

การบริหารจัดการแบบเครือข่าย การศึกษา



ประโยชน์ของเครือข่ายความร่วมมือ



1. ตัดสินใจได้เร็ว แก้ปัญหาได้เร็วท่ามกลางความไม่แน่นอนและความสลับซับซ้อนของปัญหา
2. ลดค่าใช้จ่ายการบริหารราชการและผู้ใช้บริการ
3. ให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายได้ตรงความต้องการ
4. เป็นการสร้างทุนทางสังคมให้แก่หน่วยงานและประเทศ

ประโยชน์ของเครือข่ายความร่วมมือ

- 5. ทำให้มีแหล่งข้อมูลเพิ่มมากขึ้น
- 6. ทำให้มีแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น
- 7. ทำให้ทำงานได้ยืดหยุ่นอาศัยความชำนาญหลายฝ่ายช่วยเหลือ
- 8. ทำให้ได้ความรู้ที่ลึกซึ้งจากผู้เชี่ยวชาญงานนั้นโดยตรง



หลักการของการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ (



1. ทุกฝ่ายมีเกียรติ/ศักดิ์ศรี/สิทธิ/โอกาสที่เท่าเทียมกัน
2. เป็นการทำงานแนวราบ ไม่มีการสั่งการจากฝ่ายใด
3. เป็นกระบวนการเรียนรู้โดยผ่านการทำงานร่วมกัน

รูปแบบการรวมตัวของเครือข่าย

- 1. รวมกลุ่มสนใจ (Community of Practice)
- 2. รวมกลุ่มหน่วยงาน (Networked Organization)
- 3. รวมกลุ่มทางอินเทอร์เน็ตไม่เห็นตัวกัน (Virtual Community)



ลักษณะของกระบวนการทำงานเครือข่าย

- เครือข่ายที่เกิดจากหน่วยผลิตด้วยกันหรือกับผู้รับบริการ
- มีการสื่อสารสองทาง
- เครือข่ายมีการบริหารจัดการเป็นอิสระของตนเอง
- ผู้ร่วมงาน กลุ่มสนใจและเครือข่ายมีเป้าหมายร่วมกัน
- เครือข่ายมีเกิดขึ้นแล้วเลิกไปเมื่อหมดความจำเป็น
- การติดต่อเครือข่ายมีกฎกติกา มารยาทที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน
- เครือข่ายขนาดใหญ่จะทำให้ยังยืนต้องมีความเป็นเจ้าของ มีข้อผูกพันและเกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่า



ข้อเสียของการทำงานเครือข่าย

- เครือข่ายทำงานไประยะหนึ่งอาจติดขัดไม่ยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เครือข่ายอาจเริ่มเบี่ยงเบนไม่เป็นที่สนใจของสมาชิก
- เครือข่ายอาจเริ่มก่อตั้งโดยไม่มีวิสัยทัศน์ ต้องการไม่ตรงกัน ทำให้ภารกิจไม่ชัดเจน
- ไม่ได้กำหนดบทบาททุกฝ่ายไว้ชัดเจน
- กลุ่มผู้รู้บางคนหรือบางหน่วยอาจเข้มแข็งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งอาจทำลายบรรยากาศความร่วมมือ



ปรัชญาของความร่วมมือ

- ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุด
- ลดเงื่อนไขและปัจจัยปิดกั้นการมีส่วนร่วมคิดของทุกคน
- ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด
- ส่งเสริมจงใจให้ผู้ปฏิบัติงานคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ
- กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นเจ้าของผลลัพธ์ของงานที่ดี
แม้ไม่ใช่เป็นเจ้าของต้นความคิด



หลักพื้นฐาน 4 ประการของ กระบวนการร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์



- 1. ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น
- 2. ทำให้ “เห็น” ข้อมูลข่าวสาร
- 3. รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เคลื่อนย้ายได้
- 4. เพลินและสนุกกับการคิดและทำร่วมกัน

ปัจจัย 5 ประการในการจัดการ กระบวนการร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์



- 1. มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน
- 2. สมาชิกเครือข่ายมีอิสระ
- 3. เชื่อมโยงกันตามความสมัครใจ
- 4. มีผู้นำหลายคน
- 5. มีความสัมพันธ์ติดต่อกันทุกระดับ

แนวทางการจัดการแบบเครือข่าย

- 1. การแสวงหาจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Purpose)
- 2. การกำหนดความเชื่อพื้นฐานร่วมกัน (Principle)
- 3. การกำหนดความสามารถที่ต้องมีร่วมกัน (Capability)
- 4. การกำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ความรับผิดชอบต่อกัน (Concept)
- 5. การกำหนดกฎ ระเบียบที่ยึดโยงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน (Structure)
- 6. การกำหนดโครงการ กิจกรรมที่ควรทำร่วมกัน (Practice)



8 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ

- 1. ทำให้รู้สึกถึงความเร่งด่วนที่ต้องมีเครือข่าย ประเมินสถานการณ์ด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายความร่วมมือ ชี้ให้เห็นวิกฤตและโอกาสทางเลือกของความสำเร็จ
- 2. ก่อรูปกลุ่มแกนนำเครือข่ายความร่วมมือรวมตัวกันของคนและกลุ่มที่มีพลังพอที่จะขับเคลื่อนความร่วมมือ ทำกิจกรรมร่วมกันของแกนนำในลักษณะทีม



