

การบริหารเครือข่ายการศึกษา

ความหมาย

การบริหารเครือข่ายการศึกษา (Network Education Administration) หมายถึงกระบวนการในทางบริหารเพื่อทำให้กลุ่มบุคคล องค์กรในทางการศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันมารวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยมีความสัมพันธ์แนวราบมีความเสมอภาค และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ความเป็นมา

แนวความคิดในเรื่องของเครือข่ายได้เกิดขึ้นหรือมีขึ้นตั้งแต่โลกมนุษย์มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนานต่อเนื่อง จากยุคหินมาจนถึงยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือยุคของ ICT (Information Communication Technology) สรรพสิ่งในตัวเอง สิ่งต่างๆ ในโลกและสากลจักรวาล นั้นเกิดขึ้นด้วยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่มีสิ่งใดเกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว ทุกสิ่งมีที่มาที่ไป มีเหตุมีปัจจัย เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นสังคม การดำรงอยู่ที่มนุษย์คนหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อคนที่อยู่รอบข้างอย่างเลี่ยงไม่ได้ ความสัมพันธ์นี้มีลักษณะที่พึ่งพากันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะเสมอภาคกัน เกื้อกูลกันหรือความสัมพันธ์ที่กดขี่ ครอบงำ เอารัดเอาเปรียบก็ตาม (กวิน ชูติมา. 2535 : 63-64) ในความสัมพันธ์เหล่านี้ ความสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็นความร่วมมือ หรือประสานงาน ย่อมเป็นความสัมพันธ์ที่พึงปรารถนามากที่สุด เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่ได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย มีนักพัฒนาสังคมในฐาณะที่ปรึกษาทางวิชาการด้านการสร้างเครือข่ายในทวีปแอฟริกาใต้ให้ความหมายเครือข่ายหมายถึง กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมี

ความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตนใน ความหมายนี้สาระสำคัญ คือความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้นๆ (Starkey. 1997)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อสิ่งแวดล้อม และมีต่อมนุษย์ด้วยกันเองทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นของมนุษย์ได้เกี่ยวข้องกับเหตุปัจจัยและข่ายใยแห่งความสัมพันธ์ในมิติต่างๆ ในลักษณะของเครือข่าย (network) หมายถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงเป็นข่าย ซึ่งมีความหมายในหลายมิติ โดยอาจหมายถึงทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และอาจหมายถึงโครงข่ายของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต หรือระบบเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่เป็นโครงสร้างทางกายภาพ ซึ่งมีการโยงใยเป็นโครงข่ายที่ต่อเนื่อง เป็นทั้งโครงข่ายที่มีการกำหนดแบบแผนและมีได้กำหนดแบบแผนแห่งความสัมพันธ์เอาไว้ รวมทั้งมีขนาดและรูปแบบความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงที่แตกต่างกันหลากหลาย และในลักษณะของเครือข่ายทางสังคม (social network) หมายถึง ความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับบุคคลกลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับเครือข่าย โดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย โดยเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และความสัมพันธ์อันใกล้ชิด (พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอูน) 2547 : 2

ลักษณะเครือข่ายการศึกษา

การทำงานร่วมกันในลักษณะของเครือข่าย การศึกษามีจุดเริ่มต้นที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ตั้งแต่มีการตรากฎหมายการศึกษาแห่งชาติฉบับแรก คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 และ มาตรา 9 ได้กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 6 - 7) การทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายการศึกษามีความชัดเจนขึ้นเมื่อมีการระบุไว้ในกฎหมายการศึกษา และจากการศึกษาวิจัยในเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย พบว่า การจัดการเครือข่าย เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเครือข่ายการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ เอี่ยมดี. 2556 : 216 - 224) จึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายการศึกษา จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเครือข่ายไปพร้อมๆ กัน การทำงานร่วมกันในรูปแบบของเครือข่ายจึงจะสัมฤทธิ์ผลได้

มีตัวอย่างการบริหารเครือข่ายการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง คือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) กำหนดให้งานเครือข่ายเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่งของ สำนักงาน กศน. เนื่องจาก กศน. มีบุคลากรรวม จำนวนกว่า 20,000 คน แต่ต้องรับผิดชอบหรือต้องให้บริการประชาชน รวม 40 ล้านคน

