นฐานหลากหลายมารวมกันโดยอิสระไม่ใช่การบังคับบัญชาจึงต้องมีความยืดหยุ่นประชุมสัมมนาร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

5. การสื่อสารทำให้เครือข่ายเชื่อมโยงกันได้ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันให้มากที่สุด

ขนิฎฐา กาญจนรังสีนนท์ (2547, น. 58) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารประกอบด้วย

1. ชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ

2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. มีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เครือข่าย

จากองค์ประกอบด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร

	นักวิชาการ/นักการศึกษา	

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร	ธีรพงศ์ แก้วหางษ์ (2544, น. 36)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, น. 56)	วิรัช ลภิรัตนกุล (2546, น. 37)	ธนา ประมุขกุล (2547, น. 67)	ขนิฏฐา กาญจนรังสีนนท์ (2547, น. 58)	ความถี่
1. ชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. สร้างความเข้าใจที่ดี ป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด	-	✓	✓	✓	-	3
3. ให้ความสำคัญแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ	✓	-	-	-	-	1
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	-	✓		✓	✓	3

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร	นักวิชาการ/นักการศึกษา					
	ธีรพงศ์ แก้วหางษ์ (2544, น. 36)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, น. 56)	วิรัช ลภิรัตนกุล (2546, น. 37)	ธนา ประมุขกุล (2547, น. 67)	ขนิฏฐา กาญจนรังสีนนท์ (2547, น. 58)	ความถี่
5. ประชุมสัมมนาร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	-
6. การส่งเสริมบทบาทและการตัดสินใจของสมาชิก	✓	-	-	-	-	-
7. การพัฒนาและระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	✓	-	-	-	-	1
8. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เครือข่าย	✓	✓	-	✓	✓	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้และผนวกรวมโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันและพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็กด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารโดยตัวบ่งชี้ที่มีความถี่เป็น 1 ตัวบ่งชี้ให้ความสำคัญแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ และตัวบ่งชี้การส่งเสริมบทบาทและการตัดสินใจของสมาชิกรวมกับตัวบ่งชี้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันตัวบ่งชี้การพัฒนาและระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพรวมกับตัวบ่งชี้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เครือข่ายจึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ
2. สร้างความเข้าใจที่ดีป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด
3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. ประชุมสัมมนาร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย
5. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เครือข่าย

4. การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ

4.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ (2540, น. 43) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการหมายถึงการเชื่อมโยงงานวิชาการของเครือข่ายและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้เกิดผลจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลรวมกันการตั้งทีมตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์กรหรือความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์และคณะ (2546, น. 59) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการหมายถึงกลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่มเพื่อสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, น. 48) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการหมายถึงกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานร่วมกันด้านงวิชาการอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการหมายถึงการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันด้านวิชาการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกันอย่างต่อเนื่องโดยมีวัตถุประสงค์

เดียวกันและเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน เพื่อการทำงานหรือทำกิจกรรมวิชาการร่วมกันให้เครือข่ายมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4.2 ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ ไว้ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545, น. 45) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการประกอบด้วย

1. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
2. ร่วมบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้
3. สื่อและนวัตกรรม
4. วัดและประเมินผล
5. นิเทศภายใน
6. ประกันคุณภาพภายใน
7. สร้างบรรยากาศทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 5) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการประกอบด้วย

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวัดและประเมินผลการศึกษา
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. การประกันคุณภาพภายใน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2547, น. 10) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ประกันคุณภาพภายใน
4. การมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้วิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนร่วมกัน
5. การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อุทัย บุญประเสริฐ (2547, น. 27) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การประกันคุณภาพภายใน

3. การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร

4. การวัดผลประเมินผล

5. สิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้และบรรยากาศทางวิชาการ

Belgard, Fisher and Rayner (1995, p. 83) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1. มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. กำหนดบทบาทให้ชัดเจนร่วมกันทำงานมีส่วนร่วมในคุณภาพ

3. สื่อสารอย่างเปิดใจและแนะนำการเรียนรู้

4. ร่วมรับประโยชน์ชื่นชมในความแตกต่างหลากหลายของความคิดและวิจัยพัฒนาคุณภาพ

5. สร้างบรรยากาศความสมดุลทางวิชาการในสิ่งที่เป็นจุดเน้นหรือเป้าหมายของทีม

จากองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ

ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ	นักวิชาการ/นักการศึกษา					
	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545, น. 45)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 5)	สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2547, น. 10)	อุทัย บุญประเสริฐ (2547, น. 27)	Belgard, Fisher และ Rayner (1995, น. 83)	ความถี่
1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	-	4
2. ร่วมบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้	✓	-	-	-	-	1
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	-	✓	✓	✓	✓	4
4. มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา	✓	-	-	✓	-	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา	✓	✓	-	-	✓	3
6. สื่อและนวัตกรรม	✓	-	-	-	-	1
7. มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	-	✓	✓	-	✓	3
8. มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน	✓	✓	✓	✓	✓	5
9. ร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	✓	-	✓	✓	✓	4

จากตารางที่ 2.5 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้และผนวกรวมโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันและพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือโรงเรียนขนาดเล็กด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการโดยตัวบ่งชี้ที่มีความถี่เป็น 1 ตัวบ่งชี้ร่วมบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้รวมกับตัวบ่งชี้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตัวบ่งชี้สื่อและนวัตกรรมรวมกับตัวบ่งชี้มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา
4. มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา
5. มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน
7. ร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

5.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรไว้ดังนี้

พีรธร บุณยรัตพันธุ์ และคณะ (2552, น. 39) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรหมายถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระจายความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการตลอดจนการปรับใช้วิทยาการสากลในการแก้ปัญหาและพัฒนา

Gilley and Eggland (1989, p. 201) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรหมายถึงเป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลการพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์กร

Chruden and Sheman (1986, p. 233) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรหมายถึงเป็นกระบวนการในการศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรซึ่งการพัฒนานั้นคือการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติและบุคลิกภาพ

Mondy and Noe (1996, p. 132) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรหมายถึงเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและกล่าวเพิ่มเติมว่าผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จจึงต้องใช้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายสามารถทำได้หลายรูปแบบได้แก่การสัมมนา การบรรยาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฐมนิเทศบุคลากร

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรหมายถึงการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางด้านทักษะความรู้ทัศนคติและบุคลิกภาพแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระจายความรู้สภาพปัญหาและความต้องการตลอดจนการปรับใช้วิทยาการสากลในการแก้ปัญหาและพัฒนา

5.2 ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรไว้ดังนี้

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, น. 32) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรประกอบด้วย

1. ประเมินเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
3. กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของการฝึกอบรม
4. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, น. 11) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรประกอบด้วย

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น
3. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
4. ติดตามประเมินการพัฒนา
5. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชูชัย สมิทธิไกร (2549, น. 49) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรประกอบด้วย

1. พิจารณาความต้องการการฝึกอบรม
2. กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม
3. กำหนดเนื้อหา และเรื่องที่จะทำการฝึกอบรม
4. กำหนดวิธีการและสื่อที่ใช้ในการอบรม
5. ดำเนินการอบรม

Castetter (2000, p. 225) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ประกอบด้วย

1. วินิจฉัยความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. วางแผนพัฒนาบุคลากร
3. ดำเนินการให้แผนพัฒนาประสบความสำเร็จ
4. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร	นักวิชาการ/นักการศึกษา				
	ธัญญา ผลอนันต์ (2546, น. 32)	กระทรวงศึกษาธิการ (2547, น. 11)	ชูชัย สมิทธิไกร (2549, น. 49)	Castetter (2000, น. 225)	ความถี่
1. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	4
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	4
3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	4
4. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	4
5. ติดตามประเมินการพัฒนาและรายงานผลการพัฒนา	-	✓	-	✓	2

จากตารางที่ 2.6 สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
4. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
5. ติดตามประเมินการพัฒนาและรายงานผลการพัฒนา

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

2.5.1 ความหมายของคุณภาพ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของคุณภาพไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, น. 56) ได้เสนอความหมายของคุณภาพหมายถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติรวมทั้งหมดของผลิตผลหรือบริการที่เป็นไปตามความต้องการที่กำหนดไว้ชัดแจ้งหรือตามแนวที่แฝงไว้

บรรจง จันทมาศ (2547, น. 33) ได้เสนอความหมายของคุณภาพหมายถึงสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้

Verma and Boyer (2009, p. 245) ได้เสนอความหมายของคุณภาพหมายถึงความสามารถของสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องหรือสามารถตอบสนองเกินความคาดหวังของลูกค้า

กล่าวโดยสรุปคุณภาพหมายถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติรวมทั้งหมดของผลิตผลหรือบริการที่เป็นไปตามความต้องการ สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างต่อเนื่องหรือเกินความคาดหวัง

2.5.2 ความหมายของคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2541, น. 76) ได้เสนอความหมายของคุณภาพการศึกษาหมายถึงคุณสมบัติคุณลักษณะสภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งแสดงความสามารถในการตอบสนองความต้องการความจำเป็นสำหรับผู้เรียนสังคมในปัจจุบันและอนาคตโดยได้มาตรฐานตามที่กำหนด

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2542, น. 6) ได้เสนอความหมายของคุณภาพการศึกษาหมายถึงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงความมุ่งหมายของผู้ใช้บริการตรงตามมาตรฐานการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการโดยใช้กระบวนการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ

ช่วงโชติ พันธุเวช (2552, น. 18) ได้เสนอความหมายของคุณภาพการศึกษาหมายถึงการผลิตหรือการบริการของสถาบันการศึกษาที่เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาและสร้างคุณค่าและความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครองผู้ประกอบการชุมชนและสังคมโดยคุณภาพผลผลิตทางการศึกษาและกระบวนการทางวิชาการขึ้นอยู่กับกระบวนการออกแบบการวางแผนและการควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่พึงประสงค์ตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปคุณภาพการศึกษาหมายถึงคุณสมบัติคุณลักษณะสภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพตรงความมุ่งหมายของผู้ใช้บริการตรงตามมาตรฐานการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการโดยใช้กระบวนการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.5.3 ความสำคัญของคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

จิตติมา วรรณศรี (2552, น. 81) ได้เสนอความสำคัญของคุณภาพการศึกษาไว้ว่าคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระบบหน่วยงานทางการศึกษาผู้บริหารครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันแสดงถึงคุณภาพของการศึกษาเพื่อผู้เรียนจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 37) ได้เสนอความสำคัญของคุณภาพการศึกษาไว้ว่าสิ่งที่ประเทศไทยต้องทำเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ดังนี้

1. มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของศิษย์ทั้งโรงเรียนหรือทั้งเขตการศึกษาแล้วคณะครูและทุกฝ่ายช่วยกันดำเนินการเน้นที่การมี PLC (Professional Learning Community) ระดับโรงเรียนระดับเขตการศึกษาและระดับประเทศ

2. แบ่งเงินลงทุนเพิ่มด้านการศึกษาครึ่งหนึ่งไปไว้สนับสนุนการเรียนรู้ของครูประจำการในลักษณะการเรียนรู้ในการทำหน้าที่ครูที่เรียกว่า PLC (Professional Learning

Community) ซึ่งเน้นที่การเรียนรู้ (Learning) ของครูไม่ใช่เน้นที่การฝึกอบรม (Training) และเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มเพื่อให้ครูจับกลุ่มช่วยเหลือกัน

3. จัดงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปีด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเชิญครูที่มีผลงานโรงเรียนที่มีผลงานและเขตการศึกษาที่มีผลงานมาเล่าแรงบันดาลใจวิธีการและวิธีเอาชนะอุปสรรครวมถึงให้รางวัลหรือการยกย่องงานนี้ควรจัดในทุกจังหวัดหรืออย่างน้อยทุกภาคหรือกลุ่มจังหวัด

4. ยกระดับข้อสอบ National Education Test (NET) ให้ทดสอบการคิดที่ซับซ้อน (Complex thinking) และทักษะที่ซับซ้อน (Complex Skills) ตามแนวทางทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

5. ส่งเสริมการเรียนแบบ Project-Based Learning (PBL) โดยส่งเสริมให้มี PLC ของครูที่เน้นจัดการเรียนรู้แบบ PBL ให้รางวัลและยกย่องครูที่จัด PBL ได้เก่งเพราะ PBL เป็นเครื่องมือให้นักเรียนเรียนรู้ในมิติที่ลึกและซับซ้อนตามแนวทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. 30) ได้เสนอความสำคัญของคุณภาพการศึกษาไว้ว่าคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อผลที่เกิดกับผู้เรียนเพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21

กล่าวโดยสรุปคุณภาพการศึกษามีความสำคัญคือเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระบบหน่วยงานทางการศึกษาผู้บริหารครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันแสดงถึงคุณภาพของการศึกษาสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21

2.5.4 องค์ประกอบของคุณภาพการศึกษา

สถาบันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในประเทศไทยได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2561, น. 8-12) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก

1.1 มีพัฒนาการด้านร่างกายแข็งแรงมีสุขนิสัยที่ดีและดูแลความปลอดภัยของตนเองได้

1.2 มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้

1.3 มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเองและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

1.4 มีพัฒนาการด้านสติปัญญาสื่อสารได้มีทักษะการคิดพื้นฐานและแสวงหาความรู้ได้

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.1 มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น

2.2 จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน

2.3 ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์

2.4 จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้อย่างปลอดภัยและเพียงพอ

2.5 ให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์

2.6 มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

3.1 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ

3.2 สร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงเล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข

3.3 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย

3.4 ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก

2. มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1.1 มีความสามารถในการอ่านการเขียนการสื่อสารและการคิดคำนวณ

1.1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดอย่างมีวิจารณญาณอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา

1.1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

1.1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.6 มีความรู้ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT RAMPHAIPHANNEE UNIVERSITY

1.2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

1.2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

1.2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

1.2.4 สุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 1) มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ 2) มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.6.1 ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ ดังนี้

วรภัทร์ ภู่เจริญ (2541, น. 23) ได้ให้ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึงระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพเป็นที่รู้จักแพร่หลายระดับหนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) การใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจรหมุนเวียนไปไม่มีหยุดหย่อน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, น. 48) ได้ให้ความหมายของจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึงระบบคุณภาพที่กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายที่โรงเรียนต้องการพัฒนาและการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งตรงกับขั้นวางแผน (Plan = P) คือ การที่โรงเรียนกำหนดมาตรการและแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้กระบวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในขั้นนี้คือขั้นกระทำ (Do = D) การตรวจสอบหรือการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตรงกับขั้นการตรวจสอบ (Check = C) และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงกับขั้นปฏิบัติ (Act = A) เพื่อปรับปรุงงานทั้งนี้กระบวนการดำเนินงานทั้งหมดต้องทำเป็นวงจรต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงทั้งระบบคุณภาพ การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุปวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action)

2.6.2 ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

ฮิโตชิ คูเมะ (2540, น. 12) ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่าการบริหารคุณภาพวงจรเดมมิ่งและได้นำมาใช้กับทุกกิจกรรมจึงรู้จักกันอย่างแพร่หลาย PDCA การบริหารงานการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

สมคิด พรมจุ้ย และสุพักตร์ พิบูลย์ (2544, น. 25) ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do or Implementation) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check or evaluation) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act or adjust) เรียกย่อ ๆ ว่าวงจรการบริหารงานแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

กล่าวโดยสรุปวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความสำคัญ คือ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act)

2.6.3 ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

ฮิโตชิ คูเมะ (2540, น. 12) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. Plan คือ การวางแผน เป็นการเริ่มต้นของโครงการหรืองานเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเมื่อเกิดการผิดพลาดมีความสามารถรับมือได้ เพื่อให้การปรับปรุงงานและแก้ปัญหาอุปสรรคทำงานอย่างรอบคอบเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผน แผนที่ดีประกอบด้วย SMART มีลักษณะ ดังนี้

S = Specific เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน

M = Measurable สามารถวัดได้

A = Attainable สามารถบรรลุผลได้สำเร็จ

R = Realistic พื้นฐานของความเป็นจริง

T = Timely มีกรอบเวลากำหนดการวางแผนที่ดี

2. Do คือ ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติตามแผนนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามแนวทางที่วางแผนไว้โดยพิจารณาใคร่ครวญก่อนลงมือปฏิบัติ

3. Check คือ ตรวจสอบ การทำงานนั้นนอกจากจะทำให้เสร็จแล้วจะต้องมีการตรวจสอบว่าผลที่ปฏิบัตินั้นได้ผลคุ้มค่าเพียงไร มีข้อมูลใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้าง

4. Act คือ การดำเนินการให้เหมาะสมหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามขั้นตอนกรณีผลที่เกิดไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้วิเคราะห์และพิจารณาว่าสจะดำเนินการอย่างไรโดยมองทางเลือกใหม่ใช้ความพยายามให้มากขึ้นขอความร่วมมือจากผู้อื่นหรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์ (2545, น. 48) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

P (Plan) คือจะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหาระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริงเมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้วจัดทำแผนมาตรการในการแก้ไขแล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ Do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุดเพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัตินั้นเป็นแผนที่ล่าสุดจริง ๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไขแล้วดูสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันทีให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหมายโดยปัจจัยภานนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ถ้าใช่แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

สมาน อัศวภูมิ (2541, น. 68) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ P-Planning (การวางแผน) คือการกำหนดขึ้นล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไรและจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นหน้าที่ของการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้นการวางแผนเป็นการตัดสินใจของปัจจุบันจะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการของอนาคต

ขั้นที่ 2 คือ D-Do (สภาพตามแผน) คือการนำเอาแผนมาปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดของเวลาเพื่อให้เกิดผลตามที่กำหนดไว้ของแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขั้นที่ 3 คือ C-Check (การตรวจสอบประเมินผล) คือกระบวนการตรวจสอบสภาพงานเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ติดตามกำกับดูแลความก้าวหน้าของงาน

ขั้นที่ 4 คือ A-Action (การปรับปรุงงาน) คือ การนำผลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงานแก้ไขงานเพื่อพัฒนาให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, น. 76) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

P คือ Plan หมายถึง การวางแผนโดยเลือกปัญหาและตั้งเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

D คือ Do หมายถึงการนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นการนำแผนแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ

C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยนำข้อมูลก่อนการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกัน

A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือการวางแผนการปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหาจากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือการปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

กล่าวโดยสรุปขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการความจำเป็น

2.7.1 ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 23) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือประเภทแรกการนิยามตามโมเดลความแตกต่างและประเภทที่สองปารนิยามโมเดลการแก้ปัญหา ดังนี้

1. การนิยามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริงนิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นแต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นกลุ่มที่สองกำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือความเสียหายหรือผลเสียที่เกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนองนิยามตามโมเดลนี้เรียกว่า Performance Needs

2. การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึงสิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้หรือทำให้เกิดหรือทำให้มีซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยามโมเดลนี้เรียกว่า Treatment Needs

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550, น. 56) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น หมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดยนำความสามารถมาตรฐานสิ่งที่ควรจะเป็นในการดำเนินงานลบด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงสิ่งที่เป็นอยู่จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนาความแตกต่างซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

กล่าวโดยสรุปการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึงกระบวนการในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์คาดหวังให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานต่อไป

2.6.2 ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 23) ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่าเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใดและประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการความจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการความจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Witkin (1995, p. 199) ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของความต้องการความจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใดและประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง

2.6.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 23) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่า 3 ขั้นตอน คือ

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

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550, น. 57) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ดังนี้

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

1.1 การวางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

1.3 กำหนดขอบเขตหลักของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและหรือประเด็นที่ต้องการประเมิน

1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

1.5 ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลแหล่งข้อมูลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลผลที่ได้จากขั้นตอนนี้คือแผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นและนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้ว ในขั้นนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

2.1 สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบทขอบเขตและสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการซึ่งในขั้นนี้ย่อมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย

2.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก

2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็นหรือประเด็นปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดผลที่ได้ในขั้นประเมินคือความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

3. ขั้นหลังการประเมิน (Post assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งคือการนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วย

3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญและทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาจากข้อที่ 1 ทำให้ทราบปัญหาที่เร่งด่วนที่สุดถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหาก็จะสูญเปล่าในการทำการประเมินดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin (1995, p. 200) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมินการสำรวจเป็นระยะการเตรียมการก่อนประเมินความต้องการจำเป็นได้แก่การกำหนดแผนการดำเนินการ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการกำหนดขอบเขตหรือประเด็นของความต้องการจำเป็นรวมถึงการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวมแหล่งที่มาของข้อมูลวิธีการระดับความสามรถในการใช้ข้อมูล

ระยะที่ 2 การประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะการเก็บข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการจัดลำดับความต้องการจำเป็นก่อนหลังขั้นแรกการวิเคราะห์สาเหตุระดับที่ 1,2 และ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์เป็นระยะการใช้ผลประเมินความต้องการจำเป็นก่อนหลังในทุกระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้การพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาการพัฒนาแผนปฏิบัติงานการแก้ปัญหาการประเมินความต้องการจำเป็น การเผยแพร่ผลที่ได้รับ

กล่าวโดยสรุปขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์กำหนดขอบเขตหรือประเด็นในการประเมินกำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์จัดเรียงลำดับรายงานและนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.8.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว (2548, น. 28) ได้ให้ความหมายว่าการสนทนากลุ่มเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ชนิดหนึ่งที่ใช้สำหรับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์กลุ่มเล็ก ๆ มักใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในกรณีที่ต้องการได้ข้อมูลจากการพิจารณากลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาผู้ที่นำมาใช้ในการทำสนทนากลุ่มจะเป็นบุคคลที่ผู้ศึกษาคาดว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดีโดยปกติจะใช้ผู้เข้าร่วมสนทนาประมาณ 8-12 คน หากใช้จำนวนน้อยกว่า 8 คนจะถือว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่เป็นตัวแทนแต่ถ้าใช้มากกว่า 12 คน จะทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในการดำเนินงาน

เกษมสิงห์ เฟื่องฟู (2551) ได้ให้ความหมายว่าการจัดสนทนากลุ่มคือการที่จัดให้มีกลุ่มคนที่เป็นผู้รู้มีลักษณะทางเศรษฐกิจสังคมอาชีพหรือคุณลักษณะภูมิหลังต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกันที่สุดและคาดว่าเป็นกลุ่มที่สามารถตอบประเด็นคำถามที่นักวิจัยสนใจได้ดีที่สุดมีสมาชิกที่เข้าร่วมกลุ่มมีจำนวน 7-8 คน เป็นกลุ่มที่มีลักษณะโต้ตอบและโต้แย้งกันดีที่สุดก่อให้เกิดการสนทนาที่เปิดกว้างที่จะให้ทุกคนไม่อายคนวิพากษ์วิจารณ์ได้ดีที่สุดส่วนในกรณีทีมีสมาชิก 9-12 คน ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่วงสนทนาอาจจะมีการแบ่งกลุ่มย่อยหันหน้าเข้าสนทนากันเองแต่ในกรณีนี้อาจจะลำบากในการนั่งสนทนาเป็นกลุ่มและยากต่อการสรุปประเด็นปัญหาหรือวิเคราะห์ข้อมูล

กล่าวโดยสรุปการสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้โดยจัดให้มีกลุ่มสนทนาประมาณ 7-12 คน ซึ่งกลุ่มที่จะมีลักษณะโต้ตอบโต้แย้งกันดีที่สุดคือ 7-8 คนและจะต้องมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งและรอบด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.8.2 ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547, น. 34) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. เพื่อใช้หาข้อมูลเพื่อการสร้างสมมติฐานใหม่ ๆ
2. เพื่อใช้สำรวจความคิดเห็น ทัศนคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมาย
3. เพื่อทดสอบแนวความคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เกิดขึ้นใหม่ในชุมชน
4. เพื่อเป็นการประเมินผลโครงการหรือบริการด้านธุรกิจ
5. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคำถามในการสร้างแบบสอบถาม
6. เพื่อค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ/ไม่ชัดเจน

7. เพื่อช่วยให้งานิจัยเชิงสำรวจมีความสมบูรณ์มากขึ้น

นงนภัส คู่วรัญญู เที่ยงกมล (2551, น. 52) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. การอภิปรายกลุ่มเป็นการวิจัยที่เหมือนกับการวิจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ ที่สามารถได้ข้อมูลที่ลึกมากกว่าที่สมาชิกคิดและยังบ่งชี้ได้ว่าทำไมจึงคิดเช่นนั้น

2. สามารถค้นพบมติและความต้องการประสบการณ์ความชอบและการสันนิษฐานของสมาชิกที่หลากหลาย

3. ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กลุ่มเช่นสมาชิกสามารถสร้างความคิดจากความคิดและข้อเสนอของสมาชิกอื่นในกลุ่ม

4. ได้ข้อเสนอแนะที่คาดคิดมาก่อนและมุมมองใหม่ ๆ จะค้นพบโดยง่าย

5. การประสานใจที่พร้อมเพียงระหว่างผู้ดำเนินรายการอภิปราย และสมาชิกในกลุ่มจะสามารถให้กำลังใจสมาชิกให้สามารถแสดงความรู้อย่างเต็มที่ และจริงใจ

รัตนะ บัวสนธ์ (2551, น. 59) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ประหยัดงบประมาณและสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

2. ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจำนวนมากและเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปภาษาพูดของผู้ร่วมสนทนากลุ่มโดยตรงข้อมูลที่ได้จึงเป็นการเปิดเผยความจริงในประเด็นเดียวกัน

3. การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหลาย ๆ คนไปพร้อมกันทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล้าแสดงความคิดเห็น

4. เหมาะสมยิ่งสำหรับเก็บข้อมูลบุคคลที่อ่านหนังสือไม่ออก

5. สามารถใช้วิธีการที่สะท้อนกลับคำถามของผู้ร่วมสนทนาเพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ และช่วยในการตีความคำตอบที่ถูกต้อง

6. เพื่อประเมินผลโครงการทางการศึกษาที่ได้ดำเนินไปแล้ว

7. เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัยบางประเภทเช่นแบบสอบถามรวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการใช้เป็นแนวทางในการหาคำตอบเพิ่มเติมให้กับงานวิจัยทางการศึกษาบางเรื่องเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนมากขึ้น

Morgan (1997, p. 98) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่มว่าเป็นการจดสนทนากลุ่มมีประโยชน์ในวิธีที่ผู้วิจัยสามารถค้นหาคำตอบจากประเด็นคำถามที่เกิดขึ้นจากผลที่เกิดขึ้นช่องว่างระหว่างสิ่งที่บุคคลในกลุ่มพูดและสิ่งที่บุคคลทำจะถูกยอมรับว่าเป็นจริงได้ดีกว่าถ้าความเข้าใจและความหมายที่หลากหลายถูกแสดงโดยผู้รวมกลุ่มสนทนาจะก่อให้เกิดการอธิบายที่หลากหลายเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติที่ชัดเจนขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุปได้ว่าประโยชน์ของการสนทนากลุ่มคือวิธีที่ผู้วิจัยสามารถค้นหาคำตอบจากประเด็นคำถามที่ยังคลุมเครือจากผลที่เกิดขึ้น ช่วยให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้นและทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2.8.3 ขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนการสนทนากลุ่มย่อย ดังนี้

ชาย โพธิสิตา (2547, น. 45) ได้เสนอขั้นตอนการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัยหรือประเด็นที่จะอภิปรายกลุ่ม
2. กำหนดกรอบการเลือกตัวอย่าง
3. กำหนดผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม
4. สร้างทดสอบแนวคำตอบ
5. เลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
6. จัดการสนทนากลุ่ม
7. จัดระเบียบข้อมูล
8. วิเคราะห์ข้อมูล
9. เขียนรายงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2549, น. 59) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่มดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูล
3. ตัดสินใจว่าจะทำกี่กลุ่ม
4. วางแผนเรื่องระยะเวลาและตารางเวลา
5. ออกแบบแนวคำถาม
6. ทดสอบแนวคำถามที่สร้างขึ้น
7. ทำความเข้าใจกับผู้ดำเนินการสนทนา
8. คัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา
9. การจัดเตรียมการทำสนทนากลุ่ม
10. จัดกลุ่มสนทนา
11. ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

รัตนะ บัวสนธ์ (2551, น. 62) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ร่วมสนทนาหรือสมาชิกที่ได้รับตามคุณสมบัติ หรือตามตัวแปรที่สอดคล้องกับเงื่อนไขตามที่ผู้วิจัยต้องการ

