



รายงานวิจัย

แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปี(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อ.เบตง จ.ยะลา
Network Building and Development of Kopi (Traditional Coffee) Manufacturer Network in Betong Municipality, Betong District, Yala

ซูลฟีกอร์ มาโซ และคณะ

ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณบำรุงการศึกษาประจำปี 2562
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

- หัวข้อวิจัย** : แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปี้(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อ.เบตง จ.ยะลา
- ชื่อผู้วิจัย** : ชูลพีกอร์ มาโซ, สุพัตรา รุ่งรัตน์, นิनुสรา มินทราศักดิ์, เวคิน วุฒิมวงศ์
ยุทธนา กาเต็ม, กมลวรรณ ชนะกุล ,มะสัبری ยามา, อภิชาติ อนุบุตร
- คณะ** : มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- มหาวิทยาลัย** : ราชภัฏยะลา
- ปีงบประมาณ** : 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปี้(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อ.เบตง จ.ยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกปี้(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตโกปี้ (กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอดตอในและกลุ่มแม่บ้านชุมชนฮางุส ใช้วิธีการประชุมกลุ่มเป็นเครื่องมือในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสร้างข้อสรุป จากการศึกษา พบว่า รูปแบบเครือข่ายที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้ผลิตโกปี้เบตง ควรจะตั้งในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภายใน ตามระเบียบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ส่วนในการจัดตั้งควรมีการกำหนดในด้านโครงสร้าง ด้านวัตถุประสงค์ และด้านบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและน่าเชื่อถือ และยังพบว่า การพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกปี้เบตง มีการวางแผนในการพัฒนาเครือข่าย ใน 3 ระยะด้วยกัน ประกอบด้วย 1.ระยะก่อตั้งเครือข่าย 2.ระยะดำเนินการ โดยมีการพัฒนาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ การพัฒนาด้านราคา การพัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และการพัฒนาด้านการส่งเสริมการขาย 3.ระยะขยายเครือข่าย

คำสำคัญ : แนวทางการสร้างและพัฒนา,โกปี้, เทศบาลเมืองเบตง

Research Title : Network Building and Development of Kopi (Traditional Coffee) Manufacturer Network in Betong Municipality, Betong District, Yala

Researchers : Sulfikor Maso, Supattra Rungrut, Ninusra Mintrasak, Vakin Vutiwong, Yuthana Kadem, Kamonwan chanakun, Masabri Yama, Aphishit Anubut

Faculty : Humanity and Social science

University : Yala Rajabhat University

Year : 2019

Abstract

The purpose of this research was to study a guideline for network building and development of Kopi (Traditional Coffee) manufacturer network in Betong Municipality, Betong District, Yala. The target group was the Kopi (Traditional Coffee) Manufacturer Community Enterprise in Betong Municipality comprising Farmer Housewife Group of Kapaekotonai and Ha-Ngus Community Housewife Group. Focus group was used as an instrument. Data were analyzed by summarizing. The results revealed that the appropriate network of Kopi (Traditional Coffee) manufacturer group was internal community enterprise network based on the regulations of Ministry of Agriculture and Cooperates. The network's structures, objectives and roles should be set when establishing the network to strengthen reliability. Moreover, network development consisted of 3 stages: 1. network establishment stage 2. implementation stage with the development of products, prices, distribution channels and sales promotion 3. network expansion stage.

Keyword : Building and Development, Kopi, Betong Municipality

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปี(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อ.เบตง จ.ยะลา สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความร่วมมือจากหลายๆภาคส่วน ดังนั้น คณะวิจัยขอขอบคุณกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตง ได้แก่อีกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอตอใน และกลุ่มแม่บ้านชุมชนฮางูส ที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการประชุมกลุ่มด้วยดีตลอดมา นอกจากนี้ ขอขอบคุณเทศบาลเมืองเบตงที่ได้อนุเคราะห์สถานที่ในการจัดกิจกรรมการวิจัย ขอคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองเบตงที่ได้สนับสนุนกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงด้วยดี จนทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จ และขอขอบคุณผู้บริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่ได้สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยในครั้งนี้ด้วย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
3. ขอบเขตของการวิจัย	3
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	3
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
1. แนวคิดเครือข่าย	4
2. แนวคิดการมีส่วนร่วม	19
3. แนวคิดภาวะผู้นำ	23
4. แนวคิดการบริหารจัดการ	27
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	31
1. รูปแบบการวิจัย	31
2. ประชากร กลุ่มเป้าหมาย	31
3. เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล	31
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	32
1. ข้อมูลทั่วไป	32
2. รูปแบบเครือข่าย	34
3. วิธีการจัดตั้งเครือข่าย	34
4. แนวทางการพัฒนาเครือข่าย	35
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	38
1. สรุปผลการวิจัย	38
2. อภิปรายผลการวิจัย	39
3. ข้อเสนอแนะ	40

บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	45
ภาคผนวก ก ประวัตินักวิจัย	46

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ในสภาวะสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงผัน การพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้คนเร่งรีบในการทำงานและใช้ชีวิต ภายใต้สังคมที่มีการแข่งขัน เช่นนี้ ส่งผลให้คนในสังคมมีภาวะตึงเครียด จึงมีความจำเป็นต้องหากิจกรรมเพื่อความผ่อนคลาย เช่น การดื่มกาแฟ ซึ่งกาแฟมีคุณสมบัติของกลิ่นและรสชาติที่มีเอกลักษณ์ มีสารคาเฟอีน ส่งผลต่อระบบประสาทและระบบกล้ามเนื้อของผู้ดื่มกาแฟ จึงทำให้ผู้ดื่มกาแฟมีความตื่นตัว ไม่ง่วงซึม นอกจากนี้สารคาเฟอีนยังมีคุณสมบัติที่ทำให้ผู้ที่ดื่มกาแฟมักต้องการดื่มเป็นประจำอย่างที่บ้านเรียกว่า “ติดกาแฟ” หากเปรียบเทียบกับเช่นเดียวกับผู้ที่ต้องเคี้ยวหมากเป็นประจำจนเกิดอาการ “ติดหมาก” ในอดีตนั่นเอง ภายใต้การดื่มกาแฟนั้นยังคงแอบแฝงการแสดงออกทางสังคม โดยการดื่มกาแฟในปัจจุบันสามารถแบ่งสถานะทางสังคม เช่น ตราสินค้าของกาแฟที่แตกต่าง ราคาของกาแฟ และร้านจำหน่ายกาแฟ เป็นต้น ทั้งนี้ วัฒนธรรมและค่านิยมการดื่มกาแฟได้มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ดังนั้นกาแฟจึงมีบทบาททางด้านสังคม เป็นตัวกลางในการสื่อสาร ถ่ายทอดทางวัฒนธรรม และสืบทอดบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งคำว่า “โกปี” เป็นภาษาจีนฮกเกี้ยน หมายถึง “กาแฟ” ชาวมลายูได้เพี้ยนเสียงมาเป็น “โกปี” ซึ่งหมายถึง กาแฟโบราณที่มีน้ำสีดำเข้มและมีรสขม อาจจะนำมาใส่นมข้นหวานหรือน้ำตาลอย่างเดียวกันได้ แต่ละพื้นที่จะเรียกชื่อของโกปีแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับส่วนผสมและชื่อกาแฟโกปีในพื้นที่นั้นๆ โกปี เป็นเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของกาแฟและสารคาเฟอีนจึงทำให้ผู้ดื่มโกปีต้องซื้อหาโกปีจากร้านเจ้าประจำเนื่องจากมีอากาศที่ร้อนชื้นและสูตรการชงตามเทคนิคของร้านโกปีแต่ละร้าน ส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ชอบจับกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิชาทฤษฎีเรื่องราวดังกล่าว ในร้านกาแฟ หรือการนั่งร้านน้ำชา ทั้งในช่วงเช้า และช่วงค่ำคืน ภูมิปัญญาการทำกาแฟโบราณหรือโกปีนี้มีมาคู่เมืองเบตง จังหวัดยะลา สืบทอดมานานนับเกือบศตวรรษ โดยใช้วิธีการผลิตแบบดั้งเดิม ใช้แรงงานคน ไม่มีเครื่องจักรเป็นเครื่องทุ่นแรง โดยต่อมามีการผสมผสาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างชาวจีน และชาวมลายู จึงพัฒนาการไปเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่เบตง ส่งผลทำให้โกปีเบตงมีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นรสชาติหวานกลมกล่อม

การสร้างการแข่งขันให้กับสังคมและชุมชนด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มความเข้มแข็งให้กับประชาชน ให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปแบบองค์กรชุมชน และสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง เสริมสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและเพิ่มรายได้ ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างครบวงจรทั้งในด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด และแหล่งเงินทุนหมุนเวียน สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เชื่อมโยงสู่ตลาดภายในและต่างประเทศได้ (สินี ช่วงฉ่ำ และดิลก สารชาติ, 2544)

อำเภอเบตง จังหวัดยะลา เป็นอำเภอใต้สุดของประเทศไทยมีอาณาเขตติดชายแดนรัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย เป็นเมืองชายแดนที่มีการเคลื่อนไหวทางธุรกิจการค้าสูง ประกอบกับเป็นอำเภอที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ทั้ง ไทย มลายู และจีน จึงทำให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม ภาษา และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ อีกทั้งเป็นเมืองที่มีธรรมชาติที่สวยงามจึงทำให้อำเภอเบตงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวจากในประเทศ และประเทศเพื่อนบ้านมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก จากประวัติศาสตร์ความเป็นมาพบว่า เดิมพื้นที่อำเภอเบตงเป็นส่วนหนึ่งของรัฐปัตตานี จึงทำให้ประชากรดั้งเดิมของอำเภอเบตงนั้น เป็นชาวมุสลิมเชื้อสายมลายู ต่อมาในปีพุทธศักราช 2443 มีชาวจีนกลุ่มแรกอพยพมาจากประเทศจีนโดยนำเรือมาขึ้นฝั่งประเทศมาเลเซียแล้วเดินเท้าหรือนั่งเกวียนเข้ามายังพื้นที่อำเภอเบตง จากนั้นก็มีชาวจีนอพยพเข้ามาเรื่อย ๆ จากวัฒนธรรมและความต้องการโกปีเบตงนี้เองเป็นการจุดประกายทางความคิดให้แก่กลุ่มสตรีแม่บ้าน ได้รวมตัวกันในยามว่างจากการประกอบอาชีพหลักคือการทำสวนยางพารา ซึ่งเป็นกลุ่มแม่บ้านที่ต้องการสร้างรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพหลัก รวมทั้งแก้ปัญหาการว่างงานและเสริมรายได้ให้กับสตรีในหมู่บ้าน จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของโกปี และได้รวมกลุ่มสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกาแฟ โดยแต่เดิมจะใช้เมล็ดกาแฟสายพันธุ์โรบัสต้าที่มีในท้องถิ่น ผลิตโกปีที่มีกลิ่นหอม และมีรสชาติหวานกลมกล่อม โดยเมื่อเตรียมผงกาแฟละเอียดที่ผ่านกระบวนการเคี้ยวด้วยน้ำตาลแล้ว ก็นำไปบรรจุในรูปแบบของพร้อมชงเพื่อจำหน่ายให้กลุ่มลูกค้านักท่องเที่ยว และรูปแบบถุงฟรอยด์ สีเงิน ขนาด 1 กิโลกรัม เพื่อส่งให้ลูกค้าที่เป็นร้านขายกาแฟ จากนั้นก็นำถุงที่ได้บรรจุลงในบรรจุภัณฑ์ที่สวยงามอีกครั้งหนึ่ง โกปีเบตง กลายเป็นสินค้าของฝากสำคัญอีกชิ้นหนึ่งจากการเยือนเมืองเบตง และยิ่งไปกว่านั้นขณะนี้โกปีเบตงก็ได้ถูกบรรจุให้เป็นหนึ่งในรายชื่อของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ของจังหวัดยะลาอีกด้วย ซึ่ง ณ ปัจจุบันนี้ มีกลุ่มผู้ผลิตโกปีในเขตเทศบาลเมืองเบตงอยู่ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแม่บ้านชุมชนกาแป๊ะฮูลู กลุ่มแม่บ้านชุมชนกาแป๊ะกอตอโน และกลุ่มแม่บ้านฮางุส โดยมีถึง 3 ตรา คือ กาแฟโบราณ กาแฟวังเก่า และกาแฟโบราณเบตง

จากการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลเบื้องต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ค้นพบว่า การรวมกลุ่มของสตรีในเขตเทศบาลเมืองเบตงในการผลิตโกปีเพื่อเป็นสินค้าอัตลักษณ์ของพื้นที่ ได้เป็นที่นิยมอย่างมาก และมีโอกาสที่จะสร้างรายได้เพิ่มขึ้นจากการใช้เป็นอาชีพเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้ ทั้งยังค้นพบว่า มีหน่วยงานทั้งทางภาครัฐและเอกชนพร้อมที่จะสนับสนุนและดำเนินการสนับสนุนกลุ่มอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยยังพบว่า ศักยภาพของกลุ่มในการบริหารจัดการทางด้านเครือข่ายทางการผลิตยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้ผลิตโกปีในพื้นที่ จึงทำให้กระบวนการในบางขั้นตอนของกลุ่มผู้ผลิตของชุมชนเหล่านี้ยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น เรื่องการจัดการเครือข่ายทางด้านวัตถุดิบ จึงทำให้บางกลุ่มผู้ผลิตโกปีไม่สามารถผลิตโกปีได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สมาชิกกลุ่มผู้ผลิตโกปียังไม่มีความรู้เรื่องการจัดการเครือข่าย จึงทำให้การผลิตโกปีในเขตเทศบาลเมืองอำเภอเบตงเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่มีความเป็นเอกภาพทางด้านราคาและคุณภาพสินค้าชุมชน ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแนวคิดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาเครือข่าย จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิต การจัดการทางธุรกิจชุมชน และช่องทางการจัดจำหน่ายได้ให้กับผลิตภัณฑ์และเพิ่มรายได้ให้กับกลุ่มได้มากขึ้น

จากปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปี(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อ.เบตง จ.ยะลา ที่จะนำไปสู่การเพิ่มรายได้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านผู้ผลิตโกปี (กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อ.เบตง จ.ยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบ แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกปี(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่จะนำไปสู่การเพิ่มรายได้ของสมาชิก รวมทั้งเป็นการอนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอัตลักษณ์การทำโกปีเบตง อันเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นหมู่บ้านกาแฟเพื่อรองรับการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของพื้นที่อำเภอเบตงต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบ แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกปี(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

3. ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาเฉพาะรูปแบบ แนวทาง และวิธีการในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกปี (กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ให้เป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเมืองต้นแบบเบตง “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้รูปแบบ และแนวทาง การพัฒนากลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตง ให้มีการพัฒนาไปสู่การรวมกลุ่มในรูปแบบเครือข่าย ที่มีความเข้มแข็ง

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

เครือข่ายโกปี หมายถึง การรวมกลุ่มเครือข่ายของวิสาหกิจชุมชนที่ผลิตโกปี(กาแฟโบราณ)ในพื้นที่อำเภอเบตง

โกปี หมายถึง กระบวนการแปรรูปเมล็ดกาแฟเป็นเครื่องดื่มสำเร็จรูปที่มีส่วนผสมและกระบวนการการผลิตที่มีลักษณะเฉพาะตัวเป็นเอกลักษณ์ที่เรียกว่าโกปี

การสร้างและพัฒนาเครือข่าย หมายถึง การหาแนวทางและกระบวนการในการจัดตั้งเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปีตลอดจนการหาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายทั้งใน ระยะก่อตั้ง ดำเนินการ และระยะขยายเครือข่าย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย รูปแบบ แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกปีเบตงในเขตเทศบาลเมืองเบตง นั้น เพื่อให้การศึกษาวิจัยดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้วางกรอบการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเครือข่าย
2. แนวคิดการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดภาวะผู้นำ
4. แนวคิดการบริหารจัดการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

1. แนวคิดเครือข่าย

1.1 ความหมายของเครือข่าย

เครือข่ายนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องใช้ทั้ง “หัวใจ” และ “ทักษะการประสานงาน” เป็นสำคัญการเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของสมาชิกในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

สนธยา พลศรี (2556, น.236) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่าหมายถึง ความเชื่อมโยงทั้งทางตรงและทางอ้อมของสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบในลักษณะของการสนับสนุนส่งเสริมและพึ่งพาอาศัยกันและกันระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดการรวมพลังกันจนสามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้ เครือข่ายในงานพัฒนาชุมชนจึงหมายถึง การเชื่อมโยงประสานระหว่างบุคคล กลุ่มองค์กรหรือชุมชน เพื่อสร้างพลังร่วมและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพแล้วขยายไปเชื่อมโยงกับบุคคล กลุ่มองค์กรและชุมชน อื่นๆต่อไปในลักษณะของการเป็นพันธมิตรหรือภาคีเพื่อความสำเร็จร่วมกัน

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ และ พิมพวัลย์ ปรีดาสวัสดิ์ (2533, น. 346) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ อีกหลาย ๆ คน เครือข่ายสังคม ในที่นี้ จึงเปรียบเสมือนกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาหาทางทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสังคม อันนำไปสู่ความเข้าใจในเรื่องกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ องค์กรทางสังคมและโครงสร้างทางสังคม รวมทั้งลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้นได้

กาญจนา แก้วเทพ (2530, น. 61-63) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่าเครือข่ายเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานบุคคล กลุ่ม หรือหลายๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร แม้อาจจะไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็

วางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือกับกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาสามารถบอกไปได้ โดยการสร้างเครือข่ายนั้น อาจจะต้องออกหรือพัฒนาแบบแนวตั้ง และเครือข่ายแนวนอน นั่นคือ เครือข่ายแบบแนวนอนจะมีลักษณะที่ฐานะและสถานภาพของคนในกลุ่มที่เข้ามาเป็นเครือข่ายนั้นมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การแลกเปลี่ยนทรัพย์สินหรือบริการต่างๆ การช่วยเหลือเกื้อกูล ถ้อยทีถ้อยอาศัย ในกรณีที่ไม่ซับซ้อนไม่ต้องมีตัวกลาง แต่ถ้ากรณีที่ซับซ้อนมากขึ้นมีหลายกลุ่มมากขึ้นอาจจะมีแม่ข่ายหรือผู้นำเป็นตัวประสาน