ทั่วประเทศได้ จำเป็นต้องร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า เครือข่าย ในทัศนะของ กศน. หมายถึง บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและองค์กรอื่นๆ รวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มีได้สังกัด สำนักงาน กศน. ที่มีส่วนร่วมหรือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กองบรรณาธิการ. 2549 : 118)

ความคิดและหลักการบริหารเครือข่ายการศึกษา

การรวมกลุ่มของบุคลากรหรือหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อให้การดำเนินบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มีหลักการแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญในการบริหารเครือข่ายการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดการผนึกกำลัง (synergy) หมายถึง กระบวนการบริหารการทำงานในลักษณะการร่วมกันทำงานที่มากกว่าหนึ่งบวกหนึ่งเท่ากับสอง แต่ต้องเป็นหนึ่งบวกหนึ่งมากกว่าสอง การรวมพลังกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือมีความเข้มแข็งมากกว่าที่ต่างคนต่างทำ หรือแต่ละองค์กรทำงานโดยโดดเดี่ยว

2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (exchange theory) หมายถึง กระบวนการบริหารการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ร่วมกันในลักษณะ win-win ดังนั้น เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นโดยสมัครใจก็คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการได้เข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานการทำงานร่วมกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) หมายถึง กระบวนการบริหารที่ให้คนในองค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ

การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงานร่วมกัน (จาร์พงศ์ พลเดช. 2546 : 14) และทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมืองหรือบันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมืองของอาร์นสไตน์ (Arnstein. 1969 อ้างอิงจาก ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และคณะ. 2549 : 20-21) และเมื่อนำแนวคิดของไวท์ (White. 1994) มาพิจารณาการมีส่วนร่วมของประชาชนใน 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (genuine participation) และการมีส่วนร่วมแบบเทียม (pseudo participation) จึงทำให้การมีส่วนร่วมที่แท้จริงตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมืองหรือบันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมืองของอาร์นสไตน์ ประกอบด้วย

3.1 การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น (placation) หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษากับเครือข่ายในการทำกิจกรรมทางการศึกษาร่วมกัน ในขั้นของการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้บริหารองค์กรในทางการศึกษากับผู้บริหารเครือข่าย โดยเปิดโอกาสให้เครือข่ายให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในมุมมองของเครือข่าย โดยการตัดสินใจขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษา

3.2 การร่วมเป็นพันธมิตร (partnership) หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษากับเครือข่ายในการทำกิจกรรมทางการศึกษาร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้เครือข่ายมีอำนาจในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งต่างๆ ตลอดจนกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษาได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของการพิจารณาข้อมูลที่หลากหลาย

3.3 การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ (delegated power) หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษากับเครือข่ายในการทำกิจกรรมทางการศึกษาร่วมกัน ในขั้นของการร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ โดยกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษาได้คัดเลือกเครือข่ายเข้าไปเป็นตัวแทนในการดำเนินงานกัน มีสิทธิในการแสดงความ

คิดเห็น นำเสนอข้อโต้แย้ง มีสิทธิโดยชอบธรรมในการร่วมตัดสินใจเชิงนโยบายต่างๆ

3.4 การควบคุมการตัดสินใจโดยเครือข่าย (network party control) หมายถึง ระดับความร่วมมือของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษาและเครือข่ายในการทำกิจกรรมทางการศึกษาร่วมกัน ในขั้นการควบคุมการตัดสินใจ โดยเครือข่ายมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการจัดกิจกรรมทางการศึกษาด้วยตนเอง กลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายเท่านั้น

การสร้างเครือข่ายการศึกษา

เพื่อให้เห็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษากับเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น ขอนำแนวคิดของการสร้างเครือข่ายหรือการบริหารเครือข่ายร่วมพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 4-17) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา เป็นการสร้างความตระหนักให้บุคลากรหลักและผู้เกี่ยวข้องหลักของสถานศึกษาในการแสวงหาเครือข่ายที่มีความเข้าใจ เหมาะสม สอดคล้อง นำไปสู่ความสัมพันธ์ในความร่วมมือที่ดี