2. ผู้จดบันทึกและผู้ให้บริการทั่วไปเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จะบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาทั้งข้อมูลที่เป็นคำพูดของสมาชิกในกลุ่มสนทนาทุกคำพูดเท่าที่จะจดได้ทันและข้อมูลที่ไม่ใช่คำพูดแต่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นขณะสนทนาเช่นอากัปกิริยาท่าทางการแสดงสีหน้าของผู้สนทนาเมื่อทำการโต้ตอบหรือการนั่งเงียบเป็นต้นข้อมูลดังกล่าวจะช่วยในการตีความสรุปรายงานวิจัยต่อไปทั้งนี้ในการจดบันทึกผู้จดบันทึกจะต้องใส่ชื่อสมาชิกที่ผู้พูดหรือผู้แสดงอากัปกิริยาดังกล่าวด้วยเพื่อป้องกันการลืมผู้จดบันทึกยังอาจช่วยเตือนพิธีกรกรณีลืมประเด็นคำถามบางประเด็นตลอดจนการช่วยให้พิธีกรแจกคำถามได้ทั่วถึงกับสมาชิกทุกคน

3. ผู้ให้บริการทั่วไป เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ ในการสนทนาเพื่อให้การดำเนินการสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่นโดยไม่ติดขัดเช่นการให้บริการน้ำดื่มกาแฟขนมหรือของขบเคี้ยวการบันทึกเทปและการเปลี่ยนเทปบันทึกรวมทั้งการป้องกันบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนทนาเข้ามารบกวนขัดจังหวะการสนทนา

กล่าวโดยสรุปขั้นตอนในการสนทนากลุ่มย่อยเริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์สร้างประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒินัดหมายการสนทนาดำเนินการสนทนากลุ่มจดบันทึกข้อมูลที่ได้รับการวิพากษ์และวิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูลจากการสนทนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2.9.1 ความหมายของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดังนี้

โยธิน ศรีโสภา (2542, น. 38) ได้เสนอความหมายการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญหมายถึงวิธีการประเมินรูปแบบหนึ่งของวิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) ตามแนวคิดของ Eisner ซึ่งมีความเชื่อว่าการรู้ทันสิ่งต่าง ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ

Eisner (1975, p. 111) ได้เสนอความหมายของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญหมายถึงการประยุกต์มโนทัศน์ของศิลปะวิจารณ์ (Art Criticism) มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมินโดยให้แนวคิดการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา

(Descriptive Aspect) ตีความหมายของคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (InterpretiveAspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญและตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (EvaluativeAspect)

Conrad and Wilson (1985, p. 124) ได้เสนอความหมายของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ หมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประเมินซึ่งถือว่ารูปแบบนี้เป็นวิธีการประเมินทางการศึกษาคือการวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษาโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นวิธีที่นิยมใช้มากทางอุดมศึกษาและมีความเชื่อถือได้เพราะถือว่าการตัดสินโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น ๆ หรือในวิชาชีพเป็นสิ่งที่ยอมรับได้

กล่าวโดยสรุปการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) หมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประเมินซึ่งถือว่าเป็นวิธีการประเมินทางการศึกษาคือการวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษาโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นวิธีที่นิยมใช้มากทางอุดมศึกษาและมีความเชื่อถือได้เพราะถือว่าการตัดสินโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น ๆ

2.9.2 ความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

โยธิน ศรีโสภา (2542, น. 38) ได้เสนอความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นวิธีการประเมินรูปแบบหนึ่งเชื่อว่าการรู้ทันสิ่งต่าง ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ

Eisner (1975, p. 65) ได้เสนอความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นรูปแบบของการประเมินโดยให้แนวคิดการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณญาณในการบรรยายคุณภาพตีความหมายของสิ่งที่ศึกษา ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญ

Conrad and Wilson (1985, p. 80) ได้เสนอความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นวิธีการประเมินทางการศึกษาคือการวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษาโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชื่อถือได้เพราะถือว่าการตัดสินโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น ๆ

2.9.3 กระบวนการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอกระบวนการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญดังนี้

โยธิน ศรีโสภา (2542, น. 38) ได้เสนอกระบวนการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญมีลักษณะแนวคิด ดังนี้

1. เป็นรูปแบบการประเมินให้ความสำคัญกับผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิในการใช้วิจารณญาณวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นหนึ่งที่นำขึ้นมาให้พิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องใด ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ข้อสรุปประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินผลที่เน้นผลที่เน้นความเฉพาะทาง (Specialization) เนื่องจากรูปแบบนี้พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Arts Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน

ลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทางคุณวุฒิระดับสูงมาวินิจฉัย เนื่องจากไม่สามารถวัดคุณค่าได้จากเครื่องมือวัดใด ๆ นอกจากการใช้วิจารณญาณของผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเท่านั้นต่อมามีการประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูงในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ จริงรูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

3. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้คำตัดสิน (Judgment) ของบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินผลโดยให้ความเชื่อถือในภูมิหลังประสบการณ์ความคิดวิจารณญาณที่ดีและความเที่ยงธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในการบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมประมวลและวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ(High Credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ

Eisner (1975, น. 65-66) ได้ได้เสนอกระบวนการของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญมีรายละเอียด 6 ข้อ ที่สนับสนุน Educational Criticism ไว้ดังนี้

1. การวิพากษ์วิจารณ์และช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการที่เป็นจริงคุณภาพซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างสาระและรูปแบบของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. การวิพากษ์วิจารณ์จะช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการที่เป็นจริงคุณภาพซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างส่วนประกอบย่อยและองค์รวมของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องการสะท้อนจากการหยั่งรู้สู่การกำหนดวัตถุประสงค์หรือรูปแบบที่เป็นการออกแบบอย่างมีความสมบูรณ์และมีความซับซ้อน

4. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยธรรมชาติของประสบการณ์ที่ลึกซึ้งเป็นแก่นแท้โดยไม่มีรูปแบบรับความรู้สึกได้ง่ายและการสะท้อนกลับของการวิพากษ์ทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและผลผลิตของการปฏิบัติงาน

5. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยโดยยึดหลักการพื้นฐานด้วยการแปลความและตัดสินกระบวนการและวัตถุประสงค์ซึ่งจะอาศัยผลลัพธ์จากการสรุปความเกี่ยวข้องจากประสบการณ์โดยรวมของความมีมนุษยธรรม

6. การวิพากษ์วิจารณ์ใช้การสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการทางวิจัยที่แตกต่างกันของทฤษฎีการหยั่งรู้

สรุปได้ว่าการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีกระบวนการคือนำประเด็นขึ้นมาให้พิจารณาเพื่อให้ข้อสรุปประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมินและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT PHRANAKHONSRIAYUTTHAYA UNIVERSITY

ผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นเครื่องมือในการประเมินผลโดยให้ความเชื่อถือในประสบการณ์ความคิดวิจารณญาณและความเที่ยงธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือตัดสิน

2.10 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.10.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของรูปแบบ ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2546, น. 62) ได้ให้ความหมายของรูปแบบหมายถึงรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเช่นเป็นคำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้นรูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

บุญชม ศรีสะอาด (2549, น. 56) ได้ให้ความหมายของรูปแบบหมายถึงโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

Keeves (1988, p. 188) ได้ให้ความหมายของรูปแบบหมายถึงเป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องในเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

สรุปได้ว่ารูปแบบหมายถึงแบบแผนที่พัฒนาขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นหรือใช้เป็นแนวทางในการสร้างใช้เป็นแนวทางในดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2.10.2 ความสำคัญของการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544, น. 65) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบไว้ว่ามีความสำคัญในการแสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบมีมากกว่าหนึ่งมิติหรือหลายตัวแปรโดยจะเชื่อมโยงแสดงความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุผล

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2545, น. 49) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความคิดความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยการใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาดภาพเหมือนแผนภูมิแผนผังต่อเนื่องหรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

Bardo and Hartman (1982, p. 91) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบไว้ว่ามีความสำคัญทางสังคมศาสตร์โดยเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและหรือบรรยายคุณสมบัตินั้น ๆ โดยรูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

สรุปได้ว่ารูปแบบมีความสำคัญคือเป็นการถ่ายทอดความคิดความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยเป็นการแสดงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลอย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

2.10.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2546, น. 62) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ 1) วัตถุประสงค์แนวคิด 2) บริบทและเงื่อนไข 3) ยุทธศาสตร์ 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้

ธีระ รุญเจริญ (2554, น. 23) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบคือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

Keeves (1988, p. 188) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบสรุปได้ว่าประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่วนนำได้แก่สภาพแวดล้อมหลักการแนวคิดวัตถุประสงค์ผลลัพธ์ตลอดจนการรวบรวมปัญหาซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรกนำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ

2. การจัดร่างโครงสร้างต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลังโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ในปัจจุบัน

4. มีเงื่อนไข หรือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบองค์ประกอบของรูปแบบ 5 ส่วน ข้างต้นเป็นกรอบสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

2.10.4 การพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอแนวคิดการพัฒนารูปแบบ ไว้ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2551, น. 62) ได้ได้เสนอแนวคิดการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้วในการสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะที่ต้องการของผลผลิตต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วยเพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการดำเนินงานขั้นต่าง ๆ จึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์การสุ่มตัวอย่างและทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด
3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 ความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมากเพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับของความสำเร็จจากการแก้ปัญหา

3.2 การนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไรการทดลองใช้มี 2 ลักษณะคือทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน (Pretest)

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่เรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้จนประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการปรับปรุง ประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การและสถานการณ์ที่มากระทบจากภายนอก และภายในองค์กรด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 58) ได้เสนอแนวคิด การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นที่สองเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบโดยสรุปดังนี้

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมุติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่งผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าวเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของคนอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาแต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่าการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบในการเก็บ

Keeves (1998, p. 189) ได้แนวคิดการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย

1. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่การศึกษาสภาพข้อมูลพื้นฐานการระบุปัญหาความต้องการและความจำเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดหลักการองค์ประกอบและการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา

2. การสร้างแบบร่างหรือรูปแบบเบื้องต้นหรือการนำเสนอทางเลือก

3. การตรวจสอบหรือการประเมินผลได้แก่การหาความเหมาะสมความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการทดลองใช้

4. การปรับปรุงและการพัฒนาและนำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างและพัฒนารูปแบบ 3) การนำรูปแบบไปใช้

2.11 แนวคิดและหลักการพัฒนาบุคลากร

หลักการพัฒนา 70: 20: 10

2.11.1 ความหมายหลักการพัฒนา 70: 20: 10

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2559, น. 15) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึงแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงการทำงานจริงในภาคสนามจริงและต้องนำมาปรับใช้เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ

Lombardo and Eichinger (1996) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึงเป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้นคือ Michael M.Lombardo and Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพหนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้นมีสัดสวนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาได้ดีตามอัตราส่วน 70: 20: 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

O'Driscoll, Tony (2015, p. 22) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดย 70% เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์การทำงานและ 20% เรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำเพื่อการพัฒนา มีเพียง 10% เท่านั้นที่เรียกได้ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการในรูปการเรียนการสอนในห้องเรียน

กล่าวโดยสรุปหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึงหลักการแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในองค์กรหรือการบูรณาการกับการปฏิบัติงานเรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำเพื่อการพัฒนาและการอบรมพัฒนาเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การต้องการหลักการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.11.2 ความสำคัญของหลักการพัฒนา 70:20:10

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70:20:10 ไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2559, น. 15) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ว่าเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับ Competency ในแต่ละประเภทและกำหนดกรอบการพัฒนาตาม Competency ที่องค์กรคาดหวังจากพนักงานซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานเข้าใจว่าไม่ใช่เฉพาะเครื่องมือการอบรมในห้องเรียนเท่านั้นที่จะช่วยพัฒนาความสามารถของพนักงานยังมีเครื่องมือการพัฒนาอื่น ๆ อีกมากไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเครื่องมือการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากผู้อื่น

O'Driscoll, Tony (2015, p. 32) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70:20:10 ไว้ว่าเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างจะประนีประนอมแนวคิดดั้งเดิมและแนวคิดใหม่ก็คือการมองกฎ 70-20-10 ในรูปของระบบการพัฒนาที่ประกอบด้วยเกียร์หรือฟันเฟืองการเรียนรู้สามอันแต่ละอันเป็นตัวแทนของการเรียนรู้จากการฝึกอบรมการเรียนรู้จากผู้อื่นและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

Jennings and Heijnen (2015, p. 33) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70:20:10 หมายถึงหลักการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องปฏิบัติตามกรอบ 70:20:10 ซึ่งมีแนวคิดการพัฒนามาจากวิจัยของ McCall, Eichinger and Lombardo

กล่าวโดยสรุปหลักการพัฒนา 70:20:10 มีความสำคัญคือเป็นระบบการพัฒนาที่ประกอบด้วยเกียร์หรือฟันเฟืองการเรียนรู้สามอันแต่ละอันเป็นตัวแทนของการเรียนรู้จากการฝึกอบรมการเรียนรู้จากผู้อื่นและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานซึ่งเป็นกลไกในการช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.11.3 องค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70:20:10 ไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2559, น. 12) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย

70% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learning by Job Experience) ที่เน้นการเรียนแบบผู้ใหญ่เป็นรูปแบบการเรียนแบบไม่เป็นทางการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตามการเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริงทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว

20% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นที่ล้อมรอบตัวเราการเรียนรู้

แบบนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรงทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

10% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อทฤษฎีแนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

Lombardo and Eichinger (1996, p. 83) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70:20:10 ประกอบด้วย

ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวันการได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผานการสอนแนะการทำงานรวมกับเครือข่ายหรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Jennings and Heijnen (2015, p. 33) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70:20:10 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตร

O'Driscoll, Tony (2015, น. 32) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70:20:10 ประกอบด้วย

70% เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์การทำงาน

20% เรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำเพื่อการพัฒนา

10% เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการในรูปการเรียนการสอนในห้องเรียน

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70:20:10 ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 คืออัตราส่วนของการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ และ 3) ร้อยละ 10 คืออัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการอบรม

2.11.4 วิธีการพัฒนาบุคลากร

2.11.4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคากร

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545, น. 35) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะของมนุษย์โดยมีเป้าหมายระยะยาวเพื่อให้บุคคลและองค์กรมีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งครอบคลุมกิจกรรม 3 เรื่องคือ การอบรม การศึกษาและการพัฒนา

Killian (1989, น. 289) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากรหมายถึงการพัฒนาบุคลากรหมายถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ผลแก่องค์กรมากที่สุดมีกำลังกายกำลังใจมีสติปัญญามีความรู้ มีความสามารถและทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่จนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด

Swanson and Holton (2001, p. 101) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรเป็นการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
RAJABHAT NAKHONSAWAN UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะของมนุษย์โดยมีเป้าหมายระยะยาว เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญประสบการณ์ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.11.4.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สหชาติ ไชยรา (2544, น. 46) ได้เสนอความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญประสบการณ์ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Killian (1989, น. 189) ได้เสนอความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าองค์กรได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในเรื่องบุคคลนั้นเองลงทุนไปเท่าไรก็ควรได้รับผลตอบแทน

เท่านั้นหรือมากกว่าถ้าองค์กรต้องการให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ผลองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาฝีมือและความรู้พฤติกรรมนี้เป็นเสมือนการปฏิบัติตอบแทนซึ่งกันและกัน

Werner and Desimone (2009, p. 238) ได้เสนอความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นการพัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติการฝึกอบรมมุ่งผลระยะสั้นเน้นพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance) การพัฒนาเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ (Learning) ในระยะยาว

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติเพื่อสร้างความเจริญให้กับองค์กรเพราะการดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการทำงานเป็นหลักไม่ว่าองค์กรนั้นจะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แต่ยังต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เครื่องมือนั้นมาดูแลควบคุมจึงทำให้การทำงานสามารถเดินหน้าไปอย่างไม่มีปัญหา

2.11.4.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2548, น. 58) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม สุนทรียสนทนา
3. การหมุนเวียนงาน
4. การศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง
5. การออกศึกษาจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558, น. 48) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. เรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การฝึกปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่

พศิน แตงจวง (2558, น. 67) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง
2. การประชุม อบรม สัมมนา
3. การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมดูงานสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่
4. การฝึกปฏิบัติการ

Mondy and Noe (2005, p. 115) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การวางแผนศึกษาด้วยตนเอง
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การดูงานพัฒนาวางแผนและพัฒนาอาชีพการพัฒนาองค์กรและการประเมินผล
4. การฝึกปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการ นักการศึกษา สามารถสังเคราะห์วิธีการพัฒนาได้ ดังตารางที่ 2.7

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร	นักวิชาการ/นักการศึกษา				ความถี่
	นิสดารก์ เวชยานนท์ (2548, น. 58)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558, น. 48)	พิศิน แตงจวง (2558, น. 67)	Mondy และ Noe (2005, น. 115)	

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	4
2. การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓	4
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	4
4. การฝึกปฏิบัติการ	-	✓	✓	✓	3
5. การหมุนเวียนงาน	✓	-	-	-	1
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม สุนทรียสนทนา	✓	-	-	-	1

จากตารางที่ 2.7 ผู้วิจัยสังเคราะห์และผนวกรวมวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความถี่เป็น 1 ด้านการหมุนเวียนงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสุนทรียสนทนารวมกับการฝึกปฏิบัติการจึงสรุปวิธีการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การฝึกปฏิบัติการจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักการพัฒนาภาวะผู้นำผู้วิจัยนำองค์ประกอบของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมาศึกษารายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ ดังนี้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2552, น. 12) ได้เสนอความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองหมายถึงเทคนิคการพัฒนาบุคลากรขององค์การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและ มีศักยภาพในการทำงานสูงการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนนั้นองค์การจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูลเพื่อให้บุคลากรเลือกสื่อต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองได้ง่าย

พศิน แตงจวง (2558, น. 67) ได้เสนอความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองหมายถึงการศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ (Cognitive Skills) เพิ่มขึ้น

Dubrin (1995, p. 221) ได้เสนอความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองหมายถึงการพัฒนาตนเองหรือการทำความรู้จักตนเองโดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผู้บริหารอย่างเด่นชัดทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้ด้วยตนเองหมายถึงการศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการเพิ่มขึ้นเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภายนอกตัวผู้เรียนเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น

1.2 วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ ดังนี้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2552, น. 12) ได้เสนอวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ว่าศึกษาจากหนังสือภาษาไทย ต่างประเทศรายงานการประชุม CD VCD วารสารนิตยสารที่เกี่ยวกับงานคู่มือการปฏิบัติงานหนังสือพิมพ์เอกสารในงานที่เกี่ยวข้องเทปบันทึกแผ่นพับใบปลิวตัวอย่างชิ้นงาน Internet บทความรายงานการปฏิบัติงาน Internet ผลการวิจัยการเรียนผ่านดาวเทียมและ E-learning

ทิศนา แขมมณี (2557, น. 66) ได้เสนอวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย

1. วินิจฉัยความต้องการ
2. การตั้งเป้าหมาย
3. การวางแผนการเรียน
4. แสวงหาแหล่งความรู้
5. เลือกวิธีการเรียน
6. ประเมินผลการเรียนรู้

Knowles (1975, p. 176) ได้เสนอวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้
3. การระบุทรัพยากรในการเรียนรู้
4. การเลือกและใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม
5. การประเมินผลการเรียนรู้

Costa and Kallick (2004, p. 204) ได้เสนอวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย

1. การจัดการตนเอง
2. การตรวจสอบตนเอง
3. การเปลี่ยนแปลงตนเอง

กล่าวโดยสรุปวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเริ่มจากการวินิจฉัยความต้องการการตั้งเป้าหมายในสิ่งที่จะศึกษาเรียนรู้มีการวางแผนการเรียนแสวงหาแหล่งความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เลือกวิธีการเรียนและมีการประเมินผลการเรียนรู้

2. การศึกษาดูงาน

2.1 ความหมายของการศึกษาดูงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการศึกษาดูงานไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2550, น. 61) ได้เสนอความหมายของการศึกษาดูงานหมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานเป็นวิธีสะดวกและง่ายเช่นครูบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักงานดีพอก็ให้ศึกษาจากครูที่บรรจุมาก่อนหรือเป็นครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำเป็นต้น

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2554, น. 16) ได้เสนอความหมายของการศึกษาดูงานหมายถึงการมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งในช่วงเวลาสั้น ๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

ทิศนา แขมมณี (2557, น. 67) ได้เสนอความหมายของการศึกษาดูงานหมายถึง เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้บุคลากรไปสงเกตุการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง

กล่าวโดยสรุปการศึกษาดูงานหมายถึงการไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้น ๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศจากภายนอกองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 วิธีการศึกษาดูงาน

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอวิธีการการศึกษาดูงานไว้ ดังนี้

ศุภวัลย์ พลายน้อย (2553, น. 62) ได้เสนอวิธีการการศึกษาดูงาน ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์อะไร คือ โจทย์ที่ต้องการเรียนรู้
2. ขั้นดำเนินการ

   ใครคือผู้รู้

   ใครคือผู้ดำเนินการ

   ใครคือผู้ร่วม (ความหลากหลายของทักษะและประสบการณ์ของผู้ร่วม)

   กำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนในแต่ละช่วงเวลา 4 ช่วงหลักได้แก่

   1. ทีมเหย้า (เจ้าบ้าน) ให้ข้อมูลพื้นฐาน
   2. ทีมเยือน ซักถามสิ่งที่สงสัย
   3. ทีมเยือน เสนอมุมมอง
   4. ทีมเหย้า เจ้าบ้าน ทีมเยือน แลกเปลี่ยนความรู้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2554, น. 16) ได้เสนอวิธีการการศึกษาดูงาน ประกอบด้วย

1. การดูงานภายในองค์กรเดียวกันจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในรูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจขั้นตอนการเชื่อมโยงการทำงานของตนกับงานอื่นรวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนได้เป็นอย่างดีนอกจากนี้การดูงานจากองค์กรเดียวกันยังช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน

2. การดูงานภายนอกองค์กรจะช่วยทำให้บุคลากรเกิดมุมมองใหม่ ๆ เป็นการเสริมสร้างแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ในการทำงานทำให้บุคลากรมีแนวคิดใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงานขององค์กรภายนอกอีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากได้เห็นรูปแบบการทำงานขององค์กรอื่นอันนำไปสู่การจุดประกายให้บุคลากรเกิดการเปรียบเทียบรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานของตนเองกับองค์กรภายนอก

ลลิดา มาไพศาลทรัพย์ และคณะ (2557, น. 29) ได้เสนอวิธีการการศึกษาดูงาน ประกอบด้วย

1. การเตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน

2. เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายสำคัญในการศึกษาดูงานในแต่ละครั้งได้เตรียมความพร้อมในหัวข้อคำถามหรือสิ่งที่ต้องการศึกษามาล่วงหน้าเพื่อหาคำตอบ

3. ศึกษาดูงานเสร็จสิ้นควรมีกระบวนการต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ที่ได้มาจดบันทึกวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อนำมาประยุกต์กับงานของตนเองได้ตลอดจนเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้แก่ทีมหรือเพื่อนร่วมงานให้เกิดการพัฒนาต่อยอด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
DHANBURI RAJABHAT UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุปการศึกษาดูงานมี 2 ลักษณะคือการศึกษาดูงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กรโดยการศึกษาดูงานจะต้อง มี 1) การเตรียมความพร้อม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอด

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.1 ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552, น. 132) ได้เสนอความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึงการประชุมปรึกษาหารือศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานหรือเพื่อที่จะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมคิด บางโม (2554, น. 64) ได้เสนอความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึงการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงโดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐาน

ก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติอาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยสร้างคู่มือหรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นการปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 32) ได้เสนอความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึงการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เน้นการร่วมกันทำงานฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands on Training)

กล่าวโดยสรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึงการประชุมปรึกษาหารือหรือการอบรมเน้นการศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานโดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ

3.2 วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2551, น. 81) ได้เสนอวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย

1. การวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยกำหนดความต้องการขององค์กรระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงานระบุความต้องการทางการเรียนรู้กำหนดจุดมุ่งหมายสร้างหลักสูตรเลือกยุทธศาสตร์การอบรมจัดหาแหล่งทรัพยากรวางแผนดำเนินการและประเมินให้ข้อมูลกลับ

2. เตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยขออนุมัติโครงการจัดสถานที่จัดหาวัสดุอุปกรณ์การเลือกและแจ้งผู้เข้าอบรมกำหนดตัวเชิญเข้าอบรมและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินการอบรมให้ครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การเปิดโครงการ การปฏิบัติการโครงการไปจนกระทั่งการปิดโครงการอบรม

4. การประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ การประเมินโครงการโดยรวมและการประเมินติดตามผล

4.1 การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการเป็นการประเมินการเรียนรู้และการกระทำมักเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในบทเรียนที่สร้างขึ้นตามหลักสูตรของการฝึกอบรม การประเมินด้านวิชาการกระทำได้ใน 2 รูปแบบ คือ การประเมินย่อยและการประเมินรวม การประเมินย่อยคงกระทำในจุดต่าง ๆ ของโปรแกรมการเรียนและการกระทำในขณะที่โปรแกรมกำลังดำเนินอยู่ การประเมินแบบนี้ทำให้ผู้ให้การฝึกอบรมทราบว่าการเรียนและการกระทำที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

เหมาะสมเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร และหาทางเสริมแรงหรือปรับปรุงแก้ไขช่วยเหลือในส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้น

4.2 การประเมินรวม เป็นการประเมินการเรียนและการกระทำตอนสุดท้ายของโปรแกรมที่จะจัดต่อไปในอนาคต การประเมินรวมอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมก็ได้ หรือจะใช้การทดสอบหลังการฝึกอบรมก็ได้ ซึ่งเป็นการประเมินที่พักการเรียนรู้เท่านั้น นอกจากนั้นการประเมินควรรวมถึงการประเมินหรือผลผลิตและวิธีการทำหรือผลิตด้วย การประเมินโครงการอบรมโดยรวม เป็นสิ่งที่ควรกระทำนอกเหนือไปจากประเมินโปรแกรมในด้านวิชาการ ประกอบด้วยการประเมินการจัดโครงการในด้านวัตถุประสงค์ของการจัดอบรม สถานที่การบริการ สวัสดิการ กระบวนการประชุมและเพื่อให้การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่การฝึกอบรมโครงการในโอกาสต่อไป

4.3 การประเมินติดตามผลเป็นการประเมินภายหลังที่การอบรมได้เสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่ง ผู้ติดตามดูว่า ผู้รับการฝึกอบรมได้ประโยชน์จากการประชุมเชิงปฏิบัติการประการใดบ้างมากน้อยเพียงใด ในเรื่องอะไรและความต้องการที่หน่วยงานฝึกอบรมจะช่วยผู้รับการฝึกอบรมเหล่านั้นต่อไปอย่างไร

รสสุคนธ์ มกรมณี (2549, น. 39) ได้เสนอวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย

1. เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และปรับปรุงงาน

2. เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม ส่วนนี้เป็นการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะหารือ อภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่ หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สองจะอาศัยเนื้อหาสาระหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 34) กล่าวถึง ได้เสนอวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย

1. เรื่องของการประชุมเชิงปฏิบัติการต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนกำหนดภารกิจสิ่งที่ต้องปฏิบัติในการอบรม

2. จุดมุ่งหมาย มุ่งที่จะเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเรื่องนั้น ๆ อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

3. บุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรที่เป็นวิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการปฏิบัติในที่การอบรมเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและกำกับดูแล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHA NAKHON UNIVERSITY

การฝึกหรือปฏิบัติการและบุคลากรที่เป็นผู้เข้าการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกหรือเป็นผู้ที่จะลงมือปฏิบัติการเป็นผู้ที่จะนำผลจากการอบรมไปใช้ในการทำงานจริง

4. การเตรียมการทางด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์ข้อมูลเอกสารคู่มือการปฏิบัติเพื่อใช้ในการฝึกปฏิบัติหรือปฏิบัติในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

5. การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญของการอบรมที่ผู้เข้าประชุมทุกคนจะได้รับการฝึกได้ทดลองปฏิบัติ หรือได้ลงมือปฏิบัติงาน

6. ผลงานการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกผู้ปฏิบัติงานผลงานที่ได้จากการอบรม คือ ทักษะและความรู้ความสามารถของผู้เข้าประชุมถ้าการประชุมมีจุดมุ่งหมายที่จะร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งผลที่ได้จากการประชุมก็เป็นสิ่งที่ผู้เข้าประชุมจะนำไปใช้ในการทำงานจริง

7. การประเมินผลควรจะได้มีการประเมินอย่างน้อย 3 ด้านคือประเมินกระบวนการในการประชุมเชิงปฏิบัติการประเมินผลงานที่ได้จากการร่วมกันปฏิบัติในการประชุมเชิงปฏิบัติการและประเมินการนำผลงานที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการทำงานจริง

กล่าวโดยสรุปวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยเรื่องของการประชุมเชิงปฏิบัติการจุดมุ่งหมายบุคลากรและวิทยากร การเตรียมการทางด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลเอกสาร คู่มือการปฏิบัติการปฏิบัติผลงานและการประเมินผล

4. การฝึกปฏิบัติการ

4.1 ความหมายของการฝึกปฏิบัติการ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายหมายของการฝึกปฏิบัติการไว้ ดังนี้

อำนวย แสงสว่าง (2540, น. 50) ได้เสนอความหมายหมายของการฝึกปฏิบัติการหมายถึงวิธีฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความคุ้นเคยกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการประกอบอาชีพโดยตรงและสามารถศึกษาหาความรู้เทคนิคและประสบการณ์จากการทำงานการประสานงานร่วมกับบุคคลทุกระดับและหลายอาชีพได้มีโอกาสที่ศึกษาหาความรู้เทคนิคและประสบการณ์จากการใช้อุปกรณ์เครื่องมือหรืองานด้านบริการ

จำนรรจ์ บุญศิริ (2543, น. 38) ได้เสนอความหมายหมายของการฝึกปฏิบัติการหมายถึงความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

สิทธิชัย สุวรรณประทีป (2550, น. 65) ได้เสนอความหมายหมายของการฝึกปฏิบัติการหมายถึงงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันโดยต่างก็เป็นเหตุและเป็นผลซึ่งกันและกันกล่าวคือเมื่อบุคคลมีศักยภาพย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันถ้าบุคคลได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปฏิบัติงานที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ย่อมก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปการฝึกปฏิบัติการหมายถึงวิธีฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความคุ้นเคยกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการประกอบอาชีพโดยตรงและสามารถศึกษาหาความรู้เทคนิคและประสบการณ์จากการทำงานการประสานงานร่วมกับบุคคลทุกระดับทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการได้ย่อมก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 วิธีการฝึกปฏิบัติการ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอวิธีการฝึกปฏิบัติการไว้ ดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2549, น. 63) ได้เสนอวิธีการบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองอันได้แก่การประเมินภูมิหลังประสบการณ์ความรู้ความสนใจความต้องการความถนัดและความสามารถของตนเองโดยอาจใช้แบบประเมินตนเองสำหรับการพัฒนาอาชีพ

2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กรที่สังกัดอยู่

3. กำหนดเป้าหมายอาชีพ

4. กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

5. ลงมือกระทำตามแผนการ

6. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545, น. 55) ได้เสนอวิธีการฝึกปฏิบัติการ ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกงานที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงเลือกงานที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงควรเริ่มที่การสำรวจจุดที่ควรปรับปรุง าสาเหตุที่ทำให้การทำงานบกพร่องหรือตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงงานที่สมควรปรับปรุงได้แก่งานที่ใช้บุคลากรจำนวนมากงานที่มีของเสียเกิดขึ้นงานที่ใช้แรงงานหนักงานที่ต้องใช้วัตถุดิบราคาแพงงานที่มีอันตรายงานที่มีต้นทุนการผลิตสูงงานที่ติดขัดประจำงานที่ต้องทำงานล่วงเวลางานที่ล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดและงานที่น่าเบื่อหน่าย

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาให้มากที่สุดซึ่งต้องวิเคราะห์งานอย่างละเอียดโดยพิจารณาในผลงานที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบและจดบันทึกสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือพบเห็นอย่างครบถ้วนวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันว่ามีจุดบกพร่องที่ใดเพื่อจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกันอาจมีการใช้แผนภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเคลื่อนไหวของกระบวนการและแสดงถึงการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจนหรือสัญลักษณ์เพื่อให้มีความเข้าใจไปทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ขั้นตอนการประเมินงานและวิธีการปฏิบัติงานที่บกพร่อง วิเคราะห์ความไม่มีประสิทธิภาพของวิธีการปฏิบัติงาน ในแต่ละขั้นตอนและพิจารณาตัด ลด หรือเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดวิธีการใหม่เป็นการพิจารณาความเป็นไปได้ของวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งองค์ประกอบสำคัญของวิธีการปฏิบัติงานได้แก่การกำจัด (Eliminating) การรวม (Combining) การจัดลำดับใหม่ (Rearranging) และการทำให้ง่าย (Simplifying) ซึ่งบุคลากรต้องเรียนรู้ว่าควรใช้วิธีการปฏิบัติงานวิธีใดเหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่บกพร่องและไม่มีประสิทธิภาพมีการเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่เพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 5 ขอความเห็นชอบเป็นขั้นตอนบุคลากรขอความเห็นชอบต่อเพื่อนร่วมงานหรือเป็นขั้นตอนที่หัวหน้างานให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานร่วมกนโดยมีการชี้ให้เห็นถึงผลที่จะได้รับทั้งข้อดีข้อเสียและผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อใช้วิธีการนี้

ขั้นตอนที่ 6 การปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่และติดตามผลการอนุมัติให้ทำตามวิธีการใหม่ที่ปรับปรุงและติดตามผลว่าช่วยให้การปฏิบัติงานพัฒนาขึ้นหรือไม่มีการให้ความร่วมมือของบุคลากรปฏิกิริยาของบุคลากรโดยเฉพาะผลกระทบด้านคุณภาพของงานหรือเวลาการติดตามผลงานจะทำให้สามารถพัฒนาจุดที่บกพร่องต่าง ๆ ของวิธีการใหม่ให้ดีขึ้นตามผลที่คาดคิดไว้ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ยุดา รักไทย และวีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2545, น. 49) ได้เสนอวิธีการฝึกปฏิบัติการประกอบด้วย

1. การวางแผนการปฏิบัติงานการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นช่วงที่ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในระดับบุคคลเพื่อให้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานที่ได้สอดคล้องและส่งผลต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง

2. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานและการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานแล้วผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้เวลาตลอดรอบการประเมินเป็น

โอกาสในการติดตามดูแลให้คำชมเชยคำปรึกษาการสอนงานการสังเกตปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขร่วมถึงการติดตามดูผลงานความสามารถทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วย

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินเพื่อให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรอยู่ในระดับใดเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาด้านต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลหรือการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานวิธีการทำงานหรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปการฝึกปฏิบัติการประกอบด้วยการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานการนิเทศติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.12 สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 6) ได้เสนอสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

1. ปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำดังจะเห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 2 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กนักเรียนต่ำกว่า 300 คน มีจำนวนร้อยละ 2 อยู่ในระดับปรับปรุงร้อยละ 60 7.91 อยู่ในระดับพอใช้และร้อยละ 29.99 อยู่ในระดับดีและเมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นให้ทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดอื่น

2. ปัญหาด้านการบริหารจัดการสภาพบริบทของการคมนาคมที่ผ่านมาครับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนักรัฐบาลจึงจำเป็นจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประชากรที่อาศัยอยู่แต่ปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลงเนื่องจากการคมนาคมสะดวกขึ้นประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลการทำให้โรงเรียนขนาด ปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ อยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญอยู่บนภูเขาสูงบนเกาะนักเรียนมีปัญหาในการเดินทางนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนและปัญหาอีกประการหนึ่งคือการอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองไปรับจ้างทำงานต่างถิ่นทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

3. ปัญหาด้านการเรียนการสอนพบว่าครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและมีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้นครูสอนไม่เต็มเวลาเต็มความสามารถพ่อกูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมากหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัดซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อยคือเทคโนโลยีและสื่อสารมีใช้อย่างจำกัดและที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็กประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

5. ปัญหาที่เด่นอีกประการหนึ่งของโรงเรียนขนาดเล็กคือการขาดแคลนคู่ทั้ง ๆ ที่อัตราส่วนครูต่อนักเรียนของทั้งประเทศก็ไม่ต่างจากอัตราส่วนของประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายจำนวนครูไม่ครบชั้นครูไม่ครบตามรายวิชาเอกต้องใช้คู่ยาอีกอย่างหนึ่งไปสอนอีกอย่างหนึ่งมีปัญหาครูย้ายออกบ่อยครูขาดขวัญและกำลังใจและครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

วลัยพร แสงนภาบวร (2558, น. 112) ได้เสนอว่าการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กควรสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านวัดโรงเรียนและสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ร่วมกันของคนในชุมชนคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้นกล่าวโดยสรุปสภาพปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กประกอบคุณภาพการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำปัญหาด้านการบริหารจัดการปัญหาด้านการเรียนการสอน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็กประชากรมีฐานะยากจนและการขาดแคลนครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.13 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.13.1 บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 10) ได้เสนอบริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไว้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณ

สถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ.2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ.2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอพล อำเภอโนนศิลา อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่ และอำเภอหนองสองห้อง โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตั้งอยู่ที่อำเภอพล (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98ง หน้า 57 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง ดังนี้

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 รวมจำนวนทั้งหมด 182 โรงเรียน ประกอบไปด้วย

1. โรงเรียนในอำเภอพล มีทั้งหมด มี 54 โรงเรียน
2. โรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง มีทั้งหมด มี 63 โรงเรียน
3. โรงเรียนในอำเภอแวงใหญ่ มีทั้งหมด มี 20 โรงเรียน
4. โรงเรียนในอำเภอแวงน้อย มีทั้งหมด มี 27 โรงเรียน
5. โรงเรียนในอำเภอโนนศิลา มีทั้งหมด มี 18 โรงเรียน

โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. วิสัยทัศน์ “ครูมุ่งมั่น ปั้นคุณภาพ”
2. นโยบายโรงเรียนคุณภาพ คือ คุณภาพสิ่งแวดล้อมคุณภาพครูและบุคลากรและคุณภาพนักเรียน
3. ค่านิยมร่วม FIT คือ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ปฏิบัติเป็นทีม

พันธกิจ ประกอบด้วย

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้า ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

7. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

8. ให้บริการรวดเร็ว ทันใจ ฉับไว มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมืองมีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความรู้มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจาเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT PHRANAKHON SI AYUTTHAYA UNIVERSITY

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษามีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมีการกากับ ติดตาม ประเมินผลมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

8. มีระบบบริการที่รวดเร็ว โปร่งใส ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปบริบททางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอพล อำเภอโนนศิลา อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่ และอำเภอหนองสองห้องมีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง (Stand Alone Scholl) รวมทั้งหมด 127 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546 โดยการบริหารจัดการเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพนักเรียน 2) คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร 3) คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) คุณภาพการบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.13.2 สภาพปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 18) ได้เสนอสภาพปัญหาของสภาพปัญหาของการพัฒนาเครือข่ายไว้ดังนี้

จากเอกสารรายงานแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า มีสภาพปัญหาของการบริหารจัดการคล้าย ๆ กันสรุปได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม

1.2 ขาดแคลนหนังสือเรียนหนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

1.3 ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างใช้สื่อการเรียนการสอนและขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม

1.4 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ

1.5 นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน

1.6 พื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก

2. ด้านบุคลากร

2.1 บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนักสอนหลายระดับหลายรายวิชา

2.2 ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงทำงานไม่มีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร

2.3 บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ

2.4 ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอนเช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ

2.5 บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเดือนจ้างเหมาตามปีงบประมาณ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องของงานที่ทำ

2.6 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อย

2.7 สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะ สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้กับบุคลากรมีน้อยครูประสบปัญหาการเดินทางที่ไกล มีความยากลำบาก ไม่สะดวก ทำให้เกิดความเครียดและความกังวลใจหลายประการ

3. ด้านอาคารสถานที่สื่อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์

3.1 สภาพอาคารเก่าชำรุดทรุดโทรเนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานานขาดความปลอดภัย

3.2 ขาดห้องปฏิบัติการ

3.3 ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อการการเรียนการสอนที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ฯลฯ

4. ด้านการบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
NAKHON SAWAN RAJABHAT UNIVERSITY

4.1 ชุมชนผู้ปกครองมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร

4.2 การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงานโครงการมาใช้วางแผนปรับปรุงพัฒนางานยังมีน้อย

4.3 การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของครูและโรงเรียน

4.4 ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4.5 ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

4.6 การจัดสอนแทนไม่มีประสิทธิภาพเพราะมีครูจำนวนน้อย เนื่องจากจำนวนครูและงบประมาณขึ้นกับจำนวนนักเรียน

กล่าวโดยสรุปสภาพปัญหาของของการพัฒนาเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง 17 ศูนย์ ขับเคลื่อนแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กขาดบุคลากรและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนจึงต้องมีการวางแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นรูปธรรมมีการขับเคลื่อนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจริงจังเป็นรูปธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.14 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.14.1 งานวิจัยในประเทศ

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559, น. 328) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ

การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแบบสอบถามระดับการปฏิบัติการจัดการเครือข่ายความร่วมมือและการจัดการเครือข่ายความร่วมมือที่พึงประสงค์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าดัชนีค่าสอดคล้อง (IOC) และการประเมินความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีส่วนร่วมด้านความไว้วางใจ ด้านการสร้างความตระหนักร่วม ด้านการสร้างพันธกรณี ด้านการตัดสินใจร่วม และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมผลการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าองค์ประกอบของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือมีความเหมาะสมและสอดคล้องในทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างพันธกรณีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านการตัดสินใจร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและความต้องการจำเป็น คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนมีค่าสูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมร่วม

ทัศพร ปูมสีดา (2559, น. 205-213) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 375 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 608 คน คิดเป็นร้อยละ 81.07 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ $PNI_{Modified}$ ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 2 แนวคิด ได้แก่ 1.1) การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป 1.2) คุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้นสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้านส่วนค่าความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารงาน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด เมื่อพิจารณาตามคุณภาพการศึกษา พบว่า ด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มี 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) เร่งพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 2) พัฒนาการบริหารงบประมาณด้านการขยายเครือข่ายความร่วมมือในการระดมทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) พัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และมี 8 กลยุทธ์รอง 34 วิธีดำเนินการ

จิรภัทร มหาวงค์ วิทยา จันทร์ศิลาและทำรงลักษณ์ เอื้อนครินทร์ (2559, น. 114-127) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง 2) การสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงและ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในการนำรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงไปใช้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมหลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผลและหลักความรับผิดชอบ 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายประกอบด้วยคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบทบาทหน้าที่คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คณะกรรมการระดับกลุ่มเครือข่าย และบทบาทหน้าที่คณะกรรมการระดับกลุ่มเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย ความร่วมมือในการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ความร่วมมือการจัดการเรียนรู้และ ความร่วมมือการใช้แหล่งเรียนรู้และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร

การประสานงาน การดำเนินงาน และการปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นสูงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนพื้นที่สูงมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อ่อนจันทร์ นุชบูรณ์ (2559, น. 209) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 29 คน แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มแรก 21 คน สำรวจความคิดเห็นตามเทคนิกเดลฟาย (Delphi Technique) ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่สอง 8 คน ได้รับการสัมภาษณ์ด้วยสนทนากลุ่มและประเมินความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 136 คน เลือกโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตอบแบบสอบถามความคิดเห็นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือโรงเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรศาสนา 2) รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ใช้หลักการบริหารจัดการเครือข่าย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโรงเรียน ด้านผู้ปกครอง ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านชุมชนและองค์กรศาสนา พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านชุมชน รองลงมาคือ ด้านองค์กรศาสนา ด้านโรงเรียน ด้านผู้ปกครองและด้านคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนการประเมินความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 136 คน ถึงความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และเห็นว่ารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

นพปฎล บุญพงษ์ (2560, น. 187) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ 3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 2 สร้างและปรับปรุงรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 126 คนเพื่อการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน เพื่อปรับปรุงรูปแบบและขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 126 คน ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 คือแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาขั้นตอนที่ 2 คือ เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มและขั้นตอนที่ 3 คือ แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ทั้งในเรื่องคุณลักษณะของรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 5 ข้อย่อย 2) โครงสร้างของเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 10 ข้อย่อย 3) บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 12 ข้อย่อย 4) คณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 12 ข้อย่อย 5) การบริหารงานของเครือข่ายสถานศึกษามีรายละเอียด 9 ข้อย่อย และ 6) การระดมทรัพยากร มีรายละเอียด 9 ข้อย่อย

นริศ ภูอาราม (2560, น. 229-230) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 3) พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 4 ศึกษาผลการนำระบบไปใช้ การวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบของระบบ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1,137 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ระยะที่ 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินระบบ จำนวน 9 คน และระยะที่ 4 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนจำนวน 50 คน และครู จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบประเมิน

แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักสูตร ครูผู้บริหาร นักเรียน ทรัพยากร และเครือข่าย ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวิธีสอนการกำหนดสื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ด้านผลผลิต ประกอบด้วย นักเรียน และครู ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานและข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 2. สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการทำงานผ่านหน่วยระบบย่อย 7 หน่วยระบบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การกำหนดเนื้อหา 4) การกำหนดวิธีสอน 5) การกำหนดสื่อการเรียนรู้ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ 7) การประเมินผล 4. ผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกคน 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และ 4) ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พงศกร อดุลพิทยาภรณ์ (2560, น. 170) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 120 คนลงมา) จำนวน 147 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 108 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ 108 คน รวม 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมากโดยด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนากระบวน

การเรียนรู้รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตร และการวัดผล ประเมินผลแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีทั้งหมด 5 แนวทาง 17 แนวทางย่อย และ 41 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มี 3 แนวทางย่อย และ 10 วิธีดำเนินการ 2) การพัฒนาหลักสูตร มี 2 แนวทางย่อย และ 4 วิธีดำเนินการ 3) การวัดผล ประเมินผล มี 2 แนวทางย่อยและ 5 วิธีดำเนินการ 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มี 2 แนวทางย่อยและ 5 วิธีดำเนินการ และ 5) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ มี 8 แนวทางย่อย และ 17 วิธีดำเนินการ

นฤมล ฤทธิแสง (2561, น. 149-156) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารกลุ่มเครือข่าย 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารกลุ่มเครือข่าย สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 3) พัฒนาแนวทางการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของเครือข่าย และประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกลุ่มเครือข่าย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูซึ่งเป็นคณะกรรมการเครือข่ายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 214 คน จาก 107 โรงเรียน 14 เครือข่ายและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของเครือข่าย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 25 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร การเสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย และการกำกับดูแลและการประสานงานกลุ่มเครือข่าย 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด และ 59 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

กริช ธีรางศุ (2563, น. 145-146) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของเครือข่ายความร่วมมือศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของเครือข่ายความร่วมมือ และแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างคือ บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 398 คน ได้มาโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของเครือข่ายความร่วมมือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของเครือข่ายความร่วมมือ และแบบประเมินและแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดเครือข่ายความร่วมมือมี 4 องค์ประกอบ 34 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการบริหารจัดการเครือข่าย 3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์พบว่า จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีแบบสอบถามและจากการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อใช้ออกแบบแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์ โดยผ่านการตรวจสอบและเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมี 4 องค์ประกอบ 36 ตัวชี้วัดซึ่งพบว่าแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากปัจจุบันที่มีความสับสนในองค์กรยังมีให้เห็น

จัตุพร บุญระดม พิกุล ภูมิโคกรักษ์ และศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2563, น. 39-45) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ และความต้องการจำเป็นในการบริหารเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการดำเนินการวิจัย วิธีการวิจัยเป็นแบบผสมพหุระยะมี 4 ขั้นตอนคือ (1) การศึกษาการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษา

สภาพและความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาโดยใช้แบบสอบถามกับผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (3) การสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาโดยตรวจสอบรูปแบบจากการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน (4) การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบและประเมินประโยชน์รูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ แล้วประเมินความเป็นประโยชน์โดยแบบสอบถามกับผู้อำนวยการโรงเรียน 40 คน เครื่องมือในการวิจัยมี 3 แบบ คือ แบบสัมภาษณ์แบบสอบถามสภาพและความต้องการจำเป็น และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของคู่มือและประเมินประโยชน์ ของรูปแบบ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจากทั้ง 7 เขต จำนวน 297 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพและความต้องการจำเป็นมีการบริหารเครือข่ายในสถานศึกษาทั้ง 7 เขต (2) รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาและองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา มี 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างและระบบบริหาร การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ และผลสำเร็จ 3) ผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2.14.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mei (1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายมัธยมศึกษาในปีค.ศ. 1989-1990 จากการรายงานของ OREA ซึ่งในรายงานนี้ได้จากการประเมินผลประสิทธิภาพและความเท่าเทียมกันของการใช้สิทธิร่วมในแผนการเรียนที่จัดเป็นกลุ่มของเมืองนิวยอร์ค ในปี ค.ศ.1988-1989 แผนการเรียนเป็นกลุ่มประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 13 โรงเรียน ที่มาจากกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายต่าง ๆ ที่จัดหลักสูตรเกี่ยวกับอาชีพในแต่ละโรงเรียนมีการบริหารโดยผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ จุดมุ่งหมายของแผนการเรียน คือ 1) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่านักเรียนได้รับความเท่าเทียมกันในการเข้าเรียนแผนการเรียนแบบพิเศษและแผนการเรียนที่นักเรียนเลือกได้จากการจัดหลักสูตรเป็นแบบเดียวกันระหว่างโรงเรียนตามความสนใจของผู้เรียน 2) เพื่อพัฒนาความสนใจเป็นพิเศษของนักเรียน วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการของทั้ง 13 โรงเรียน และสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40 คน โดยทางไปรษณีย์การสัมภาษณ์ส่วนใหญ่พบว่า แผนการเรียนนี้ได้บรรลุเป้าหมายและส่วนร่วมมือของสมาชิกในกลุ่มเป็นไปอย่างน่าพอใจ โดยมีข้อเสนอแนะว่าแนวทางการจัดแผนการเรียนควรมีความชัดเจน ควรกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในด้านการจัดองค์กรกลุ่มและระบบการสื่อสารควรเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ของแผนการเรียนให้กับนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ทำการศึกษาก่อนล่วงหน้า

และควรมีการพิจารณาถึงทัศนคติและความสนใจของนักเรียนในการที่จะกลั่นกรองนักเรียนให้เข้าเรียนในระบบนี้

Griffin (2000, p. 128) ไดศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดโครงสรางโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดโครงสรางทางการบริหารซอนอยูในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ วาโรงเรียนขนาดเล็กนี้จะดำเนินการไดดีถาดำเนินการตามขั้นตอน 8 ขั้นตอน คือ (1) สรางความสัมพันธระหวางโรงเรียนกับชุมชน (2) ใหโรงเรียนไดมีโอกาสในการสรรหาครูดวยตนเอง (3) เนนหลักสูตรเกี่ยวกับการเตรียมตัวครูและเตรียมการเรียนการสอน (4) เนนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาที่หลากหลาย (5) จัดตารางการเรียนการสอนแบบยืดหยุนตามกิจกรรมการเรียนการสอน (6) ครูจัดการเรียนการสอนโดยการคำนึงถึงเปาหมายของโรงเรียน (7) ครูมีสวนรวมในการตัดสินใจของโรงเรียน (8) การวัดและการประเมินผลดำเนินการอยางตอเนื่องและเนนที่ผลลัพธที่เกิดกับตัวนักเรียน

Burstein, Joyce (2001, p. 138) ได้ศึกษาเครือข่ายของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ในเขตเมืองนครลอสแองเจลิส โดยศึกษาครูใหม่ที่ทำหน้าที่การสอนมา 2 และ 3 ปีแล้วด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ครูใหม่ เพื่อนครู ครูพี่เลี้ยง (Mentors) และครูใหญ่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงเครือข่ายกลยุทธ์อย่างไม่เป็นทางการที่ครูใหม่ใช้ในการสร้างเครือข่ายบทบาทของครูในการส่งเสริมเครือข่าย บทบาทของเครือข่ายในวัฒนธรรมของโรงเรียน

Callan and Ashworth (2004, p. 234) แห่งมหาวิทยาลัย Queensland ประเทศออสเตรเลียได้ศึกษาวิจัยเรื่องความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษาคือข้อมูลภูมิหลังผู้ตอบคาถาม (Background Information) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment Factors) รูปแบบการฝึกงาน (Training Model) ปัญหาบุคลกร (People Issues) ลักษณะความร่วมมือ (Background Characteristics) และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (Partner-ships between Institutions and Industry Employers) ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติความสัมพันธ์ระหว่างกัน และนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ นโยบาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การ

Jones and Hopper (2006, p. 155) ได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาการนำร่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาเหตุเนื่องจากการจัดการศึกษาของรัฐใน Arizona ไม่มีจุดเด่น ไม่มีชื่อเสียง คณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้ปกครองรัฐนิ่งเฉยมีความไม่ลงรอยในระบบการเมืองของรัฐซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง คณะกรรมการในการจัดการศึกษาของรัฐ Arizona จึงได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง Department of Education เพื่อมาดำเนินการให้การศึกษาดีขึ้น ซึ่งโรงเรียนได้เผชิญปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลง การขาดแคลนเงินทุน นักเรียนต้องออกกลางคัน ขาดแคลนครูจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และขาดอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและรัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการจัดหาครูที่มีคุณภาพมีใบประกอบวิชาชีพแต่ก็เป็นเรื่องลำบากที่จะหาครูที่มีคุณภาพมีการรับรอง Department of Education ของรัฐ Arizona จึงได้รวบรวมปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้ดำเนินโครงการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดการยอมรับโดยมีการออกระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นการยอมรับโดยคณะกรรมการการศึกษาของรัฐ โครงการที่ดำเนินการนี้มีเป้าหมายที่ต้องดำเนินการให้ได้ 2 เรื่องคือ 1) เพื่อรับรองครูผู้สอนที่ผ่านกระบวนการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 2) เพื่อนำเสนอวิธีการที่ผ่านการพิสูจน์ให้เห็นผลสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการการวิจัยนี้ดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของโครงการนำร่องที่อยู่ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยของรัฐในพื้นที่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการประเมินสภาพจริงจากผลงานและความสามารถ การสัมภาษณ์ของสมาชิกในโครงการและการประเมินทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาในโครงการนี้ ข้อตกลงสำหรับการประเมินผลที่เป็นระบบมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษาและเพิ่มคุณค่า ยกระดับการดำเนินงานของโครงการให้มีคุณภาพและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการคัดเลือกและกลั่นกรองผู้เชี่ยวชาญของรัฐเพื่อให้เกิดการยอมรับในกระบวนการดำเนินงานของโครงการ

Ribchester and Edwards (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กได้นั้น การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้างที่จะเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนที่กำลังเติบโตและมีจำนวนน้อยในกลุ่มวิธีนี้ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยเพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาที่เป็นผลลบจากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา และเพื่อลดการแข่งขันในด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียนทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ประสานงานเครือข่ายที่มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเจริญเติบโต สุดท้ายเป็นผลทำให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังเน้นความโรงเรียนซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
DHANBURI RAJABHAT UNIVERSITY

Norwich and Evans (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการเป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป พบว่า มีหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษด้านการศึกษาโดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัยและยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วยทั้งในด้านบวกและด้านลบการศึกษาครั้งนี้ได้ การศึกษาครั้งนี้ได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผลซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนาและผดุงไว้ซึ่งความช่วยเหลือเป็นพิเศษทางด้านการศึกษาและส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและการผสมผสานความคิดซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบันนัยสำคัญที่นำเสนอคือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่นัยสำคัญทางสถิติและมีองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในเวลาอันเหมาะสม แต่ในขณะเดียวกันให้คำนึงถึงความเสี่ยงและข้อจำกัดของ