สุชาติ มิสงฆ์ (2535, น.40-50) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า เครือข่ายในกรณีที่เป็นเครือข่ายของชาวบ้านว่าเกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นคุณค่าพื้นฐานวิถีชีวิตของชาวบ้านที่เห็นได้จากการแสดงออกผ่านทางประเพณีและวัฒนธรรมที่มีอยู่ เช่น ประเพณีการทอดผ้าป่า การลงแขกเกี่ยวข้าว เป็นต้น การกระทำดังกล่าวเป็นรูปแบบหนึ่งของเครือข่ายระดับครอบครัวและเครือข่ายของชาวบ้านที่เป็นไปโดยธรรมชาติ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชุมชน โดยไม่มีเรื่องของเงินทองเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น หากบิดาได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย ผู้ที่จะช่วยเหลือแม่บ้านและลูกๆ ของตนก็คือเครือญาติและชุมชนเป็นอันดับแรก

ลักษณะสำคัญของรูปแบบเครือข่ายของชาวบ้านที่มีลักษณะแบบแนวนอนมีจุดเด่นตรงที่ให้ความเสมอภาคและเน้นที่ความยุติธรรมและความสมานฉันท์เป็นสำคัญ ปัจจุบันเครือข่ายของชาวบ้านในบางชุมชนได้สูญสลายไป เพราะการเกิดขึ้นของชุมชนและสังคมสมัยใหม่ ได้รวบรวมทุกอย่างไว้ที่ตลาดและนายทุนชาวบ้านจึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในระดับเครือญาติและชุมชนบ้านใกล้เคียงแบบบ้านเหนือ-บ้านใต้

จากความหมายที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า เครือข่ายคือความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่าย โดยสมาชิกจะต้องมีความสมัครใจไม่มีการบีบบังคับหรือเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความเกรงใจ ซึ่งกิจกรรมที่เกิดขึ้นในเครือข่ายจะต้องมีลักษณะที่สมาชิกทุกคนมีความเท่าเทียมและเสมอภาคกันและเน้นที่ความยุติธรรมและความสมานฉันท์ และเป็นการเชื่อมโยงประสานระหว่างบุคคลกลุ่มองค์กรหรือชุมชนเพื่อสร้างพลังร่วมและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาการและวงจรชีวิตของเครือข่าย

สำหรับพัฒนาการของเครือข่ายนั้นหากพิจารณาจากการเกิดขึ้นของเครือข่ายจะพบว่ามีพัฒนาการเป็นลำดับๆ ไป (นันทิยา พุฒานูวัตร และณรงค์ พุฒานูวัตร, 2549, น. 74-75) ดังนี้

ขั้นที่1 กลุ่มมีการรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การอบรม การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เป็นต้น การสานเป็นเครือข่ายในขั้นตอนแรกนี้จะประสานกันค่อนข้างหลวม

ขั้นที่2 กลุ่มมีการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน ที่มีเป้าหมายชัดเจนความเข้มข้นของการเป็นเครือข่ายจะมีมากขึ้น แต่ยังคงลักษณะการเป็นเครือข่ายที่ทำกิจกรรมชั่วคราวชั่วคราว เช่นการรวมตัวกันรับซื้อข้าวเปลือกในฤดูเก็บเกี่ยว การรวมตัวกันซื้อปุ๋ยจำนวนมาก เป็นต้น

ขั้นที่3 กลุ่มมีการรวมตัวกันเพื่อเป็นศูนย์กลางของการประสานงานหรือบริหารงาน หลังจากได้ทำกิจกรรมร่วมกันจนกระทั่งมีความสนิทสนมและ “รู้ใจ” กันแล้ว ทั้งเห็นความสำคัญและ

ความจำเป็นของการพัฒนาการเป็นเครือข่ายถาวรที่มีการบริหารร่วมกันและมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ในขั้นนี้จัดได้ว่าเครือข่ายนั้น ๆ มีรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรเต็มตัว เช่น ธนาคารชุมชนที่มีกลุ่มออมทรัพย์ระดับหมู่บ้านเป็นสมาชิก เครือข่ายจัดการทรัพยากรลุ่มน้ำ เครือข่ายโรงสีข้าวชุมชน เป็นต้น

โดยสรุปได้ว่าการเกิดขึ้นของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีพัฒนาการเป็นลำดับ ซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การรวมกลุ่มกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นำไปสู่การประสานงานร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันซึ่งการเติบโตของเครือข่ายมักจะได้รับการหนุนเสริมจากหลายภาคส่วนด้วยกันทั้งภาครัฐ ภาคองค์กรการพัฒนาเอกชน รวมถึงแหล่งเงินทุนต่างๆ ทำให้พัฒนาการทั้งหมดดังกล่าวนี้ทำให้เกิดเครือข่ายองค์กรชุมชนในปัจจุบัน

ในส่วน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 49-57) ได้กล่าวถึงวงจรชีวิตของเครือข่ายนั้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอนด้วยกันคือ

(1) ระยะเวลาก่อตัว เป็นระยะแรกเริ่มต้นของการเกิดเครือข่าย อาจเกิดจากการเริ่มของแกนนำ และการเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นในชุมชน คนในชุมชนจึงเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องรวมตัวเป็น เครือข่าย แต่สมาชิกยังมีจำนวนน้อยและจำกัดเฉพาะคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น ระยะนี้วัตถุประสงค์ของ เครือข่ายยังไม่ชัดเจนและระบบบริหารมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ คนภายนอกเครือข่ายส่วนใหญ่ยังไม่รู้จักเครือข่ายยังไม่กระจายไปในวงกว้างยังต้องใช้เวลาพอสมควรจึงจะเป็นที่รับรู้ของสังคม เงินทุนในการดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นเงินทุนจากสมาชิกเอง การระดมทุนมีความจำกัด เพราะเครือข่ายยังไม่กว้าง ดังนั้น บางเครือข่ายอาจจะปิดตัวลงในช่วงนี้เพราะไม่สามารถก่อรูปได้สำเร็จ

(2) ระยะเวลาขยายตัว เป็นระยะที่แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของเครือข่ายเริ่มชัดเจนขึ้น จึงดึงดูดให้คนสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย ทำให้เครือข่ายเริ่มขยายตัวในเชิงปริมาณ การดำเนินงานที่ชัดเจนส่งผลให้เครือข่ายดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สมาชิกรู้สึกดีกว่าตนเอง ได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมเครือข่ายดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สมาชิกรู้สึกดีกว่าตนเองได้รับ ประโยชน์จากการเข้าร่วมเครือข่ายโดยตรงที่เป็นรูปธรรมเริ่มการผูกพันตนเองกับเครือข่าย ระยะนี้ เครือข่ายเริ่มมีการจัดระบบและพัฒนาคุณภาพภายในโดยจัดสรรหน้าที่ระหว่างสมาชิกเครือข่ายและจัดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดผู้นำเครือข่ายอย่างเป็นทางการ เริ่มมีการวางแผนขยายเครือข่ายเป็นระบบ สังคมเริ่มรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรม วัตถุประสงค์และประโยชน์ของเครือข่ายทำให้การระดมทุนภายนอก การขอความร่วมมือหรือการประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ง่ายขึ้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายพัฒนาต่อไปคือภาวะผู้นำ ความสามารถในการรวมใจสมาชิกและผลักดันให้เกิดการร่วมมือกันตามเป้าหมายความเป็นประโยชน์และความต่อเนื่องของกิจกรรม เพราะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมและการพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนผูกพันกับเครือข่ายมากขึ้นรวมถึงการบริหารจัดการเครือข่ายให้เกิดระบบที่ดีเพราะจะช่วยลดความสับสนวุ่นวายในการดำเนินงาน ช่วยให้ การดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัวมีประสิทธิภาพและเครือข่ายขยายตัวออกไปมากยิ่งขึ้น

(3) ระยะรุ่งเรือง ระยะนี้แบ่งได้เป็น 3 ช่วง คือ

1) ระยะรุ่งเรืองช่วงต้น เครือข่ายมีการจัดระบบบริหารภายในได้ลงตัวเกิดการ พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสังคมส่วนใหญ่รู้จักเครือข่ายทำให้จำนวน

สมาชิกเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง เนื่องจากคนส่วนใหญ่ได้รู้จักเครือข่ายแล้ว ทำให้คนที่สนใจในเป้าหมาย และรูปแบบการทำงานของเครือข่ายเข้าร่วมเป็นสมาชิกจนเกือบหมด นอกจากนี้ ยังอาจมีการเลียนแบบจัดตั้งเครือข่ายแบบเดียวกันขึ้นอีกด้วย

2) ระยะรุ่งเรืองช่วงเสถียร ระยะนี้อัตราเพิ่มของสมาชิกแทบจะไม่มีเลย เพราะคนส่วนใหญ่ที่สนใจได้เข้าเป็นสมาชิกหมดแล้ว ไม่เกิดการคิดค้นรูปแบบกิจกรรมที่แปลกใหม่ไปจากเดิม ทำให้สมาชิกเริ่มเข้าร่วมกิจกรรมน้อยลง เพราะสมาชิกส่วนใหญ่ได้เคยร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้หมดแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการจากเครือข่ายแล้ว จึงไม่เกิดแรงจูงใจที่ร่วมหรือสนับสนุนเครือข่ายอีกต่อไป

(4) ระยะถดถอย เป็นระยะที่เครือข่ายประสบปัญหา เนื่องจากสมาชิกส่วนหนึ่งได้บรรลุเป้าหมายของการร่วมเป็นเครือข่ายแล้วและเครือข่ายไม่มีพลังดึงดูดสมาชิกให้อยู่ร่วมกันต่อไปได้ ทำให้จำนวนสมาชิกลดลงอย่างต่อเนื่อง สมาชิกที่เหลืออยู่ขาดความตื่นตัวที่จะร่วมกิจกรรมกับเครือข่าย เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิก ไม่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากแหล่งทุนทำให้สมาชิกเครือข่ายเกิดการแตกแยกและเครือข่ายอาจจะสิ้นสุดลง ถ้าหากไม่มีการปรับปรุงแก้ไข

(5) ระยะฟื้นตัว เป็นการพยายามรื้อฟื้นเครือข่ายภายหลังจากที่เข้าสู่ระยะถดถอย แต่กระทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากสมาชิกของเครือข่ายต่างกระจัดกระจายออกไปและไม่สนใจที่จะร่วมมือกับเครือข่ายอีก เพราะตนเองได้รับการตอบสนองความต้องการเรียบร้อยแล้ว แนวทางในการรื้อฟื้นเครือข่ายนั้นควรเริ่มด้วยการทบทวนวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายใหม่ เพื่อนำไปสู่การแสวงหาแนวร่วมพันธมิตรกลุ่มใหม่ ๆ แล้วดำเนินการเช่นเดียวกับการก่อตั้งเครือข่าย จึงไม่ควรให้เครือข่ายก้าวมาถึงจุดนี้ควรพยายามปรับปรุงแก้ไขตั้งแต่เครือข่ายสู่ระยะรุ่งเรืองช่วงเสถียร

1.3 องค์ประกอบของเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547, น. 48-53) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญไว้ 5 ประการด้วยกันได้แก่

(1) หน่วยชีวิตหรือสมาชิก เป็นหน่วยเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคลจะดำเนินการสานต่อ เพื่อหาแนวทางร่วมในการสร้างสรรค์ คือ สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกัน ตามหลักธรรมชาติของสรรพสิ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยและสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้น หน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้น จะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

(2) จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งเพราะหากว่าบุคคล กลุ่ม/องค์กร มารวมกันเพียงเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไร้ความมุ่งหมาย หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอาจกล่าวได้ว่าเป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

(3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละชีวิตหรือแต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกันและกัน การกระทำอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมที่มาจากส่วนลึกภายในจิตใจของตนแล้ว กระบวนการนั้นจะเป็นเพียง

การจัดตั้งและเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น และการที่คนจะมารวมกลุ่มเป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น นอกจากจะมีความสนใจหรืออุปนิสัยใจคอที่คล้ายคลึงกันแล้วบุคคลยังต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม กล่าวคือ เมื่อพวกเขาเห็นปัญหาหรือต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จิตใจที่มุ่งมั่นซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละคน ย่อมเป็นแรงขับที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์และการค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ รวมทั้งแสวงหาแนวร่วมจากเพื่อนร่วมอุดมการณ์เพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จนกลายเป็นองค์กรเครือข่ายที่ทุกฝ่ายต่างมีความไว้วางใจต่อกัน ทั้งนี้เพราะความเป็นเครือข่ายนั้นสามารถที่จะตอบสนององกระบวนการแก้ไขปัญหาได้มากกว่า

(4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่ายสิ่งหนึ่งที่จะขาด มิได้ก็คือ การมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น นอกจากนี้ ในระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะนำไปสู่การให้และรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุถึงเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นทั้งแนวคิด กระบวนการ และวิธีการของการจัดการเครือข่ายเป็นกระบวนการสร้างข้อมูลที่ต่อเนื่องเพราะถ้าไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่มาจากมีส่วนร่วมแล้ว พัฒนาการของเครือข่ายจะเป็นไปอย่างช้า ๆ และอาจถดถอยลง ดังนั้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเป็นแรงผลักดันให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

(5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร ถ้ากล่าวถึงเครือข่ายว่าเป็นความสัมพันธ์ที่โยงใยแล้วสิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย คือ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน นับตั้งแต่การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่ายรวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการเรียนรู้เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ถ้าระบบความสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดการติดต่อแล้ว ความเป็นเครือข่ายก็อยู่ในภาวะเสื่อมถอย ดังนั้น การพัฒนาระบบเครือข่ายจะต้องยึดหลักการของความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน โดยมีกิจกรรมและข้อมูลเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายนั้น ๆ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 36-43) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายไว้ 7 ประการด้วยกันคือ

(1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception) หมายถึง การที่สมาชิกเข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สำนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหา มีสำนึกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะคล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

(2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) หมายถึง การมองเห็นคุณค่า จุดมุ่งหมายในการอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมี

เป้าหมายที่จะดำเนินไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างกันไป

(3) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual interest/benefits) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกันเพื่อประสานประโยชน์และความต้องการ ซึ่งผลประโยชน์และความต้องการนั้น จะไม่บรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้น จึงมีการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย

(4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมกันของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายจึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมและในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่ายและควรสานสัมพันธ์ในแนวราบ

(5) กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่ใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน การเสริมสร้างต่อกันนั้น เกิดจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่รวมเป็นเครือข่าย

(6) การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) คือการเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละฝ่ายเนื่องจากทุกฝ่ายต่างก็มีข้อจำกัดในกระบวนการทำงานและมีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

(7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หมายถึงการมีสมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเครือข่ายนั้นมีลักษณะสำคัญ คือ สมาชิกซึ่งมีความคิดอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย และมีผลประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงการหนุนเสริมกระบวนการทำงานและที่สำคัญคือมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ประเภทของเครือข่าย

ในการจำแนกประเภทของเครือข่ายนั้น จากการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการแยกประเภทไว้อย่างหลากหลายตามความเข้าใจ ในการจำแนกประเภทพบว่ามีลักษณะ ดังนี้

สมพันธ์ เตชะอธิก ปรีชา อุยตระกูล และชิน ศรีสวัสดิ์, 2537, อ้างถึงใน ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2552, น. 474 ได้ศึกษาเครือข่ายของผู้นำชาวบ้าน พบว่า เครือข่ายของผู้นำดังกล่าวนี้สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

(1) เครือข่ายความคิด เป็นเครือข่ายที่เน้นการทำงานด้านความคิด ความรู้หรือเทคนิค ต่าง ๆ เครือข่ายเหล่านี้เป็นแหล่งที่ผู้นำได้มีโอกาสเผยแพร่แนวความคิดของตนเองและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความคิดที่ชัดเจนขึ้น เครือข่ายความคิดมักเน้นเครือข่ายของกลุ่มคนที่อยู่บนสถานภาพที่คล้ายคลึงกัน แต่อยู่ต่างถิ่นได้ร่วมกันสร้างเครือข่ายขึ้นเพื่อจะได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เช่น เครือข่ายกลุ่มครู เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น

(2) เครือข่ายกิจกรรม เป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือ ร่วมมือกันในการทำกิจกรรม ส่วนมากมักเป็นเครือข่ายภายในชุมชนที่สมาชิกของเครือข่ายอาจเป็นเครือญาติกัน หรือมีสายสัมพันธ์เป็นครูและลูกศิษย์กัน หรือ อาจร่วมอยู่ในกลุ่มกิจกรรมเดียวกัน สมาชิกของเครือข่ายจะคอยช่วยเหลือหรือร่วมมือกัน ยังผลให้งานพัฒนาของผู้นำประสบความสำเร็จ แต่ก็มีบางท่านที่มีบาร์มีสามารถระดมความร่วมมือการทำกิจกรรมระหว่างหมู่บ้าน ทำให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างหมู่บ้านได้

(3) เครือข่ายสนับสนุนทุนกิจกรรมพัฒนาเพื่อการแก้ปัญหาของชุมชน นอกจาก จะมีความคิดในการวิเคราะห์หาทางออกในการแก้ปัญหา มีการทำกิจกรรมการแก้ปัญหาแล้ว สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นมากคือ จะต้องเงินทุน ที่มาของทุน เพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนา อาจมาจากการระดมทุนภายในหมู่บ้านโดยการระดมหุ้นจากสมาชิก เช่น กองทุนร้านค้า กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารข้าว การทอดผ้าป่า หรืออาจเป็นทุนที่มาจากภายนอก

ปาน กิม (2540, น. 33-45) ได้ศึกษารูปแบบของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า สามารถจำแนกเครือข่ายดังกล่าวได้ใน 4 ลักษณะคือ

(1) แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเอกลักษณะบุคคล เป็นการพัฒนาบุคคลในด้านต่าง ๆ ก่อนที่บุคคลจะนำไปพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม ลักษณะที่สอง เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นชุมชนเป็นหลัก โดยให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมและเศรษฐกิจของชุมชน

(2) แบ่งตามโครงสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างกระจายศูนย์ มีศูนย์กลางทำหน้าที่ประสานงาน แต่ ภารกิจในการจัดการเรียนการสอนจะกระจายความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับสมาชิกเครือข่ายซึ่งต่างก็มี ความสำคัญเท่ากัน รูปแบบนี้อาจเรียกว่า รูปแบบการกระจายความรับผิดชอบ (Distributed network)

2) เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างรวมศูนย์ มีองค์กรกลางเป็นทั้งศูนย์ประสานงาน และเป็นแม่ข่ายรวบรวมอำนาจการจัดการ รวมความรู้ไว้ในศูนย์กลาง การลงทุนทั้งด้านอุปกรณ์เทคโนโลยี และกำลังคนจะอยู่ที่แม่ข่าย ส่วนลูกข่ายหรือสมาชิกเป็นเพียงผู้ร่วมใช้บริการจากศูนย์กลาง

3) เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างลำดับชั้น (Hierarchical network) มีลักษณะเช่นเดียวกับแผนภูมิองค์กร การติดต่อสื่อสารข้อมูลจะต้องผ่านตามลำดับชั้นต่อนาน นิยมใช้การบริหารการจัดการองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเหมาะแก่การควบคุมดูแลระบบงาน

4) เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างแบบผสม คือมีทั้งรูปแบบรวมศูนย์และกระจายศูนย์ เนื่องจากการเรียนรู้มีได้อาศัยสื่อใดสื่อหนึ่งเป็นหลัก หากแต่มีการผสมผสานระหว่างสื่อบุคคล และ เทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องจัดระบบเครือข่ายแบบผสม เพื่อสนองความต้องการได้อย่างกว้างขวาง

(3) แบ่งตามหน่วยสังคม

1) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับบุคคล เป็นเครือข่ายระบบของครอบครัว หรือระบบของ เครือญาติ ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลค่อนข้างสูง

2) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับกลุ่ม มองได้มีติดย่อย ๆ คือ เครือข่ายการเรียนรู้แบ่งตามบ้าน และเครือข่ายการเรียนรู้ตามอาชีพ

3) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชน เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชนกับชุมชน มีความเชื่อมโยงกัน มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยกันระหว่างไปเยี่ยมเยียนติดต่อกัน การประชุมตำบลของผู้เฒ่าบ้าน

4) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับสถาบัน สถาบันภายในหมู่บ้านที่มีความสำคัญมากคือ สถาบันทางศาสนา สถาบันทางการศึกษา

(4) แบ่งระดับการปกครองและลักษณะของงาน ได้แก่ เครือข่ายชุมชน เครือข่ายนักพัฒนา เครือข่ายระดับจังหวัด เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายวิชาชีพ เครือข่ายธุรกิจ เครือข่ายสื่อสารมวลชน เครือข่ายนักฝึกอบรม เครือข่ายการประมวลและสังเคราะห์องค์ความรู้ เครือข่ายภาคสาธารณะ เครือข่ายวิชาการ เครือข่ายองค์กรนโยบายของรัฐ เครือข่ายผู้ทรงคุณวุฒิ

การศึกษาและรวบรวมเครือข่ายจากประสบการณ์การทำงานส่งเสริมขององค์กรพัฒนาเอกชนภาคอีสานโดยคณะกรรมการกป.อพช. ภาคอีสาน พบว่า สามารถจำแนกเครือข่ายได้ถึง 10 ประเภทด้วยกัน(สัมพันธ์ เศรษฐกิจ บรรณาธิการ, 2541, อ้างถึงใน ปารีชาติวัลย์เสถียร และคณะ, 2552, น. 475-478) ได้แก่

1) เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก จุดเน้นคือการสร้างแบบอย่างทางเลือก การฟื้นฟูเกษตรกรรมโดยเน้น 4 รูปแบบ คือ เกษตรกรรมผสมผสาน เกษตรกรรมธรรมชาติ เกษตรกรรมอินทรีย์ และวนเกษตร ให้เกษตรกรบริหารเงินโดยอิสระ เพื่ออยากให้เห็นสังคมนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรรม เพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืนมั่นคงทั้งเรื่องอาหาร เศรษฐกิจ รายได้ ความสมดุลของระบบนิเวศการผลิตและสิ่งแวดล้อม

2) เครือข่ายผู้หญิงอีสาน เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้หญิง เปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจทางสังคม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรและได้รับผลกระทบจากกระบวนการพัฒนาพร้อมไปกับการรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญของการให้โอกาสผู้หญิง

3) เครือข่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พยายามสร้างเครือข่ายองค์กรชาวบ้านให้เข้มแข็งเพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม โดยชุมชนมีสิทธิ์ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเอง รวมทั้ง การสร้างความร่วมมือกับภาคีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความตระหนักในการเข้ามาร่วมแก้ปัญหา

4) เครือข่ายองค์กรชุมชน จุดมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครอง และแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยเชื่อว่า ประชาชนย่อมเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้งการตัดสินใจเลือกหรือกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของภาคชนบท ที่มีการสั่งสมมาอย่างยาวนานให้ค่อย ๆ หดไป

5) เครือข่ายธุรกิจชุมชน เป็นรูปแบบหนึ่งที่กลุ่มชาวบ้านและองค์กรพัฒนาเอกชนพัฒนาชุมชน เพื่อทำให้ชุมชนมีรายได้เกิดการพัฒนาศักยภาพของชุมชน มีการพัฒนาองค์กรชุมชนให้เข้มแข็งขึ้น อันนำไปสู่รายได้ที่จะนำมาพัฒนาหมู่บ้านและพัฒนาความเป็นอยู่ของพวกเขา

6) เครือข่ายสิทธิมนุษยชน เดิมชาวบ้านไม่มีโอกาสรับรู้และตัดสินใจในการทำโครงการใด ๆ ต่อมา มีการรณรงค์ให้ประชาชนตื่นตัวและรู้จักรักษาสิทธิของตน มีการผลักดันให้มีการใช้กระบวนการ ประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อผลักดันให้มีการออกกฎหมายรัฐธรรมนูญให้มีการรองรับสิทธิ เสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ

7) เครือข่ายชุมชนเมือง ปัจจุบันปัญหาต่าง ๆ มีความรุนแรงและมีความซับซ้อนมากขึ้น จำเป็นต้องมีการร่วมมือกันของหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งของชุมชนในโอกาสของการมีบทบาทในการ แก้ปัญหาของตนเองโดยมีองค์กรของรัฐและเอกชนให้การสนับสนุน

8) เครือข่ายเด็กและเยาวชน เป็นการกล่าวถึงยุทธศาสตร์และแนวทางการทำงานเกี่ยวกับเด็ก และเยาวชนโดยมีเนื้อหาด้านเด็กในเรื่องต่าง ๆ โดยได้พยายามทำงานช่วยเหลือและอยู่ร่วมกับเด็กต่าง ๆ

9) เครือข่ายงานด้านเอตส์อีสาน เป็นการทำงานกับผู้ติดเชื้อในการสร้างบ้านพักชั่วคราว การบริการให้คำปรึกษา การดูแลฟื้นฟูจิตใจและร่างกายของผู้ติดเชื้อ การสร้างให้ชุมชนยอมรับผู้ติดเชื้อ และการสร้างเครือข่ายผู้ติดเชื้อให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

10) เครือข่ายคนรุ่นใหม่ เป็นการพยายามสืบทอดกระบวนการ NGOs โดยเข้าไปหนุนเสริม งานต่าง ๆ ของโครงการต่าง ๆ 9 โครงการข้างต้น โดยมีเป้าหมายคือ การรวบรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างเครือข่ายที่สานต่ออุดมการณ์ทางสังคม และสามารถกำหนดทิศทางและแนวทางการทำงานต่อกระบวนการทางสังคมได้

จึงสรุปได้ว่า จุดเริ่มต้นของการประสานความร่วมมือแบบเครือข่ายนั้น อาจเกิดขึ้นด้วยความสนใจที่ได้สะสมความรู้ ความคิด ประสบการณ์ มีการตระหนักถึงปัญหาร่วมกันแล้วเกิดเป็นเครือข่ายนำไปสู่การพัฒนาที่มีความสนใจในประเด็นเดียวกัน จึงก่อให้เกิดกิจกรรมความสัมพันธ์และมีการแบ่งโครงสร้างเครือข่ายตามหน้าที่ เพื่อนำไปสู่การขยายผลจนสามารถดำเนินการจนประสบผลสำเร็จ

1.5 การบริหารเครือข่าย

สำหรับการบริหารจัดการเครือข่ายนั้น มีเงื่อนไข 2 ประการสำคัญ คือ ประการแรก การคำนึงถึงสภาพของเครือข่ายว่าอยู่ในช่วงใดของวงจรชีวิต การนำแนวทางต่าง ๆ ไปใช้ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการของเครือข่าย และประการที่สอง หน่วยงานหรือบุคลากรที่บริหารเครือข่าย การสร้างเครือข่ายโดยภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มย่อมแตกต่างจากเครือข่ายที่เอกชนเป็นผู้ริเริ่ม เครือข่ายที่บริหารโดยหน่วยงานราชการกับเครือข่ายที่บริหารโดยประชาชนในชุมชนก็มีเงื่อนไขข้อจำกัดที่ต่างกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543, น. 60-83) ดังนี้

(1) การก่อรูปเครือข่าย การก่อตัวของเครือข่ายอาจเกิดได้ 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากรัฐเข้าไปเป็นผู้ริเริ่ม (State initiative) กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกันและผลักดันให้เกิดการรวมตัวของประชาชน เช่น การที่ส่วนราชการพยายามผลักดันการสร้างหน่วยเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

แนวทางที่ 2 เครือข่ายที่ประชาชนเป็นแกนนำ จัดตั้งโดยเกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มประชาชนเอง (Citizen initiative) กล่าวคือ ประชาชนเกิดความตระหนักและตื่นตัวในปัญหา

ใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นแล้วลงมือริเริ่มในการรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่มเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงหรือบรรเทาไปโดยที่องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรวิชาการหรือสื่อมวลชนอาจมีส่วนเข้ามาช่วยสนับสนุนก็ได้ แต่ภาคประชาชนเป็นแกนหลักการดำเนินงาน ซึ่งแนวทางแรกเป็นแนวทางหลักที่ประเทศไทยมักใช้ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ขณะที่ปัจจุบันมีความพยายามผลักดันการก่อรูปของเครือข่ายตามแนวทางที่สองให้เพิ่มมากขึ้น การดำเนินงานเครือข่ายควรทำทั้งสองแนวทางควบคู่กัน โดยพิจารณาถึงความสามารถในการรวมตัวของประชาชนเป็นหลัก หากประชาชนกลุ่มใดมีความสามารถในการรวมตัวเป็นเครือข่ายได้เอง หน่วยงานภาครัฐไม่ควรเข้าไปครอบงำบังการในการก่อตัวของเครือข่าย แต่หากกลุ่มใดที่ยังขาดสมรรถนะเพียงพอในการจัดตั้งกลุ่มขึ้นเอง หน่วยงานภาครัฐอาจต้องเข้าไปช่วยในฐานะผู้สนับสนุน และ ผู้อำนวยการความสะดวกให้การจัดตั้งเครือข่ายทำได้ง่ายขึ้น จากแนวคิดดังกล่าว หน่วยงานราชการจำเป็นต้องลดบทบาทในการคิดแทนประชาชนให้น้อยลง ขณะเดียวกันเปิดช่องทางให้กลุ่มองค์กรชุมชน ประชาคมได้ทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น โดยภาครัฐควรปรับรูปแบบบทบาท เป็นผู้ส่งเสริมเอื้ออำนวยสนับสนุนให้กลุ่มองค์กรประชาชนมีอิสระ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และร่วมสร้างสรรค์ในสังคมในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายการก่อรูปเครือข่ายมีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) การสร้างความตระหนักในปัญหาและการรวมตัว การสร้างความตระหนักให้คนในสังคม ทราบในเรื่องที่ต้องการสร้างเครือข่าย จึงมีความจำเป็นเพื่อเป็นการทำให้เป็นกระแสเข้าไปถึงระดับรากหญ้า หลังจากนั้นจึงใช้กลยุทธ์ “การประชาสัมพันธ์” สื่อสารให้สังคมรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของประเทศ และการใช้การประชาสัมพันธ์กระตุ้นให้ประชาชนเกิดสำนึกอยากเข้าร่วมประชาสัมพันธ์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน จะช่วยให้สังคมรับรู้เรากำลังทำอะไรอยู่และจะช่วยดึงดูดคนที่อยากมีส่วนร่วมให้เข้าร่วมเครือข่ายได้ การประชาสัมพันธ์ในที่นี้ ไม่ใช่เป็นเพียงการบอก “ข้อมูล” ข่าวสาร หากต้องเป็นการสร้างความเข้าใจและสร้าง “ภาพลักษณ์” บางอย่างลงไปในใจของผู้รับสารในลักษณะของการสร้างภาพลักษณ์ของสินค้าตามหลักการตลาด นอกจากนี้ จากการประชาสัมพันธ์ต้องมีกลยุทธ์ด้วย หมายถึง การประชาสัมพันธ์ไม่ควร ใช้วิธีการ “หวานกระจาย” ออกไปเพราะข้อมูลข่าวสารจะกระเด็นกระสายไปสู่ประชาชนเพียงเล็กน้อย ดังนั้น อาจจำเป็นต้องมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน และให้นำหนักกับแต่ละกลุ่มแตกต่างกันไปตามระดับความสำคัญ เพื่อการจัดสรรทรัพยากรประชาสัมพันธ์จะเป็นไปตามลำดับความสำคัญของกลุ่ม กลุ่มที่มีความสำคัญมากต่อการสร้างเครือข่ายก็ควรเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญมาก เพื่อให้โน้มน้าวใจให้เข้าร่วมผูกพันกับเครือข่าย

(2) การสร้างจุดร่วมผลประโยชน์ ถ้าเครือข่ายไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เครือข่ายจะไร้พลัง เพราะสมาชิกก็ไม่ทราบว่าเครือข่ายนี้จัดตั้งขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์ใด แม้ประชาชนจะสนใจแต่ก็มองไม่เห็นว่าเขาจะได้รับผลประโยชน์สิ่งใดเข้ามามีส่วนร่วม ก็ทำให้ไม่มีใครต้องการเข้ามาเป็นแนวร่วมของเครือข่าย ดังนั้น จึงต้องมองหาตัวร่วมหรือ “ประเด็น” ที่จะเป็นศูนย์กลางซึ่งทำให้เกิดการรวมตัว กันในลักษณะที่ถักทอเข้าหากันเป็นกลุ่มก้อน ซึ่งเป็นได้ทั้งประเด็นที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ในการทำเช่นนี้ ต้องคำนึงถึงว่ากฎเกณฑ์ของการสร้างจุดร่วมอยู่ที่การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ให้ประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วม ซึ่งจะส่งผลให้ทุกภาคีอยากเข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่าย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อค้นคว้าความต้องการเฉพาะเจาะจงว่า ประชาชนแต่ละกลุ่ม

มีความสนใจปัญหาการศึกษาในด้านใด หรืออีกประการหนึ่ง คือ การหยิบยกเอาความเดือดร้อนของชุมชนหรือประชาชน ขึ้นมาเป็นตัวจุดกระแส เช่น วิกฤตเศรษฐกิจก็สามารถนำมาใช้เชื่อมโยงกับปัญหาการศึกษาได้ นอกจากนี้ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมตัวเป็นเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งสามารถดำเนินการดัดแปลงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สื่อสารและประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจง หรือหากเป็นประเด็นที่เป็นที่สนใจร่วมของสังคมในภาพรวมก็อาจใช้การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างออกไปสู่สาธารณชน อันเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ ประชาชนอยากเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย

(3) การแสวงหาแกนนำที่ดีของเครือข่าย ในการดำเนินการให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ อาจต้องใช้งบประมาณและบุคลากรจำนวนมาก เพื่อให้เกิดแนวร่วมของประชาชนที่สนใจ แต่ในทางปฏิบัติ ด้วยความจำกัดของงบประมาณและบุคลากรทำให้เป็นการยากถ้าจะพยายามลงไปให้ถึงประชาชนทุกกลุ่ม ตั้งแต่เริ่มต้น แนวทางที่เป็นไปได้คือ การเสาะหา “แกนนำการปฏิรูป” เพื่อให้แกนนำเหล่านี้เป็นผู้ขยายเครือข่ายต่อไป ซึ่งแกนนำการปฏิรูป คือ “ผู้เล่นหลัก (Key actors)” ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีอิทธิพลเพียงพอในการผลักดันการทำงานต่าง ๆ เช่น ด้านนโยบาย ด้านการสร้างกระแส ด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจไม่ใช่ นักวิชาการแต่เพียงผู้เดียว อาจเป็นนักหนังสือพิมพ์ สื่อสารมวลชนต่าง ๆ นอกจากนี้ ในบางกรณีอาจจะเสาะหา “ผู้นำหลัก (Key leaders)” ในแต่ละกลุ่มให้ย่อยลงไปอีก เช่น บุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มต้องเป็นบุคคลผู้ที่เป็นที่เคารพนับถือของคนในกลุ่ม และมีอิทธิพลในการโน้มน้าวทิศทางของกลุ่ม/วิชาชีพได้ ผู้นำเหล่านี้มักมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและผู้ผลักดันคนที่อยู่ในแวดวงของตน ให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันสนับสนุนเครือข่ายจนประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในทางปฏิบัติจึงต้องมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Target group) อย่างเฉพาะเจาะจง

(4) การสร้างแนวร่วมสมาชิกของเครือข่าย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดว่า เครือข่ายจะดำเนินการไปได้อย่างยืนนานน้อยเพียงใดก็คือ ปริมาณและคุณภาพของสมาชิกเครือข่าย ด้วยเหตุนี้ การสร้างแนวร่วมของสมาชิกเครือข่ายให้กว้างขวางและการดึงปัจเจก/กลุ่ม/องค์กร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างเครือข่าย อาจขยายแนวร่วมผ่านระบบความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวในลักษณะของการหาเครือข่ายแบบที่เรียกว่า “ดาวกระจาย” ซึ่งเป็นวิธีการขยายตัวของเครือข่ายระดับชุมชนวิธีหนึ่งที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน และประสบความสำเร็จอย่างสูง โดยวิธีการก็คือ การเสาะหาคนที่มีความคิดหรือประสบปัญหาแบบเดียวกันแล้วดึงเข้ามาร่วมเครือข่ายที่ตรงกับแนวคิด หรือเครือข่ายที่จะช่วยแก้ปัญหาของเขาได้ หลังจากนั้นให้เขาไป “ขายความคิด” เพื่อเสาะหาสมาชิกร่วมเครือข่ายต่อไป สำหรับกรณีของการดึงกลุ่ม/องค์กรเข้าร่วมเครือข่ายอาจพิจารณาจากระดับความเข้มแข็งของกลุ่ม โดยควรเริ่มต้นที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีการรวมตัวกันอยู่แล้วทั้งที่ รวมตัวกันแบบหลวม ๆ ไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน หรือกลุ่มที่รวมตัวกันเป็นทางการ เช่น สหกรณ์ประจำหมู่บ้าน สมาคมผู้ปกครองและครู ชมรมการศึกษา การเริ่มต้นในกลุ่มที่มีการรวมตัวกันอยู่แล้วจะทำให้การก่อตั้งเครือข่ายเป็นไปได้รวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเราได้กลุ่มที่มีการตื่นตัวในเรื่องนี้อยู่แล้ว เพราะกลุ่มเหล่านี้จะมีบุคลากรและสายสัมพันธ์ในพื้นที่ซึ่งจะช่วยประหยัดทรัพยากรในการริเริ่มไปเสาะหาเครือข่าย ใหม่ ๆ บทบาทของผู้ที่จะดำเนินการสร้างเครือข่ายในส่วนนี้คือ การเจรจาโน้มน้าวให้คนยินดีเข้าเป็นสมาชิก