2. สร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน เมื่อผู้นำและผู้บริหารของเครือข่ายเห็นความสำคัญและประโยชน์ร่วมกัน และตกลงเป็นการเบื้องต้นที่จะร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดแนวทางการดำเนินงาน จัดกิจกรรม สร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน (partnership agreement & action planning) เพื่อให้เกิดแนวทางการร่วมมือที่ชัดเจน ก็จะมีการสร้างข้อตกลงและร่วมวางแผนต่อไป

3. ขั้นร่วมดำเนินงานและกำกับติดตาม เป็นขั้นตอนสำคัญในการนำแผนงาน / โครงการที่เตรียมการไว้มาปฏิบัติเพื่อสร้างความร่วมมือของเครือข่ายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. ขัณฑ์บททวนผลกรดำเนนงน เป็นขัณฑ์นำผลกรประเมณมาใช้ในการทบทวนปรบปรุ้งกรทำงานร่วมกับครือข่ายต่อไป

ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของครือข่ายการศีกษา

ในการดำเนนงนครือข่ายการศีกษาได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน การบริหารครือข่ายการศีกษาเพือให้เกิดความเข้มแข็งสามารถดำรงอยู่ได้จึงเป็นสิ่งสำคัญให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันเป็นครือข่าย มีตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงถึงความเข้มแข็งของครือข่ายการศีกษา คือ ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรยนเรยนร่วมกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความต่อเนื่องของกิจกรรม การสนับสนุนทรัพยากร การติดต่อสื่อสารผลประโยชน์ร่วมกันในลักษณะ win-win การไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง มีนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานครือข่าย และมีการสรุปรบทเรยนร่วมกันอย่างชัดเจน (จිරวิทย์ มั่นคงวิฒณะ. 2558 : ออนไลน์ ; สมบูรณ บुरुศิริรักษ์. 2553 : บทคัดย่อ)

ประโยชน์ของการบริหารครือข่ายการศีกษา

ปัจจุบันองค์กรจ่านวนมากทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะบุคลากรและหน่วยงานทางการศีกษาตั้งแต่ระดับนโยบายคือกระทรวงศีกษาธิการและองค์กรหลักทั้ง 5 องค์กร จนถึงหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ มีสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษา ตลอดจนจนสถานศีกษาที่กระจายตัวอยู่ในพื้นที่ทั่วประเทศ ได้ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการมีครือข่ายในลักษณะของ “ครือข่ายทางสังคม” ว่าเป็นครือ่องมือที่มีคุณค่าในการพัฒนาและสามารถช่วยผลักดันการทำงานขององค์กรให้ประสพผลสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น ตามแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า

การพัฒนาในปัจจุบันมักจะทำเนนงนในรูปแบบครือข่าย และเป็นไปไม่ได้ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะทำงานให้ประสพผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง จำเป็นต้องมีความร่วมือระหว่างองค์กรหรือสร้งครือข่ายในการทำงานร่วมกัน และเป็นขัณฑ์ชัดเจนว่า การดำเนนงนใน

รูปแบบครือข่ายจะเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรครือข่ายอย่างมาก ซึ่งมีประโยชน์ที่เกิดขัณฑ์กับบุคลากรและหน่วยงานทางการศีกษา อย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ (สมบูรณ บुरुศิริรักษ์. 2553 : 89)

1. เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรยนเรยนร่วมกัน ประสพการณ์ ข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดกระบวนการเรยนเรยนร่วมกันของสมาชิกและองค์กรครือข่ายเพือนำไปสู่การพัฒนาครือข่ายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นแหล่งระดมทรัพยากร นำไปสู่การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการจัดการทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร เงินทุน สถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพือนเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าทำนองผู้ที่มีความร่วมมากกว่าให้ความช่วยเหลือ ผู้ที่มีความร่วมน้อยกว่า

3. เป็นการระดมสรรพกำลังเพือร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ปัญหา ที่เกิดขัณฑ์ร่วมกัน เป็นการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสามัคคีของสมาชิกและครือข่าย

4. เป็นการป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน ลดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรด้วยการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ รัับบาทหน้าที่ของตนเองเพือนำไปสู่เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

5. เป็นเวทีกลางสำหรับการประสานความร่วมือจากทุกภาคส่วนที่มีความประสงค์จะทำงานร่วมกันในรูปแบบครือข่าย