8 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ

- 3.สร้างจินตภาพ/วิสัยทัศน์ความร่วมมือ กำหนดกลยุทธ์
ไปสู่ความสำเร็จ



- 4.แผ่ขยายการรับรู้และยอมรับในวิสัยทัศน์ใหม่ ใช้ทุกช่องทางในการ
สื่อวิสัยทัศน์ใหม่และกลยุทธ์กลุ่มแกนนำทำเป็นตัวอย่าง
- 5.ขับเคลื่อนการกระทำระหว่างหน่วยงาน ลดอุปสรรค เปลี่ยน
ระบบและโครงสร้างที่บั่นทอนการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม “ความคิด
ใหม่ การกระทำใหม่ที่ดี”
- 6.ชื่นชมความสำเร็จที่เล็กเล็กละน้อย กำหนดและชื่นชมการปรับปรุง
ผลงานที่เริ่มเกิดขึ้น ชื่นชมสรรเสริญคนที่ปรับปรุงตนเองสร้าง
กระแสความเชื่อในความสำเร็จแม้จะเป็นเรื่องเล็ก

8 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ

- 7. ผนึกกำลังผลความสำเร็จก่อตัวเป็นคลื่นของการเปลี่ยนแปลง
เมื่อความคิดเริ่มเคลื่อนเปลี่ยน รีบปรับระบบโครงสร้างและนโยบาย
ให้คล้อยตาม ตอกย้ำความเชื่อมั่นด้วยโครงการใหม่ และแกนนำ
การเปลี่ยนแปลงหน้าใหม่
- 8. ปลุกฝังแนวทางการทำงานแบบเครือข่ายให้เป็นวัฒนธรรม
ผลงานที่ดีมาจากความร่วมมือและการยึดอุดมการณ์ร่วมกัน ผนวก
กับการมีภาวะผู้นำที่ดีและการจัดการที่ดี เชื่อมโยงให้เห็นว่า
พฤติกรรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นำไปสู่ความสำเร็จ
ของวัตถุประสงค์ ร่วมกันคิดค้นกลไกและหนทางที่พัฒนาภา
ผู้นำ และการสร้างผู้นำเครือข่ายความร่วมมือรุ่นใหม่



อุปสรรคของการจัดการเครือข่าย

- 1. ผู้คนรู้สึกว่าเป็นเรื่องยาก ไม่มีแรงพลังพอที่จะทำให้เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- 2. ไม่ได้กำหนดการทำงานและความสำเร็จที่ชัดเจน
- 3. ขาดความวิริยะในการผลักดันให้มีความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง
- 4. ไม่ได้ปลูกฝัง “ความร่วมมือกัน” ให้เป็นวัฒนธรรมของหน่วยงาน
- 5. แย่งผลงานกัน หรือรู้สึกถูกหุบมือเปิบ



อุปสรรคของการจัดการเครือข่าย

- 6. ผู้คนนิ่งนอนใจ เห็นว่าเครือข่ายความร่วมมือเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน
- 7. ขาดแรงผลักดันที่มากพอจากกลุ่มผู้บริหารระดับสูง
- 8. ขาดวิสัยทัศน์ที่มีพลังชี้นำการเปลี่ยนแปลง
- 9. ไม่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้รู้และยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงาน



การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ควรจัดทำข้อตกลงให้เป็นลายลักษณ์อักษร

- I. ข้อมูลพื้นฐาน
- II. หน้าที่ของเครือข่าย
- III. เงิน/ ทรัพยากรที่ใช้
- IV. ระบบบริหารจัดการ
 - A. การวางแผนและตัดสินใจ
 - B. การติดต่อสื่อสาร
 - C. การกำกับติดตาม
 - D. การจัดทำรายงานและการจัดทำฐานข้อมูล
- V. งานอื่นๆ



แนวโน้มเครือข่ายทางการศึกษา



- สถานศึกษาแต่ละแห่งมีอิสระและได้รับอำนาจในการจัดการมากขึ้นเพื่อปรับปรุงภาพการศึกษาให้พัฒนาอย่างยั่งยืน
- มีเสียงเรียกร้องให้สถานศึกษาร่วมมือสร้างชุมชน ดึงชุมชนมาเป็นเครือข่าย
- การสร้างเครือข่ายทำให้ร่วมมือกว้างและลึก มีการทำงานในรูปแบบประชาธิปไตย ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเสนอมีแรงจูงใจ มากกว่าจะเป็นฝ่ายรับนโยบายที่สั่งลงมา

หน่วยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่ควรเชิญมาเป็นเครือข่าย

- ครูที่สอนดีมีผลงานดีเด่นและผู้บริหารสถานศึกษา
- คณาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิจัย หน่วยราชการและมูลนิธิการกุศล
- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในเชิงการบริหารจัดการหรือการสร้างทีมมืออาชีพ
- วิทยากรที่มีประสบการณ์
- นักวิจัยที่ช่วยสำรวจจัดทำฐานข้อมูล
- ผู้บริหารระดับนโยบายที่จะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็ง



สถานศึกษากับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

- ให้ครูทุกคนมีบทบาทร่วมวางแผนและตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงแทนการสั่งลงมา
- ขอบการสนับสนุนจากทุกฝ่าย
- มีการปรับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร
- มีโครงสร้างและกลไกการทำงาน
- กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจให้ชัดเจน
- มีการกระตุ้นให้ทำงานตามบทบาทที่คาดหวัง
- รายงานความก้าวหน้า