ของเครือข่าย โดยการให้เหตุผลชี้แจงให้องค์กรประชาชนเห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับทั้งระดับส่วนตัวและภาพรวม และแนวทางที่เป็นรูปธรรมที่เขาสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายได้

(2) การจัดระบบบริหารเครือข่าย

เมื่อมีคนสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกร่วมเครือข่ายหากไม่มีการจัดระบบของเครือข่ายที่ดี เครือข่ายจะเกิดความสับสนวุ่นวายและความขัดแย้งระหว่างกัน อันเนื่องจาก ความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ วิธีการทำงาน ตลอดจนการประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน การจัดระบบของเครือข่ายจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยคนหลายกลุ่ม หลายประเภท ต่างความคิดความเห็นกัน จำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การจัดระบบ เครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญบางประการ ดังนี้

1) การจัดผังกลุ่มเครือข่าย ในการบริหารจัดการเครือข่ายควรมีหน่วยงานรับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลของเครือข่ายทุกกลุ่ม ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ โดยเอาข้อมูลของแต่ละเครือข่ายมาทำการจัดแผนที่หรือแผนผังของเครือข่าย (Network map) ในภาพรวม ตามความสนใจและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย เพื่อจะได้ทราบว่าเครือข่ายก็กลุ่มที่มีเป้าหมายในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน การกระจายตัวของเครือข่ายเป็นอย่างไร การกระจายตัวของเครือข่ายตามเป้าหมายการทำงานเป็นอย่างไร และที่สำคัญจะได้ทราบว่าเป้าหมายในภาพรวมใดที่ยังขาดเครือข่าย เข้าไปช่วยจัดการ เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะหาทางสร้างเครือข่ายเข้ามาสนับสนุนอุดช่องว่างเหล่านั้น หากได้แผนผังของเครือข่ายที่ครบถ้วนมากเท่าใด ก็จะช่วยให้การบริหารเครือข่ายในภาพรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้นแผนผังเครือข่ายจะช่วยให้การขยายเครือข่ายที่มีอยู่ให้กว้างขวางออกไปด้วย คือ หากเครือข่ายใดที่ทราบว่า มีเครือข่ายอื่นที่ดำเนินการโดยมีเป้าหมายสอดคล้องกับเครือข่ายของตน เครือข่ายนั้นก็อาจประสานงานเพื่อทำการขยายเครือข่ายออกไปได้ แต่การจะทำเช่นนี้ได้จำเป็นต้องมีองค์การใด หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นแกนกลางให้กลุ่ม องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วผนวกเข้ามารวมเป็นสมาชิกเครือข่าย ลักษณะเช่นนี้จะเห็นได้ว่า แผนที่เครือข่ายที่ชัดเจนและทันสมัย จะช่วยสนับสนุนการรวมตัวเพื่อขยายเครือข่ายได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงแผนที่เครือข่ายให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบว่าเครือข่ายใดที่เพิ่มขึ้นมา และเครือข่ายใดที่ล้มเลิกหายไป

2) การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย การบริหารจัดการเครือข่าย จำเป็นต้องมีการจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะเป็นการป้องกันการสับสนและเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิก เนื่องจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น องค์ประกอบสำคัญของการจัดระบบเครือข่าย คือ การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจนว่า แต่ละคนรับผิดชอบส่วนใดของเครือข่ายและแต่ละฝ่ายจะสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร หลักการสำคัญของการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่คือ การรวมเป็นเครือข่ายจะต้องนำเอาความสนใจ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคนที่ต่างกันมาเสริมกัน ซึ่งการทำเช่นนั้น ๆ ได้ ต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนตามศักยภาพและความสนใจของเขา แต่ประเด็นสำคัญ คือ โดยปกติสมาชิกเครือข่ายมักมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว มีเพียงส่วนน้อยที่สามารถทำงานให้เครือข่ายแบบเต็มเวลา ส่งผลให้เวลาที่เหลือให้กับเครือข่ายมักให้

ได้ไม่เต็มที่และไม่เต็มเวลา ดังนั้น การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนระบบการทำงาน อย่างเป็นทางการอื่น ๆ ควรเป็นไปในลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกเข้าร่วมได้แม้มีเวลาจำกัด โดยทั่วไปแล้วเมื่อเครือข่ายได้ขยายตัวไปในระดับที่มีสมาชิกจำนวนมาก และมีกิจกรรมหรือโครงการที่ร่วมกันทำอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ สภาพเช่นนี้ มักจำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยธุรการขึ้นมาทำหน้าที่จัดการงานประจำของเครือข่ายในจำนวนสมาชิกของเครือข่าย บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของเครือข่าย คือ ตัวผู้นำของเครือข่าย การเกิดและการทำให้เครือข่ายเข้มแข็งล้วนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำของเครือข่ายนั้น ๆ ดังนั้น การกำหนดตัวผู้นำเครือข่ายที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็งสามารถระดม ความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ร่วมกับเครือข่าย มีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของกลุ่ม มีบารมีเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของสมาชิก และที่สำคัญคือสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้ ในบางกรณีผู้นำกลุ่มหรือเครือข่ายอาจมีใช้บุคคลเพียงคนเดียวแต่เป็นคณะผู้นำ (Collective) ที่ประกอบไปด้วยบุคคลหลากหลายในท้องถิ่นเข้ามาช่วยกันได้ที่ต่างก็มีผู้นำของตนอยู่แล้ว ผู้นำจะรวมกันเป็นคณะของผู้นำของเครือข่าย เครือข่ายจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพหากคณะผู้นำที่ทำงานประสานกันอย่างแนบสนิท แต่ถ้าคณะผู้นำเกิดความแตกแยกกัน ก็จะส่งผลทำให้เครือข่าย อ่อนกำลังลงไป ไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้

3) การจัดระบบติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นเครือข่าย สมาชิกของเครือข่ายอาจมีความเข้าใจในภารกิจของเครือข่ายไม่ครบถ้วน จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการสื่อสาร เพื่อแพร่กระจายความรู้ และยกระดับความตระหนักในปัญหาของสมาชิก โดยการจัดกระบวนการสนทนา (Conversation process) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Common perception) ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย การสื่อสารจึงเป็นเสมือนกลไกที่เชื่อมสมาชิกของเครือข่ายเข้าหากันและยังเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแพร่กระจายความคิดซึ่งมีผลต่อการรักษาและขยายตัวของเครือข่าย

4) การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน เครือข่ายจะพัฒนาก้าวหน้าไปได้มากเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความรู้ความสามารถของสมาชิกของเครือข่ายด้วย การทำให้เครือข่ายเข้มแข็งจึงต้องอาศัยระบบการพัฒนาสมาชิกของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Interactive action learning) ทั้งนี้เนื่องจากการรวมกลุ่มทางสังคมเป็นสิ่งที่ไม่มีสูตรสำเร็จ การสร้างองค์ความรู้เฉพาะของกลุ่มเป็นสิ่งจำเป็นเพราะแต่ละกลุ่มอยู่ในบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทั้งในเชิงของประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม สังคม ความเชื่อ สถานะทางเศรษฐกิจ ฯลฯ การเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติจะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์จริง ดังนั้น การจัดระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างและสะสมองค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้และเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา

5) การจัดระบบสารสนเทศ ในภาพรวมของการจัดการเครือข่ายควรต้องมีหน่วยงานที่เป็นแกนกลาง ทำหน้าที่จัดระบบฐานข้อมูล โดยทำการรวบรวมข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย รูปแบบ วิธีการ ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งผลการวิจัย ทฤษฎี โครงการ ประสบการณ์ภาคปฏิบัติเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลหลัก ในการทำงานระบบสารสนเทศควรมีดีหลักการใช้งานได้ง่าย (User friendly) เป็นข้อมูลที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย (Accessible) และเผยแพร่ให้กระจายออกไปอย่างกว้างขวาง เครือข่ายฐานข้อมูลที่ดียังจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยน และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และ

การต่อ ยอดทางปัญญาระหว่างเครือข่าย ช่วยลดความสูญเสียสิ้นเปลืองทรัพยากรและเวลาจากการทำงานซ้ำซ้อนและการลองผิดลองถูก

จึงสรุปได้ว่า การบริหารเครือข่ายนั้นมีวิธีการและกระบวนการที่แตกต่างกันออกไป หากไม่มีการบริหารเครือข่ายที่ดี ย่อมทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในวิธีการดำเนินงาน รวมถึงอำนาจหน้าที่ในการประสานงานภายในเครือข่าย หากมีการบริหารเครือข่ายที่เชื่อมโยงการประสานงานอย่างเป็นเครือข่ายร่วมกันอย่างดีแล้วสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเครือข่ายมากขึ้นและทำให้การทำงานสำเร็จผ่านไปด้วยดี

1.6 แนวทางการพัฒนาและการเชื่อมโยงเครือข่าย

เครือข่ายที่เข้มแข็งจะช่วยเสริมแรงสมาชิกที่อ่อนแอ ในขณะที่เดียวกันสมาชิกที่เข้มแข็งก็สามารถช่วยกันทำให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งและยั่งยืนได้ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็งและยั่งยืน มีดังนี้ คือ การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา และการสร้างแกนนำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบ (ธนา ประมุขกุล, 2544, น. 19) ดังนี้

(1)การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ เครือข่ายจะก้าวไปสู่ช่วงชีวิตที่ ถดถอยหากไม่มีกิจกรรมใด ๆ ที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน สมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลงก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ สมาชิกจะเริ่มสงสัยในการคงอยู่ของเครือข่าย บางคนอาจพาลคิดไปว่าเครือข่ายล้มเลิกไปแล้ว

ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน ด้วยเหตุนี้ การที่จะรักษาเครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน ทั้งในแง่ของเวลา ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเดียวที่ใช้สำหรับสมาชิกทุกคน สำรวจดูความต้องการเฉพาะของสมาชิกในระดับย่อยลงไปในแต่ละคนและแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ ควรจะมีกิจกรรมย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย โดยที่กิจกรรมเหล่านี้ก็ยังคงอยู่ในทิศทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของเครือข่าย กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกัน ประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือ จัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬาสนทนาการระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

(2)การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย กล่าวคือ สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นเสมือนน้ำมันที่คอยหล่อ ลื่นการทำงานร่วมกันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกบาดหมาง ไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยหาข้อตกลงไม่ได้ สัมพันธภาพระหว่าง

สมาชิกก็จะเริ่มแตกร้าง ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขอย่างทันท่วงทีก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่จัดในช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น

นอกจากนี้ สมาชิกของเครือข่ายพึงตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัมพันธ์ภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันที่อาจเกิดขึ้น สมาชิกควรแสดงความเป็นมิตรต่อกัน เมื่อเกิดความขัดแย้ง ต้องรีบแก้ไขและดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เกิดความเข้าใจกันใหม่ นอกจากนี้ ควรมีมาตรการป้องกันปัญหาที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน เช่น ในการจัดโครงสร้างองค์กรควรแบ่งอำนาจ หน้าที่ให้ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม การกำหนดกติกาอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นต้น

(3)การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ กล่าวคือ สมาชิกจะยังเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายตราบเท่าที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะดึงดูดให้เข้าไปมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดกลไกบางประการ ที่จะช่วยจูงใจให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากเข้ามีส่วนร่วม ซึ่งตามทฤษฎีแรงจูงใจแล้ว ปัจเจกต่างก็มีสิ่งจูงใจที่ต่างกัน ดังนั้น ควรทำการวิเคราะห์เพื่อบ่งชี้ถึงแรงจูงใจที่แตกต่างหลากหลายในแต่ละบุคคล แล้วทำการจัดกลุ่มของสิ่งจูงใจที่ใกล้เคียงกันออกเป็นกลุ่มๆ อาทิ ค่าตอบแทน เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับ ฯลฯ อันจะนำไปสู่มาตรการในการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง

ถ้าจำเป็นจะต้องให้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ควรเป็นการแลกเปลี่ยนกับผลงาน มากกว่าการให้ผลตอบแทนในลักษณะเหมาจ่าย กล่าวคือ ผู้ที่รับค่าตอบแทนต้องสร้างผลงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน โดยผลงานที่ได้ต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครือข่าย และควรมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน เพื่อสร้างทักษะผูกพันระหว่างผู้รับทุนและผู้ให้ทุน การให้ค่าตอบแทนก็ไม่ควรให้ทั้งหมดในงวดเดียว ทั้งนี้ เพื่อให้มีการปรับลดค่าตอบแทนได้หากผู้รับทุนไม่ดำเนินการตามสัญญา

ในกรณีที่ต้องการให้เกียรติยศและชื่อเสียงเป็นสิ่งจูงใจโดยเฉพาะในงานพัฒนาสังคมที่มักจะไม่มียกเว้นการดำเนินงาน จำเป็นต้องหาสิ่งจูงใจอื่นมาชดเชยสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามทฤษฎีของ Maslow ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem needs) ที่อยู่ในรูปของอำนาจ เกียรติยศชื่อเสียง หรือสถานะทางสังคม เป็นสิ่งที่นำมาใช้จูงใจได้ อาจทำเป็นรูป “สัญลักษณ์” บางอย่าง ที่สื่อถึงการได้รับเกียรติยศ การยกย่องและมีคุณค่าทางสังคม เช่น การประกาศเกียรติยศ เข็มเชิดชูเกียรติ โล่เกียรติยศ เป็นต้น โดยสัญลักษณ์เหล่านี้ต้องมีคุณค่าเพียงพอให้เขาปรารถนาอยากที่จะได้และควรมีเกียรติยศหลายระดับที่จูงใจสมาชิกเครือข่ายให้ร่วมมือลงแรงเพื่อไต่เต้าไปสู่ระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งจะช่วยให้เกิดความต่อเนื่อง และควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายชื่อคนกลุ่มนี้อย่างกว้างขวาง

(4)การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ กล่าวคือ หลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินการไป เนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานที่เพียงพอทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากร ที่สำคัญคือเงินทุนในการดำเนินงานซึ่งเปรียบเสมือนเลือดที่ไหลเวียนหล่อเลี้ยงเครือข่ายให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ เมื่อขาดเงินทุนเพียงพอที่จะจุนเจือ เครือข่ายอาจ

ต้องปิดตัวลงในที่สุด หากได้รับการสนับสนุนจะต้องมีระบบตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างรัดกุม และมีการรายงานผลเป็นระยะ หากการดำเนินงานไม่คืบหน้าอาจให้ระงับทุนได้

(5)การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหากล่าวคือ เครือข่ายอาจเกิดปัญหา ระหว่างการดำเนินงานได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่เพิ่งเริ่มดำเนินการใหม่ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และช่วยหนุนเสริมให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ควรมีที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เป็นแหล่งข้อมูลให้ศึกษาค้นคว้า และช่วยอบรมภาวการณ์เป็นผู้นำให้กับสมาชิกเครือข่าย

(6)การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ องค์กรหรือเครือข่ายที่เคยประสบความสำเร็จกลับต้องประสบกับความล้มเหลวอย่างรุนแรงเมื่อเวลาผ่านไป เพราะไม่ได้“สร้างคน” ขึ้นมารับไม้ผลัดต่อจากคนรุ่นก่อนเพื่อสานต่อภารกิจของเครือข่าย จำเป็นต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เครือข่ายต้องคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ การมีประสบการณ์ร่วมกับเครือข่าย และที่สำคัญคือเป็นที่ยอมรับนับถือและสามารถเป็นศูนย์รวมใจของคนในเครือข่ายได้ดำเนินการให้คนเหล่านี้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นสมาชิกแกนหลัก เพื่อสืบสานหน้าที่ต่อไปเมื่อสมาชิกแกนหลักต้องหมดวาระไป

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการเครือข่ายเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงองค์กรชุมชนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เครือข่ายองค์กรชุมชนที่ได้รับการพัฒนาที่ดีย่อมรวมกลุ่มได้อย่างเข้มแข็งขึ้น เครือข่ายมีหลายประเภทด้วยกัน เช่น เครือข่ายทางความคิด เครือข่ายกิจกรรม เครือข่ายผลประโยชน์และเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นต้น หน้าที่ของเครือข่ายองค์กรชุมชนคือ การเชื่อมประสานองค์กรชุมชนต่างๆ ร่วมกันเพื่อสานพลังการพัฒนาตามพื้นที่นั้นๆ โดยการดึงศักยภาพของแกนนำกลุ่มหรือองค์กรชุมชนให้รวมพลังกัน เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งจะทำให้มีพลังและมีประสิทธิภาพสามารถต่อกรหรือรักษาผลประโยชน์ของเครือข่ายได้อย่างยั่งยืนมั่นคง

2. แนวคิดการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชน คือการแสดงออกถึงความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ คน สังคม ชุมชน กลุ่มเครือข่าย องค์กร หรือประเทศ ได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, น. 4) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมคือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสระภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

วเรววรรณ เกื่อนนาดี (2544, น.17) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรทุกขั้นตอน ความเข้าใจ เต็มใจ และสบายใจ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กลุ่มต้องการ และทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม ร่วมรับผิดชอบ

รัฐ สิทธิกิจโยธิน (2543, น.29) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน โครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์ และการประเมินโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากข้อกำหนดที่มาจากบุคคลภายนอก และเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกในชุมชน รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาให้กับสมาชิกด้วยความพึงพอใจ และผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย

ทศพล กฤตยพิสิฐ (2538, น.10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่เน้นในรูปแบบกลุ่ม เครือข่าย องค์กร หรือชุมชนไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคล กลุ่ม เครือข่าย หรือชุมชน มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่มีผลกระทบใดๆ ต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง แล้วมีการแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน จนมาสู่การตัดสินใจกระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ มีความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ มีกลุ่ม เครือข่าย หรือองค์กรชุมชนรองรับประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิรัฐ และการรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ ประชาชนหรือชุมชนได้พัฒนาความผิดพลาดของตนในการจัดการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิก

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2543, น.138-139) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ เช่น การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผลรวมถึงการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยที่โครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมือง และการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ โดยการส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชนหรือชุมชน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการเพื่อการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐมาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลัก โดยการกระจายอำนาจในการวางแผนจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมืองการบริหาร มีอำนาจต่อรองในการจัดการทรัพยากร โดยอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทั้งในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และปฏิบัติตามแผน ร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจ

รัฐทุกระดับ ร่วมติดตามประเมินผล และรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบต่อประชาชน ชุมชน และเครือข่ายทุกรูปแบบในพื้นที่

2.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร (2532, น.362) ได้กล่าวว่า หลักสำคัญของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมี ดังนี้

(1)หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างทางราชการกับประชาชน โดยยึดถือความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานหรือต่อบุคคล

(2)หลักการขจัดความขัดขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์และความคิด จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้งานหยุดชะงักและล้มเหลว

(3)หลักการสร้างอุดมการณ์และค่านิยมในด้านความขยัน ความอดทน การร่วมมือ การซื่อสัตย์ และการพึ่งตนเอง เพราะอุดมการณ์เป็นเรื่องที่จะจูงใจประชาชนให้ ร่วมสนับสนุนนโยบาย และเป้าหมาย การดำเนินงาน และอาจก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

(4)การให้การศึกษอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิดของตนเอง ช่วยให้ประชาชนมั่นใจในตนเองมากขึ้น การให้การศึกษอบรมโดยให้ประชาชนมีโอกาสทดลองคิด ปฏิบัติ จะช่วยให้ประชาชนสามารถคุ้มครองตนเองได้ รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่การเข้าร่วมในการพัฒนา

(5)หลักการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาได้

(6)หลักการสร้างพลังชุมชน การรวมกลุ่มกันทำงานจะทำให้เกิดพลังในการทำงานและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง, กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, น.118) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ประการคือ

(1)การจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1)จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ของหมู่บ้านเพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ

2)จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดทัศนศึกษาระหว่างกลุ่มองค์กร ต่าง ๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน

3)ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ

4)ลงมือปฏิบัติจริง

5)ถ่ายทอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุง กระบวนการทำงานที่เหมาะสม

(2)การพัฒนาผู้นำเครือข่าย เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความรู้ความสามารถที่มี จะช่วยให้สามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา หรือกิจกรรมการพัฒนาได้ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1)แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกชุมชน

2)สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุน ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

3)แลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดกระบวนการจัดการและจัดองค์กรร่วมกัน

2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

การที่ประชาชนในชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น มีปัจจัยหลายอย่างซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิด ดังนี้

ประยูร ศรีประสารณ์ (2542, น.5) ได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ 3 ปัจจัย คือ

- (1)ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
- (2)ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
- (3)ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนหรือบุคคล

สมพร พวงประทุม (2543, น 26) กล่าวถึง Kaufmanว่าได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้กล่าวถึง (Bernard, 1958)ว่าได้ทำการศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชาชนที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ซึ่งได้แก่ลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพทางสังคม อาชีพ การศึกษา ถิ่นที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น และปัจจัยอื่นๆ เช่น การอาศัยอยู่ในเมืองกับนอกเมือง จำนวนสมาชิกในครอบครัว และลักษณะครอบครัว ค่านิยมและทัศนคติและได้กล่าวถึง (Cohen and Uphoff,1978)ว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมจะประกอบด้วย

- 1)ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพในครอบครัว ระดับการศึกษา
- 2)สถานภาพทางสังคมเช่น ชนชั้นทางสังคม วรรณะ ศาสนาและแหล่งกำเนิด
- 3)อาชีพรายได้และทรัพย์สิน
- 4)ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่นและระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ
- 5)พื้นที่ดินถือครองและสถานภาพการทำงาน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527, น. 183) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ดังนี้

(1)ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือบุคคลและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆเช่น การลงแขก การบำเพ็ญประโยชน์ การสร้างโบสถ์วิหาร

(2)ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติตำแหน่ง ทำให้ประชาชนเกิดความเกรงใจที่จะกระทำเช่น ผู้ใหญ่ออกปากขอแรงผู้น้อยก็ช่วยแรง

(3)อำนาจบังคับที่เกิดจากคนที่มีอำนาจเหนือกว่าทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่างๆเช่น การบีบบังคับให้ทำงาน และยังได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมว่าจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆอย่างน้อย 3 ประการคือ

- ก)ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม
- ข)ประชาชนต้องสามารถที่จะเข้ามามีส่วนร่วม
- ค)ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม

จากการศึกษาของศิริรัตน์ ธาณิธมานนท์, ดลมนรรัตน์ บากาและฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ (2538, น. 143) พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็ม ศักยภาพในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมคือ กลไกของรัฐ ได้แก่ ข้าราชการและระบบ โครงสร้างของข้าราชการต้องเอื้ออำนวยต่อการเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วม ดังนั้น กลไกของรัฐทั้งใน ระดับนโยบายและระดับปฏิบัติโดยโครงสร้างของระบบข้าราชการจะต้องเอื้ออำนวยและเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ปัญหาและอุปสรรคของการเข้ามามีส่วนร่วมของภาค ประชาชนส่วนใหญ่มักจะเป็นปัญหาทางด้านนโยบายของรัฐ ปัญหาด้านโครงสร้างของสังคมไทยและ ปัญหาด้านเงินทุน ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของภาครัฐและเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ของประชาชนนั้น (ปาริชาติ วัลย์เสถียร, 2543, น.57) กล่าวว่า เกิดจากการครอบงำโดยรัฐบาล และกลุ่มบุคคลต่างๆ ในลักษณะที่เรียกว่าการพัฒนาที่จัดให้แก่ประชาชน ถึงแม้รัฐบาลจะเปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วม แต่การมีส่วนร่วมนั้นเป็นไปเพื่อสนับสนุนกิจกรรมตามแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนด ดังนั้น บทบาทของภาคประชาชนคือเป็นผู้สนับสนุนและเป็นผู้ยินยอมตามที่รัฐบาลกำหนด เช่นเดียวกับที่ (บำรุง บุญปัญญา, 2528, น.141) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน มีปัญหาอยู่ที่รัฐ เป็นฝ่ายกำหนดเป้าหมาย และกิจกรรมไว้ก่อนและให้ชาวบ้านเข้ามาร่วมในกิจกรรมที่กำหนดไว้

3. แนวคิดภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับสังคมมนุษย์ ไม่ว่าจะอยู่ในสังคมที่เจริญแล้วหรือสังคมที่ ด้อยการพัฒนาต่างมีผู้นำทั้งสิ้น ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการสั่งการเพื่อให้ กลุ่ม เครือข่าย หรือองค์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กลุ่ม เครือข่าย หรือองค์การได้วางไว้ โดย มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวแนวคิดว่าภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, น.30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและ สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก ในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดย อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมชาย สุเทศ (2554, น.76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไป จากกรอบคิดแบบเดิมๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่าง สม่าเสมอ

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552, น.62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำ ใช้อิทธิพล และอำนาจของตนต่อบุคคลอื่นในการกระตุ้นชี้แนะการให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจน การจัดหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของ องค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น. 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคน หนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง

ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

ประพันธ์ ผาสุกยัต (2541, น. 87) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นคุณสมบัติหรือทักษะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้ หากได้รับการพัฒนาฝึกฝน ผู้นำ ที่เราพบเห็นกันอยู่ทุกวันนี้ อาจจะไม่มีความสามารถในการนำที่ตีพอกก็ได้ จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศ พุดง่ายๆก็คือ คนที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำไม่ได้หมายความว่าเขาเพียงพร้อมซึ่งคุณสมบัติและความสามารถในการนำเสมอไป แต่ในทางตรงกันข้าม ใครที่มีภาวะผู้นำบุคคลนั้นมีความพร้อมและความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะทำหน้าที่

ธร สุนทรายุทธ (2551, น. 326) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือคุณสมบัติหรือทักษะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่จะชี้แนะหรือชักจูงกลุ่มให้ดำเนินกิจกรรมหรือทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยการชี้แนะ แนวทาง และจูงใจบุคคล กลุ่ม หรือเครือข่ายให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือความต้องการของตนเองด้วยความสมัครใจ พร้อมทั้งยินดีให้ความร่วมมือ

3.1 ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพราะภาวะผู้นำจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลุ่ม องค์กรเครือข่าย หรือหน่วยงาน ว่าสามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับทักษะในการบริหารจัดการของผู้นำนั้นคือ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ

ทวนชัย ชันทะสีมา (2555, น.30) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ผู้นำจะต้องยึดปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจ 5 ประการที่มีต่อองค์กรดังนี้ คือ

3.1.1 ต้องกล้าที่จะท้าทายกระบวนการการทำงาน ด้วยการมองงานทุกงานให้เป็นสิ่งที่ท้าทายเพื่อจะหาโอกาสเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา โดยไม่ยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติ และมักตั้งคำถามทุกครั้งเมื่อพบสิ่งที่ยุติหนึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องทำตัวให้ฉีกแฉกออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าที่จะเสี่ยงและพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.1.2 ต้องเหนี่ยวนำชักจูงให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการให้ภาพของอนาคตที่ดี และสดใสกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนสามารถชักจูง และโน้มน้าวคนให้ไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันได้ ด้วยการสร้างค่านิยม ความสนใจ ความหวัง ความฝัน และพลังสู่อุทิศร่วมกัน

3.1.3 ต้องช่วยทำให้คนอื่นสามารถที่จะปฏิบัติได้ โดยการทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง ที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้วยการเสริมสร้างคนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งมองตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม

3.1.4 ต้องปูทางทำให้ดูเป็นตัวอย่าง คือไม่ใช่เพียงแค่พูด แต่ต้องทำเป็นตัวอย่าง เช่น การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมที่กำหนดไว้ มีความจริงใจ และตั้งใจที่จะทำให้ดีถึงแม้ว่าจะมองว่าเป็นชัยชนะเพียงเล็กน้อยก็ตาม โดยถือว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งแสดงถึงความก้าวหน้า และเป็นรากฐานสำคัญสำหรับสร้างพันธสัญญาเพื่อชัยชนะอันยิ่งใหญ่ต่อไป

3.1.5 ต้องเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อให้ทุกคนในทีมพร้อมที่จะมีส่วนร่วมช่วยทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหือมองข้ามสิ่งเหล่านี้ และไม่ลืมหือทำให้รางวัล กล่าวขอบคุณ จัดงานฉลอง หรือทำอะไรก็ได้ที่ทำให้พวกเขาเหล่านั้นได้รู้สึกว่าเป็นเพราะพวกเขานั่นเองงานจึงสำเร็จหรือเป็นจริงขึ้นมาได้

Marshall Goldsmith, et.al., (2002,p.1-5) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องมีภาวะผู้นำ ทักษะและความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยเห็นว่าคุณลักษณะที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์มี ดังนี้

(1)การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Thinking Globally) โดยผู้นำจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการขยายตัวของสังคมในมิติต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี วัฒนธรรม กฎหมาย รวมถึงประเด็นทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จึงไม่สามารถมองเห็นเพียงแค่ภาพรวมแบบแคบๆ ได้อีกต่อไป แต่จะต้องขยายมุมมองให้กว้างขึ้น รวมถึงต้องทำความเข้าใจถึงความซับซ้อนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารในแบบโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม

(2)การเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) โดยผู้นำจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวของความแตกต่างที่มีอยู่อย่างหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม เช่น พฤติกรรม ค่านิยมท้องถิ่น ความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงความเชื่อที่ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆได้ ซึ่งการมองเห็นถึงความหลากหลายดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในการวางกลยุทธ์ เพื่อช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้มากขึ้น

(3)การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy) โดยผู้นำจำเป็นจะต้องมีทักษะในด้านการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในแนวทางการทำงานได้อย่างดี ซึ่งในองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องใช้เรื่องเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ผู้นำสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้นำจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยอาศัยหลักสำคัญ 4 ประการคือ

- 1)ต้องรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆจะสามารถช่วยองค์กรได้อย่างไรบ้าง
 - 2)ต้องรู้จักคัดเลือก พัฒนา และจงใจทีมงานที่เก่งเรื่องเทคโนโลยีให้อยู่กับ
- องค์กรนา
- 3)ต้องรู้วิธีการบริหารและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ๆ
 - 4)ต้องเป็นผู้นำตัวอย่างในแง่การกล้าใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

(4) การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร (Building Partnership and Alliances) โดยผู้นำจำเป็นต้องมีความเข้าใจในเรื่องการสร้างคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในเชิงกว้างคือ มีจำนวนคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น และเชิงลึกคือการยกระดับความสัมพันธ์ในการสร้างและการยกระดับความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น

(5) การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Sharing Leadership) โดยผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจถึงประโยชน์และประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในการบริหารงาน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องสร้างและกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในกระบวนการการแลกเปลี่ยนข้อมูล การแสดงความคิดเห็น การร่วมตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ และการร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งถือเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่สามารถสร้างได้ทุกคนดังเช่นที่ (ประพันธ์ ผาสุย ยืด 2541, น.91) ได้กล่าวไว้ว่า นอกจากภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวคนแล้ว ยังสามารถเพิ่มพูนทักษะด้านนี้จากการทดลองทำไม่ว่าจะเป็นการลองผิดลองถูกจากประสบการณ์ที่ผ่านมา หรือการสังเกต ดูตัวอย่างที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หรือจากตัวอย่างทั้งดีและไม่ดีที่มีให้พบเห็นกันอยู่เป็นประจำ นอกจากนั้น ยังสามารถศึกษาได้จากแหล่งต่างๆทั้งที่เป็นการศึกษาแบบทางการและเป็นการศึกษานอกระบบในรูปแบบต่างๆ

ซึ่งยังพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำดังที่ (ประชุม รอดประเสริฐ 2542, น.18-19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารยุคใหม่ จะต้องรู้จักปรับหน้าที่ และคุณสมบัติแห่งตน เพราะแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในอดีตที่ว่า “ผู้บริหาร ใช้ให้ผู้อื่นทำงานแทนตนได้” เป็นแนวคิดที่ไม่เข้ากับยุคสมัย หรือไม่เป็นที่ยอมรับแล้ว เนื่องจากสายการบังคับบัญชาระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิดกันมากขึ้น จนคำว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามากไม่นิยมใช้กันแต่จะใช้คำว่าผู้ร่วมงานมากกว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานอาจไม่แตกต่างกันมากนัก จะแตกต่างการเฉพาะตำแหน่งและความรับผิดชอบเท่านั้น รวมทั้งผู้บริหารอาจอยู่ในตำแหน่งไม่ยาวนานตลอดชีวิตการทำงานเหมือนเช่นแต่ก่อน ตำแหน่งผู้บริหารมีการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนอยู่เสมอ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มักจะเป็นตำแหน่งที่คงที่ และผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ ซึ่งผู้บริหารทั้งที่เก่าและเข้ามาใหม่ต้องพึ่งพากันในฐานะที่ปรึกษาทางความคิด ในฐานะมือและเท้าขององค์กรที่เข้มแข็งทรงพลัง ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานยุคใหม่จำต้องปรับหน้าที่ คุณสมบัติของคนใหม่ โดยบริหารงานด้วยพระคุณมากกว่าพระเดช เพื่อให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสามารถปรับตนได้ไม่ยากโดยเริ่มต้นทำความเข้าใจตนเองใหม่ว่า “ตนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีสภาพเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆแต่มีหน้าที่ต้องทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ ให้เพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก มีความสุขสบายใจ ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารงานสมัยใหม่ของผู้บริหารที่ว่า ผู้บริหารคือผู้ให้บริการแก่ผู้อื่น” และคุณสมบัติของผู้บริหารยุคใหม่ต้องแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และทำให้เกิดความง่ายในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

4. แนวคิดการบริหารจัดการ

การบริหารหรือการจัดการ เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็น กลุ่ม เครือข่าย องค์กร หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวแนวความคิดการบริหารจัดการไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, น.1) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหารจัดการคือ งานของหัวหน้าผู้นำที่จะต้องทำให้กลุ่มต่างๆ มีคนมากมายอยู่รวมตัวกัน และร่วมงานกันเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหารจัดการ คือการทำงานเสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้สำเร็จ

สมยศ นาวิการ (2538, น.18) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหารจัดการหมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดการองค์กร การมีส่วนร่วม และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้

ถนัด เดชทรัพย์ (2550, น.21-25) ได้กล่าวไว้ว่า ในอดีตที่ผ่านมากระบวนการจัดการของการผลิตและกิจกรรมต่างๆ กิติ ทางเศรษฐกิจ ทางการตลาด มิได้มีความสลับซับซ้อนมากนัก และไม่ต้องอาศัยระบบของการจัดการเช่นในปัจจุบันนี้ กระทั่งเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในโลก (ประมาณ ปี ค.ศ.1880 เป็นต้นมา) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันมีผลทำให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ตลอดจนมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว และแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการเริ่มเป็นที่ยอมรับและขยายตัวมากขึ้น มีการพัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ

สำหรับแนวคิดทางการบริหารจัดการได้มีวิวัฒนาการเรื่อยมาเป็นลำดับ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 4 แนวคิดคือ

4.1 แนวคิดก่อนยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Pre – Scientific Management) ในยุคนี้เป็นยุคก่อนปี ค.ศ. 1880 ซึ่งการบริหารในยุคนี้อาศัยอำนาจหรือการบังคับให้คนงานทำงานซึ่งวิธีการบังคับอาจใช้ การลงโทษ การใช้แส้ การทำงานในยุคนี้เปรียบเสมือนทาส คนในยุคนี้จึงต้องทำงานเพราะกลัวการลงโทษ

4.2 แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Managment) แนวคิดนี้เริ่มในช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ประมาณ ค.ศ. 1888 เป็นต้นมาจนถึงปี 1930 ในยุคนี้ได้ใช้หลักวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาช่วยในการบริหารจัดการ ทำให้ระบบบริหารจัดการแบบโบราณได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งบุคคลที่มีชื่อเสียงในการบริหารในยุคนี้มี 2 ท่าน คือ Frederich W.Taylor และ Henri J.Fayol

Frederich W.Taylor (1991) ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์หรือบิดาของวิธีการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ โดยได้ศึกษาหาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดย Taylor ได้เข้าทำงานครั้งแรกในโรงงานที่เพนซิลวาเนียเมื่อปี ค.ศ.1878 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำมาก การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ไม่มีมาตรฐานในการประเมินผลงานของคนงาน การแบ่งงานไม่เหมาะสม การตัดสินใจขาดหลักการและเหตุผล

Taylor ได้คัดค้านการบริหารงานแบบเก่าที่ใช้อำนาจ (Power) ว่าเป็นการบริหารที่ใช้ไม่ได้ และมีความเชื่อว่า การบริหารที่ดีต้องมีหลักเกณฑ์ การทำงานไม่ได้เป็นไปตามยถากรรม Taylor จึงได้ศึกษาและวิเคราะห์เวลาการเคลื่อนไหวของคนงานในขณะที่ทำงาน โดยได้คิดค้นและกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างที่ได้มอบหมายให้คนงานทำ ดังนั้น ผู้บริหารการจัดการจึงต้องเน้นและปฏิบัติ ดังนี้

- (1) กำหนดวิธีการทำงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ได้มีการทดลองแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด
- (2) การคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคลากร ต้องทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม
- (3) ต้องมีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับคนงาน
- (4) ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ในด้านการวางแผน และมีการมอบหมายงานตามความถนัดด้วย