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสร้างเครือข่ายของโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน มีคณะกรรมการบริหารจัดการตามโครงสร้างที่กำหนดมีกิจกรรมทั้งทางวิชาการและนันทนาการหรืออื่น ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นนวัตกรรมในการบริหารจัดการด้านศึกษาอย่างหนึ่งเพื่อพัฒนาการคุณภาพศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพทัดเทียมโรงเรียนขนาดใหญ่หรือโรงเรียนเขตพื้นที่ในเมืองที่มีความพร้อมทั้งบุคลากรและทุนทรัพย์ และมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนขององค์กรต่าง ๆ ในบริบทแห่งสถานศึกษานั้น ๆ ตามบทบาทหน้าที่เป็นการเชื่อมโยงการพึ่งพิงอาศัยกัน การแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการศึกษา สามารถดำเนินการ งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคลงานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลดีอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและสากล จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก เห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3 มีองค์ประกอบสำคัญทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 3) พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการและ 5) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่สมบูรณ์ เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่และนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.15 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบงชี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน

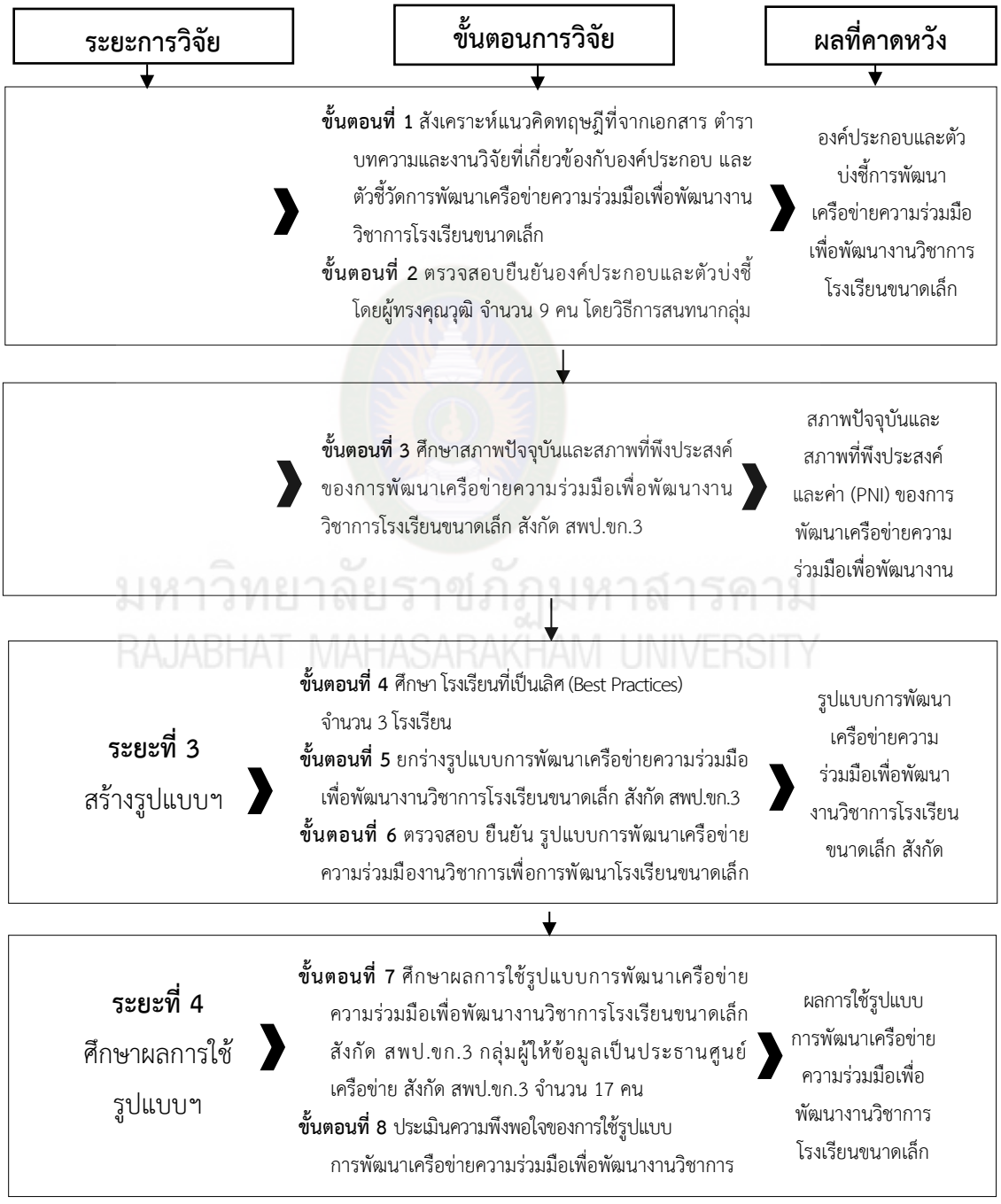
ขั้นตอนที่ 5 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบ ยืนยัน รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 7 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 8 ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการในแต่ละระยะและขั้นตอน ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 3.1 กรอบกระบวนการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

1. คำถามการวิจัย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

3. เป้าหมาย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในการนำไปสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

การวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ทำการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี ประกอบด้วย

4.1 ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ตำแหน่ง รองคณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4.4 ดร.สุภีร์ สีพาย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

4.5 ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.6 นายเดชา การรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

4.7 ดร.สมพงษ์ อาสสาภัย ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองแวงตอตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารสถานศึกษา

4.8 ดร.ภาวนี อิสรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนโรงเรียนชุมชน หนองสองห้องคุรุราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา

4.9 นางสาวบุษบา นาหก ตำแหน่ง ประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 หนองเม็กหันโจด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ประเภทของเครื่องมือ

5.1.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

5.1.2 แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้

5.2 ลักษณะของเครื่องมือ

5.2.1 แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

5.2.2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

5.3.1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 54)

5.3.1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

5.3.1.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

5.3.1.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังรายชื่อต่อไปนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน คุณวุฒิ (กศ.ด.) การวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เทิดศักดิ์ สุพันดี คุณวุฒิ (ปร.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

3) อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ คุณวุฒิ (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักการการบริหารการศึกษา

4) ดร.สมหวัง พันธะลี คุณวุฒิ (ปร.ด.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะนิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา

5) ดร.กิตติวัฒน์ ธนพัฒน์โยธิน คุณวุฒิ (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก จังหวัดขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักการการบริหารการศึกษา

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 1.00

5.3.1.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3.1.6 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบบันทึกฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.2 แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

5.3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

5.3.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

5.3.2.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

5.3.2.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00

5.3.2.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3.2.6 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

7. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศรวมทั้งสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตและฐานข้อมูลต่าง ๆ ทั้งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 เวลา 09.30 น.-12.00 น. รูปแบบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Meet โดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม และซองสีน้ำตาลติดแสตมป์สำหรับผู้เชี่ยวชาญส่งกลับ ส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 9 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้กลับคืนจากการติดตามของผู้วิจัยได้ 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แปลความหมายตามเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยกลาง (Midpoint) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. คำถามการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. เป้าหมาย

ได้ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 180 โรงเรียน จาก 5 อำเภอ จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 180 คน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 180 คน รวม จำนวน 360 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2564, น. 16)

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 186 คน จาก 5 อำเภอ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของเคจซีมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 102) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน ดังตารางที่ 3.1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของเคจซีมอร์แกน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ผู้บริหารสถานศึกษา	180	93
ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	180	93
รวม	360	186

4.2.2 ผู้วิจัยคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาโดยใช้สูตร (Yamane, 1973, p. 78) และหน่วยการสุ่มเป็นอำเภอโดยใช้การสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

อำเภอ	จำนวน (โรงเรียน)	ประชากร (N)		กลุ่มตัวอย่าง (n)	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
พล	52	52	52	27	27
แวงน้อย	27	27	27	14	14
แวงใหญ่	20	20	20	10	10
หนองสองห้อง	63	63	63	33	33
โนนศิลา	18	18	18	9	9
รวม	180	180	180	93	93
โดยรวม	180	360		186	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

5.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

5.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

5.3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปโดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) $I = Importance$

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00

5.3.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปทดลอง (Try Out) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มที่มีลักษณะให้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 15 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20–1.00 มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α –Coefficient ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เกณฑ์ที่กำหนดคือตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

เท่ากับ 0.92 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.56-0.88

5.3.7 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระหว่าง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

7. วิธีดำเนินการ

นำข้อมูลจากระยะที่ 1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก มาเป็นกรอบสร้างแบบสอบถามในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1.1 ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยประเภทตำแหน่งวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในกลุ่มที่มีลักษณะให้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลจากลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Google Form

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) รายข้อ รายด้านและโดยรวมโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแปลความหมายตามเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยกลาง (Midpoint) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3 การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น โดยใช้หลักสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\left(PNI_{Modified}\right) = \left(I - D\right) / D \qquad (3\text{-}1)$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ แทน ดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

$I = Importance$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

$D = Degree\ of\ Success$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูงแสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. คำถามการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีลักษณะอย่างไร

2. วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. เป้าหมาย

การใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 4 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและตัวแทนครูโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายต่าง ๆ ที่มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ที่มีคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สูงกว่าระดับประเทศ 3 ปี ต่อเนื่อง คือ ปีการศึกษา 2561-2563 ได้แก่

4.1.1 โรงเรียนบ้านวังคูณ ศูนย์พัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาที่ 8 หนองเม็กหันโจดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4.1.2 โรงเรียนบ้านดอนดู่ ศูนย์พัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาที่ 12 ป่าปอดอนดู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4.1.3 โรงเรียนบ้านโคกพะงาบ ศูนย์พัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

4.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 6 ได้แก่ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา มีวิทยะฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี ดังนี้

4.2.1 ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ตำแหน่ง รองคณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4.2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4.2.4 รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4.2.5 ว่าที่ ร.ต.ดร.ทวีศักดิ์ นามศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

4.2.6 ดร.สมหวัง พันธะลี ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์วิทยฐานะนิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษา

4.2.7 ดร.ทองคำ อำไพ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษา

4.2.8 ดร.เชษฐพงศ์ สุขปาน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนไร่ใต้ประชาคม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา

4.2.9 ดร.พศวัต สาระอาวาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ประเภทของเครื่องมือ

5.1.1 แบบสัมภาษณ์

5.1.2 แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

5.1.3 แบบสอบถามความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

5.2 ลักษณะของเครื่องมือ

5.2.1 แบบสัมภาษณ์

5.2.2 แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.2.3 แบบสอบถามความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 แบบสัมภาษณ์

5.3.1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 54)

5.3.1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ในระยะที่ 2

5.3.1.3 ผู้วิจัยนำเครื่องเมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3.1.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 1.00

5.3.1.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3.1.6 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.2 แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

5.3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

5.3.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกประเด็นแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.3.2.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบเครื่องมือ

5.3.2.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 1.00

5.3.2.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3.2.6 วิจัยจัดพิมพ์แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.3 แบบสอบถามความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

5.3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

5.3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบแบบสอบถามความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการพัฒนาเครือข่าย

ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.3.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

5.3.3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.60-1.00

5.3.2.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3.2.6 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

7. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ในขั้นตอนที่ 3 นำมาเป็นกรณีศึกษาโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและตัวแทนครูโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียนรวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอสัมภาษณ์และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปประเด็นและนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

ขั้นตอนที่ 5 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและหลักการในการร่างรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และการสัมภาษณ์แนวทางการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) และ 2) ยกร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ฉบับที่1) ผูวิจัยไดกำหนดกรอบสาระของรางรูปแบบฯ เป็นแนวทางเชิงโครงสร้างความคิดที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้แก่ 1) หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาของรูปแบบประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ หน่วยที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หน่วยที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย หน่วยที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 3) กระบวนการพัฒนา 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบ ยืนยันและประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบ ยืนยันและประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ เข้าร่วมการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1.2 ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1.3 ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ฉบับที่ 1)

1.4 ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ รายละเอียดตามระยะที่ 3 ข้อ 4.2

1.5 จัดเตรียมนัดหมายการสัมมนา

1.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) นำร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 8 มีนาคม 2565 เวลา 09.00 น.-12.00 น. ณ ห้องประชุมโรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

1.7 จดข้อมูลที่ได้รับการวิพากษ์ โดยผู้วิจัย และมีผู้ให้บริการทั่วไปทำหน้าที่บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดำเนินไปอย่างราบรื่น

1.8 วิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูลข้อเท็จจริงจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญได้ร่างรูปแบบฉบับปรับปรุง

1.9 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

2. ประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน

2.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มาดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 ฉบับ แล้วนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาค่าค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่ผ่านการพัฒนาและยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญตามกระบวนการวิจัย

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. คำถามการวิจัย

ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาและมีความพึงพอใจระดับมากขึ้นไป

4. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ศูนย์เครือข่ายที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยความสมัครใจ จำนวน 17 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเก็บข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 4 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ประเภทของเครื่องมือ

5.1.1 แบบสอบถามระดับพฤติกรรม

5.1.2 แบบสอบถามความพึงพอใจ

5.2 ลักษณะของเครื่องมือ

5.2.1 แบบสอบถามระดับพฤติกรรมแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมก่อน/หลัง การพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมก่อน/หลัง การพัฒนา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมก่อน/หลัง การพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมก่อน/หลัง การพัฒนา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมก่อน/หลัง การพัฒนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 แบบสอบถามระดับพฤติกรรม

5.3.1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามระดับพฤติกรรมจากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

5.3.1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.3.1.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องรูปแบบของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3.1.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00

5.3.1.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3.1.6 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจ

5.3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจจากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.3.2.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องรูปแบบของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3.2.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00

5.3.2.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3.2.6 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. ระยะเวลาที่ทำการศึกษา

ระหว่างเดือนเมษายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565

7. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 7 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เชิญวิทยากรและเชิญชวนร่วมพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ให้กลุ่มเป้าหมายสำรวจตนเองก่อนพัฒนาตามรูปแบบในวันแรกของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. ผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามเนื้อหา (หน่วยการเรียนรู้) ที่กำหนดไว้ในรูปแบบ จำนวน 2 วัน คือวันที่ 5-6 พฤษภาคม 2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยวิทยากร คือ ดร.ชนิน คำเหนือ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เวลาที่ใช้ในการพัฒนา 12 ชั่วโมงและศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารประกอบการพัฒนาและจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ (บูรณาการการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 9 ชั่วโมง)

4. ผู้วิจัยจัดการศึกษาดูงานเครือข่ายความร่วมมือที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 แห่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะประสบการณ์ด้านการบริหารและการดำเนินงานสู่โรงเรียนคุณภาพโดยการเลือกแบบเจาะจง ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2565 โรงเรียนชุมชนบ้านแวงน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ระยะเวลา รวม 6 ชั่วโมง

5. ผู้เข้ารับการพัฒนาการฝึกปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารศูนย์เครือข่ายความร่วมมือ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยกำหนดฝึกปฏิบัติจริงในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันโดยสมัครใจ จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ วันที่ 17 พฤษภาคม ถึง 11 กรกฎาคม 2565 โดยกำหนดสัปดาห์ละ 4 วัน คือวันจันทร์ วันพุธ วันพฤหัสบดี และวันศุกร์ เวลา 15.00 น.-17.00 น. วันละ 2 ชั่วโมง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลารวม 63 ชั่วโมง และมีการนิเทศติดตามโดยคณะวิทยากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องร่วมกันสะท้อนผลการฝึกปฏิบัติ หลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติในวันที่ 12 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

7. ประเมินระดับพฤติกรรมโดยผู้นิเทศก์ หลังจากการพัฒนาตามรูปแบบสิ้นสุดตามระยะเวลา เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

8. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามระดับพฤติกรรม ทุกฉบับมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายตามเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยกลาง (Midpoint) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับพฤติกรรมตามรูปแบบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมตามรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมตามรูปแบบฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมตามรูปแบบฯ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมตามรูปแบบฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

9. ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ก่อนพัฒนาและหลังพัฒนามาวิเคราะห์หาเพื่อเปรียบเทียบแตกต่าง

ขั้นตอนที่ 8 ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไปประเมินกับกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มที่เข้ารับการพัฒนาหลังสิ้นสุด การพัฒนาตามรูปแบบครบตามระยะเวลา

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทุกฉบับมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายตามเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยกลาง (Midpoint) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 58)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ อยู่ในระดับน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 4 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายในส่วนที่เป็นค่าสถิติในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{Modified}$	แทน	ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กจากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยในเบื้องต้น พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นตัวแปรในการวิจัย รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ครั้งนี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน และมี 28 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
   1.1 กำหนดขึ้นจากผู้ร่วมงานทุกคน
   1.2 หลักการมีความเป็นรูปธรรมชัดเจนทุกคนเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน
   1.3 สามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
   1.4 สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง
   1.5 สามารถที่จะบรรลุได้จริงไม่ยากจนเกินไป
   1.6 มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน
2. องค์ประกอบด้านการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ มี 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
   2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
   2.2 การกำหนดทิศทางขององค์การ
   2.3) การกำหนดยุทธศาสตร์
   2.4 การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ
   2.5 การควบคุมและการประเมินยุทธศาสตร์
3. องค์ประกอบด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร มี 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
   3.1 ชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ
   3.2 สร้างความเข้าใจที่ดีป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด
   3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
   3.4 ประชุมสัมมนาร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.5 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เครือข่าย

4. องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4.3 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา

4.4 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา

4.5 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.6 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน

4.7 ร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

5. องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร มี 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

5.3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม

5.4 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

5.5 ติดตามประเมินการพัฒนาและรายงานผลการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบ ยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบงชี้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2564 เวลา 09.00 น.-12.00 น. รูปแบบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Meet โดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง ซึ่งบทสรุปของการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบ ยืนยัน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 บทสรุปของการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบ ยืนยัน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้
1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์
1.1 กำหนดขึ้นจากผู้ร่วมงานทุกคน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.1 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยด้านวิชาการ

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้
1.2 หลักการมีความเป็นรูปธรรมชัดเจนทุกคนเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความและแยกข้อความส่วนหลังเป็นข้อ 1.3	1.2 หลักการเป้าหมายวัตถุประสงค์ เครือข่ายงานวิชาการ มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 1.3	1.3 สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันในการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการ
1.3 สามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ “เป้าหมาย” และปรับข้อความ	1.4 เป้าหมายการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสามารถวัดและประเมินผลได้
1.4 สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.5 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 1.6	1.6 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา
1.5 สามารถที่จะบรรลุได้จริงไม่ยากจนเกินไป	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.7 เครือข่ายงานวิชาการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง
1.6 มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.8 เครือข่ายงานวิชาการกำหนดระยะเวลาดำเนินการชัดเจน
2. ด้านการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2. ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2.1 การวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่ม	2.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ต่อ)

สภาพแวดล้อม	ข้อความ	ของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้
2.2 การกำหนดทิศทางขององค์การ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ	2.2 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2.3 การกำหนดยุทธศาสตร์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2.3 สมาชิกเครือข่ายกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน
2.4 การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2.4 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
2.5 การควบคุมและการประเมินยุทธศาสตร์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้แยกข้อความส่วนหลังเป็นข้อ 2.6	2.5 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 2.6	2.6 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ด้านการพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	3. ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย
3.1 ชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและแยกข้อความเป็นข้อ 3.2	3.1 ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 3.2	3.2 เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่ายผ่านช่องทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ต่อ)

		ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มตัวบ่งชี้ ข้อ 3.3	3.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้
3.2 สร้างความเข้าใจที่ดีป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เป็นข้อ 3.5	เป็นข้อ 3.5
3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและเป็นข้อ 3.4	3.4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เป็นข้อ 3.2 เป็นข้อ 3.5	3.5 สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย
3.4 ประชุมสัมมนาร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับและเพิ่มข้อความให้เป็นข้อ 3.6	3.6 ประชุม/สัมมนาทางวิชาการร่วมกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 3.7	3.7 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย
3.5 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เครือข่าย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับและเพิ่มข้อความให้เป็นข้อ 3.8	3.8 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	4. ด้านความร่วมมือทางวิชาการ
4.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	4.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
4.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	4.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กระบวนการเรียนรู้		กระบวนการเรียนรู้
4.3 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	4.3 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้
4.4 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	4.4 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา
4.5 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ “เครือข่าย”	4.5 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย
4.6 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ “อย่างมีประสิทธิภาพ”	4.6 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ
4.7 ร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ “อย่างสร้างสรรค์”	4.7 ร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์
5. ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอตัดข้อความ	5. ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย
5.1 ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ “บุคลากรของเครือข่าย”	5.1 ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย
5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร
5.3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ “ที่มีประสิทธิภาพ”	5.3 ร่วมสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ
5.4 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	5.4 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.5 ติดตามประเมินการพัฒนาและรายงานผลการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้แยกข้อความส่วนหลังเป็นข้อ 5.6	5.5 ติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 5.6	5.6 รายงานผลการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

จากตารางที่ 4.1 บทสรุปการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยด้านวิชาการ

1.2 หลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เครือข่ายงานวิชาการมีความเป็นรูปธรรมชัดเจน

1.3 สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันในการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการ

1.4 เป้าหมายการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสามารถวัด และประเมินผลได้

1.5 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

1.6 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา

1.7 เครือข่ายงานวิชาการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง

1.8 เครือข่ายงานวิชาการกำหนดระยะเวลาดำเนินการชัดเจน

2. ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 สมาชิกเครือข่ายกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

2.4 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

2.5 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.6 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย มีตัวบ่งชี้ดังนี้

3.1 ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

3.2 เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

3.5 สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

3.6 ประชุม/สัมมนาทางวิชาการร่วมกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

3.7 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย

3.8 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง

4. ด้านความร่วมมือทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

4.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4.3 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา

4.4 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา

4.5 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย

4.6 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

4.7 มีการร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

5. ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย มีตัวบ่งชี้ดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

5.3 ร่วมสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

5.4 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

5.5 ติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

5.6 รายงานผลการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากการตรวจสอบ ยืนยัน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิมอีกครั้ง เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่จะนำไปสร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัยในขั้นตอนและระยะการวิจัยต่อไป โดยมีผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.2 ถึง 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ

1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.46	0.47	มาก	4.51	0.49	มากที่สุด
2. ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.43	0.51	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด
3. ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	4.39	0.43	มาก	4.53	0.5	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
4. ด้านความร่วมมือทางวิชาการ	4.41	0.48	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	4.48	0.51	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.43	0.48	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมพบว่า ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, *S.D.* = 0.48) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, *S.D.* = 0.50) เมื่อเรียงลำดับก็พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์						
1.1 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยด้านวิชาการ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1.2 หลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์เครือข่ายงานวิชาการมีความเป็นรูปธรรมชัดเจน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

1.3 สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันในการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการ	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก
1.4 เป้าหมายการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสามารถวัดและประเมินผลได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1.5 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.22	0.44	มาก	4.22	0.44	มาก
1.6 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1.7 เครือข่ายงานวิชาการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง	4.33	0.50	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
1.8 เครือข่ายงานวิชาการกำหนดระยะเวลาดำเนินการชัดเจน	4.11	0.33	มาก	4.22	0.44	มาก
เฉลี่ย	4.46	0.47	มาก	4.51	0.49	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์พบว่าด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, $S.D.$ = 0.47) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, $S.D.$ = 0.49)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้

	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
2. ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
2.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
2.2 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
2.3 สมาชิกเครือข่ายกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
2.4 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2.5 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.22	0.44	มาก	4.33	0.50	มาก
2.6 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.33	0.50	มาก	4.44	0.53	มาก
เฉลี่ย	4.43	0.51	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่าด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, $S.D.$ = 0.51) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, $S.D.$ = 0.51)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
3. ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย						
3.1 ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
3.2 เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3.4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3.5 สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย	4.33	0.50	มาก	4.33	0.50	มาก
3.6 ประชุม/สัมมนาทางวิชาการร่วมกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	4.11	0.33	มาก	4.22	0.44	มาก
3.7 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย	4.33	0.50	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
3.8 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง	4.00	0.00	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.39	0.43	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย พบว่า ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, $S.D.$= 0.43) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, $S.D.$ = 0.50)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความร่วมมือทางวิชาการ

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
4. ด้านความร่วมมือทางวิชาการ						
4.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
4.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.3 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.4 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.5 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย	4.22	0.44	มาก	4.44	0.53	มาก
4.6 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.33	มาก	4.11	0.33	มาก
4.7 ร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์	4.33	0.50	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.41	0.48	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความร่วมมือทางวิชาการ พบว่าด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, $S.D.$ = 0.48) และด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, $S.D.$ = 0.49)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย						
5.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
5.3 ร่วมสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
5.4 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
5.5 ติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
5.6 รายงานผลการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	4.22	0.44	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.48	0.51	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย พบว่า ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, $S.D.$ = 0.51) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, $S.D.$ = 0.51)

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ชุดและได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 178 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.67 จากแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แสดงในตาราง 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อมูลทั่วไป		รวม (n=186)	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง	1) ผู้บริหารสถานศึกษา	69	37.10
	2) ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	109	58.60
รวม		178	95.70
วุฒิการศึกษา	1) ปริญญาตรี	77	41.40
	2) ปริญญาโท	101	54.30
	3) ปริญญาเอก	-	-
รวม		178	95.70
ประสบการณ์การทำงาน	1) 1-5 ปี	20	10.75
	2) 6-10 ปี	64	34.41
	3) 11 ปีขึ้นไป	94	50.54
รวม		178	95.70

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน เก็บข้อมูลได้ 178 คน คิดเป็นร้อยละ 95.70 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 50.54 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.41 และที่น้อยที่สุดคือประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 178 ชุด โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ผลการวิเคราะห์แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีรายละเอียดสรุปผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9-4.14

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม

การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI $\left(\frac{I-D}{D}\right)$	ลำดับ
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ		
1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.24	0.53	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด	0.41	3
2. ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.21	0.53	ปานกลาง	4.62	0.52	มากที่สุด	0.44	2
3. ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	3.33	0.51	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด	0.38	4
4. ด้านความร่วมมือทาง	3.20	0.51	ปาน	4.72	0.52	มาก	0.48	1

วิชาการ			กลาง			ที่สุด		
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	3.39	0.54	ปานกลาง	4.55	0.52	มากที่สุด	0.34	5
รวมเฉลี่ย	3.27	0.53	ปานกลาง	4.61	0.51	มากที่สุด	0.41	-

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.27, $S.D.$= 0.53) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 3.20–3.39 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39, $S.D.$= 0.54) รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.33, $S.D.$= 0.51) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.24, $S.D.$= 0.53) ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, $S.D.$= 0.53) และด้านความร่วมมือทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.20, $S.D.$= 0.51) ตามลำดับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, $S.D.$= 0.51) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.55–4.72 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความร่วมมือทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, $S.D.$= 0.48) รองลงมาคือด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, $S.D.$= 0.52) ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, $S.D.$= 0.52) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, $S.D.$= 0.50) และด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, $S.D.$= 0.52) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความร่วมมือทางวิชาการ ($PNI_{Modified}$ = 0.48) ลำดับที่ 2 ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.44) ลำดับที่ 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.41) ลำดับที่ 4 ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.38) และลำดับที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.34)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI $\left(\frac{I-D}{D}\right)$	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ		
1. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ	3.03	0.58	ปานกลาง	4.53	0.52	มากที่สุด	0.50	1
2. หลักการเป้าหมายวัตถุประสงค์มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน	3.33	0.57	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด	0.41	4
3. สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน	3.23	0.47	ปานกลาง	4.38	0.51	มาก	0.36	8