6. เป็นการรวมพลังในการทำงานที่ยาก ๆ ที่คนหรือหน่วยงานเดียวไม่สามารถทำได้สำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของกลุ่มหรือทีมหรือหลาย ๆ หน่วยงาน มาร่วมกันทำงานในลักษณะของครือข่ายความร่วมมือ

โลกของครือข่ายกับผู้บริหารสถานศีกษาในอนาคต

โลกในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากยุคอนาลอกสู่ยุคของดิจิทัล เทคโนโลยี

สารสนเทศ ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงานมากขึ้น โลกมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น มีการแข่งขันกันมากขึ้น ประชาชนหรือผู้รับบริการต้องการบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น การดำเนินงานโดยลำพังไม่ยุ่งเกี่ยวกับใคร ไม่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ การประสานความร่วมมือ การทำงานร่วมกัน การร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกัน การปลูกฝังแนวทางการทำงานแบบเครือข่ายให้เป็นวัฒนธรรม ผลงานที่ดีมาจากความร่วมมือและการยึดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ผู้บริหารในอนาคตจึงต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่คุณภาพการศึกษา ผู้บริหารในอนาคตจะต้องมีศักยภาพ (ดำรงวงศ์ดี. 2558 : ออนไลน์) ดังนี้

1. ต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น มีโครงสร้างแบบแบนนอนมากกว่าแบบแนวตั้ง
2. ต้องมีภาวะผู้นำที่ดี โดยต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมงานหรือผู้คุมกฎไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือผู้เอื้ออำนวยด้านสารสนเทศมากขึ้น
3. ต้องสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับสถานศึกษาอื่นตลอดจนกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์ของความร่วมมือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น

4. ต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้ปกครองและชุมชน ที่ต้องการเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
5. ต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่สำคัญของสังคมแห่งความรู้ โดยต้องใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าชั้นสูงเป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน
6. ต้องสร้างและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากกว่าการเน้นเรื่องการแข่งขัน เพราะความร่วมมือร่วมใจจะทำให้เกิดมีพลังเพิ่มขึ้นมากกว่าปกติ ที่เรียกว่า synergy ทำให้งานสำเร็จได้ง่าย รวดเร็ว และได้ปริมาณงานที่มากกว่าเดิม ณ โลกแห่งอนาคตสำหรับศตวรรษที่ 21 ทักษะสำคัญประการหนึ่ง คือ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เพื่อร่วมกันทำงานในลักษณะของเครือข่ายการศึกษามากขึ้น ทำให้เกิดพลังในการทำงานในเรื่องยากๆ สลับซับซ้อนให้เป็นเรื่องง่าย และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

บรรณานุกรม

- กวิณ ชูติมา. (2535, กันยายน-ตุลาคม). “การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและการประสานงาน,” **นิตยสารการประชาสงเคราะห์**. 35(5) : 63 - 70.
- กองบรรณาธิการ. (2549, พฤษภาคม). “สัมภาษณ์พิเศษ ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน,” **นิตยสาร Job Request**. ฉบับวันที่ 1-7 : 118-119.
- จารุพงศ์ พลเดช. (2546, เมษายน). “การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ,” **วารสารพัฒนาชุมชน**. 42 (42) : 13 - 18.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒน์. (2558). “การพัฒนาาระบบภาคีเครือข่ายสถานศึกษา,” สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2558, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/344755>

- ดำรง วงศ์ดี. (2558). “ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต,” สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2558 จาก <http://www.kroobannok.com/blog/38869>
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และคณะ. (2549). การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน : จากแนวคิดสู่ปฏิบัติการวิจัยในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร (อบอู่). (2547). เครือข่าย : ธรรมชาติความรู้และการจัดการ. กรุงเทพฯ : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ เอี่ยมดี. (2556). “การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา,” วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15 (ฉบับพิเศษ) : 216 - 224.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาและการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- Starkey, Paul. (1997). **Networking for Development, International Forum for Rural Transport and Development.** London .
- White, S. (1994). “Participative Communication as A Part of Building the Participatory Society,” In S.A. White, K.S. Nair, & J. Ascrof (Eds.), **Participatory Communication : Working for Change and Development.** (pp. 15-23). New Delhi : Sage.