สำหรับการศึกษาที่ใช้หลักวิทยาศาสตร์ (The Scientific Approach) มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ลักษณะ คือ

- (1) มีแนวคิดชัดเจน (Clear Concept) แนวความคิดต้องชัดเจนแน่นอนในสิ่งที่จะวิเคราะห์
- (2) วิธีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific) พิจารณาข้อเท็จจริงได้ทางวิทยาศาสตร์หรือสังเกตได้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดลองสอบความถูกต้อง ถ้าเป็นจริงก็คือ หลักเกณฑ์ (Principles)
- (3) ทฤษฎี (Theory) หมายถึง การจัดระบบความคิดและหลักเกณฑ์มารวมกันเพื่อให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Henri J. Fayol (1967) เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ได้สร้างผลงานทางแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารซึ่งมุ่งที่ผู้บริหารระดับสูง โดยศึกษากฎเกณฑ์ที่เป็นสากลและได้เขียนหนังสือ Industrial General Management เสนอแนวคิดและกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้

- (1) หน้าที่ของผู้บริหาร (Management Functions) มีดังนี้
 - 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า
 - 2) การจัดการองค์กร (Organizing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร
 - 3) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินการตามเป้าหมาย
 - 4) การประสานงาน (Co-Ordinating) หมายถึง การที่มีผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยงต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต้องกัน
 - 5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่ผู้บริหารคอยควบคุมและกำกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

(2)หลักการบริหาร (Management Principle) Fayol ได้วางหลักพื้นฐานทางการบริหารไว้ 14 ประการ ดังนี้

1)การแบ่งงานกันทำ (Division of work) การแบ่งงานกันทำจะทำให้คนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคนให้ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด

2)อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติงานที่ต้องการได้โดยจะมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นตามมาด้วย ซึ่งจะมีความสมดุลซึ่งกันและกัน

3)ความมีระเบียบวินัย (Discipline) บุคคลในองค์การจะต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาและข้อบังคับต่างๆ ที่องค์การกำหนดไว้ ความมีระเบียบวินัยจะมาจากความเป็นผู้นำที่ดี

4)เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ไม่เช่นนั้นจะเกิดการโต้แย้ง สับสน

5)เอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) ควรอยู่ภายใต้การจัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใด

6)ผลประโยชน์ขององค์การมาก่อนประโยชน์ส่วนบุคคล(Subordination of Individual Interest to the General Interest) คำนี้ถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นอันดับแรก

7)ผลตอบแทนที่ได้รับ (Remuneration of Personnel) ต้องยุติธรรม และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

8)การรวมอำนาจ (Centralization) ควรรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางเพื่อให้สามารถควบคุมได้

9)สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การติดต่อสื่อสารควรเป็นไปตามสายงาน

10)ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงาน เพื่อประสิทธิภาพในการจัดระเบียบการทำงาน

11)ความเสมอภาค (Equity) ยุติธรรมและความเป็นกันเองเพื่อให้เกิดความจงรักภักดี

12)ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Texture of Personnel) การหมุนเวียนคนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ และ ความมั่นคงในการจ้างงาน

13)ความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

14)ความสามัคคี (Unity) หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร

แนวคิดการจัดการยุคการบริหารสมัยใหม่ (Modern Management)

ถนัด เดชทรัพย์ (2550, น. 26-27) ได้กล่าวว่า แนวคิดในยุคนี้เริ่มตั้งแต่ ค.ศ 1950 - ปัจจุบันซึ่งในขณะนี้เศรษฐกิจและธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการบริหารจัดการก็มีมากขึ้น เพราะฉะนั้น การจัดการสมัยใหม่ จึงจำเป็นต้องใช้หลักการทางคณิตศาสตร์มาช่วย

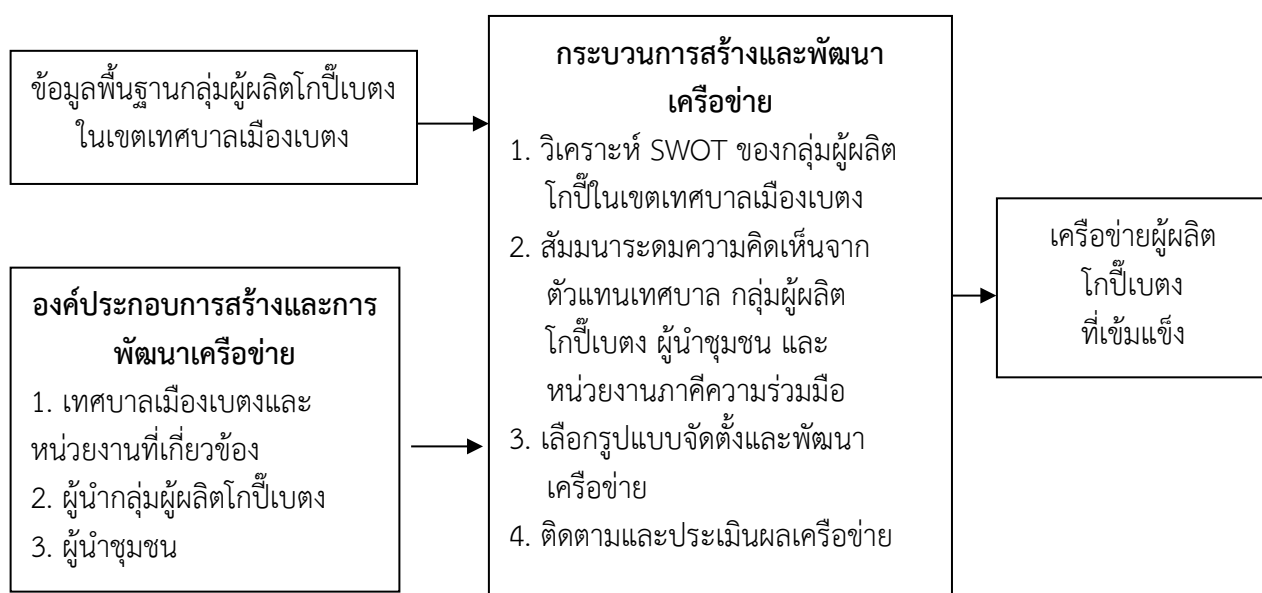
ในการตัดสินใจตลอดจนการจัดการเชิงระบบมาช่วย แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการสมัยใหม่ยังมีได้ทั้งหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดด้านมนุษย์สัมพันธ์เสียทีเดียว

ความหมายของระบบ (System) “ A Set of Interdependent, Interaction Element ” ตัวอย่างเช่น คนเป็นระบบ เพราะในร่างกายของคนเรานั้นประกอบไปด้วย อวัยวะ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างอัตโนมัติ ระบบจึงเป็น Grand Theory เป็นทฤษฎีขนาดใหญ่ เพราะมีระบบย่อยหรือสิ่งต่างๆ มากมาย เนื่องจากปัจจัยต่างๆ ขององค์การไม่ว่าภายในหรือภายนอก ล้วนแล้วมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น การบริหารการจัดการจึงต้องปรับตัวให้มีความสมบูรณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่กล่าว จึงจะทำให้องค์การเติบโต อยู่รอด และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

การจัดการโดยใช้คณิตศาสตร์ หรือเชิงปริมาณมาช่วยในการตัดสินใจ (Quantitative or Decision Making Approach) การศึกษาในแนวนี้ใช้เครื่องมือสมัยใหม่มาช่วยในการตัดสินใจเช่น การคิดวิเคราะห์เชิงปริมาณ การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์เป็นต้น ทำให้ต้องมีหลักการและเหตุผล มีหลักเกณฑ์ และเป็นการบริหารจัดการที่สามารถลดความเสี่ยงขององค์การได้ในระดับหนึ่ง

จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นการทำงานของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยของคนเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการใช้ทรัพยากรในการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน โดยการร่วมมือกันทำอย่างมีเหตุผลเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. กรอบแนวความคิดของการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัย รูปแบบ แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกโก้เบตงในเขตเทศบาลเมืองเบตง นั้น เพื่อให้การศึกษวิจัยดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยรูปแบบ แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกโก้เบตงในเขตเทศบาลเมืองเบตง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในอันที่จะศึกษาถึงรูปแบบของเครื่องที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ผลิตโกโก้เบตง ตลอดจน แนวทางและวิธีการในการก่อตั้ง และแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จในอนาคต

2. ประชากร กลุ่มเป้าหมาย

ในการวิจัยรูปแบบ แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกโก้เบตงในเขตเทศบาลเมืองเบตง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีการหาข้อสรุปร่วมกัน จากประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตโกโก้ (กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอตอโนและกลุ่มแม่บ้านชุมชนฮางุส

3. เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม จึงได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้วิธีการประชุมกลุ่ม Focus Group ซึ่งเหมาะกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อย และเป็นการเก็บข้อมูลที่เป็นรายละเอียดและการหาข้อสรุปร่วมกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสร้างข้อสรุป ซึ่งเป็นการสรุปข้อมูลประเด็นที่ได้จากการประชุม Focus Group และนำมาเขียนเป็นผลสรุปงานวิจัยต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปี้(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อ.เบตง จ.ยะลา ซึ่งเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มในการรวบรวมข้อมูล และมีผลการวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอตอใน (กลุ่มผลิตโกปี้วังเก่า)

ประวัติความเป็นมา

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอตอใน (กลุ่มผลิตโกปี้วังเก่า) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2542 โดยตั้งอยู่บ้านเลขที่ 73/3 ถนน.กาแปะกอตอใน ต.เบตง อ.เบตง จ.ยะลา ซึ่งมี นางสาวนุช หล้าทุ่ง เป็นประธานกลุ่ม และดำเนินการกิจกรรม ผลิตกาแฟโบราณ (โกปี้) โดยใช้เครื่องหมายการค้า เป็น โกปี้วังเก่า บ้านกาแปะกอตอใน

สมัยก่อนชาวบ้านกาแปะกอตอ นิยมดื่มกาแฟกัน และเดินทางออกไปซื้อกาแฟนอกหมู่บ้าน ทำให้นางเจีมีเนาะ ตอบาซอ มีความคิดที่จะผลิตกาแฟเพื่อดื่มในชุมชน ประกอบกับในหมู่บ้านมีการปลูกกาแฟโดยจำหน่ายเฉพาะเมล็ดสดและเมล็ดตากแห้ง จึงได้คิดหาวิธีการทำกาแฟโบราณ(โกปี้)ไว้ดื่มเองโดยใช้วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชน โดยการล่อนำเมล็ดกาแฟสดมาคั่วผสมกับน้ำตาลทรายและน้ำตาลอ้อย แล้วนำมาตำให้ละเอียดด้วยครกไม้(ครกตำข้าว) และร่อนให้เป็นผง นำมาชงกับน้ำร้อน ได้เป็นสูตรโกปี้ นางเจีมีเนาะจึงชักชวนเพื่อนบ้าน คนในชุมชนมาร่วมกันผลิตโกปี้ไว้ดื่มเองในชุมชน หลังจากนั้นผู้ที่ได้ดื่มโกปี้แล้วได้พูดกันปากต่อปากถึงรสชาติของโกปี้ที่นี้ ในภายหลังมีผู้ต้องการหาซื้อจึงได้ผลิตเพื่อจำหน่าย และสืบทอดมาจนถึงรุ่นลูก คือนางซีตีการีเยาะ ตอบาซอ ที่เรียนรชั้นตอนการผลิตโกปี้ตั้งแต่ยังเด็ก ๆ และสืบทอดมาเรื่อย ๆ จนถึงปัจจุบัน

เอกลักษณ์เฉพาะของกลุ่ม

เอกลักษณ์เฉพาะโกปี้ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอตอใน คือ รสชาติของกาแฟที่กลมกล่อม ผงโกปี้มีกลิ่นหอมของกาแฟ และผลิตด้วยวิธีการผลิตแบบดั้งเดิมที่นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เป็นเอกลักษณ์ของกาแฟโบราณวังเก่า

วัตถุดิบและส่วนประกอบ

สำหรับวัตถุดิบในการผลิตโกปี้ส่วนใหญ่จะใกล้เคียงกับกลุ่มอื่นๆ แต่อาจจะมีกระบวนการและวิธีการที่แตกต่างกันบ้าง โดยมีวัตถุดิบหลัก คือ 1. เมล็ดกาแฟสารที่ตากแห้งและเก็บไว้อย่างน้อย 1 ปี 2. น้ำตาลอ้อย และ 3. น้ำตาลทราย

ขั้นตอนการผลิต

ในการผลิตโกปี้มีกระบวนการ วิธีการและขั้นตอนที่เป็นสูตรเฉพาะของแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้รสชาติของโกปี้มีความแตกต่างกันไป โดยเฉพาะสูตรของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอตอใน โดยนำเมล็ดกาแฟที่มีคุณภาพ ล้างด้วยน้ำสะอาด 4-5 ครั้ง แล้วพักให้สะเด็ดน้ำ แล้วนำเมล็ด

กาแพที่สะอาดแล้วมาคั่ว โดยใช้วิธีการดั้งเดิมคือ คั่วด้วยเตาถ่านหรือไม้ฟืน โดยใช้ไฟสม่ำเสมอจน เมล็ดกาแพกรอบและสุกได้ที่จึงยกลงพักไว้ในภาชนะให้เย็น

นำน้ำตาลทราย น้ำตาลอ้อยในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน เมล็ดกาแพ 1 ส่วน ต่อ น้ำตาล 3 ส่วน ตั้งไฟคนให้ละลายกลายเป็นคาราเมลในระดับที่พอสมควรโดยสังเกตจากสีและความเหนียวของคาราเมล แล้วใส่เมล็ดกาแพที่คั่วไว้ ลงไปคนให้เข้ากัน

นำกาแพที่เคี้ยวผสมกับน้ำตาล ตักมาพักไว้จนเย็น แล้วมาตำด้วยครกไม้ และร่อน ด้วยกระชอน จนได้ผงโกโก้ละเอียดและนำผงโกโก้ที่ได้มาบรรจุลงในปริมาณที่กำหนดเพื่อจำหน่าย

1.2 กลุ่มแม่บ้านชุมชนฮางุส

ประวัติความเป็นมา

ในอดีตชุมชนฮางุส ซึ่งเป็นชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองเบตง โดยในบริเวณรอบ ๆ บ้านจะมีการปลูกกาแพมากพอสมควร และชาวบ้านส่วนใหญ่ที่นับถือศาสนาอิสลาม ชอบดื่มโกโก้(กาแพโบราณ) ประกอบกับแม่บ้านบางคนมีประสบการณ์และความชำนาญในการผลิตโกโก้ ประกอบกับชาวบ้านอยากอนุรักษ์ให้คนรุ่นหลังได้เข้าใจและให้ความสำคัญและรักษาไว้ถึงวิธีการผลิตโกโก้ของชุมชน

ด้วยเหตุนี้ จึงได้จัดตั้งกลุ่มแม่บ้านบ้านซึ่งมีประสบการณ์ความชำนาญในด้านการผลิตโกโก้(กาแพโบราณ) ตลอดจนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ทำให้ประชาชนหาซื้อโกโก้ได้ง่าย และเป็นการเสริมสร้างรายได้ ลดรายจ่าย ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้จัดการประชุมแม่บ้านที่มีประสบการณ์ดังกล่าวมารวมกลุ่ม ผลิตโกโก้(กาแพโบราณ) โดยตั้งชื่อเป็น กลุ่มแม่บ้านชุมชนฮางุส ซึ่งมีคณะกรรมการชุมชนได้สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์พื้นฐานในการดำเนินงานผลิตโกโก้ และได้ดำเนินการครั้งแรกเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2549 ณ บ้านเลขที่ 65/3 ที่ถนนคงคา ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 คณะกรรมการได้รับงบประมาณอุดหนุนชุมชนในเขตเทศบาลในการบริหารจัดการบางส่วนจากสำนักงานเทศบาลเมืองเบตง

อย่างไรก็ตาม ชุมชนฮางุสได้มีการตั้งกลุ่มแม่บ้าน ผลิตโกโก้(กาแพโบราณ) เพื่อเสริมสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สามารถพึ่งตนเองได้ ตลอดจนเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานของกลุ่มในช่วงแรก กลุ่มแม่บ้านส่วนใหญ่เป็นแม่บ้านวัยสูงอายุทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างมีปัญหา ไม่ได้ไปตามเป้าหมาย ปริมาณที่ผลิตน้อย เพราะอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตโกโก้ จะใช้ครกไม้ตำมือแบบโบราณต้องใช้กำลังร่างกายประกอบกับวัยที่ชราทำให้ไม่สามารถผลิตได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในปี 2552 คณะกรรมการชุมชนได้ริเริ่มก่อสร้างกลุ่มใหม่ จัดทำแผนใหม่ โดยให้คนรุ่นใหม่มาบริหารจัดการกลุ่มแม่บ้านฮางุส และได้รับสมาชิกกลุ่มใหม่ด้วย นอกจากนี้ได้สร้างอาคารใหม่เป็นที่ทำการกลุ่มแม่บ้าน มาจนถึงปัจจุบัน ส่วนวิถิตฤดี และขั้นตอนการผลิตนั้นแทบไม่ได้แตกต่างจากกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอดต่อใน แต่อาจจะมีเทคนิคการผลิตโกโก้ที่อาจจะแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย

2. รูปแบบเครือข่าย

จากการศึกษารูปแบบเครือข่ายที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตง พบว่า ควรจะตั้งในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภายใน ตามระเบียบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ได้กำหนดหลักการว่า เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน คือ คณะบุคคลที่รวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย มีสิทธิได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากิจการวิสาหกิจชุมชนตามที่คณะกรรมการฯ กำหนดและตรงกับความต้องการของชุมชน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับสถานะของกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอดตอใน และกลุ่มแม่บ้านชุมชนฮางุส ที่มีสถานะเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเดิม ที่ได้จดทะเบียนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกับสำนักงานเกษตรอำเภอเบตงอีกด้วย

3. วิธีการจัดตั้งเครือข่าย

3.1 โครงสร้าง

วิธีการจัดตั้งเครือข่าย โกปีเบตง ในด้านโครงสร้าง พบว่า ในปัจจุบันมีกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกาแปะอยู่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการปลูกกาแฟ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกาแฟ และกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโกปี โดยเฉพาะกลุ่มผู้ผลิตโกปี ปัจจุบันมีกลุ่มที่ยังดำเนินการเป็นปกติเพียง 2 กลุ่ม นอกจากนี้ยังมีการผลิตโกปีในรูปแบบครัวเรือน ดังนั้น เพื่อกำหนดโครงสร้างของเครือข่ายโกปีเบตงให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่นั้น พบว่า ในช่วงแรกของการก่อตั้ง ควรมอบให้ประธานกลุ่มกาแปะเบตง รับผิดชอบเป็นประธานเครือข่ายโกปีเบตงก่อน เนื่องจาก กลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงทั้งสองกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง ทั้งยังมีความแตกต่างทั้งด้านสถานภาพของกลุ่มผู้ผลิตโกปีมากพอสมควร ส่วนประธานกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงทั้งสองกลุ่ม รับผิดชอบเป็นรองประธานเครือข่ายโกปีเบตง โดยให้รับผิดชอบงานขับเคลื่อนพันธกิจของเครือข่ายในด้านต่างๆ และตำแหน่งอื่นๆ ในเครือข่ายนั้น ให้เลือกจากสมาชิกกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงทั้งสองกลุ่มเป็นผู้รับผิดชอบ