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI $\left(\frac{I-D}{D}\right)$	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ		
4. เป้าหมายสามารถวัดและประเมินผลได้	3.30	0.50	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด	0.42	3
5. สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.12	0.56	ปานกลาง	4.48	0.51	มาก	0.44	2
6. สอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา	3.30	0.55	ปานกลาง	4.52	0.49	มากที่สุด	0.37	7
7. สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง	3.29	0.51	ปานกลาง	4.53	0.52	มากที่สุด	0.38	6
8. กำหนดระยะเวลาดำเนินการชัดเจน	3.34	0.52	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด	0.40	5
รวมเฉลี่ย	3.24	0.53	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด	0.41	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.24, $S.D.$= 0.53) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 3.03–3.34 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ กำหนดระยะเวลาดำเนินการชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.34, $S.D.$= 0.52) รองลงมาคือเป้าหมายสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.30, $S.D.$= 0.55) สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.29, $S.D.$= 0.51) สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, $S.D.$= 0.47) สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.12, $S.D.$= 0.56) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.03, $S.D.$= 0.58) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, $S.D.$= 0.50) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.38–4.69 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้กำหนดระยะเวลาดำเนินการชัดเจน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, $S.D.$= 0.47) รองลงมา คือ หลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์มีความเป็นรูปธรรมชัดเจนเป้าหมายสามารถวัดและประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, $S.D.$= 0.47) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ, สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริงค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, $S.D.$= 0.52) สอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, $S.D.$= 0.49) สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, $S.D.$= 0.51) สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, $S.D.$= 0.51) ตามลำดับ ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ ($PNI_{Modified}$ = 0.50) ลำดับที่ 2 สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ($PNI_{Modified}$ = 0.44) ลำดับที่ 3 เป้าหมายสามารถวัด และประเมินผลได้ ($PNI_{Modified}$ = 0.42) ลำดับที่ 4 หลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน ($PNI_{Modified}$ = 0.41) ลำดับที่ 5 กำหนดระยะเวลาดำเนินการชัดเจน ($PNI_{Modified}$ = 0.40) ลำดับที่ 6 สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง ($PNI_{Modified}$ = 0.38) ลำดับที่ 7 สอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.37) และลำดับที่ 8 สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.36)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			*PNI* $\left(\frac{I-D}{D}\right)$	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ		
1. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.21	0.53	ปานกลาง	4.58	0.50	มากที่สุด	0.43	4
2. กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.12	0.57	ปานกลาง	4.54	0.56	มากที่สุด	0.46	2
3. สมาชิกเครือข่ายกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน	3.20	0.56	ปานกลาง	4.55	0.55	มากที่สุด	0.42	5

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) (ต่อ)

ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			*PNI* $\left(\frac{I-D}{D}\right)$	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ		
4. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ	3.33	0.50	ปานกลาง	4.68	0.50	มากที่สุด	0.41	6
5. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.14	0.49	ปานกลาง	4.67	0.51	มากที่สุด	0.49	1
6. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.25	0.55	ปานกลาง	4.72	0.49	มากที่สุด	0.45	3
รวมเฉลี่ย	3.21	0.53	ปาน	4.62	0.52	มาก	0.44	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

			กลาง			ที่สุด		

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, $S.D.$= 0.53) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 3.12–3.33 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.33, $S.D.$= 0.50) รองลงมาคือสมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25, $S.D.$= 0.55) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.21, $S.D.$ = 0.53) สมาชิกเครือข่ายกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.20, $S.D.$= 0.56) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินตามกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.14, $S.D.$= 0.49) กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.12, $S.D.$= 0.57) ตามลำดับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, $S.D.$= 0.52) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.54–4.72 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, $S.D.$= 0.45) รองลงมา สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, $S.D.$= 0.50) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, $S.D.$= 0.51) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, $S.D.$= 0.50) สมาชิกเครือข่ายกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, $S.D.$= 0.55) กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, $S.D.$= 0.56) ตามลำดับ ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.49) ลำดับที่ 2 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.46) ลำดับที่ 3 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.45) ลำดับที่ 4 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.43) ลำดับที่ 5 สมาชิกเครือข่ายกำหนดกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.42) และลำดับที่ 6 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ($PNI_{Modified}$ = 0.41)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$ $\left(\frac{I-D}{D}\right)$	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ		
1. ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	3.55	0.52	มาก	4.56	0.54	มากที่สุด	0.28	8
2. เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเคือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	3.53	0.50	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด	0.29	7

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) (ต่อ)

ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$ $\left(\frac{I-D}{D}\right)$	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ		
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	3.43	0.47	ปานกลาง	4.55	0.55	มากที่สุด	0.33	6
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย	3.22	0.50	ปานกลาง	4.58	0.48	มากที่สุด	0.42	4
5. สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย	3.20	0.56	ปานกลาง	4.62	0.51	มากที่สุด	0.44	2
6. ประชุม/สัมมนาทางวิชาการร่วมกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	3.33	0.50	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด	0.39	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.7 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย	3.19	0.53	ปานกลาง	4.56	0.52	มากที่สุด	0.43	3
3.8 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง	3.15	0.51	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด	0.45	1
รวมเฉลี่ย	3.33	0.51	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด	0.38	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, $S.D.$= 0.53) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 3.15–3.55 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55, $S.D.$= 0.52) รองลงมาคือเผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.53, $S.D.$= 0.50) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43, $S.D.$ = 0.47) ประชุม สัมมนาทางวิชาการร่วมกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.33, $S.D.$= 0.50) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.22, $S.D.$= 0.50) สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.20, $S.D.$= 0.56) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, $S.D.$ = 0.53) เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25, $S.D.$= 0.51) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, $S.D.$= 0.52) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.55–4.62 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่ายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, $S.D.$= 0.51) รองลงมาประชุมสัมมนาทางวิชาการร่วมกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, $S.D.$

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

= 0.49) เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, $S.D.$= 0.52) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่ายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, $S.D.$= 0.48) ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, $S.D.$= 0.54) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, $S.D.$= 0.52) ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, $S.D.$= 0.54) เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเคือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, $S.D.$= 0.55) ตามลำดับ ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง ($PNI_{Modified}$ = 0.45) ลำดับที่ 2 สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.44) ลำดับที่ 3 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.43) ลำดับที่ 4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.42) ลำดับที่ 5 ประชุม/สัมมนาทางวิชาการร่วมกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ($PNI_{modified}$ = 0.39) ลำดับที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.33) ลำดับที่ 7 เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเคือข่าย ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ($PNI_{Modified}$ = 0.29) และลำดับที่ 8 ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ($PNI_{Modified}$ = 0.28)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความร่วมมือทางวิชาการ

ด้านความร่วมมือทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\left(\frac{I-D}{D}\right)}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ		
1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.05	0.51	ปานกลาง	4.68	0.54	มากที่สุด	0.53	3
2. มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.03	0.50	ปานกลาง	4.85	0.55	มากที่สุด	0.60	1
3. มีส่วนร่วมวัดและ	3.41	0.47	ปาน	4.75	0.55	มาก	0.39	6

ประเมินผลการศึกษา			กลาง			ที่สุด		
4. มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา	3.42	0.45	ปานกลาง	4.58	0.48	มากที่สุด	0.34	7
5. มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย	3.10	0.56	ปานกลาง	4.82	0.51	มากที่สุด	0.55	2
6. มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ	3.23	0.57	ปานกลาง	4.72	0.49	มากที่สุด	0.46	5
7. มีการร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์	3.15	0.50	ปานกลาง	4.66	0.50	มากที่สุด	0.48	4
รวมเฉลี่ย	3.20	0.51	ปานกลาง	4.72	0.52	มากที่สุด	0.48	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความร่วมมือทางวิชาการพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.20, $S.D.$= 0.51) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 3.03–3.42 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.42, $S.D.$= 0.45) รองลงมาคือมีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.41, $S.D.$= 0.47) มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, $S.D.$ = 0.57) มีการร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.15, $S.D.$= 0.50) มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, $S.D.$= 0.57) มีการร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.15, $S.D.$= 0.50) มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.10, $S.D.$= 0.56) มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.05, $S.D.$= 0.51) มีส่วนร่วมในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.03, $S.D.$ = 0.50) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, $S.D.$ = 0.52) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.58–4.85 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85, $S.D.$ = 0.55) รองลงมามีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, $S.D.$ = 0.51) มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, $S.D.$ = 0.55) มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, $S.D.$ = 0.49) มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, $S.D.$ = 0.54) มีการร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, $S.D.$ = 0.50) มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, $S.D.$ = 0.48) ตามลำดับ ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.60) ลำดับที่ 2 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.55) ลำดับที่ 3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.53) ลำดับที่ 4 มีการร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{Modified}$ = 0.48) ลำดับที่ 5 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified}$ = 0.46) ลำดับที่ 6 ส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.39) และลำดับที่ 7 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.34)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

ด้านความร่วมมือทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\left(\frac{I-D}{D}\right)}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ		
1. ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	3.45	0.53	ปานกลาง	4.52	0.51	มากที่สุด	0.31	5
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	3.33	0.57	ปานกลาง	4.55	0.55	มากที่สุด	0.37	2
3. ร่วมสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	3.43	0.47	ปาน	4.54	0.55	มาก	0.32	4

ที่มีประสิทธิภาพ			กลาง			ที่สุด		
4. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร	3.32	0.45	ปานกลาง	4.52	0.49	มากที่สุด	0.36	3
5. ติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	3.32	0.66	ปานกลาง	4.62	0.51	มากที่สุด	0.39	1
6. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	3.48	0.57	ปานกลาง	4.53	0.49	มากที่สุด	0.30	6
รวมเฉลี่ย	3.39	0.54	ปานกลาง	4.55	0.52	มากที่สุด	0.34	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39, $S.D.$= 0.54) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 3.33–3.48 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ รายงานผลการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.48, $S.D.$= 0.57) รองลงมา คือ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45, $S.D.$= 0.53) ร่วมสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43, $S.D.$= 0.47) กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.33, $S.D.$= 0.57) ติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32, $S.D.$= 0.66) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32, $S.D.$= 0.45) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, $S.D.$= 0.52) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.52–4.62 เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, $S.D.$= 0.51) รองลงมา กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, $S.D.$= 0.55) ร่วมสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, $S.D.$= 0.55) รายงานผลการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, $S.D.$= 0.49ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, $S.D.$= 0.51) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, $S.D.$= 0.49) ตามลำดับ ลำดับความต้องการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.39) ลำดับที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.37) ลำดับที่ 3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.36) ลำดับที่ 4 ร่วมสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified}$ = 0.32) ลำดับที่ 5 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.31) และลำดับที่ 6 รายงานผลการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.30)

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียนจากการวิเคราะห์ค่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สามารถจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเรียงจากด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความร่วมมือทางวิชาการ ($PNI_{Modified}$ = 0.48) ลำดับที่ 2 ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.44) ลำดับที่ 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.41) ลำดับที่ 4 ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.38) และลำดับที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.34) ผู้วิจัยได้นำทั้ง 5 ด้าน ไปสร้างแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจำเป็นตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และตัวแทนครู รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายต่าง ๆ ที่มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ที่มีคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สูงกว่าระดับประเทศ 3 ปีต่อเนื่องคือปีการศึกษา 2561-2563 ได้แก่

1. โรงเรียนบ้านวังคูณ ศูนย์พัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาที่ 8 หนองเม็กหันโจด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2. โรงเรียนบ้านดอนดู่ ศูนย์พัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาที่ 12 ป่าปอดอนดู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3. โรงเรียนบ้านโคกพะงาบ ศูนย์พัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือทางวิชาการ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและตัวแทนครูสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านความร่วมมือทางวิชาการ ได้ดังนี้

โรงเรียนแห่งที่ 1

“...ร่วมกันวางแผนแนวปฏิบัติการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...มีการเชิญวิทยากรแลกเปลี่ยนภายในเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การเตรียมความพร้อมในการสอบระดับชาติของนักเรียน การประเมินคุณภาพการศึกษาและการประกวดโรงเรียนในโครงการต่าง ๆ...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...ทำกิจกรรมทางวิชาการร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โรงเรียนแห่งที่ 2

“...ร่วมกิจกรรมทางวิชาการโดยการดำเนินงานของสมาชิกเครือข่ายร่วมกันจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...จัดกิจกรรมประกวดห้องเรียนคุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 3

"...สร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการในโอกาสต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

"...ร่วมกันติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป..."

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

"...พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี..."

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

ตารางที่ 4.15 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านความร่วมมือทางวิชาการ

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	ความถี่
1. ร่วมกันวางแผนแนวปฏิบัติการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน	7
2. เชิญวิทยากรแลกเปลี่ยนภายในเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	ความถี่ (ต่อ)
3. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ	7
4. จัดกิจกรรมประกวดห้องเรียนคุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	5
5. สร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการในโอกาสต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	7
6. ร่วมกันติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน	8
7. พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี	5

จากตารางที่ 4.15 แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความร่วมมือทางวิชาการ มีดังนี้

1. ร่วมกันวางแผนแนวปฏิบัติการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน

2. เชิญวิทยากรแลกเปลี่ยนภายในเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ

3. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

4. จัดกิจกรรมประกวดห้องเรียนคุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

5. สร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการในโอกาสต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6. ร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน

7. พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2. ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และตัวแทนครูสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้ดังนี้

โรงเรียนแห่งที่ 1

“...ทำ SWOT เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการโดยชุมชนมีส่วนร่วม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...ร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย มีการแต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายภาระหน้าที่ตามโครงสร้าง...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และนโยบายด้านการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 2

“...มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาร่วมวิพากษ์แผนกลยุทธ์...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...กำหนดวิธีปฏิบัติร่วมกันเน้นให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและจุดเน้นของเขตพื้นที่การศึกษา...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...พัฒนางานตามแผนกลยุทธ์โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 3

“...ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้จัดทำขึ้นว่าดำเนินการไปแล้วผลลัพธ์ที่ได้เป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแผนต่อไป...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

“...สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีการติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...ประชุมสมาชิกทำความเข้าใจก่อนจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นสำหรับการพัฒนาแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

ตารางที่ 4.16 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	ความถี่
1. ประชุมสมาชิกทำความเข้าใจก่อนจัดทำแผนกลยุทธ์ และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ	5

2. ทำ SWOT เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการโดยชุมชนมีส่วนร่วม	7
3. ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และนโยบายด้านการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด	9
4. กำหนดวิธีปฏิบัติร่วมกันเน้นให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและจุดเน้นของเขตพื้นที่การศึกษา	7
5. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาร่วมวิพากษ์แผนกลยุทธ์	5
6. สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	9
7. ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้จัดทำขึ้นว่าดำเนินการไปแล้วผลลัพธ์ที่ได้เป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแผนต่อไป	6
8. พัฒนางานตามแผนกลยุทธ์โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน	8

จากตารางที่ 4.16 แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

1. ประชุมสมาชิกทำความเข้าใจก่อนจัดทำแผนกลยุทธ์และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ

2. ทำ SWOT เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการโดยชุมชนมีส่วนร่วม

3. ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และนโยบายด้านการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

4. กำหนดวิธีปฏิบัติร่วมกันเน้นให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและจุดเน้นของเขตพื้นที่การศึกษา

5. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาร่วมวิพากษ์แผนกลยุทธ์

6. สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7. ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้จัดทำขึ้นว่าดำเนินการไปแล้วผลลัพธ์ที่ได้เป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแผนต่อไป

8. พัฒนางานตามแผนกลยุทธ์โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

3. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและตัวแทนครูสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ได้ดังนี้

โรงเรียนแห่งที่ 1

“...ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องมาจากแนวความคิดของสมาชิกในเครือข่ายร่วมกันกำหนดอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...เป้าหมายสอดคล้องกับบริบทและนโยบายต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...มีความท้าทายแต่ไม่ยากจนเกินไป สามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินกิจการของเครือข่าย...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 2

“...มีการประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...กำหนดเกณฑ์ในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...วิพากษ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการกำหนดเป้าหมายองค์กรและทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 3

“...ระดมความคิดจากสมาชิกทุกคนเพื่อกำหนดเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วม...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

"...เป้าหมายชัดเจนด้านหลักการ เกณฑ์ และระยะเวลาในการดำเนินงาน..."

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

"...เป้าหมายวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างรอบด้าน..."

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

ตารางที่ 4.17 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	ความถี่
1. ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน	8
2. สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	9
3. เป้าหมายสอดคล้องกับบริบทและนโยบายต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด	5
4. เป้าหมายมีความท้าทายสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลภาพและประสิทธิผลในการดำเนินกิจการของเครือข่าย	5
5. กำหนดเกณฑ์ในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน	7

ตารางที่ 4.17 (ต่อ) (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	ความถี่
6. วิพากษ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ	5
7. เป้าหมายชัดเจนด้านหลักการ เกณฑ์ และระยะเวลาในการดำเนินงาน	6
8. เป้าหมายวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างรอบด้าน	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT PHRANAKHON SI AYUTTHAYA UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.17 แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีดังนี้

1. ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

2. สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. เป้าหมายสอดคล้องกับบริบทและนโยบายต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด

4. เป้าหมายมีความท้าทายสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลภาพและประสิทธิผลในการดำเนินกิจการของเครือข่าย

5. กำหนดเกณฑ์ในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

6. วิพากษ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ

7. เป้าหมายชัดเจนด้านหลักการ เกณฑ์ และระยะเวลาในการดำเนินงาน

8. เป้าหมายวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างรอบด้าน

4. ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและตัวแทนครูสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ได้ดังนี้

โรงเรียนแห่งที่ 1

“...ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจสมาชิกเครือข่ายในการสื่อสารเกี่ยวกับงานวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...บูรณาการใช้เทคโนโนยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง เช่น ทางไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...สื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...ประชุมโดยใช้โปรแกรมออนไลน์ เพื่อความสะดวกในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...ร่วมประชุม สัมมนา เกี่ยวกับงานวิชาการเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ ที่จะนำไปถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการอย่างหลากหลายช่องทาง...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 3

“...ติดตามตรวจสอบการสื่อสารให้อยู่ในกรอบของงานวิชาการเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจอันดีต่อสมชิกของเครือข่าย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

“...จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...กำหนดแนวทางหรือขอบเขตการสื่อสารทางวิชาการเพื่อให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติระหว่างสมาชิกเครือข่าย...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

ตารางที่ 4.18 สังเคราะห์ความถี่วิธีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	ความถี่
1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจสมาชิกเครือข่ายในการสื่อสารเกี่ยวกับงานวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	6

2. บูรณาการใช้เทคโนโนยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง	6
3. ร่วมประชุม สัมมนา เกี่ยวกับงานวิชาการเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	7
4. กำหนดแนวทางหรือขอบเขตการสื่อสารทางวิชาการเพื่อให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติระหว่างสมาชิกเครือข่าย	7
5. ติดตามตรวจสอบการสื่อสารให้อยู่ในกรอบของงานวิชาการ เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจอันดีต่อสมชิกของเครือข่าย	5
6. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย	8

จากตารางที่ 4.18 แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย มีดังนี้

1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจสมาชิกเครือข่ายในการสื่อสารเกี่ยวกับงานวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. บูรณาการใช้เทคโนโนยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง

3. ร่วมประชุม สัมมนา เกี่ยวกับงานวิชาการเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. กำหนดแนวทางหรือขอบเขตการสื่อสารทางวิชาการเพื่อให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติระหว่างสมาชิกเครือข่าย

5. ติดตามตรวจสอบการสื่อสารให้อยู่ในกรอบของงานวิชาการเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจอันดีต่อสมชิกของเครือข่าย

6. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและตัวแทนครูสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ได้ดังนี้

โรงเรียนแห่งที่ 1

“...วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...ร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านวิชาการ...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“...ร่วมจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 2

“...ส่งเสริมและเข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

“...พัฒนาทักษะความรู้กับวิทยากรผ่านเครือข่ายออนไลน์จากหลากหลายสถาบัน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านบุคลากรให้มีคุณภาพ...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2565)

โรงเรียนแห่งที่ 3

“...สมาชิกร่วมกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติและความเข้าใจที่ตรงกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

“...เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ตามเครือข่ายวิชาการ หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ๆ จัดการอบรมพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ หรือจัดในสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจ...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

“...ร่วมตรวจสอบการพัฒนาทั้งรายบุคคลและภาพรวมเพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์...”

(ตัวแทนครู, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2565)

ตารางที่ 4.19 สังเคราะห์ความถี่วิธีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดีเลิศ ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	ความถี่
1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล	6
2. ร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านวิชาการ	7
3. สมาชิกร่วมกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติและความเข้าใจที่ตรงกัน	8
4. ร่วมจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ	5
5. เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ตามเครือข่ายวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันอื่น ๆ จัดการอบรมพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ หรือจัดในสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจ	9
6. ร่วมตรวจสอบการพัฒนาทั้งรายบุคคลและภาพรวมเพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	7
7. จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านบุคลากรให้มีคุณภาพ	9

จากตารางที่ 4.19 แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย มีดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล

2. ร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านวิชาการ

3. สมาชิกร่วมกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติและความเข้าใจที่ตรงกัน

4. ร่วมจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ

5. เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ตามเครือข่ายวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันอื่น ๆ จัดการอบรมพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ หรือจัดในสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจ

6. ร่วมตรวจสอบการพัฒนาทั้งรายบุคคลและภาพรวมเพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

7. จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านบุคลากรให้มีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 5 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 มาสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังตารางที่ 4.20-4.24

ตารางที่ 4.20 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความร่วมมือทางวิชาการ

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
1. ด้านความร่วมมือทางวิชาการ		
1.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 1.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 1.3 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา 1.4 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา 1.5 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย	1.1 ร่วมกันวางแผนแนวปฏิบัติการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน 1.2 เชิญวิทยากรแลกเปลี่ยนภายในเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ 1.3 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ	1.1 ร่วมกันวางแผนแนวปฏิบัติการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน 1.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 1.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 1.4 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา

ตารางที่ 4.20 (ต่อ) (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา	ร่างแนวทางการพัฒนา

	จากการสัมภาษณ์	
1.6 มีส่วนร่วมในการประกัน 1.7 ร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์	1.4 จัดกิจกรรมประกวดห้องเรียนคุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 1.5 สร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการในโอกาสต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 1.6 ร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน 1.7 พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี	1.5 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 1.6 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย 1.7 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ 1.8 สร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ 1.9 ร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินผลดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน 1.10 พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.20 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความร่วมมือทางวิชาการ มีดังนี้

1. ร่วมกันวางแผนแนวปฏิบัติการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน

2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3. มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4. มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา

5. มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

6. มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย

7. มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

8. สร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

9. ร่วมกันติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน

10. พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ตารางที่ 4.21 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
2. ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา		
2.1 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.2 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.3 สมาชิกเครือข่ายกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน 2.4 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ 2.5 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุม	2.1 ประชุมสมาชิกทำความเข้าใจก่อนจัดทำแผนกลยุทธ์ และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ 2.2 ทำ SWOT เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการโดยชุมชนมีส่วนร่วม 2.3 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และนโยบายด้านการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด 2.4 กำหนดวิธีปฏิบัติร่วมกันเน้นให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและจุดเน้น	2.1 ประชุมสมาชิกทำความเข้าใจก่อนจัดทำแผนกลยุทธ์ และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ 2.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม2.3 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.4 กำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและจุดเน้น

ตารางที่ 21 (ต่อ) (ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
การดำเนินตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.6 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ของเขตพื้นที่การศึกษา 2.5 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาร่วมวิพากษ์แผนกลยุทธ์ 2.6 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.7 ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้จัดทำขึ้นว่าดำเนินการไปแล้วผลลัพธ์ที่ได้เป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแผนต่อไป 2.8 พัฒนางานตามแผนกลยุทธ์โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน	ของเขตพื้นที่การศึกษา 2.5 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาร่วมวิพากษ์แผนกลยุทธ์ 2.6 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในการ ควบคุม และการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.8 พัฒนางานตามแผนกลยุทธ์โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพนมสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.21 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

1. ประชุมสมาชิกทำความเข้าใจก่อนจัดทำแผนกลยุทธ์ และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม

3. กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. กำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและจุดเน้นของเขตพื้นที่การศึกษา

5. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาร่วมวิพากษ์แผนกลยุทธ์

6. สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. พัฒนางานตามแผนกลยุทธ์โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

ตารางที่ 4.22 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน		
3.1 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ 3.2 หลักการเป้าหมายวัตถุประสงค์มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน 3.3 สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน 3.4 เป้าหมายสามารถวัดและประเมินผลได้ 3.5 สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม 3.6 สอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา	3.1 ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ มองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน 3.2 สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3.3 เป้าหมายสอดคล้องกับบริบทและนโยบายต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด 3.4 เป้าหมายมีความท้าทายสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลภาพและประสิทธิผลในการดำเนินกิจการ	3.1 ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ 3.2 สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3.3 วิพากษ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ 3.4 หลักการ เป้าหมายวัตถุประสงค์ มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน 3.5 สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันในการพัฒนาเครือข่าย

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) (ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
3.7 สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง 3.8 กำหนดระยะเวลาดำเนินการชัดเจน	3.5 กำหนดเกณฑ์ในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน 3.6 วิพากษ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ 3.7 เป้าหมายชัดเจนด้านหลักการ เกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงาน 3.8 เป้าหมายวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างรอบด้าน	3.6 เป้าหมายการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสามารถวัดและประเมินผลได้ 3.7 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม 3.8 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา 3.9 เป้าหมายมีความท้าทายสามารถนำไปปฏิบัติได้และบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง 3.10 กำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.22 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีดังนี้

1. ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ
2. สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
3. วิพากษ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ
4. หลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน

5. สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันในการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการ

6. เป้าหมายการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสามารถวัด และประเมินผลได้

7. การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

8. การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา

9. เป้าหมายมีความท้าทายสามารถนำไปปฏิบัติได้และบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง

10. กำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการสังเคราะห์วิธีดำนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
4. ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย		
4.1 ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย 4.2 เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่าย ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย 4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน 4.4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย	4.1 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจสมาชิกเครือข่ายในการสื่อสารเกี่ยวกับงานวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4.2 บูรณาการใช้เทคโนโนยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง 4.3 ร่วมประชุม สัมมนาเกี่ยวกับงานวิชาการเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.1 ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย 4.2 เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย 4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน 4.4 บูรณาการใช้เทคโนโนยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง

ตารางที่ 4.23 (ต่อ) (ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพนมสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
4.5 สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย 4.6 ประชุม/สัมมนาทางวิชาการร่วมกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 4.7 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย 4.8 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง	4.4 กำหนดแนวทางหรือขอบเขตการสื่อสารทางวิชาการเพื่อให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติระหว่างสมาชิกเครือข่าย 4.5 ติดตามตรวจสอบการสื่อสารให้อยู่ในกรอบของงานวิชาการ เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจอันดีต่อสมชิกของเครือข่าย 4.6 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย	4.5 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย 4.6 สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย 4.7 ร่วมประชุม สัมมนาเกี่ยวกับงานวิชาการเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 4.8 ติดตามการสื่อสารให้อยู่ในกรอบของงานวิชาการเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4.9 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการ 4.10 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.23 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย มีดังนี้

1. ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานวิชาการ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

2. เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่าย ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

4. บูรณาการใช้เทคโนโนยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง

5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

6. สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

7. ร่วมประชุม สัมมนา เกี่ยวกับงานวิชาการเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

8. ติดตามการสื่อสารให้อยู่ในกรอบของงานวิชาการ เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

9. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย

10. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง

ตารางที่ 4.24 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย		
5.1 ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 5.3 ร่วมสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ 5.4 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร 5.5 ติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 5.6 รายงานผลการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	5.1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล 5.2 ร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านวิชาการ 5.3 สมาชิกร่วมกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติและความเข้าใจที่ตรงกัน 5.4 ร่วมจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายคุณภาพ	5.1 ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล 5.2 ร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านวิชาการ 5.3 สมากชิกร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร 5.4 ร่วมจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์	ร่างแนวทางการพัฒนา
	5.5 เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ตามเครือข่ายวิชาการ หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ๆ จัดการอบรมพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ หรือจัดในสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจ	5.5 เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ตามเครือข่ายวิชาการ หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ๆ จัดการอบรมพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ หรือจัดในสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจ
	5.6 ร่วมตรวจสอบการพัฒนาทั้งรายบุคคลและภาพรวม เพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	5.6 ร่วมตรวจสอบและประเมินการพัฒนาเพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์
	5.7 จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านบุคลากรให้มีคุณภาพ	5.7 จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.24 ผลการสังเคราะห์วิธีดำเนินการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย มีดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล

2. ร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านวิชาการ

3. สมาชิกร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

4. ร่วมจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ

5. เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ตามเครือข่ายวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันอื่น ๆ จัดการอบรมพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ หรือจัดในสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจ

6. ร่วมตรวจสอบและประเมินการพัฒนาเพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

7. จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 (ขั้นตอนที่ 4) มายกร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนา 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. หลักการและวัตถุประสงค์

1.1 หลักการ

เครือข่ายมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เป็นการถ่ายทอดความรู้ทักษะการสื่อสาร การบริหารข้อมูลข่าวสาร และการปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การตีความหมายหรือการสร้างความหมายร่วม และสุดท้ายคือการเห็นและเข้าใจในเป้าหมายร่วม (ปาริชาติ สถาปิตานนท์และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์, 2546, น. 12) เครือข่ายจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้องค์การและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาดำเนินการร่วมกันตลอดจนเป็นการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน (Agrnoff Robert, 2007, p. 208) การพัฒนาเครือข่ายความมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการใช้นวัตกรรมรูปแบบสามารถช่วยในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยเป็นการแสดงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันของหน่วยต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลอย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบและมีลำดับการดำเนินการเป็นระเบียบ (อุทุมพร จามรมาน, 2544, น. 23, เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2545, น. 45, Bardo and Hartman, 1982, p. 48) ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 57) การพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กมีองค์ประกอบคือ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 3) พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และ 5) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร

(ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2546, น. 34, เอกชัย ศรีวิลาศ, 2557, น. 68, ปิยะธิดา นาคะเกษียร, 2559, น. 77, Badaracco, 1998, p. 190, Goldsmiths and Eggers, 2004, p. 203)

สภาพปัญหาของของการพัฒนาเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง 17 ศูนย์ ขับเคลื่อนแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กขาดบุคลากรและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จึงต้องมีการวางแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นรูปธรรม มีการขับเคลื่อนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จริงจัง เป็นรูปธรรม(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2563, น. 18) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างเหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างแนบแน่นมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการยุบหรือเลิกล้มโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องเป็นวิธีสุดท้ายและชุมชนท้องถิ่นต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าวด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 80) สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ (2553, น. 124) ที่พบว่า การแก้ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและเป็นการแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิค วิธีการและรูปแบบที่หน่วยงานระดับบริหารเป็นฝ่ายคิดกำหนดไม่มีการศึกษาสภาพการดำเนินงานที่แท้จริงในรูปแบบของการวิจัย และการให้หน่วยงานปฏิบัติมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดังนั้นจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนมุมมองในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากล่างสู่บน (Bottom up) จากระดับปฏิบัติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง (Stake holders) และสอดคล้องกับ วรัยพร แสงนภาบวร (2558, น. 112) กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กควรสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านวัดโรงเรียนและสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ร่วมกันของคนในชุมชนคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการสร้างเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งนี้เพราะสมาชิกเครือข่ายมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกันเริ่มด้วยการกำหนดเป้าประสงค์ กำหนดกฎเกณฑ์ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและแบ่งบทบาทหน้าที่กันทำและทำบางอย่างการเป็นเครือข่ายความร่วมมือและประสานงานในการพัฒนางานการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันการบูรณาการภารกิจในการทำงานการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการร่วมกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์, 2545, น. 54) และจากรายงานการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDRI เกี่ยวกับวิธีการแก้ไข ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยหลักการสำคัญ คือการรวมกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กแต่ละแห่งที่อยู่ใกล้กันเข้าด้วยกันในลักษณะของการ “สร้างเครือข่ายโรงเรียน” และใช้ทรัพยากร

ร่วมกันภายในเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 11) การพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะงานวิชาการเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จเพราะการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก ช่วยกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Direction) ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคตทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทาง การดำเนินงานเป็นรูปธรรมสร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) แนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การสร้างความพร้อมให้แก่องค์การ (Provide Readiness) ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive Efficiency) ช่วยทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมาย อย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2549, น. 12) ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อให้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2. เนื้อหาของรูปแบบ

การพัฒนาเครือข่าย เป็นกระบวนการร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาหรือจัดกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทรัพยากรสนับสนุนส่งเสริมและร่วมกันดำเนินกิจกรรมของสมาชิกให้ประสบความสำเร็จต่อเนื่องบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและเอื้ออาทรต่อกันเพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสามารถในการนำวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปปฏิบัติได้

วิธีดำเนินการการพัฒนาเครือข่ายตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความร่วมมือทางวิชาการ 2) ด้านกลยุทธ์

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 4) ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ดังนี้

1. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ

1.1 ร่วมกันวางแผนแนวปฏิบัติการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน

1.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.4 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา

1.5 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

1.6 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย

1.7 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 สร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

1.9 ร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน

1.10 พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1 ประชุมสมาชิกทำความเข้าใจก่อนจัดทำแผนกลยุทธ์และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ

2.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม

2.3 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4 กำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและจุดเน้นของเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาร่วมวิพากษ์แผนกลยุทธ์

2.6 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.7 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการ ควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.8 พัฒนางานตามแผนกลยุทธ์โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.1 ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ

3.2 สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.3 วิพากษ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ

3.4 หลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน

3.5 สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันในการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการ

3.6 เป้าหมายการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสามารถวัด และประเมินผลได้

3.7 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3.8 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา

3.9 เป้าหมายมีความท้าทายสามารถนำไปปฏิบัติได้และบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง

3.10 กำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

4. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.1 ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

4.2 เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

4.4 บูรณาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง

4.5 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

4.6 สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

4.7 ร่วมประชุม สัมมนาเกี่ยวกับงานวิชาการเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4.8 ติดตามการสื่อสารให้อยู่ในกรอบของงานวิชาการ เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

4.9 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย

4.10 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง

5. หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล

5.2 ร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านวิชาการ

5.3 สมาชิกร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

5.4 ร่วมจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ

5.5 เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ตามเครือข่ายวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันอื่น ๆ จัดการอบรมพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ หรือจัดในสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจ

5.6 ร่วมตรวจสอบและประเมินการพัฒนาเพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

5.7 จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

3. กระบวนการพัฒนา

การนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไปใช้ ต้องเตรียมความพร้อมในการดำเนินการเพื่อให้การใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการนำไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นเตรียมการ และขั้นดำเนินการ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจความสำคัญ ประโยชน์และความจำเป็นที่นำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มาใช้

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ให้สอดคล้องกับรูปแบบ

1.3 คณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จัดเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2. ขั้นดำเนินการ

โดยใช้หลักการพัฒนา 70: 20: 10 ประกอบด้วย

2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วยการวินิจฉัยความต้องการการตั้งเป้าหมายในสิ่งที่จะศึกษาเรียนรู้มีการวางแผนการเรียนแสวงหาแหล่งความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เลือกวิธีการเรียนและมีการประเมินผลการเรียนรู้

2.2 การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอด

2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจความสำคัญประโยชน์และความจำเป็นที่นำเอารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วยเรื่องของการประชุมเชิงปฏิบัติการจุดมุ่งหมายบุคลากรและวิทยากรการเตรียมการทางด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล เอกสาร คู่มือการปฏิบัติ การปฏิบัติผลงาน และการประเมินผล

2.4 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงานประกอบด้วยการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานการนิเทศติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ขั้นตรวจสอบ

3.1 คณะกรรมการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน นิเทศ กำกับและติดตามการปฏิบัติงาน

3.2 คณะกรรมการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน

3.3 คณะกรรมการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 รายงานความก้าวหน้าโดยคณะกรรมการประชุมร่วมกับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกสัปดาห์

4. ขั้นปรับปรุงแก้ไข

4.1 คณะกรรมการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 นำผลจากการประเมินผลจากการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมการปฏิบัติงานและจัดทำเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.2 คณะกรรมการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สรุปผลการดำเนินการให้ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4. การประเมินผล

การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาเครือข่าย ดำเนินการดังนี้

4.1 คณะกรรมการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประเมินความรู้ความเข้าใจการพัฒนาตามรูปแบบด้วยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

4.2 คณะกรรมการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประเมินพฤติกรรมการพัฒนาตามรูปแบบ ด้วยแบบสอบถามเพื่อประเมินพฤติกรรม

4.3 คณะกรรมการการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบด้วยแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจและรายงานผลการพัฒนา

5. เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขการใช้รูปแบบมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นกลไกลหลักในการนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

5.2 ผู้บริหารระดับศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรนำนโยบายมาปฏิบัติกำหนดบทบาทหน้าที่มอบหมายภาระงานตามโครงสร้างตามความรู้ความสามารถของสมาชิกและมีการวิเคราะห์ วางแผนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติอย่างรอบด้าน

5.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและทักษะการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมทั้งทักษะการทำงานเป็นทีม

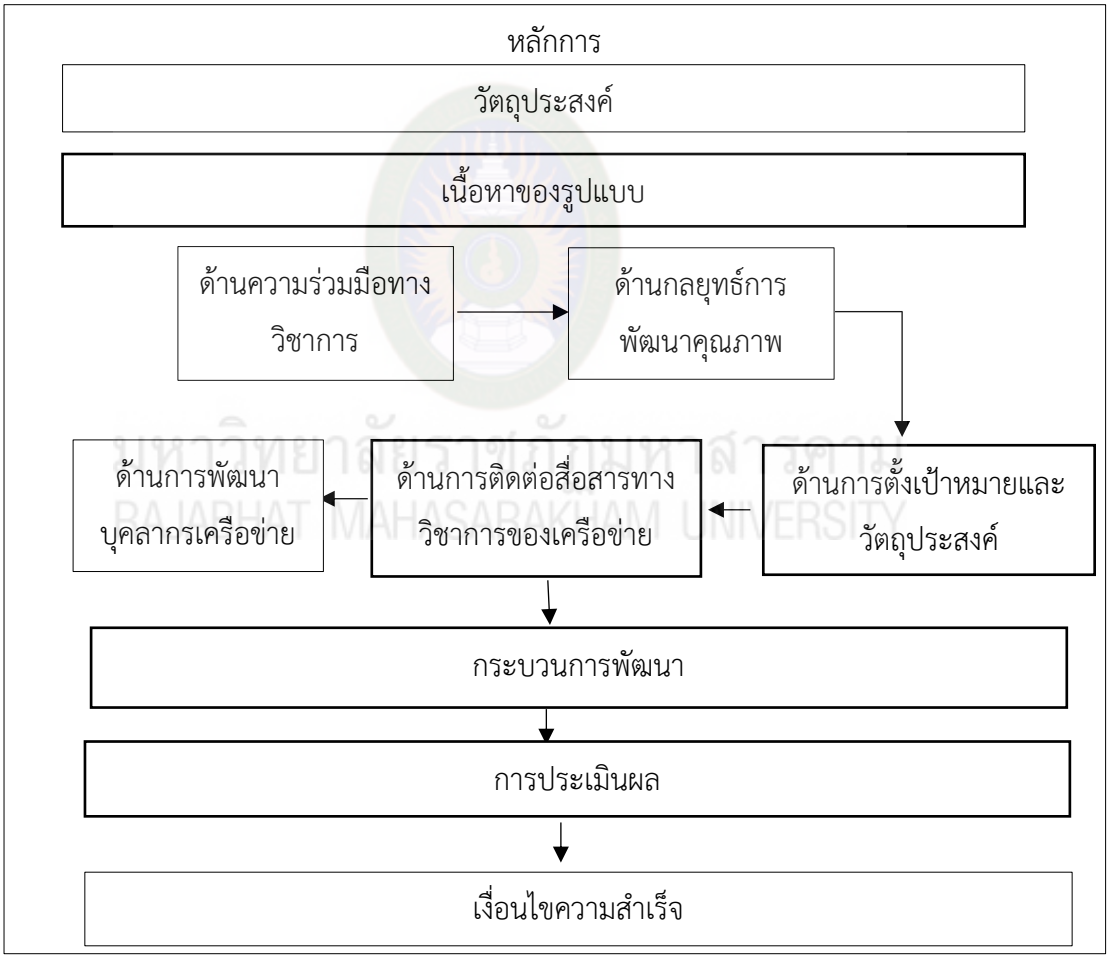
5.4 โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์การพัฒนาการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และมีมาตรฐานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่สามารถวัดได้จริง

5.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามคู่มือและปฏิทินปฏิบัติงานการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.6 มีการนิเทศ ติดตาม การยกระดับคุณภาพการศึกษาตามปฏิทินการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.7 ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ความร่วมมือทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารทั่วถึง

5.8. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ฉบับร่าง) ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ร่าง)

ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบ ยืนยัน รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน การตรวจสอบยืนยัน ร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดำเนินการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เมื่อวันที่ 8 มีนาคม2565 เวลา 09.00 น.-12.00 น. ณ ห้องประชุม โรงแรมศรีลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองซึ่งจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังรายละเอียดในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
1. หลักการและวัตถุประสงค์	1.1 หลักการ - การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก - การพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก - สภาพปัญหาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 - ความสนใจของผู้วิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับหลักการเป็นข้อ ๆ และแยกออกจากวัตถุประสงค์ 1. หลักการ 1.1 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มุ่งให้ผู้บริหารเครือข่ายความร่วมมือมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและสร้างสรรค์วิธีการหรือการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสม

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
		1.2 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีวิธีการพัฒนาผู้บริหารเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กที่หลากหลายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับวัตถุประสงค์เป็นข้อ ๆ ตามหน่วยการเรียนรู้ และแยกออกจากหลักการเป็นส่วนที่ 2
	1.2 วัตถุประสงค์เพื่อให้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโดยใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	2. วัตถุประสงค์ 2.1 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านความร่วมมือทางวิชาการ 2.2 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.3 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
		2.4 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย 2.5 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย
2. เนื้อหาของรูปแบบ	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ 1.1 ร่วมกันวางแผนแนวปฏิบัติการสร้างความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน 1.2 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 1.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 1.4 มีส่วนร่วมวัดและประเมินผลการศึกษา 1.5 มีส่วนร่วมนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 1.6 มีส่วนร่วมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เป็นส่วนที่ 3) เนื้อหาของรูปแบบและปรับข้อความให้กระชับและบางข้อให้ปรับรวมกันเพื่อความสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ จึงสรุปเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ ดังนี้ 1.1 วางแผนความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย 1.2 ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 1.3 วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย 1.4 ใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ 1.5 ประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการ 1.6 พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
	1.7 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ 1.8 สร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ 1.9 ร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน 1.10 พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.1 ประชุมสมาชิกทำความเข้าใจก่อนจัดทำแผนกลยุทธ์ และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ 2.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม 2.3 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.4 กำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและจุดเน้นของเขตพื้นที่การศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับตัวบ่งชี้ให้ลดลง ใช้คำให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และให้มีตัวบ่งชี้ไปในแนวการบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงสรุปหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้ 2.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.2 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.3 ร่วมมือปฏิบัติตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.4 ควบคุมและการประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
	2.5 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาร่วมวิพากษ์แผนกลยุทธ์ 2.6 สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.7 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.8 พัฒนางานตามแผนกลยุทธ์โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน	2.5 ปรับปรุงและนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3.1 ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ 3.2 สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3.3 วิพากษ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้รวมตัวข้อความในแต่ละตัวบ่งชี้บางข้อที่มีความซ้ำซ้อนกันให้ตัดออกและปรับการเขียนให้มีความเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น จึงสรุปหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้ 3.1 ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 3.2 สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
	3.4 หลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน 3.5 สมาชิกเครือข่ายเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันในการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการ 3.6 เป้าหมายการพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสามารถวัดและประเมินผลได้ 3.7 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม 3.8 การพัฒนาเครือข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับด้านนโยบายทางการศึกษา 3.9 เป้าหมายมีความท้าทายสามารถนำไปปฏิบัติได้และบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง 3.10 กำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน	3.3 กำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดตรวจสอบความสำเร็จตามเป้าหมาย 3.4 ยกระดับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครั้งต่อไปให้มีความท้าทายขึ้น
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย 4.1 ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานวิชาการ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความรวมกันให้ตัวบ่งชี้น้อยลงเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติจริง โดยให้สอดคล้องกับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงสรุปหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ดังนี้

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
	4.2 เผยแพร่ให้ทราบถึงแนวปฏิบัติการดำเนินงานของเครือข่าย ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย 4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน 4.4 บูรณาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง 4.5 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย 4.6 สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่าย 4.7 ร่วมประชุม สัมมนา เกี่ยวกับงานวิชาการเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 4.8 ติดตามการสื่อสารให้อยู่ในกรอบของงานวิชาการ เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4.9 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่าย 4.10 เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวิชาการของเครือข่ายอย่างหลากหลายช่องทาง	4.1 ชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย 4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน 4.3 ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4.4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย 4.5 นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาการดำเนินงานวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล 5.2 ร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านวิชาการ 5.3 สมาชิกร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร 5.4 ร่วมจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ 5.5 เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ตามเครือข่ายวิชาการ หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ๆ จัดการอบรมพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์หรือจัดในสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจ 5.6 ร่วมตรวจสอบและประเมินการพัฒนาเพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับตัวบ่งชี้ให้กระชับ และนำแนวปฏิบัติในยุคปัจจุบัน เช่น การประเมินวิทยฐานะรูปแบบใหม่ เข้ามามีส่วนในการพัฒนาบุคลากรด้วย จึงสรุปหน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ดังนี้ 5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย 5.2 จัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ 5.3 จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน 5.4 ติดตามการพัฒนาบุคลากรตามข้อตกลง 5.5 นำข้อมูลการติดตามการพัฒนาบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
	5.7 จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	
3. กระบวนการพัฒนา	1. ขั้นเตรียมการ 2. ขั้นดำเนินการ 3. ขั้นตรวจสอบ 4. ขั้นปรับปรุงแก้ไข	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เป็นส่วนที่ 4) กระบวนการพัฒนาให้นำวงจร PDCA เข้าไปใช้ในทุกหน่วยการพัฒนา และใช้หลักการพัฒนา 70: 20: 10 ปรับเหลือ 90 ชั่วโมง จึงสรุปกระบวนการพัฒนา ดังนี้ 4.1 ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ระยะเวลารวม 6 ชั่วโมง 4.2 ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการระยะเวลารวม 12 ชั่วโมง 4.3 ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาดูงาน ระยะเวลา รวม 6 ชั่วโมง 4.4 ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติการ ระยะเวลารวม 63 ชั่วโมงและให้ใส่รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนโดยข้อ 4.1 และ 4.2 ให้บูรณาการร่วมกัน
		ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่ม ส่วนที่ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ ดังนี้ -ใบความรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ -ใบกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ -โรงเรียนในแต่ละศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่เป็นต้นแบบด้านงาน

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

		วิชาการ

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

โครงสร้างของรูปแบบ	ร่างรูปแบบ	ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
5. การประเมินผล	-ทดสอบความรู้ความเข้าใจ -ประเมินพฤติกรรม -ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้ เป็นส่วนที่ 6) การประเมินผลตัดการทดสอบความรู้ความเข้าใจออกและเพิ่มเติมตารางโดยมีช่องการประเมินผลตัวชี้วัดความสำเร็จวิธีการประเมินเครื่องมือที่ใช้เพื่อให้เห็นชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปใช้
6. เงื่อนไขความสำเร็จ	1. ผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2. ผู้บริหารระดับศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา 4. โรงเรียน 5. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 6. มีการนิเทศ ติดตาม 7. ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม 8. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เป็นส่วนที่ 7) เงื่อนไขความสำเร็จและปรับรวมเงื่อนไขให้คำนึงถึงการนำไปใช้ โดยปรับให้มีเงื่อไขความสำเร็จ ดังนี้ 1. ผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2. ผู้บริหารระดับศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา 4. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไปตรวจสอบยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชียวชาญ ได้รูปแบบฯ ฉบับปรับปรุง ดังนี้

(ฉบับปรับปรุง)รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. หลักการ

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีหลักการ ดังนี้

1.1 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มุ่งให้ผู้บริหารเครือข่ายความร่วมมือมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและสร้างสรรค์วิธีการหรือการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสม

1.2 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีวิธีการพัฒนาผู้บริหารเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กที่หลากหลายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2. วัตถุประสงค์

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านความร่วมมือทางวิชาการ

2.2 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.4 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

2.5 เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

3. เนื้อหาของรูปแบบ

การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ

1. วางแผนความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย
2. ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
3. วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย
4. ใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

5. ประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการ

6. พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ดังภาพที่ 4.2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 4.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ร่วมมือปฏิบัติตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. ควบคุมและการประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ปรับปรุงและนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ดังภาพที่ 4.3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 4.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

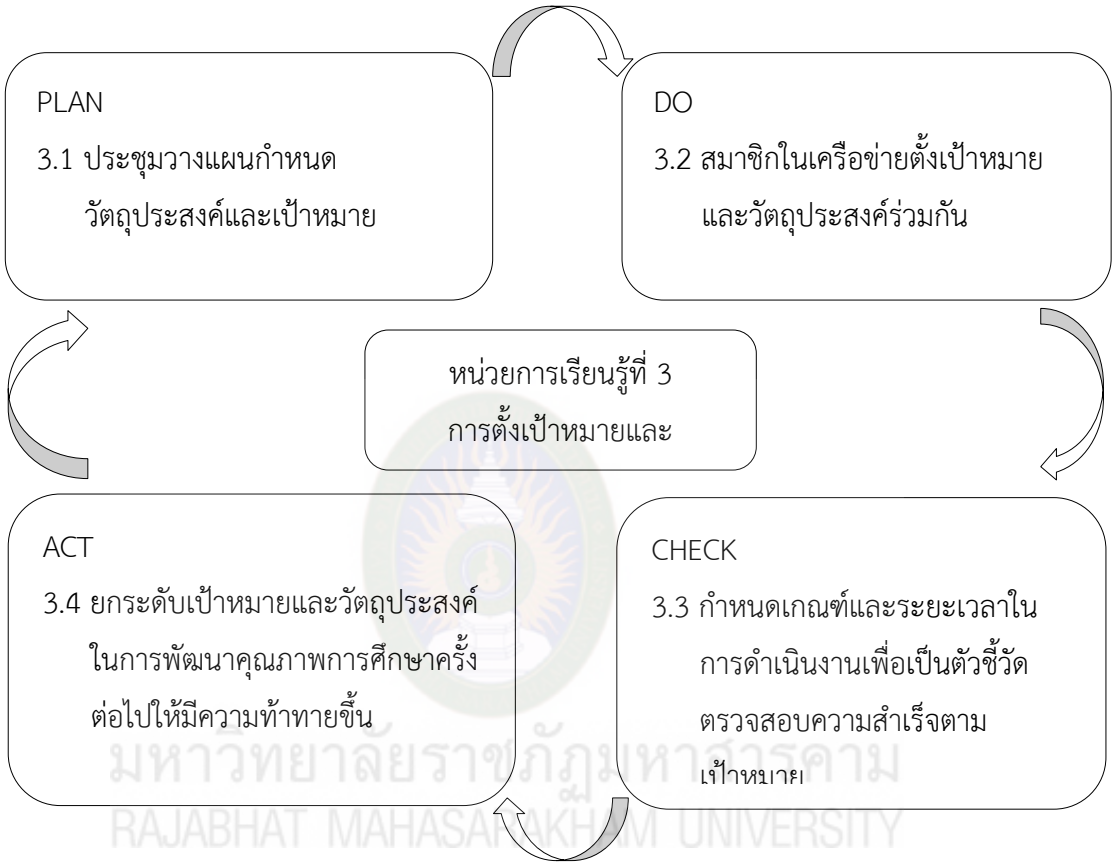
1 ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. กำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดตรวจสอบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ยกระดับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครั้งต่อไปให้มีความท้าทายขึ้น

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ดังภาพที่ 4.4



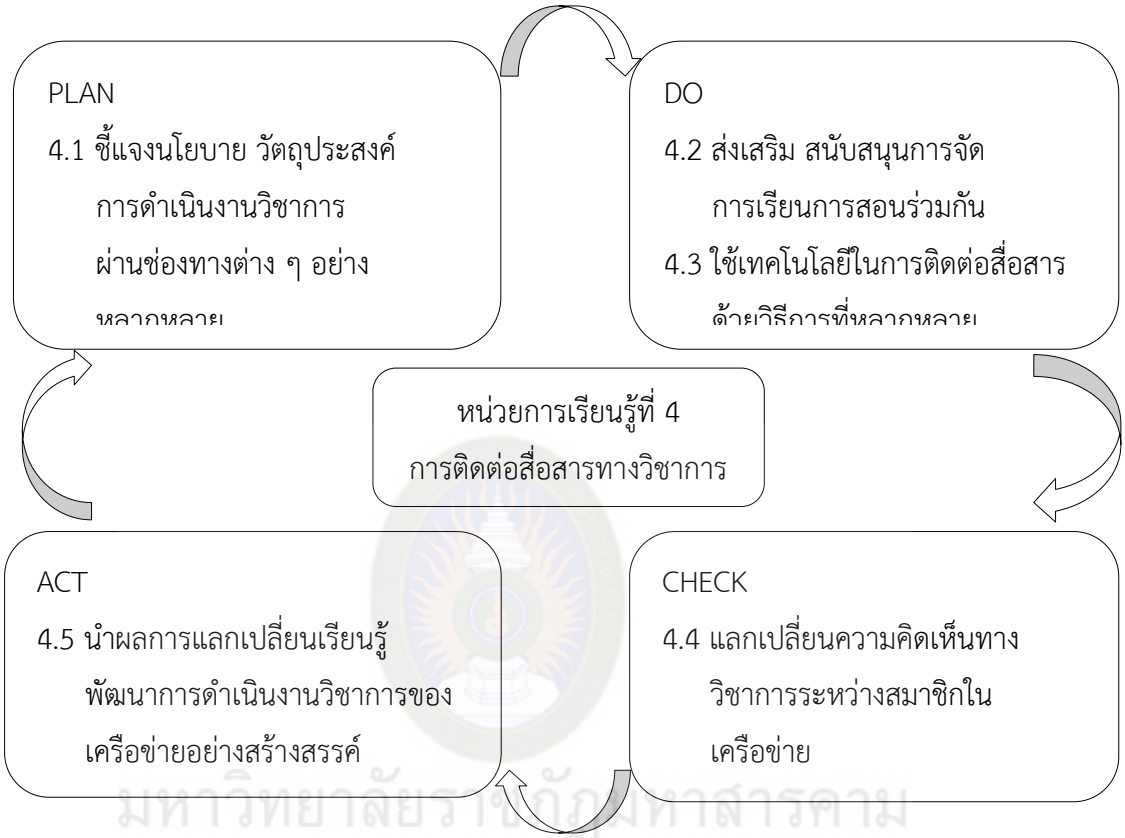
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 4.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

1. ชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานวิชาการ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย
2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
3. ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการที่หลากหลาย
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย
5. นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาการดำเนินงานวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ดังภาพที่ 4.5



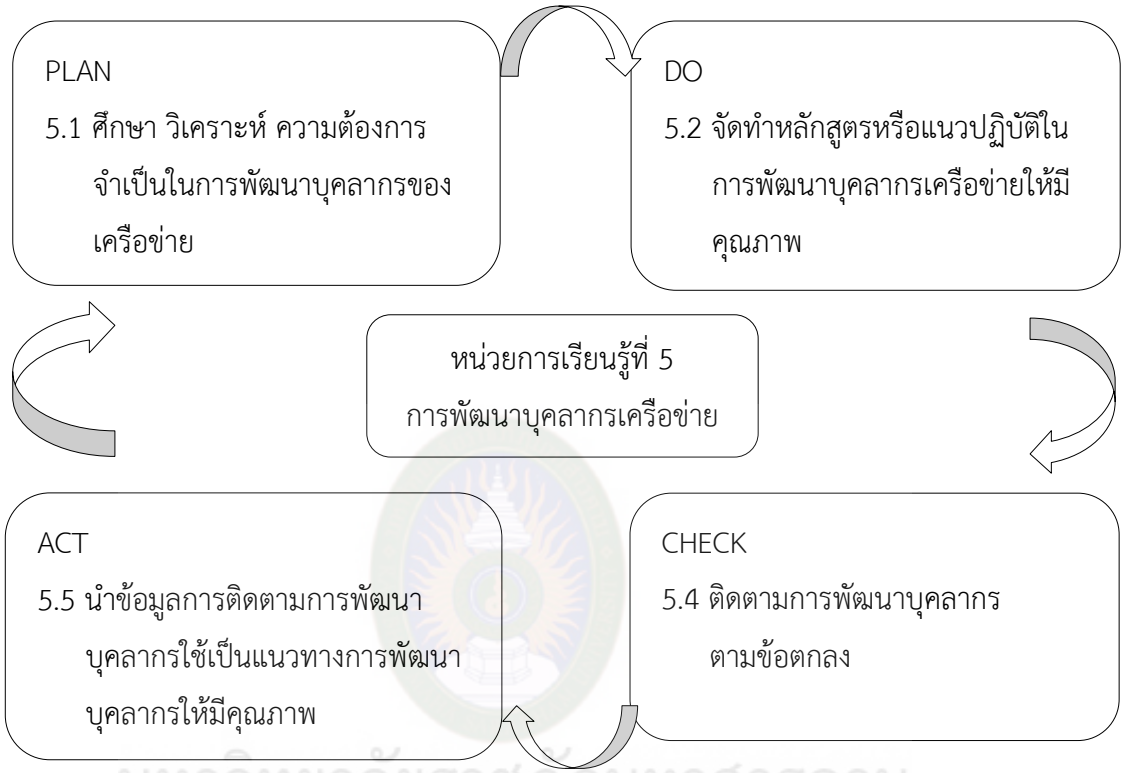
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 4.5 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย
2. จัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ
3. จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
4. ติดตามการพัฒนาบุคลากรตามข้อตกลง
5. นำข้อมูลการติดตามการพัฒนาบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ดังภาพที่ 4.6