3.2 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่ายผู้ผลิตโกปีเบตงนั้น จากการศึกษา พบว่า เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายประกอบด้วย 1. ด้านวัตถุดิบ จัดหาวัตถุดิบในการผลิตโกปีเบตงร่วมกัน เพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ ราคาถูก และเพียงพอต่อการผลิต ตลอดจนการจัดเก็บวัตถุดิบ ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการผลิตโกปีของเครือข่ายตามคำสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้นในอนาคต 2. ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ จะเห็นได้ว่า การผลิตโกปีของแต่ละกลุ่มในเครือข่าย จะมีส่วนผสม และกระบวนการผลิตที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ที่ออกมามีคุณภาพที่แตกต่างกันมาก โดยในแต่ละกลุ่มยังมีปัญหาอีกหลายด้าน เช่น การขอรับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่างๆ (อย. ฮาลาล) เป็นต้น นอกจากนี้ยังขาดการพัฒนากระบวนการผลิตที่ทันสมัย ดังนั้น การดำเนินการในลักษณะเครือข่ายสามารถพัฒนากลุ่มต่างๆ ในเครือข่ายไปพร้อมๆกัน 3. ด้านการตลาด ปัจจุบันตลาดหลักของโกปีเบตงส่วนใหญ่ผู้บริโภคอยู่ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่บางกลุ่มสามารถขยายตลาดออกไปเกือบทุกภาคของประเทศ โดยเฉพาะการทำตลาดออนไลน์ ซึ่งในอนาคต การตลาดออนไลน์อาจเป็นช่องทางหลักในการจำหน่าย

ผลิตภัณฑ์ ดังนั้น การทำการตลาดในนามเครือข่ายจะช่วยให้ผู้ผลิตโกปีสามารถขยายตลาดของตนเองได้ดีกว่าต่างคนต่างทำ

3.3 บทบาทหน้าที่

ในการดำเนินงานกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงในลักษณะเครือข่ายนั้น จำเป็นต้องมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญอย่างชัดเจน จากการศึกษาพบว่า ในช่วงเริ่มต้นของการจัดตั้งเครือข่ายผู้ผลิตโกปีเบตง จะมีองค์ประกอบของงานหลักๆ 3 ส่วนด้วยกัน ประกอบด้วย 1. งานด้านการจัดหาวัตถุดิบ ควรมอบหมายให้กลุ่มกลุ่มแม่บ้านชุมชนฮางุส เป็นผู้รับชอบ เนื่องจากมีเครือข่ายผู้ผลิตเล็ดกาแพที่มีราคาไม่สูงมากนัก เมล็ดกาแพมีคุณภาพดี และสามารถจัดหาได้เพียงพอต่อการผลิต 2. งานด้านการตลาด ควรมอบหมายให้กลุ่ม กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแพะกอตอโน เป็นผู้รับผิดชอบ เนื่องจากมีความเชี่ยวชาญในด้านการตลาดมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะการทำตลาดออนไลน์ ซึ่งในส่วนนี้ ในอนาคตค่อนข้างจะมีความสำคัญมาก เพราะอยู่ในกระแสการผู้บริโภคออนไลน์ที่ง่ายต่อการซื้อขาย 3. ด้านการทำกิจกรรมร่วมกัน ควรมอบหมายให้ทั้งสองกลุ่มร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งในด้านนี้มีส่วนสำคัญในอันที่จะทำให้กลุ่มในเครือข่ายโกปีเบตง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงทั้งวัตถุดิบในการผลิต การทำการตลาดในรูปแบบต่างๆ และยังส่งผลให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งขึ้น

4. แนวทางการพัฒนาเครือข่าย

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายโกปีเบตง พบว่า ควรมีการวางแผนในการพัฒนาเครือข่าย ใน 3 ระยะด้วยกัน ประกอบด้วย

4.1 ระยะก่อตั้ง

ในระยะก่อตั้ง ซึ่งเป็นระยะช่วงเริ่มต้น เนื่องจากที่ผ่านมากลุ่มองค์กรชุมชน หรือวิสาหกิจชุมชน ยังไม่เคยดำเนินงานในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่ม ต่างกลุ่มต่างทำกันเอง ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่จะพัฒนาในช่วงนี้ จำเป็นจะต้องสร้างความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผล ข้อดี ข้อเสีย ตลอดจนการวาดภาพร่วมกันในอนาคตถึงความจำเป็นที่จะต้องร่วมกันเป็นเครือข่าย อาจจะตอกเน้นในเรื่องของการดูตัวอย่างจากเครือข่ายอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ การนำเสนอสิ่งที่แต่ละกลุ่มจะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน มีผลอย่างยิ่งต่อการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย

4.2 ระยะดำเนินการ

ในระยะดำเนินการนั้น ซึ่งเป็นระยะที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นช่วงที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ กระบวนการและแนวทางในการทำงาน ซึ่งแต่เดิมนั้น เป็นการทำงานเฉพาะกลุ่มของตนเอง โดยเปลี่ยนเป็นการทำงานในลักษณะเครือข่ายที่ประกอบด้วยหลายกลุ่ม นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาตัวเครือข่ายนั้น ควรมีการพัฒนาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

4.2.1 การพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์

ในการพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์นั้น เครือข่ายต้องมีการร่วมกันพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ร่วมกัน โดยเฉพาะส่วนผสม และกระบวนการผลิตที่เป็นมาตรฐานและเป็นเอกลักษณ์ของโกบีเบตง อาจจะมีส่วนผสมที่แตกต่างกันบ้าง นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญคือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกาแฟ หรือโกบีเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดและค่านิยมในการบริโภค เช่น การทำโกบีพรีเมียม การทำบรรจุภัณฑ์ที่น่าสนใจ การแปรรูปโกบีในรูปแบบอื่นๆ เช่น ไข่มุกโกบี หรือโกบีคาเวียร์ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ นั้น จะทำให้สามารถพัฒนาช่องทางการตลาดใหม่ๆ ได้

4.2.2 การพัฒนาด้านราคา

ในการพัฒนาด้านราคานี้ เครือข่ายจะต้องมีการวิเคราะห์ต้นทุนในการผลิตเพื่อกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากที่ผ่านมา กลุ่มผู้ผลิตโกบีเบตงแต่ละกลุ่มกำหนดราคาขายเอง ทำให้ราคาขายมีความแตกต่าง และไม่เหมาะสม ซึ่งบางกลุ่มไม่เคยวิเคราะห์ถึงต้นทุนที่แท้จริงของตนเอง ทำให้ไม่สามารถสรุปกำไรสุทธิได้ ดังนั้น เครือข่ายต้องร่วมกันกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ให้เป็นมาตรฐานเพื่อลดการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วย

4.2.3 การพัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย

ในการพัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่ายนั้น เป็นกระบวนการนำสินค้าไปให้ถึงมือของลูกค้า โดยยึดหลักความมีประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความปลอดภัย และความรวดเร็ว วิธีขายหรือกระจายสินค้าที่สามารถทำให้เกิดผลกำไรมากที่สุด ต้องกระจายสินค้าให้ตรงกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด เนื่องจากที่ผ่านมาบางกลุ่มขายเฉพาะในพื้นที่ทำให้มีปัญหาระงับการตลาด ดังนั้น เครือข่ายควรจัดหาช่องทางการจัดจำหน่ายในรูปแบบของเครือข่าย โดยเฉพาะกับช่องทางการตลาดออนไลน์ ซึ่งเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากมีความสะดวกในการซื้อขาย รวดเร็วและปลอดภัย ดังนั้น การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายในลักษณะของเครือข่ายนั้น สามารถทำให้ประหยัดทุน และกระจายสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.4 การพัฒนาด้านการส่งเสริมการขาย

ในการพัฒนาด้านการส่งเสริมการขายนั้น ความสำเร็จทางด้านธุรกิจ คือ การขายสินค้า หรือบริการให้ได้มากที่สุด แต่มักจะปัญหาว่าต้องทำอย่างไร การส่งเสริมการขาย จึงมีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้ยอดขายเพิ่มมากขึ้น กิจกรรมดังกล่าวประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เครือข่ายจะต้องทำกิจกรรมส่งเสริมการขายร่วมกัน เช่น การประชาสัมพันธ์สินค้าผ่านช่องทางสังคมออนไลน์ การออกบูทประชาสัมพันธ์สินค้าตามสถานที่ต่างๆ การทำคลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์ค้า เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องทำในลักษณะเครือข่าย เพื่อให้ประหยัดต้นทุน และแต่ละกลุ่มมีโอกาสในการขายสินค้าที่เท่าเทียมกัน

4.3 ระยะขยายเครือข่าย

ในการพัฒนาเครือข่ายโกปีเบตงในระยะขยายเครือข่ายนั้น จากการศึกษา พบว่า ในอนาคตควรมีการขยายเครือข่าย โดยจะมีการรับสมาชิกเครือข่ายเพิ่มขึ้น โดยมีเงื่อนไขว่า กลุ่มจะต้องจดทะเบียนเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเท่านั้น และไม่รวมผู้ผลิตโกปีที่เป็นกิจการในครัวเรือน ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการควบคุมคุณภาพของโกปี การทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่ม ตลอดจนการรักษาอัตลักษณ์ของโกปีเบตง นอกจากนี้ การขยายเครือข่ายควรจำกัดเฉพาะพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา เท่านั้น เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของโกปีเบตง เนื่องจากการผลิตโกปีที่มีส่วนผสมและกระบวนการผลิตที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่เหมือนกับโกปีที่ผลิตที่อื่น ทำให้โกปีเบตงมีชื่อเสียงมายาวนาน

อย่างไรก็ตาม นอกจากการพัฒนาเครือข่ายแล้ว การพัฒนากลุ่มผู้ผลิตโกปีในทุกด้านยังมีความสำคัญมาก เนื่องจากกลุ่มผู้ผลิตโกปีแต่ละกลุ่ม ยังขาดความเข้มแข็ง ทั้งในแง่ของการรวมกลุ่ม การทำผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาด การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จำเป็นต้องพึ่งพาหน่วยงานต่างๆ และนักวิชาการจากภายนอก ในการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับกลุ่มหรือองค์กรในพื้นที่เบตง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาแนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปี(กาแฟโบราณ) ในเขตเทศบาลเมืองเบตง อ.เบตง จ.ยะลา ซึ่งเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มในการรวบรวมข้อมูล ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสร้างข้อสรุป และมีผลการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบเครือข่ายที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตง พบว่า ควรจะตั้งในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภายใน ตามระเบียบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำหรับวิธีการในการจัดตั้ง ในด้านโครงสร้าง พบว่า ในช่วงแรกของการก่อตั้ง ควรมอบให้ประธานกลุ่มกาแฟเบตง รับหน้าที่เป็นประธานเครือข่ายโกปี เบตงก่อน เนื่องจาก กลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงทั้งสองกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง ทั้งยังมีความแตกต่างทั้งด้านสภาพของภูมิประเทศของพื้นที่เบตงมากพอสมควร ส่วนประธานกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงทั้งสองกลุ่ม รับหน้าที่เป็นรองประธานเครือข่ายโกปีเบตง โดยให้รับผิดชอบงานขับเคลื่อนพันธกิจของเครือข่ายในด้านต่างๆ และตำแหน่งอื่นๆ ในเครือข่ายนั้น ให้เลือกจากสมาชิกกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงทั้งสองกลุ่มเป็นผู้รับผิดชอบ

ในด้านวัตถุประสงค์ พบว่า เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายประกอบด้วย 1. ด้านวัตถุดิบ จัดหาวัตถุดิบในการผลิตโกปีเบตงร่วมกันเพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ ราคา และเพียงพอต่อการผลิต ตลอดจนการจัดเก็บวัตถุดิบ 2. ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ จะเห็นได้ว่า การผลิตโกปีของแต่ละกลุ่มในเครือข่าย จะมีส่วนผสม และกระบวนการผลิตที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ที่ออกมามีคุณภาพที่แตกต่างกันมาก โดยในแต่ละกลุ่มยังมีปัญหาอีกหลายด้าน เช่น การขอรับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่างๆ (อย. ฮาลาล) เป็นต้น 3. ด้านการตลาด ปัจจุบันตลาดหลักของโกปีเบตงส่วนใหญ่ ผู้บริโภคอยู่ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่บางกลุ่มสามารถขยายตลาดออกไปเกือบทุกภาคของประเทศ โดยเฉพาะการทำตลาดออนไลน์ ซึ่งในอนาคต การตลาดออนไลน์อาจเป็นช่องทางหลักในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ดังนั้น การทำการตลาดในนามเครือข่ายจะช่วยให้ผู้ผลิตโกปีสามารถขยายตลาดของตนเองได้ดีกว่าต่างคนต่างทำ

ในด้านบทบาทหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า ในช่วงเริ่มต้นของการจัดตั้งเครือข่ายผู้ผลิตโกปีเบตง จะมีองค์ประกอบของงานหลักๆ 3 ส่วนด้วยกัน ประกอบด้วย 1. งานด้านการจัดหาวัตถุดิบ ควรมอบหมายให้กลุ่มแม่บ้านชุมชนฮางุส เป็นผู้รับผิดชอบ 2. งานด้านการตลาด ควรมอบหมายให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกาแปะกอตอโน เป็นผู้รับผิดชอบ 3. ด้านการทำกิจกรรมร่วมกัน ควรมอบหมายให้ทั้งสองกลุ่มร่วมกันรับผิดชอบ

นอกจากนี้ แนวทางในการพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกปีเบตง พบว่าควรมีการวางแผนในการพัฒนาเครือข่าย ใน 3 ระยะด้วยกัน ประกอบด้วย 1. ระยะก่อตั้ง จำเป็นจะต้องสร้างความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผล ข้อดี ข้อเสีย ตลอดจนการวาดภาพร่วมกันในอนาคตถึงความจำเป็นที่จะต้องร่วมกัน

เป็นเครือข่าย อาจจะต้องเน้นในเรื่องของการดูตัวอย่างจากเครือข่ายอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ การนำเสนอสิ่งที่แต่ละกลุ่มจะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน มีผลอย่างยิ่งต่อการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย 2.ระยะดำเนินการ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ กระบวนการและแนวทางในการทำงาน ซึ่งแต่เดิมนั้น เป็นการทำงานเฉพาะกลุ่มของตนเอง โดยเปลี่ยนเป็นการทำงานในลักษณะเครือข่ายที่ประกอบด้วยหลายกลุ่ม นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาตัวเครือข่ายนั้น ควรมีการพัฒนาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ การพัฒนาด้านราคา การพัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และการพัฒนาด้านการส่งเสริมการขาย 3.ระยะขยายเครือข่าย ในอนาคตควรมีการขยายเครือข่าย โดยจะมีการรับสมาชิกเครือข่ายเพิ่มขึ้น โดยมีเงื่อนไขว่า กลุ่มจะต้องจดทะเบียนเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเท่านั้น และไม่รวมผู้ผลิตโกปีที่เป็นกิจการในครัวเรือน

อย่างไรก็ตาม นอกจากการพัฒนาเครือข่ายแล้ว การพัฒนากลุ่มผู้ผลิตโกปีในทุกด้านยังมีความสำคัญมาก เนื่องจากกลุ่มผู้ผลิตโกปีแต่ละกลุ่ม ยังขาดความเข้มแข็ง ทั้งในแง่ของการรวมกลุ่ม การทำผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาด การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จำเป็นต้องพึ่งพาหน่วยงานต่างๆ และนักวิชาการจากภายนอก ในการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับกับกลุ่มหรือองค์กรในพื้นที่เบตง

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาในช่วงเริ่มต้นของการจัดตั้งเครือข่ายควรจัดตั้งในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภายในตามระเบียบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำหรับวิธีการในการจัดตั้งด้านโครงสร้าง ในช่วงแรกของการก่อตั้ง ควรมอบให้ประธานกลุ่มกาแฟเบตงรับหน้าที่เป็นประธานเครือข่ายโกปีเบตงก่อน เนื่องจากกลุ่มผู้ผลิตโกปีเบตงทั้งสองกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง ทั้งยังมีความแตกต่างทั้งด้านสถานภาพของกลุ่มผู้ผลิตโกปีมากพอสมควร นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยผู้นำในพื้นที่ที่มีความน่าเชื่อถือในการช่วยสนับสนุนช่วยเหลือเครือข่ายๆ เนื่องจากองค์ประกอบทางสังคมของพื้นที่อำเภอเบตงมีลักษณะเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ทั้ง จีน พุท และมุสลิม ในการรวมกลุ่มภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้นจำเป็นต้องมีคนกลางที่เป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ โดยหลังจากผ่านช่วงเริ่มต้นไปแล้วทางกลุ่มผู้ผลิตโกปีจึงจะสามารถหาผู้นำที่มาจากกลุ่มผู้ผลิตโกปีเองได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Starkey (อ้างถึงใน จำนง แจ่มจันทรวงษ์, 2553) ที่นำเสนอผลการสังเคราะห์เครือข่ายในหลายประเทศ พบว่า เครือข่ายอาจจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการจากหน่วยงานราชการหรือเอกชนหรืออาจเกิดขึ้นแบบไม่เป็นทางการด้วยการวางแผนการทำงานร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรที่สมัครใจ โครงสร้างของเครือข่ายมีได้หลายรูปแบบ มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันผ่านช่องทางต่างๆ และสอดคล้องกับ Frederickson (อ้างถึงใน วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2550) ที่สะท้อนผลการศึกษาว่าการทำงานเครือข่ายคือการทำงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ มีลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (reciprocal) โดยที่องค์กรต่างๆภายในเครือข่ายมีเป้าหมาย ค่านิยมในทางวิชาชีพหรืออุดมการณ์ในการดำเนินงานร่วมกัน

ส่วนแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตโกปีเบตงนั้น ควรมีการวางแผนในการพัฒนาเครือข่าย ใน 3 ระยะด้วยกัน ประกอบด้วย 1) ระยะก่อตั้ง ต้องสร้างความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผล

ข้อดี ข้อเสีย ตลอดจนการวางแผนงานพร้อมกันในอนาคตถึงความจำเป็นที่จะต้องร่วมกันเป็นเครือข่าย 2) ระยะดำเนินการ ต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ กระบวนการ และแนวทางในการทำงาน โดยมีการพัฒนาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ การพัฒนาด้านราคา การพัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และการพัฒนาด้านการส่งเสริมการขาย และ 3) ระยะขยายเครือข่าย ในอนาคตควรมีการขยายเครือข่ายโดยจะมีการรับสมาชิกเครือข่ายเพิ่มขึ้น ภายใต้มีเงื่อนไขว่ากลุ่มจะต้องจดทะเบียนเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเท่านั้น และไม่รวมผู้ผลิตโกปี้ที่เป็นกิจการในครัวเรือน ทั้งนี้เนื่องจาก เครือข่ายผู้ผลิตโกปี้เบตง เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นการรวมตัวของกลุ่มเดิมในพื้นที่ที่มีการผลิตโกปี้ ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันมาก ทั้งในแง่ของกระบวนการผลิต การตลาด ตลอดจนการจัดการกลุ่ม ดังนั้นเพื่อให้เครือข่ายมีเสถียรภาพ ควรมีการพัฒนาเป็นระยะ เพื่อให้กลุ่มสามารถปรับตัวให้ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับการศึกษาของต่วนเปาซี กูจี้ (2554) ที่ระบุว่า การสร้างเครือข่ายนั้นจะต้องมีการรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องมีระยะเวลาานานพอ มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน และหากบรรลุวัตถุประสงค์หนึ่งแล้วสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ใหม่ได้ และยังคงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์กรผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมรูปแบบต่างๆ

3. ข้อเสนอแนะ

ในการจัดตั้งเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตโกปี้เบตงให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องมีนักวิชาการในพื้นที่ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาเครือข่าย โดยร่วมกับหน่วยงานเทศบาลเบตง เพราะลำพังเพียงกลุ่มผู้ผลิตโกปี้ดำเนินการโดยลำพัง อาจจะประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายด้าน โดยเฉพาะการเป็นคนกลางในการประสานความร่วมมือ การจัดการข้อขัดแย้งต่างๆ ตลอดจนการชักนำให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน

บรรณานุกรม

- กาญจนา แก้วเทพ. (2530). **มรดกทางวัฒนธรรมและศาสนาพลังสร้างสรรค์ในชุมชนชนบท.**
กรุงเทพฯ : สภาคาทอโลกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์. (2553). **การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2533). **การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนการพัฒนาขององค์กรประชาชน.** กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร. (2532). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท, ในเอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปสำหรับการพัฒนาระดับตำบลหมู่บ้าน, หน่วยที่8 (พิมพ์ครั้งที่3).** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถ้วนเปาชี กุจิ. (2554). **การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถนัด เดชทรัพย์. (2550). **การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาธิบาล.** ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทวนชัย ชันทะสีมา.(2555). **ภาวะผู้นำกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทศพล กฤตยพิสิฐ. (2538). **การมีส่วนร่วมของกำนันผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บวร” และ “บรม” เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธนา ประมุขกุล. (2554). **เครือข่าย,วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม.(ปีที่ 24) ฉบับที่ 3 กค.-กย. 2544.**
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.**
กรุงเทพฯ : บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด .
- ธวัช สิทธิกิจโยธิน. (2543). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติป่าชายเลน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลคลองโคน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาสังคม).**
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา.(2546). **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง.**
กรุงเทพฯ :598 Print.
- นันทิยา หุตานุกัฏและณรงค์ หุตานุกัฏ. (2549). **การพัฒนาองค์กรชุมชน.กรุงเทพฯ: บริษัทเอกซ์เพอร์เน็ทจำกัด.**
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์.(2527). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- บำรุง บุญปัญญา. (2528). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภาการพิมพ์.**
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2542). **การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.**
- ประพันธ์ ผาสุกภัย.(2541). **ทางเลือกทางรอด. กรุงเทพฯ: เออาร์อินฟอร์เมชันแอนด์พับลิเคชั่น**
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ปาน กิม. (2540). **การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน.วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาพัฒนาศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ. (2552). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.(พิมพ์ครั้งที่4).กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข(สรส).**
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). **กระบวนการพัฒนาและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.**
กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร(อบอุ่น)และปาริชาติวลัยเสถียร. (2547).**เครือข่าย: ธรรมชาติความรู้และการจัดการ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.**

- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.
- รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรวรรณ เกื่อนนาดี. (2544). **การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2550). **เครือข่าย: นวัตกรรมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศิริรัตน์ ธานีรัตนานนท์. ดลมนรรัตน์ บากาและฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์. (2538). **รายงานประกอบการประชุมเล่ม 3 เรื่องชาวไทยมุสลิมกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาภาคใต้ตอนล่าง**. การประชุมวิชาการประจำปี2538. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย(TDRI).
- สนธยา พลศรี. (2550). **เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สนธยา พลศรี. (2556). **การพัฒนาความสามารถของบุคคลและกลุ่ม**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมชาย สุเทศ. (2554). **การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมพร พวงประทุม. (2543). **การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สมุนไพรรักษาเพื่อความปลอดภัยทางชีวภาพของชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นภาคเหนือ**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพันธ์ เตชะอธิก,ปรีชา อุตระกุล,ชื่น ศรีสวัสดิ์, (2537). **ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น**. (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ : เจริญรัชการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สินี ช่วงฉ่ำ และ ดิลก สาระวดี. (2544). **ความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาอุตสาหกรรม**. มช.วิจัย, 3(2), 21

สุชาดา มีสงฆ์. (2535). เครือข่ายชาวบ้าน: กระบวนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันประสบการณ์การทำงานเฉพาะกรณีพื้นที่รับผิดชอบของ DISAC ทำแร่และอุดรธานี. **สังคมพัฒนา** (ปีที่ 20) ฉบับที่ 2/2535.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : เอ็ดเวิร์ดเน็ท.

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). **ชุดวิชาการวิจัยชุมชน**. นนทบุรี: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.

Frederic W. Taylor. (1991). **The Principles of Scientific Management**. New York: Harper.

Henri Fayol. (1967). **General and Industrial Management**. New York : Pittnans Publishing Corporation

Marshall Goldsmith, et.al. (2002). **Global Leadership: The Next Generation**. New Jersey: Pearson Education, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ประวัตินักวิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นายซูลฟีกอร์ มาโซ
- ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) MR. Sulfikor Maso
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 9506 00280 36 1
3. ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. หน่วยงานที่สังกัดสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
5. โทรศัพท์มือถือ 0892994818
6. ประวัติการศึกษา
 - ระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ 2547
 - ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ 2542
7. สาขาที่เกี่ยวข้องชาญ(แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)สังคมศาสตร์
8. ประสบการณ์การทำงาน/ผลงานวิจัย

นักวิจัยร่วม

- ซูลฟีกอร์ มาโซและคณะ. (2542).อาหารพื้นบ้านและวัฒนธรรมการบริโภคในชุมชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ซูลฟีกอร์ มาโซและคณะ. (2543).ผักพื้นบ้านเสริมความเข้มแข็งของชุมชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- ซูลฟีกอร์ มาโซและคณะ. (2545).ภูมิปัญญาในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนในพื้นที่ลุ่มน้ำสายบุรี(โครงการส่งเสริมเกษตรกรรมยั่งยืนของเกษตรกรรายย่อย ภูมินิเวศน์ลุ่มน้ำสายบุรี)มูลนิธิเกษตรกรรมยั่งยืนแห่งประเทศไทย.
- ซูลฟีกอร์ มาโซและคณะ. (2548). การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพในกลุ่มแม่น้ำปัตตานี.สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ซูลฟีกอร์ มาโซและคณะ. (2548).การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.สำนักงานการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.)
- ซูลฟีกอร์ มาโซและคณะ. (2551). การตอบรับจากภาคประชาชนต่อการจัดตั้งศูนย์กลางอิสลามศึกษานานาชาติในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.สำนักงานการอุดมศึกษา
- ซูลฟีกอร์ มาโซ และคณะ.(2557). ความคาดหวังของประชาชน ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ต่อการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ซูลฟีกอร์ มาโซ และคณะ. (2560). บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาเยาวชนใน
จังหวัดยะลา : กรณีศึกษาผู้นำท้องถิ่นตำบลสะเตงนอก อำเภอเมืองยะลา
จังหวัดยะลา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ศรีประไพ อุดมลมูล และคณะ(2561) ความสำเร็จในการบริหารจัดการของเครือข่าย
เกษตรกร : กรณีศึกษาเครือข่ายเกษตรกรสวนทุเรียนโครงการเกษตรแปลง
ใหญ่ ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประวัติคณะผู้ดำเนินการวิจัย

คนที่ 1

1.ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นายเวคิน วุฒิวิงศ์

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr. Vakin Wutthiwong

2.เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3959900533328

3.ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้ รับผิดชอบพันธกิจด้านการบริการวิชาการ

4. หน่วยงานที่สังกัดสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

5. โทรศัพท์มือถือ 0897334799

6. ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พ.ศ.2542

ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต (บัณฑิตอาสาสมัคร) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2538

ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สถาบันราชภัฏยะลา พ.ศ.2537

7.สาขาที่มีความชำนาญพิเศษ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน

8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หัวหน้าโครงการ

เวคิน วุฒิวิงศ์. (2556). ความเข้าใจในการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติในท้องถิ่น กรณีศึกษา : ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน ตำบลทรายขาว อำเภอกอโกกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. งบประมาณการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นักวิจัยร่วม

เวคิน วุฒิวิงศ์ และคณะ. (2553). ทิศทางการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาชุมชนภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการพัฒนาพื้นที่พิเศษสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เวคิน วุฒิวิงศ์. (2540). แนวคิดและรูปแบบการประกอบอาชีพทางการเกษตรของผู้นำท้องถิ่น : กรณีศึกษา นายแก้ว ศรีคง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 2 บ้านธนิศคำเที่ยง ตำบลริมสีม่วง อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบูรณ์. จุลสารวิชาการสำนักบัณฑิตอาสาสมัคร 5,4. (ก.พ.-เม.ย40) 40-

เวคิน วุฒิวงศ์และคณะ. (2560). บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาเยาวชนในจังหวัด
ยะลา : กรณีศึกษาผู้นำท้องถิ่นตำบลสะเตงนอก อำเภอเมืองยะลา จังหวัด
ยะลา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

คนที่ 2

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวสุพัตรา รุ่งรัตน์
ชื่อ- นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) MRS.Supattra Rungrut
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3900300312 594
3. ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ(อาจารย์สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน)
4. หน่วยงานที่สังกัดสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
5. โทรศัพท์มือถือ 0864907636
6. ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พ.ศ. 2549 -2552

ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ 2545 - 2548

7. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)สังคมศาสตร์

8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

หัวหน้าโครงการ

สุพัตรา รุ่งรัตน์และคณะ.(2557) ความคาดหวังของประชาชน ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ต่อการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (งบประมาณบำรุงการศึกษา 25,000 บาท)

สุพัตราอินทรีศรี.(2552) การกำหนดยุทธศาสตร์การตลาดการเลี้ยงนกเขาชวา กรณีศึกษาอำเภอ จะนะ จังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

นักวิจัยร่วม

สุพัตรา รุ่งรัตน์ และคณะ.(2555) การประเมินความเข้มแข็งของภาคประชาคมที่ผลต่อการพัฒนาประชาธิปไตย กรณีศึกษาภาคประชาคม จังหวัดยะลา.มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุพัตรา รุ่งรัตน์ และคณะ. (2560). บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาเยาวชนในจังหวัดยะลา : กรณีศึกษาผู้นำท้องถิ่นตำบลสะเตงนอก อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ศรีประไพ อุดมลูมูล และคณะ(2561) ความสำเร็จในการบริหารจัดการของเครือข่ายเกษตรกร : กรณีศึกษาเครือข่ายเกษตรกรสวนทุเรียนโครงการเกษตรแปลงใหญ่ ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

คนที่ 3

1. ชื่อ (ภาษาไทย) นายอภิชาติ อนุบุตร

ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) Mr.Apichit Anubut

2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 359900457851

3. ตำแหน่งปัจจุบัน (อาจารย์พิเศษเต็มเวลา) อาจารย์สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน

4. หน่วยงานที่สังกัดสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

5. โทรศัพท์มือถือ 081-6988650

6. ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม และ
สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) พ.ศ.2554

ระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา พ.ศ.2540

7. สาขาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) สังคมศาสตร์

8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

นักวิจัยร่วม

อภิชาติ อนุบุตร. และคณะ. (2560). บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาเยาวชนใน
จังหวัดยะลา : กรณีศึกษาผู้นำท้องถิ่นตำบลสะเตงนอก อำเภอเมืองยะลา
จังหวัดยะลา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

คนที่ 4

1. ชื่อ (ภาษาไทย) นางสาวกมลวรรณ ชนะกุล
ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) Miss Kamonwan chanakul
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 1959900081072
3. ตำแหน่งปัจจุบัน (อาจารย์พิเศษเต็มเวลา) อาจารย์สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
4. หน่วยงานที่สังกัด สาขาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
5. โทรศัพท์มือถือ 099-3077024
6. ประวัติการศึกษา
ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ. 2557
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2560
7. สาขาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) สังคมศาสตร์
8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
ศรีประไพ อุดมลมูล และคณะ(2561) **ความสำเร็จในการบริหารจัดการของเครือข่ายเกษตรกร : กรณีศึกษาเครือข่ายเกษตรกรสวนทุเรียนโครงการเกษตรแปลงใหญ่ ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี.** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

คนที่ 5

1. ชื่อ (ภาษาไทย) นางสาวนินุสรา มินทราศักดิ์

ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) Ninusra Mintrasak

2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 1959900021746

3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

4. หน่วยงานที่สังกัด สาขาการพัฒนารัฐบาล คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

5. โทรศัพท์มือถือ 0850779277

6. ประวัติการศึกษา

ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พ.ศ. 2549

ปริญญามนุษยศาสตร์หาบัณฑิต (Political Science) Inter National Islamic University Malaysia พ.ศ. 2553

7. สาขาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) สังคมศาสตร์

8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ศรีประไพ อุตมละมุล, เวคิน วุฒิมวงศ์, ชูลฟีกอร์ มาโซ, สุพัตรา รุ่งรัตน์, จริญญา วงศ์กำแหงและนินุสรา มินทราศักดิ์. (2558). รายงานวิจัย เรื่อง คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการ กรณีศึกษา บัณฑิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐบาล คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

คนที่ 6

- 1.ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นายมะสับรี ยามา
ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr. Masabree Yama
- 2.เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 1940900086874
- 3.ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษเต็มเวลา(อาจารย์สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน)
4. หน่วยงานที่สังกัด สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
5. โทรศัพท์มือถือ 0630950792 E-mail – Masabree.Y@yru.ac.th.
- 6.ประวัติการศึกษา
 - ระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) พ.ศ.2557
 - ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ. 2552
- 7.สาขาที่มีความชำนาญพิเศษ สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
 - มะสับรี ยามา. (2552). บทบาทของผู้นำศาสนาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา : ตำบล สะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. งบบำรุงการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

คนที่ 7

1. ชื่อ – นามสกุล นายยุทธนา กาเต็ม
ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr.Yutthana kadem
2. เลขที่บัตรประชาชน 1919900075421
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย
4. หน่วยงานที่สังกัด หลักสูตรการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
5. โทรศัพท์มือถือ 0897265365
6. ประวัติการศึกษา
ระดับปริญญาเอก ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2561
ระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนามนุษย์และสังคม)
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2556
ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.
2553

7. สาขาที่มีความเชี่ยวชาญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน/การพัฒนาสังคม/การสื่อสาร
เพื่อการพัฒนา ชุมชน

8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

8.1 งานวิจัย

- ยุทธนา กาเต็ม. (2561). กระบวนการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาภายใต้เครือข่ายความร่วมมือของ
สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต
สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธนา กาเต็ม, บัณฑิต ทองสงฆ์, สุธานี มะลิพันธ์, เสกสรรค์ สนวนา, กฤษฎา สิริพัฒนโชติกุล, บวร
ทรัพย์-สิงห์, รจนา นิลมานนท์, วิกานันท์ ม่วงสกุล. (2558). รายงานวิจัย สานสัมพันธ์พหุ
วัยผ่านการขับเคลื่อนกิจกรรมสุขภาวะชุมชนในตำบลสระสี่มุม อำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม. นครปฐม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- ยุทธนา กาเต็ม, บัณฑิต ทองสงฆ์, สุธานี มะลิพันธ์, เสกสรรค์ สนวนา, กฤษฎา สิริพัฒนโชติกุล, บวร
ทรัพย์-สิงห์, รจนา นิลมานนท์, วิกานันท์ ม่วงสกุล. (2557). รายงานการวิจัยกระบวนการ
เรียนรู้ในการทำศาลพระภูมิของชุมชนห้วยพระ อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม.
นครปฐม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- ยุทธนา กาเต็ม. (2553). รูปแบบการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรมของ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

2. บทความวิชาการ

- Yutthana Kadem, Apichart Jai-sree and Prasong Tanpichai. (2018). **Together Model : A Participatory Student Development Model in Multicultural Society for Thailand's Deep South University Network.** PASKU International Journal of Interdisciplinary Research.Vol. 7 No.1 (January-June 2018.)
- Yutthana Kadem, Apichart Jai-sree and Prasong Tanpichai. (2018). **The Empirical Study on the Activity Development Threats of Tertiary Institutes On Three Southern Border Province of Thailand.** Journal of Yala Rajabhat University. Vol. 13 No. 1 Jan-Apr 2018.
- Yutthana Kadem , Prasong Tanpichai and Apichart Jai-aree. (2018) **A Empirical Student of the Activity Development Weaknesses on Tertiary institutes in There Southern Border Province of Thailand.** The 8th Hatyai National and International Conference. Hatyai University.
- Yutthana Kadem , Apichart Jai-aree and Prasong Tanpichai . (2016) **The Role of Student Activity Leader in Transferring Agricultural Knowledge in The Three Southern Border.** ISSAAS 2016 INTERNATIONAL CONGRESS & GENERAL MEETING: National and Global Good Agricultural Practices (GAPs) in Southeast Asia. In Hanoi, Vietnam.
- Yutthana Kadem, Y. **The problems in Organizing the Student activities in the Multi-Cultural environment at Faculty of Engineering , Prince of Songkhla University.** (2013). The 11th International and Nation Conference on Engineering Education (INCEF-11) , Journal 1/2013 : 40, 9th – 11th May 2013 at Phuket Graceland resort and spa, Phuket, Thailand.
- Yutthana Kadem. **Problem of Student Activities Multicultural Society case study : Prince of Songkhla University, Hatyai Campus”.** (2011). Oral Presentation for 12 th Conference of Thailand's Sociology and Anthropology Graduate Student network, Mahidol University, Thailand.