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

ภาพที่ 4.6 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA

การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ดังภาพที่ 4.7

ภาพที่ 4.7 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กฯ

ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA

4. กระบวนการพัฒนา

การพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดำเนินการ 3 ขั้นตอน โดยกำหนดเวลารวม 90 ชั่วโมง ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 9 ชั่วโมง (ร้อยละ 10)

4.1.1 ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จากเอกสารประกอบการพัฒนาและจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

4.1.2 บันทึกองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาส่งในวันแรกของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

4.2 ขั้นตอนที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลารวม 12 ชั่วโมง (ขั้นตอนที่ 2 รวมกับกันตอนที่ 3 รวม 18 ชั่วมโมง ร้อยละ 20) โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

4.2.1 กิจกรรมสร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการพัฒนา

4.2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นระยะที่ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ในรูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีเนื้อหาการพัฒนา จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ เวลาที่ใช้ในการพัฒนา 12 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 หลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

หน่วยการฝึกอบรม	แผนการจัดกิจกรรม	จำนวน (ชั่วโมง)
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ	1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการ	1
	2. การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย	1

(ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนา	1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	2

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

หน่วยการฝึกอบรม	แผนการจัดกิจกรรม	จำนวน (ชั่วโมง)
	2. การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	2
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	1
	2. แนวทางการตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผล	1
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	1. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	1
	2. การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์	1
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	1. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	1
	2. การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. กิจกรรมสำหรับวิทยากร

1.1 ขั้นนำ

1.1.1 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการพัฒนา

1.1.2 สร้างความตระหนักการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

1.1.3 ชี้แจง และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

1.2 ขั้นกิจกรรม

1.2.1 วิทยากรบรรยายให้ความรู้ตามเนื้อหาและชุดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนแห่งที่เข้ารับการพัฒนาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2.3 วิทยากรและผู้ครูที่เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปเนื้อหา พร้อมยกตัวอย่างประกอบในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ย่อย

1.2.4 วิทยากรอธิบายการปฏิบัติกิจกรรม และให้ผู้บริหารศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการและแบ่งกลุ่มตามความสมัครใจ

1.2.5 ผู้เข้ารับการพัฒนา ระดมความคิด ช่วยกันคิดพร้อมทั้งร่วมกันถอดบทเรียน

1.3 ขั้นสรุป

1.3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาเสนอแนวคิดจากการร่วมกันดำเนินกิจกรรมเป็นกลุ่มโดยแบ่งหน้าที่ในการนำเสนอ

1.3.1 วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรม

2. กิจกรรมสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

2.1 กิจกรรมสร้างความเข้าใจการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการพัฒนา

2.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อที่กำหนด ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ย่อย

2.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาบันทึกสรุปองค์ความรู้ที่ได้ในแบบบันทึก สรุปองค์ความรู้ในแต่ละหน่วยการเรียน และหน่วยการเรียนรู้ย่อย

2.4 ผู้เข้ารับการพัฒนาถอดบทเรียน พร้อมบันทึกในใบกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังตารางที่ 4.27

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.27 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

เวลา	เนื้อหา/กิจกรรม	สื่อประกอบ/ใบงาน
วันที่ 1		
08.30–09.30 น.	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการพัฒนา 2. สร้างความตระหนักการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก 3. ชี้แจง และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา	ใบความรู้ที่ 1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการ ใบกิจกรรมที่ 1.1 สรุปองค์ความรู้ความร่วมมือทางวิชาการ

09.30–10.30 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ (ต่อ) - การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย	- ใบความรู้ที่ 1.2 การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย - ใบกิจกรรมที่ 1.2 การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

เวลา	เนื้อหา/กิจกรรม	สื่อประกอบ/ใบงาน
10.30–10.50 น.	พัก	
10.50–11.50 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา - ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ใบความรู้ที่ 2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ใบกิจกรรมที่ 2.1 สรุปองค์ความรู้กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพารศึกษา
11.50–13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00–14.00 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา - ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ต่อ)	ใบความรู้ที่ 2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ใบกิจกรรมที่ 2.1 สรุปองค์ความรู้กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
14.00–16.00 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา - การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	- ใบความรู้ที่ 2.2 การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา - ใบกิจกรรมที่ 2.2 การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
วันที่ 2		
08.30–09.30 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ใบความรู้ที่ 3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

	- การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ใบกิจกรรมที่ 3.1 สรุปองค์ความรู้การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
09.30–10.30 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความร่วมมือทางวิชาการ (ต่อ)	- ใบความรู้ที่ 3.2 แนวทางการตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผล

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

เวลา	เนื้อหา/กิจกรรม	สื่อประกอบ/ใบงาน
	- แนวทางการตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผล	- ใบกิจกรรมที่ 3.2 การตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผล
10.30–10.50 น.	พัก	
10.50–11.50 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย - ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	ใบความรู้ที่ 4.1 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ใบกิจกรรมที่ 4.1 สรุปองค์ความรู้การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย
11.50–13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00–14.00 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย (ต่อ) - การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์	- ใบความรู้ที่ 4.2 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์ - ใบกิจกรรมที่ 4.2 การติดต่อสื่อสาร ทางวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์
14.00–15.00 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย -ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	- ใบความรู้ที่ 5.1 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย - ใบกิจกรรมที่ 5.1 สรุปองค์ความรู้การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

		เครือข่าย
15.00-16.00 น.	วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ เนื้อหาตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย (ต่อ) - การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	- ใบความรู้ที่ 5.2 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ - ใบกิจกรรมที่ 5.2 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

เวลา	เนื้อหา/กิจกรรม	สื่อประกอบ/ใบงาน
16.00-17.00 น.	ทดสอบความรู้หลังการพัฒนา (Prot-Test) เพื่อเป็นการตรวจสอบความรู้ที่ได้รับหลังการพัฒนา	แบบทดสอบหลังการพัฒนา (Prot-Test)

4.3 ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาดูงานโรงเรียนศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะเวลา รวม 6 ชั่วโมง (ขั้นตอนที่ 2 รวมกับกันตอนที่ 3 รวม 18 ชั่วมโมง ร้อยละ 20) โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

4.3.1 ศึกษาดูงานโรงเรียนศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 แห่ง

4.3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาแนวทางการปฏิบัติ วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก และสามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือบริบทของศูนย์เครือข่ายความร่วมมือผู้เข้าร่วมพัฒนาปฏิบัติหน้าที่อยู่

กิจกรรมการศึกษาดูงานโรงเรียนศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 กิจกรรมการศึกษาดูงานโรงเรียนศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

เวลา	กิจกรรม	สื่อประกอบ/ใบงาน

08.30 น.	เดินทางถึงโรงเรียนศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบ	1. ใบกิจกรรมที่ 1.3 2. ใบกิจกรรมที่ 2.3 3. ใบกิจกรรมที่ 3.3
08.30 น.-09.00 น.	ปฐมนิเทศการศึกษาดูงาน โดย คณะผู้บริหาร เดินทางถึงโรงเรียนศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบ	
09.00 น.-10.00 น.	ศึกษาดูงานในพื้นที่จริงตามงานที่ได้รับอบหมาย	
10.00 น.-10.10 น.	พัก	

(ต่อ)

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

เวลา	กิจกรรม	สื่อประกอบ/ใบงาน
10.10 น.-12.00 น.	ศึกษาดูงานในพื้นที่จริงตามงานที่ได้รับมอบหมาย (ต่อ)	4. ใบกิจกรรมที่ 4.3 5. ใบกิจกรรมที่ 5.3
12.00 น.-13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 น.-14.00 น.	ซักถามข้อสงสัยด้วยวิธีการถาม-ตอบ	
14.00 น.-15.00 น.	สรุปกิจกรรม มอบของที่ระลึก และเดินทางกลับ	

4.4 ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติการเป็นกิจกรรมการพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนาโดยกำหนดฝึกปฏิบัติจริงในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ ระยะเวลารวม 63 ชั่วโมง (ร้อยละ 70) โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

4.4.1 เรียนรู้ตามสภาพจริง โดยผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติการในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรมเสนอแนะในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

4.4.2 หลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติผู้เข้ารับการพัฒนาต้องร่วมกันสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้

4.4.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เกิดจากการหลอมรวมประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติของผู้เข้ารับการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กและสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

การฝึกปฏิบัติการเป็นกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารศูนย์เครือข่ายความร่วมมือพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาใบความรู้และใบกิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ผู้เข้ารับการพัฒนานำข้อค้นพบจุดเด่นที่พบจากการศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบมาออกแบบพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กและบันทึกในใบกิจกรรม

3. ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติการตามเนื้อหาที่กำหนดในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่และบันทึกผลในใบกิจกรรม

4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานโดยกำหนดระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ (12 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ความร่วมมือทางวิชาการ เป็นการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันด้านวิชาการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกันอย่างต่อเนื่องโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพันเพื่อการทำงานหรือทำกิจกรรมวิชาการร่วมกันให้เครือข่ายมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กด้านความร่วมมือทางวิชาการโดยสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1 วางแผนความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายได้

2.2 ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้

2.3 วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายได้

2.4 ใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการได้

2.6 พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

3. เนื้อหา

3.1 การวางแผนความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย

3.2 การร่วมมือพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย

3.4 การใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการ

3.6 การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

4. กระบวนการพัฒนา

4.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการบันทึกในใบกิจกรรมที่ 1.1

4.2 ผู้เข้ารับการพัฒนานำข้อค้นพบจุดเด่นที่พบจากการศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบบันทึกในใบกิจกรรมที่ 1.2

4.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติการด้านความร่วมมือทางวิชาการในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นตนเองปฏิบัติหน้าที่และบันทึกผลในใบกิจกรรมที่ 1.4

4.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความร่วมมือทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือและสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้

5.1 ใบความรู้ที่ 1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการ

5.2 ใบความรู้ที่ 1.2 การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย

5.3 ใบกิจกรรมที่ 1.1 สรุปองค์ความรู้ความร่วมมือทางวิชาการ

5.4 ใบกิจกรรมที่ 1.2 การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5.5 ใบกิจกรรมที่ 1.3 ศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบด้านความร่วมมือทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.6 ใบกิจกรรมที่ 1.4 การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

5.7 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่เป็นต้นแบบด้านงานวิชาการ

6. การวัดและประเมินผล

6.1 ประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ

6.2 ประเมินผลโดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลายเช่นการใช้แบบสอบถาม การตรวจผลงานจากใบกิจกรรม

6.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดที่กำหนดไว้ในรูปแบบและผ่านการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมร้อยละ 70 ขึ้นไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (15 ชั่วโมง)

1. หลักการ

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการกำหนดทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งขันหรือเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อันจะสร้างความมั่นใจว่าเครือข่ายสถานศึกษาสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามแผนงานดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสามารถ

2.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

2.2 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

2.3 กำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแผนปฏิบัติราชการประจำปีได้

2.4 ร่วมมือปฏิบัติตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

2.5 ควบคุมและการประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

2.6 ปรับปรุงและนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. เนื้อหา

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2 การกำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.3 การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแผนปฏิบัติราชการประจำปี

3.4 การร่วมมือปฏิบัติตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.5 การควบคุมและการประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.6 การปรับปรุงและนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. กระบวนการพัฒนา

4.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา บันทึกในใบกิจกรรมที่ 2.1

4.2 ผู้เข้ารับการพัฒนานำข้อค้นพบ จุดเด่นที่พบจากการศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบบันทึกในใบกิจกรรมที่ 2.2

4.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นตนเองปฏิบัติหน้าที่และบันทึกผลในใบกิจกรรมที่ 2.3

4.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือ และสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้

5.1 ใบความรู้ที่ 2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.2 ใบความรู้ที่ 2.2 การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.3 ใบกิจกรรมที่ 2.1 สรุปองค์ความรู้กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.4 ใบกิจกรรมที่ 2.2 การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์เครือข่ายความร่วมมือ

5.5 ใบกิจกรรมที่ 2.3 ศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.6 ใบกิจกรรมที่ 2.4 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.7 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่เป็นต้นแบบด้านงานวิชาการ

6. การวัดและประเมินผล

6.1 ประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.2 ประเมินผลโดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลายเช่นการใช้แบบสอบถามการตรวจผลงานจากใบกิจกรรม

6.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดที่กำหนดไว้ในรูปแบบ และผ่านการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมร้อยละ 70 ขึ้นไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (12 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นการกำหนดภาพชัดเจนที่มองอนาคตสะท้อนความปรารถนาความฝันและความตังใจทีจะไปถึงภาพนันด้วยความเชือมันว่าจะสามารถไปถึงได้สิ่งที่

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กำหนดจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในอันเพื่อการพัฒนาเครือข่ายที่จะได้บรรลุให้ถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยสามารถ

2.1 ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้

2.2 สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

2.3 กำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดตรวจสอบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

2.4 ยกระดับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครั้งต่อไปให้มีความท้าทายขึ้นได้

3. เนื้อหา

3.1 การประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

3.2 การสมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.3 การกำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดตรวจสอบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.4 การยกระดับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครั้งต่อไปให้มีความท้าทายขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. กระบวนการพัฒนา

4.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์และบันทึกในใบกิจกรรมที่ 3.1

4.2 ผู้เข้ารับการพัฒนานำข้อค้นพบ จุดเด่นที่พบจากการศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบบันทึกในใบกิจกรรมที่ 3.2

4.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นตนเองปฏิบัติหน้าที่และบันทึกผลในใบกิจกรรมที่ 3.4

4.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC กับเพื่อนร่วมงานด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือและสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้

5.1 ใบความรู้ที่ 3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5.2 ใบความรู้ที่ 3.2 แนวทางการตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผล

5.3 ใบกิจกรรมที่ 3.1 สรุปองค์ความรู้การตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผล

5.4 ใบกิจกรรมที่ 3.2 แนวทางการตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลของศูนย์เครือข่ายความร่วมมือ

5.5 ใบกิจกรรมที่ 3.3 ศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5.6 ใบกิจกรรมที่ 3.4 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5.7 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่เป็นต้นแบบด้านงานวิชาการ

6. การวัดและประเมินผล

6.1 ประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

6.2 ประเมินผลโดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลายเช่นการใช้แบบสอบถามการตรวจผลงานจากใบกิจกรรม

6.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดที่กำหนดไว้ในรูปแบบ และผ่านการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมร้อยละ 70 ขึ้นไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย (12 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย เป็นการจัดวางโครงสร้างขององค์กรและการวางระบบงาน เกิดความคล่องตัวในการการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงานในองค์กร ผ่านรูปแบบวิธีการสื่อสาร ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติตนซึ่งจะเป็นผลให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายโดยสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1 ชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลายได้

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันได้

2.3 ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการที่หลากหลายได้

2.4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่ายได้

2.5 นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาการดำเนินงานวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์ได้

3. เนื้อหา

3.1 การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานวิชาการผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

3.2 การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

3.3 การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

3.5 การนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาการดำเนินงานวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์

4. กระบวนการพัฒนา

4.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

4.2 ผู้เข้ารับการพัฒนานำข้อค้นพบ จุดเด่นที่พบจากการศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบบันทึกในใบกิจกรรมที่ 4.2

4.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นตนเองปฏิบัติหน้าที่และบันทึกผลในใบกิจกรรมที่ 4.3

4.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือและสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้

5.1 ใบความรู้ที่ 4.1 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

5.2 ใบความรู้ที่ 4.2 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์

5.3 ใบกิจกรรมที่ 4.1 สรุปองค์ความรู้การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.4 ใบกิจกรรมที่ 4.2 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์ในชีวิตวิถีใหม่ปกติ

5.5 ใบกิจกรรมที่ 4.3 ศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

5.6 ใบกิจกรรมที่ 4.4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

5.7 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่เป็นต้นแบบด้านงานวิชาการ

6. การวัดและประเมินผล

6.1 ประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

6.2 ประเมินผลโดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย เช่น การใช้แบบสอบถาม การตรวจผลงานจากใบกิจกรรม

6.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดที่กำหนดไว้ในรูปแบบและผ่านการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมร้อยละ 70 ขึ้นไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย (12 ชั่วโมง)

1. หลักการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายเป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในเครือข่ายความร่วมมือให้ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติและบุคลิกภาพแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระจายความรู้สภาพปัญหาและความต้องการตลอดจนการปรับใช้วิทยาการสากลในการแก้ปัญหาและพัฒนา

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายโดยสามารถ

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายได้

2.2 จัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพได้

2.3 จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานได้

2.4 ติดตามการพัฒนาบุคลากรตามข้อตกลงได้

2.5 นำข้อมูลการติดตามการพัฒนาบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้

3. เนื้อหา

3.1 การศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย

3.2 การจัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ

3.3 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

3.4 การติดตามการพัฒนาบุคลากรตามข้อตกลง

3.5 การนำข้อมูลการติดตามการพัฒนาบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

4. กระบวนการพัฒนา

4.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายและบันทึกในใบกิจกรรมที่ 5.1

4.2 ผู้เข้ารับการพัฒนานำข้อค้นพบจุดเด่นที่พบจากการศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบบันทึกในใบกิจกรรมที่ 5.2

4.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นตนเองปฏิบัติหน้าที่และบันทึกผลในใบกิจกรรมที่ 5.4

4.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพในศูนย์เครือข่ายความร่วมมือ และสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้

5.1 ใบความรู้ที่ 5.1 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

5.2 ใบความรู้ที่ 5.2 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ใบกิจกรรมที่ 5.1 สรุปองค์ความรู้การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

5.4 ใบกิจกรรมที่ 5.2 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 ใบกิจกรรมที่ 5.3 ศึกษาดูงานศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบ ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

5.6 ใบกิจกรรมที่ 5.4 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

5.7 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่เป็นต้นแบบด้านงานวิชาการ

6. การวัดและประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
RAJABHAT THEPSATRI UNIVERSITY

6.1 ประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

6.2 ประเมินผลโดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลายเช่นการใช้แบบสอบถาม การตรวจผลงานจากใบกิจกรรม

6.3 ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดที่กำหนดไว้ในรูปแบบ และผ่านการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมร้อยละ 70 ขึ้นไป

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนา ดังนี้

5.1 ใบความรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

5.2 ใบกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

5.3 ศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบด้านงานวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดำเนินการดังนี้

6.1 ประเมินผลพฤติกรรมตามรูปแบบฯ โดยใช้แบบสอบถามระดับพฤติกรรมก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบฯ

6.2 ประเมินผลความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวัดและประเมินผลการพัฒนาตามรูปแบบฯ รายละเอียดดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การประเมินผล ตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้

การประเมินผล	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้

1. การประเมินผลพฤติกรรมตามรูปแบบฯ	ร้อยละ 80 ของร่วมพัฒนาหลังการพัฒนามีพฤติกรรมตามรูปแบบฯ สูงขึ้นก่อน การพัฒนา	- นิเทศ/เสวนาสะท้อนผล - ประเมินตามรายการ	แบบสอบถามระดับพฤติกรรมตามรูปแบบฯ
2. การประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาสะท้อนผลการพัฒนา	ร้อยละ 80 ของร่วมพัฒนามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป	ประเมินตามรายการ	แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ

7. เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขการใช้รูปแบบฯ มีรายละเอียดดังนี้

7.1 ผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นกลไกลหลักในการนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไปใช้ ควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

7.2 ผู้บริหารระดับศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรนำนโยบายมาปฏิบัติกำหนดบทบาทหน้าที่มอบหมายภาระงานตามโครงสร้างตามความรู้ความสามารถของสมาชิกและมีการวิเคราะห์วางแผนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติอย่างรอบด้าน

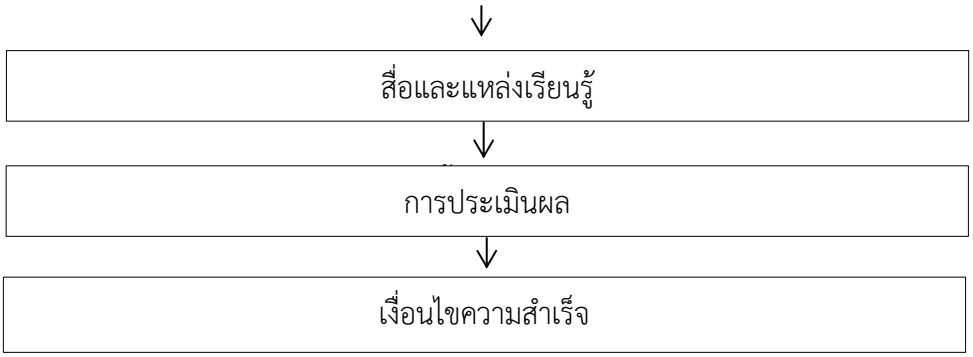
7.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นสมาชิกศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและทักษะการปฏิบัติงานตามภารกิจรวมทั้งทักษะการทำงานเป็นทีม

7.4 ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ฉบับปรับปรุง) ดังภาพที่ 4.8

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.8 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ฉบับปรับปรุง)

หลังจากการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยได้ส่งรูปแบบฯ ที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน อีกครั้งเพื่อพิจารณาในประเด็น 1) ความเหมาะสม 2) ความเป็นไปได้ และ 3) ความเป็นประโยชน์ ดังแสดงในตารางที่ 4.30

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.30 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ระดับ	ความเป็นไปได้		ระดับ	ความเป็นประโยชน์		ระดับ
	$\bar{X}$	*S.D.*		$\bar{X}$	*S.D.*		$\bar{X}$	*S.D.*	
1. หลักการ									
1.1 สอดคล้องกับรายะเอียดของรูปแบบ	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก
1.2 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1.3 เขียนได้กระชับชัดเจน	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก
1.4 ระบุปัญหาได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1.5 มีความเป็นเหตุเป็นผลในการสร้างรูปแบบนี้ขึ้นมา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.49	0.53	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด	4.56	0.52	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์									
2.1 มีความชัดเจน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 สามารถนำปฏิบัติได้จริง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.63	0.51	มากที่สุด	4.59	0.52	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหาของรูปแบบ									
3.1 หน่วยที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2 หน่วยที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ระดับ	ความเป็นไปได้		ระดับ	ความเป็นประโยชน์		ระดับ
	$\bar{X}$	*S.D.*		$\bar{X}$	*S.D.*		$\bar{X}$	*S.D.*	
3.3 หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3.4 หน่วยที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3.5 หน่วยที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.49	มากที่สุด	4.69	0.49	มากที่สุด	4.73	0.46	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา									
4.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 การศึกษาดูงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 การฝึกปฏิบัติการ									
4.5 หน่วยที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.52	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 หน่วยที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.55	0.54	มากที่สุด	4.55	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.7 หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.60	0.50	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.8 หน่วยที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.9 หน่วยที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	4.52	0.53	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ต่อ)

เฉลี่ย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ระดับ	ความเป็นไปได้		ระดับ	ความเป็นประโยชน์		ระดับ
	$\bar{X}$	*S.D.*		$\bar{X}$	*S.D.*		$\bar{X}$	*S.D.*	
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้									
5.1 ใบความรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
5.2 ใบกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
5.3 ศูนย์เครือข่ายความร่วมมือต้นแบบด้านงานวิชาการ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.49	มากที่สุด	4.56	0.52	มากที่สุด	4.74	0.34	มากที่สุด
6. การประเมินผล									
6.1 ประเมินพฤติกรรม	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
6.2 ประเมินความพึงพอใจ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.73	0.47	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.62	0.52	มากที่สุด
7. เงื่อนไขความสำเร็จ									
7.1 ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 ผู้บริหารศูนย์เครือข่าย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

7.3 สมาชิกศูนย์เครือข่าย	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ระดับ	ความเป็นไปได้		ระดับ	ความเป็นประโยชน์		ระดับ
	$\bar{X}$	*S.D.*		$\bar{X}$	*S.D.*		$\bar{X}$	*S.D.*	
7.4 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.50	0.53	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	4.61	0.51	มากที่สุด	4.59	0.52	มากที่สุด	4.81	0.26	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.30 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81, *S.D.* = 0.26) รองลงมาได้แก่ด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, *S.D.*= 0.51) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, *S.D.*= 0.52) ตามลำดับทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, *S.D.*= 0.51) เรียงลำดับส่วนที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ การประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, *S.D.* = 0.47) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ส่วน ได้แก่ เนื้อหาของรูปแบบ และสื่อและแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, *S.D.*= 0.49) วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, *S.D.*= 0.51) กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, *S.D.* = 0.53) เงื่อนไขความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, *S.D.*= 0.53) และหลักการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, *S.D.*= 0.53) ตามลำดับด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, *S.D.*= 0.52) เรียงลำดับส่วนที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ เนื้อหาของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, *S.D.*= 0.49) รองลงมาได้แก่กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, *S.D.*= 0.52) เงื่อนไขความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, *S.D.*= 0.51) หลักการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, *S.D.* = 0.52) วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, *S.D.*= 0.52) สื่อและแหล่งเรียนรู้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, *S.D.*= 0.52) และการประเมินผล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, *S.D.*= 0.53) ตามลำดับ ด้านความเป็นเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81, *S.D.*= 0.26) เรียงลำดับส่วนที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุดไปต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ส่วน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาเงื่อนไขความสำเร็จ และวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, *S.D.*= 0.00) รองลงมาได้แก่สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74, *S.D.* = 0.34) เนื้อหาของรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, *S.D.*= 0.46) การประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, *S.D.*= 0.52) และหลักการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, *S.D.*= 0.52)ตามลำดับ

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 7 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ครั้งนี้ ในช่วงระหว่างวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึง วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 ระยะเวลารวม 90ชั่วโมง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ศูนย์เครือข่ายที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยความสมัครใจ มีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 9 ชั่วโมง (ร้อยละ 10) ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จากเอกสารประกอบการพัฒนาและจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ และบันทึกองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาส่งในวันแรกของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 12 ชั่วโมง (ขั้นตอนที่ 2 รวมกับขั้นตอนที่ 3 จำนวน 18 ชั่วโมง ร้อยละ 20) ประชุมเชิงปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 5–7 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยวิทยากร คือ ดร.ชนิน คำเหนือ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ระยะเวลารวม 12 ชั่วโมง

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาดูงาน จำนวน 6 ชั่วโมง (ขั้นตอนที่ 2 รวมกับขั้นตอนที่ 3 จำนวน 18 ชั่วโมง ร้อยละ 20) ศึกษาดูงาน เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ณ โรงเรียนชุมชนบ้านแวงน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ระยะเวลารวม 6 ชั่วโมง

ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติการ จำนวน 63 ชั่วโมง (ร้อยละ 70) การฝึกปฏิบัติการระหว่างวันที่ 17 พฤษภาคม ถึงวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 ระยะเวลารวม 63 ชั่วโมง ทั้งนี้ในการใช้รูปแบบฯ ได้กำหนดการประเมินผลการใช้รูปแบบ ดังนี้

1. ประเมินผลพฤติกรรมตามรูปแบบฯ โดยใช้แบบสอบถามระดับพฤติกรรมก่อนและหลังการพัฒนา

2. ประเมินผลความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประเมินผลพฤติกรรมตามรูปแบบฯ โดยใช้แบบสอบถามระดับพฤติกรรมก่อนและหลังการพัฒนา แสดงดังตารางที่ 4.31-4.36

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.31 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม

การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ	3.21	0.53	ปานกลาง	4.51	0.45	มากที่สุด
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.19	0.60	ปานกลาง	4.52	0.52	มากที่สุด
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	3.45	0.63	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	3.46	0.59	ปานกลาง	4.55	0.50	มากที่สุด
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	3.16	0.60	ปานกลาง	4.56	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	3.29	0.59	ปานกลาง	4.54	0.50	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.31 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม ก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.29, *S.D.*= 0.59) เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.46, *S.D.*= 0.59) รองลงมาได้แก่หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45, *S.D.* = 0.63) หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, *S.D.*= 0.53) หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, *S.D.*= 0.60) และหน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16, *S.D.*= 0.60) ตามลำดับ หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, *S.D.*= 0.50) เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุดไปต่ำที่สุดดังนี้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, *S.D.*

= 0.50) รองลงมาได้แก่หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, *S.D.*= 0.51) หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, *S.D.*= 0.50) หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, *S.D.*= 0.52) และหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, *S.D.*= 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
1.1 วางแผนความร่วมมือทางวิชาการของเครือข่าย	3.22	0.68	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.35	0.65	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด
1.3 วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย	2.22	0.40	น้อย	3.68	0.65	มาก
1.4 ใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	0.56	ปานกลาง	4.64	0.50	มากที่สุด
1.5 ประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการ	3.47	0.40	ปานกลาง	4.56	0.52	มากที่สุด
1.6 พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี	3.55	0.50	มาก	4.64	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	3.21	0.53	ปานกลาง	4.51	0.45	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.32 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, *S.D.*= 0.53) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, *S.D.*= 0.45)

ตารางที่ 4.33 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
2.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	2.38	0.75	น้อย	4.45	0.55	มาก
2.2 กำหนดทิศทางของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.33	0.63	ปานกลาง	4.48	0.51	มาก
2.3 ร่วมมือปฏิบัติตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.43	0.56	ปานกลาง	4.56	0.52	มากที่สุด
2.4 ควบคุมและการประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.34	0.63	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด
2.5 ปรับปรุงและนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.45	0.45	ปานกลาง	4.58	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	3.19	0.60	ปานกลาง	4.52	0.52	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.33 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, *S.D.*= 0.60) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, *S.D.*= 0.52)

ตารางที่ 4.34 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
3.1 ประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.45	0.61	ปานกลาง	4.57	0.51	มากที่สุด
3.2 สมาชิกในเครือข่ายตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.44	0.65	ปานกลาง	4.59	0.50	มากที่สุด
3.3 กำหนดเกณฑ์และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดตรวจสอบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.47	0.60	ปานกลาง	4.54	0.50	มากที่สุด
3.4 ยกระดับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครั้งต่อไปให้มีความท้าทายขึ้น	3.42	0.65	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	3.45	0.63	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.34 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45, *S.D.*= 0.63) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, *S.D.*= 0.50)

ตารางที่ 4.35 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
4.1 ชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานวิชาการ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	3.55	0.60	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด
4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	3.42	0.68	ปานกลาง	4.53	0.51	มากที่สุด
4.3 ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.43	0.56	ปานกลาง	4.57	0.49	มากที่สุด
4.4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย	3.46	0.68	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด
4.5 นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาการดำเนินงานวิชาการของเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์	3.44	0.45	ปานกลาง	4.56	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	3.46	0.59	ปานกลาง	4.55	0.50	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.35 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.46, *S.D.*= 0.59) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, *S.D.* = 0.50)

ตารางที่ 4.36 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย	2.25	0.67	น้อย	4.51	0.55	มากที่สุด
5.2 จัดทำหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้มีคุณภาพ	3.41	0.60	ปานกลาง	4.56	0.51	มากที่สุด
5.3 จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	4.40	0.53	ปานกลาง	4.65	0.50	มากที่สุด
5.4 ติดตามการพัฒนาบุคลากรตามข้อตกลง	2.33	0.64	น้อย	4.52	0.50	มากที่สุด
5.5 นำข้อมูลการติดตามการพัฒนาบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	3.42	0.55	ปานกลาง	4.55	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	3.16	0.60	ปานกลาง	4.56	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.36 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16, *S.D.*= 0.60) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, *S.D.*= 0.51)

ขั้นตอนที่ 8 ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไปประเมินกับกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มที่เข้ารับการพัฒนาหลังสิ้นสุดการพัฒนาตามรูปแบบครบตามระยะเวลาผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

รายการประเมิน	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับความพึงพอใจ
ด้านรูปแบบวิธีการพัฒนา			
1. ระยะเวลาในการพัฒนา	4.58	0.50	มากที่สุด
2. ลำดับขั้นตอนการพัฒนา	4.63	0.50	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	4.75	0.48	มากที่สุด
4. การจัดอำนวยความสะดวกในการอบรมมีความเหมาะสม	4.88	0.44	มากที่สุด
5. ประโยชน์ของรูปแบบโดยรวม	4.56	0.51	มากที่สุด
6. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.69	0.48	มากที่สุด
7. การศึกษาดูงาน	4.75	0.45	มากที่สุด
8. การฝึกปฏิบัติงาน	4.55	0.52	มากที่สุด
9. การวัดและประเมินผล	4.65	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.49	มากที่สุด
ด้านเนื้อหาและกิจกรรม			
10. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ	4.59	0.51	มากที่สุด
11. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.67	0.49	มากที่สุด
12. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.69	0.48	มากที่สุด
13. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการ	4.56	0.51	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของเครือข่าย			
14. หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย	4.66	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.63	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.65	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.37 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวมผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบมีความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, $S.D.$= 0.49) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านรูปแบบวิธีการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, $S.D.$= 0.49) รองลงมา ได้แก่ ด้านเนื้อหาและกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, $S.D.$= 0.50)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผู้วิจัยสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยเรียงตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน 35 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่ายมี 8 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านความร่วมมือทางวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย มี 6 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, $S.D.$ = 0.51) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, $S.D.$ = 0.51)

5.1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39, $S.D.$ = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, $S.D.$ = 0.52) ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความร่วมมือทางวิชาการ ($PNI_{modified}$ = 0.48) ลำดับที่ 2 ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.44) ลำดับที่ 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = 0.41) ลำดับที่ 4 ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย ($PNI_{modified}$ = 0.38) และลำดับที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย ($PNI_{modified}$ = 0.34) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สรุปได้ดังนี้

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6) การประเมินผลและ 7) เงื่อนไขความสำเร็จผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81, $S.D.$ = 0.26) รองลงมา ได้แก่ด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, $S.D.$ = 0.51) และด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, $S.D.$ = 0.52) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.1.4.1 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 3 พบว่า คะแนนประเมินระดับพฤติกรรมหลังการเข้าร่วมพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.54, $S.D.$ = 0.50) สูงกว่าก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.29, $S.D.$ = 0.59)

5.1.4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, $S.D.$ = 0.49)

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน 35 ตัวบ่งชี้ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กและนำองค์ประกอบมาสังเคราะห์หาตัวชี้วัดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศและนำไปประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิทำให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กที่สอดคล้องกับบทบริบทของเขตพื้นที่ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, น. 80) ได้นำเสนอว่าการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างเหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่นซึ่งมีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างแนบแน่นมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการยุบหรือเลิกล้มโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องเป็นวิธีสุดท้ายและชุมชนท้องถิ่นต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าวด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ฤทธิแสง (2561, น. 149-156) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดของเครือข่าย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้จำนวน 25 ตัวชี้วัดและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562, น. 199-214) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

เครือข่าย 3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 4) ภาวะผู้นำของผู้ประสานงานเครือข่ายและ 5) การประเมินผลและการปรับปรุงงานและผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปรากฏผลดังนี้

5.2.2.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เป็นเพราะว่าการพัฒนาเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทั้ง 17 ศูนย์ ขับเคลื่อนแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กขาดบุคลากรและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนจึงต้องมีการวางแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นรูปธรรมมีการขับเคลื่อนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จริงจัง เป็นรูปธรรม(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2563, น. 18) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ฤทธิแสง (2561, น. 149-156) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริช ธีรางศุ (2563, น. 145-146) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันฯ อยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ดังที่ ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (2546, น. 12) ได้นำเสนอว่าเครือข่ายมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาด้วยเป็นการถ่ายทอดความรู้ทักษะการสื่อสารการบริหารข้อมูลข่าวสารและการปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การตีความหมายหรือการสร้างความหมายร่วม และสุดท้ายคือการเห็นและเข้าใจในเป้าหมายร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562, น. 199-214) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมมีระดับการควรปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริช ธีรางศุ (2563, น. 145-146) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านความร่วมมือทางวิชาการทั้งนี้ด้วยเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และหาค่าความต้องการจำเป็นจะเห็นได้ว่าความมือทางวิชาการมีความต้องการสูงสุดด้วยเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการทางวิชาการของกลุ่มเครือข่ายและนำมาซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการตั้งเป้าหมายร่วมกันการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2549, น. 12) ได้เสนอว่าการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะงานวิชาการเป็นงานหัวจสำคัญและเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จเพราะการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กช่วยกำหนดทิศทางขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562, น. 199-214) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีค่า ($PNI_{modified}$ = 0.28) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริช ธีรางศุ (2563, น. 145-146) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านการมีส่วนร่วมด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการบริหารจัดการเครือข่าย

5.2.3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย หน่วยการรียนรู้ที่ 1 ความร่วมมือทางวิชาการหน่วยการรียนรู้ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหน่วยการรียนรู้ที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หน่วยการรียนรู้ที่ 4 การติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย หน่วยการรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6) การประเมินผล และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จผลการประเมินมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ศูนย์เครือข่ายที่มีการบริหารเป็นเลิศนำไปยกย่างและประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจึงทำให้ได้โปรแกรมที่มีความถูกต้องเหมาะสมมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ดังที่ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2549, น. 12) ได้นำเสนอว่าการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก

โดยเฉพาะงานวิชาการเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ สร้างความพร้อมให้แก่องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพปฎล บุญพงษ์ (2560, น. 187) ได้วิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่าของรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 5 ข้อย่อย 2) โครงสร้างของเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 10 ข้อย่อย 3) บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายสถานศึกษามีรายละเอียด 12 ข้อย่อย 4) คณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษามีรายละเอียด 12 ข้อย่อย 5) การบริหารงานของเครือข่ายสถานศึกษามีรายละเอียด 9 ข้อย่อย และ 6) การระดมทรัพยากร มีรายละเอียด 9 ข้อย่อยและสอดคล้องกับงานวิจัยของจัตุพร บุญระดม พิกุล ภูมิโคกรักษ์ และศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2563, น. 39-45) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาและองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา มี 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างและระบบบริหารการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ความสัมพันธ์และผลสำเร็จผลการประเมินรูปแบบฯ มีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

5.2.4 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า คะแนนประเมินระดับพฤติกรรมหลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมพัฒนาและผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมากำหนดแนวปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็กมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เข้ารับการพัฒนาจึงมีวามรู้ความเข้าใจในและสามารถปฏิบัติตามการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ ภูอาราม นริศ ภูอาราม

(2560, น. 229-230) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่าผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนี แดนเสนา (2563, น. 272-274) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษพบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ 2) ผลการประเมินความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศ หลังได้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้มากกว่าก่อนรับการนิเทศและ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด 4) ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและส่งผลให้ครูผู้บริหารในสถานศึกษาเกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจสร้างบรรยากาศทางวิชาการดังนั้นผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิผลเชิงประจักษ์

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.3.2.1 จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นด้านความร่วมมือทางวิชาการ ($PNI_{modified}$ = 0.48) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำนโยบายการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก มาปฏิบัติ

อย่างเป็นรูปธรรมศูนย์เครือข่ายของโรงเรียนขนาดเล็กส่งเสริมสนับสนุนนิเทศกำกับติดตามการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.2.2 จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นด้านความร่วมมือทางวิชาการ ($PNI_{modified}$ = 0.48) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ควรนำรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไปบูรณาการใช้ ส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามหลักการพัฒนา 70: 20: 10 และใช้หลักการบริหารสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่าด้านความร่วมมือทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อนำมาจัดลำดับค่าความต้องการจำเป็นผลปรากฏว่าอยู่ลำดับที่ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปลงเชิงลึกเพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังนี้

5.3.3.1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปลงเชิงลึกเพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในด้านความร่วมมือทางวิชาการให้มีการพัฒนาขึ้นในลักษณะการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา $(R\&D)$

5.3.3.2 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปลงเชิงลึกเพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในลักษณะการวิจัยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา $(R\&D)$

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กริช ธีรางศุ. (2563). *แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา 6*. กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย.

เกษมสิงห์ เฟื่องฟู. (2551). *การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).* สืบค้นจาก http://www.nb2.go.th/kmcdata/uploadq/120.ppt [26 สิงหาคม 2551]

ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์. (2549). *ทฤษฎีเครือข่ายกับชุมชน*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.

จัตุพร บุญระดม พิกุล ภูมิโคกรักษ์ และศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2563). รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. *วารสารราชพฤกษ์. 18*(3), 39-45.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

จำนรรจ์ บุญศิริ. (2543). *การปฏิบัติงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพื่อนดี.

จิตติมา วรรณศรี. (2552). คุณภาพการศึกษากับสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. *32*(1), 1-5.

จินตนา บุญบงการ. (2544). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จิรภัทร มหาวงค์ วิทยา จันทร์ศิลาและทำรงลักษณ์ เอื้อนครินทร์. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง.

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. *18*(4), 114-127.

ชนินทร์ ชุนหพันธรักษ์. (2544). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้ง.

ชลอ กองสุทธิ์ใจ. (2544). กลุ่มโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพ. *ประชาศึกษา*. *52*(3), 17-19.

ช่วงโชติ พันธุเวช. (2552). *การจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. (2551). *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2549). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ. (2549). *ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ทัศพร ปูมสีดา. (2559). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (*วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2546). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2557). *ปลุกโลกการสอนให้มีชีวิตสู่ห้องเรียนแห่งศตวรรษใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน.

ธนา ประมุขกูล. (2547). *บทความปริทัศน์*. ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต 6.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2546). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง*. ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

นงนภัส คู่วรัญญู. (2551). *สิ่งแวดล้อมและการพัฒนา เล่ม 1*. กรุเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและ*

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การประกัน. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชัน.

นพปฏล บุญพงษ์. (2560). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

นริศ ภูอาราม. (2560). *การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นฤมล ฤทธิแสง. (2561). *การพัฒนาแนวทางการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ. กรุงเทพฯ: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์แม็ค จำกัด.

บรรจง จันทมาศ. (2547). *การพัฒนางานด้วยระบบบริหารคุณภาพและเพิ่มผลผลิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญลือ ทองอยู่. (2544). กลุ่มโรงเรียน เส้นทางสู่คุณภาพการศึกษา. *ประชาศึกษา*. *52*(1), 15-16.

ประโยชน์ คุปกาญจนากุล และคณะ. (2554). *การพัฒนาเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ประเวศ วะสี. (2551). *ชุมชนเข้มแข็ง ทุนทางสังคมของไทย. หนังสือชุดชุมเข้มแข็ง. ลำดับที่ 1*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมและธนาคารออมสิน.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2546). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์. (2546). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.

ปิยะธิดา นาคะเกษียร. (2559). *การพัฒนาเครือข่ายการสร้างเสริมสุขภาพ*. นนทบุรี: มาตาการพิมพ์จำกัด.

พงศกร อดุลพิทยาภรณ์. (2560). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *แนวคิดและหลักการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

พศิน แตงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลบลิชชิ่ง.

พัชนี แดนเสนา. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พีรธร บุณยรัตพันธุ์ และคณะ. (2552). *กลุ่ม องค์กรและเครือข่าย :ชุดเอกสารวิชาการปฏิบัติการชุมชน เล่มที่ 7*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2547). *แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD)*. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิญโญ สาธร. (2550). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ยุดา รักไทย และวีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2545). *การบริหารผลการปฏิบัติงาน Performance management*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ EXPERNET.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2545). *การวัดผลและการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โยธิน ศรีโสภา. (2542). *นโยบายและการวางแผนการศึกษา*. นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.

รสสุคนธ์ มกรมณี. (2549). *เอกสารคำสอนรายวิชาการจัดการฝึกอบรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ลลิดา มาไพศาลทรัพย์และคณะ. (2557). *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1: กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

ลีลาภรณ์ บัวสาย. (2555). *เศรษฐกิจพอเพียงร่วมเรียนรู้ สายข่าย ขยายผล*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วรภัทร์ ภู่เจริญ. (2541). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.

วรัยพร แสงนภาบวร. (2558). *รายงานการประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว. (2548). *วิธีการศึกษาทางนิเทศศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตถาตาพับลิเคชั่น.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). *คุณภาพคือการบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ.

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด. (2559). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). *วิธีการสอนวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

ศิริพงษ์ เศาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2540). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศุภวัลย์ พลายน้อย. (2553). *นานาวิธีวิทยาการถอดบทเรียนและการสังเคราะห์ความรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล ธนาคาร.

สนธยา พลศรี. (2550). *เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมคิด บางโม. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

สมคิด พรมจุ้ย และสุพักตร์ พิบูลย์. (2544). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. นนทบุรี: จตุพรดีไซด์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2542). การประกันคุณภาพการศึกษา: พลังและความหวัง. *วารสารปฏิรูป*

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษา. *1*(12), 8–9.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ . (2541). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

สมาน อัศวภูมิ. (2541). *ที คิว เอ็มการบริหารทั่วทั้งองค์การ ในองค์การทางการศึกษา*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

สหชาติ ไชยรา. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2552). *องค์การและการจัดการ เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1–8*. นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจกรบริหารและการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *รายงานประจำปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *แนวทางการพัฒนานครแห่งความรู้.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียงร่วมเรียนรู้สานข่ายขยายผล*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งพับลิชชิ่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 3 ปี (2563-2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2547). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). *มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษาระดับสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิทธิชัย สุวรรณประทีป. (2550). *คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2558). *หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. *30*(3), 199-214.

สุนันทา เลาหนันทน์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2541). *การสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา. (2547). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อ่อนจันทร์ นุชบูรณ์. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. *4*(2), 104-119.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2554). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.

อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). *การวางแผนการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอส.ดี.เพรส.

อุทุมพร จามรมาน. (2544). *การวิจัยของครู*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย ศรีวิลาศ. (2557). *รายงานโครงการเครือข่ายสตรีเพื่อสันติสุขในพื้นที่ภายใต้*. กรุงเทพฯ: สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า.

ฮิโตชิ คูเมะ. (2540). *การบริหารจัดการคุรภาพ (MBQ)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

Agranoff, Robert. (2007). *Managing within Networks: Adding Value to Public Organizations.* Washington, D.C: Georgetown University Press.

Arets, J. ,Jennings, C. and V. Heijnen. (2015). *702010 towards 100% performance.* Maastricht: Sutler Media B.V.

Badaracco, J. (1998). *"The discipline of building character." In Harvard Business Review on Leadership.* Boston, MA: Harvard Business Review.

Bardo, J. W. and Hartman, J .J. (1982). *Urban society: A systemic introduction.* New York: peacock.

Belgard, Fisher,K and Rayner. (1995). *Tips for teams: A ready reference for solving common team problems (1st edition).* New York: McGraw-Hill.

Burstein, Joyce H. (2001). Teacher Networking: *The Perceptions of New Teacher, Colleagues and Principles in Two Elementary School.* Dissertation Abstracts, International.

Callan, V. and Ashworth, P. (2004). *Working together: Industry and VET provider training*.

Campbell, R.F. and R.T. Gregg. (1983*). Administrative Behavior in Education.* New York: Harper and Row.

Castetter, W.B. and Young, I.P. (2000). *The Human Resource Function in Education Administration*. (7 ed). New Jersey: Prentice-Hall.

Chruden, H. J. and Sherman, A. W. (1968). *Personnel Management* (3rd ed.). Cincinati: South

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Conrad , Clifton F. ; and Wilson , Richard F. (1985). *Academic Program Reviews: Institutional Approaches, Expectations, and Controversies. ASHEERIC Higher Education Report No.5,* Washington D.C.: ASHE.

Costa, A. L., and Kallick, B. (2004). *Assessment strategies for self-directed learning.* CA: Corwin Press.

Deming, E.W. (1986). *Out of the crisis.* Cambridge, USA: Massachusetts Institute of Technology, Centre for advanced study.

Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. *Management Review*, 70, 35-36.

Dubrin, Andrew J. (1995). *Leadership.* South-Western: Houghton Mifflin Company.

Eberherd E. Scheuing. (1994). *The Power of Strategic Partnering (Management Master Series).* New York: McGraw-Hill.

Eisner, E.W. (1975). *The Perceptive Eye: Toward the Reformation of Educational. Evaluation.* Stanford, C.A: Stanford Evaluation Consortium.

George, J.M. and Jones, G.R. (2002). *Organizational Behavior*. New Jersey: PrenticeHall.

Goldsmith, S. and Eggers. (2004). *Governing by Network*. Washington, D.C.: Brooking Institution Press, W.D.

Griffin, E. (2000). *A First Look of Communication Theory.* Bos-ton: McGraw-Hill.

Hanson. (2003). *Education Administration and Organizational Behavior.* 5th ed. In C.

Hipp, K. and J. Huffman. (2003). *Professional Learning Communities: Assessment-Development-Effects. Paper presented at the meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement*. Sydney: Australia.

Jesse. B. (1999). *Essentials of Psychological Testing.* New York: Harper and Row.

Jones, S., and Hopper, R. (2006). *Talking, listening and learning Effective talk in the primary classroom*. Maidenhead Open University Press.

Joseph V.Quigley. (1995*). VISION: How Leadersd Develop it share it and Sustain it Journal Articles.* New York: McGraw-Hill.

Keevep, P.J. (1988). *Educational research, methodology and measurement international handbook.* Oxford: Pergamon Press.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Killian, R. A. (1989). *Human resource management*. New York: MACOM.

Knezevich, S. J. (1962). *Administration of public education.* New York: Harped and Row.

Knowles, M.S. (1975). *Self-directed learning.* New York: Association Press.

Koontz Harold D. and Cyril O'Donnell. (1972). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions.* New York: MC Graw–Hill.

Leslie W. Rue, Lloyd L. Byars. (2002*). Management: Skills and Application with Power Web.* Irwin/McGraw-Hill. Mishawaka, IN, U.S.A.

Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W (1996). *The Career Architect Development Planner* (1st ed.). Minneapolis: Lominger.

Marriott and Goyder. (2009). *Manual for Monitoring and Evaluating Education Partnerships.* Paris: UNESCO, IIEP.

McGuire, M. (2006). Collaborative Public Management Assessing What We Know and How We Know It. *Public Administration Review*. *66*, 33-43.

Mei, D.M. (1990). *High School Cluster, 1989–1990: OREA Report.* Retrieved March 5, 2021, from http://ericdb/ED 322636.htm

Mondy, R.W., and Noe, M.R. (2005). *Human Resource Management.* 9th ed. Upper Saddle River,. New Jersey: Prentice-Hall.

Morgan, D. L. (1988). *Focus groups as qualitative research.* Sage Publications, Inc.

Nanus, Burt. (1992). *Visionary Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.

Norwich; and Evans. (2007). *Cluster: Inter-School Collaboration in Meeting Special Educational Needs in Ordinary Schools.* Retrieved April 23, 2021, from http://www.ebscohot.com/ehost/detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9.

O'Driscoll, Tony. (2015). Getting Training in Gear. *Training*, Vol.52, (1), p.138.

partnerships. Retrieved November 30, 2009, from http://www.ncver.edu.au

Pearce, J.A and Robinson, R.B. (2000). *Strategic management*. NJ: McGraw-Hill.

Quigley, V. (1995). *Vision: How leaders develop it, share it and sustain it*. New York: McGraw-Hill.

Ribchester, C. and Edwards, W. J. (2007). Co-operation in the Countryside: Small Primary School Clusters. Date of Accessed June, 2021. from <http://www. ebscohot.com/ehost/detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9>.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
DHONBURI RAJABHAT UNIVERSITY

Robert. (2007). *Managing within Networks: Adding Value to Public Organizations.* Washington, D.C: Georgetown University Press.

Swanson, R. A., Holton, E. F (2001). *Foundations of Human Resource Development.* San Franciso: Berrett-Koehler.

Verma, R., and Boyer, K. K. (2010). *Operations & supply chain management-World class theory and practice*. London: South-Western.

Werner M. Jon and Desimone L. Randy. (2009). *Human Resource Development.* Ohio: South–Western/Cengage Learning.

Witkin, O. and P. A. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment*. California: A Pactical Guide.

Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.*3rdEd.New York: Harper and Row. Publications.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

QR code

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

QR code

เครื่องมือในการวิจัย

ภาคผนวก ค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพเครื่องมือ

QR code

คุณภาพเครื่องมือ

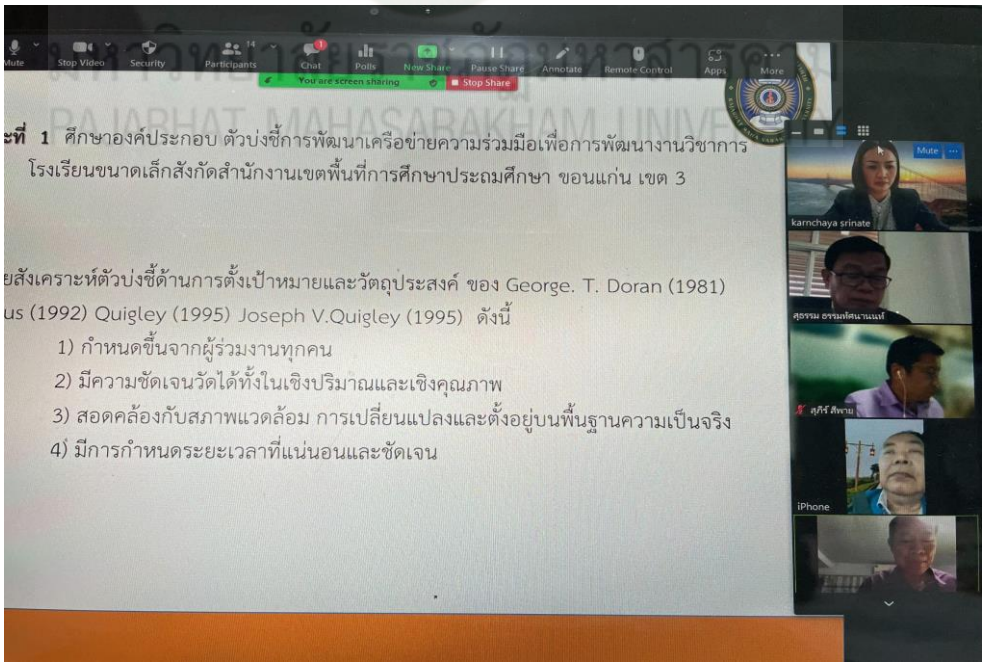
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

ภาพกิจกรรมการดำเนินงานวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ ง.1 การตรวจสอบยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการสนทนากลุ่ม



ภาพที่ ง.2 การสนทนากลุ่ม วันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 เวลา 09.30 น.-12.00 น.
รูปแบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google Meet

ภาพที่ ง.3 การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ แห่งที่ 1 วันที่ 24 มกราคม 2565

ภาพที่ ง.4 การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ แห่งที่ 2 วันที่ 25 มกราคม 2565

ภาพที่ ง.5 การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ แห่งที่ 3 วันที่ 26 มกราคม 2565

ภาพที่ ง.6 การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบยืนยันและประเมินรูปแบบฯ ในวันที่ 8 มีนาคม 2565

เวลา 09.00 น.-12.00 น. ณ ห้องประชุม โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

ภาพที่ ง.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 5-6 พฤษภาคม 2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว สพป.ขอนแก่น เขต 3

ภาพที่ ง.8 การศึกษาดูงานเครือข่ายความร่วมมือ ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2565 โรงเรียนชุมชนบ้านแวงน้อย สพป.ขอนแก่น เขต 3

ภาพที่ ง.9 ผู้เข้ารับการพัฒนารับการนิเทศจากคณะวิทยากร วันที่ 12 กรกฎาคม 2565

ภาพที่ ง.10 ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสะท้อนผลการฝึกปฏิบัติ วันที่ 12 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้า J.ขอนแก่น เขต 3

ภาคผนวก จ

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

QR code

รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมืองานวิชาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ชญากาญจธ์ ศรีเนตร จำเนียร พลหาญ และกฤษกนก ดวงชาทม. (2565). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร,* 11(5), กรกฎาคม-สิงหาคม 2566.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวชญากาญจธ์ ศรีเนตร

วัน เดือน ปีเกิด 28 มีนาคม 2528

สถานที่เกิด ตำบลม่วง อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ที่อยู่ปัจจุบัน 25/1 หมู่ที่ 1 ตำบลวังม่วง อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

เบอร์โทรศัพท์ 061-4628889

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	ปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต(กศ.บ.)
	สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2558	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
	สาขาการบริหารการศึกษาศึกษา
	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2565	ปริญญาเอก ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)
	สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY