การเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย

Enhancing Network Organizational Collaboration in Promoting Lifelong Learners' Attributes for Citizens in the Context of the Thai Citizenship Development

อรอุมา ภูมิบูรณ์ สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล และอาชัญญา รัตนอุบล
On-uma Bhumiboon Suwithida Charungkaittikul and
Archanya Ratana-Ubol

สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Non-formal Education Division Department of Lifelong Education Faculty of Education
Chulalongkorn University
E mail: bhumiboon@gmail.com
Received: March 2, 2022; Revised: April 10, 2022; Accepted: April 16, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือ ผู้แทนองค์กรที่ลงนามความร่วมมือการส่งเสริมความเป็นพลเมืองเพื่อพัฒนาร้อยเอ็ดอย่างยั่งยืน จำนวน 8 คน กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 8 คน เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายนั้นมีรูปแบบเป็นเครือข่ายกิจกรรมประเภทเดียวกัน มีลักษณะรวมตัวกันเป็นองค์กรเครือข่ายกลุ่มย่อยในแนวนอนเพื่อดำเนินกิจกรรมโดยมีเป้าหมาย มีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน

2. ความสัมพันธ์ขององค์กรเครือข่ายเป็นแบบรวมศูนย์แต่ขณะเดียวกันก็มีการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน และ

3. แนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการรูปแบบความร่วมมือ ทำได้โดยการจัดตั้ง การเสริมพลังหน่วยงาน/องค์กรเจ้าภาพให้ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) ของเครือข่าย และทำการสำรวจ จัดรวมกลุ่ม องค์กรเครือข่ายที่มีพันธกิจเดียวกัน โดยมีลักษณะการรวมตัวขององค์กรเครือข่ายในแนวนอน และร่วมกันออกแบบแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการชักชวนประชาชนให้เรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงลงมือทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ และ 2) ด้านการบริหารจัดการความสัมพันธ์ ผู้อำนวยการของเครือข่าย ต้องทำหน้าที่ในการเป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรเครือข่าย สร้างความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน

คำสำคัญ: ความร่วมมือ องค์กรเครือข่าย การเรียนรู้ตลอดชีวิต ความเป็นพลเมือง ผู้อำนวยการเครือข่าย

Abstract

The objectives of the research were 1) to study conditions of network organizational collaboration in promoting lifelong learners' attributes for citizens in the context of the Thai citizenship development, 2) to analyze relationship of network organizations in promoting lifelong learners' attributes for citizens in the context of the Thai citizenship development, and 3) to propose guidelines for promoting lifelong learners' attributes for citizens in the context of the Thai citizenship development. The target group in the research consisted of 8 organizational representatives signing in the collaboration in promoting being the citizens for the sustainable Roi-Et citizenship development and 8 subdistrict and village headmen. The qualitative data were collected by interviewing.

The research findings were as follows.

1. The network organizational collaboration consisted of a model in the same types of the activity network, the collaborative characteristics in the horizontal sub-group network organizations to organize activities with their targets, and the collaborative benefits and interests.

2. The relationship of the network organizations was in the central form while the networks among the organizations with the same targets were building at the same time.

3. The guidelines for promoting the collaboration of the network organizations in promoting lifelong learners' attributes for citizens in the context of the Thai citizenship development consisted of 2 aspects. 1) The first aspect was the management of the collaborative model that was operated by forming the empowerment of the host organizations to be able to perform network facilitators and survey and combine groups of network organizations having the same missions. The combination of the network organizations was in the horizontal network. The network organizations participated in designing the performance plan used for promoting learning by using the methods that persuaded the citizens to learn together and do the learning activities with other network organizations. 2) The second aspect was the management of the relationship. The network facilitators must perform as coordinators to connect good relationship among network organizations, to create reliability, and to help working to achieve the goals that were set together.

Keywords: Collaboration, Network Organizations, Lifelong learning, Citizenship, Network Facilitators

บทนำ

การพัฒนาให้ประชาชนมีความเป็นพลเมือง เป็นสิ่งที่สังคมไทยพึงปรารถนา สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า พลเมืองนั้นคือผู้ที่เห็นความสำคัญกับประโยชน์ของสังคมก่อนสิทธิ์ของตนเอง ยินดีสละสิทธิ์บางอย่างเพื่อให้สังคมอยู่ได้ และรู้จักสำนึกในบทบาท หน้าที่ซึ่งจะช่วยให้โครงสร้างทางการเมืองเข้มแข็ง ป้องกันปัญหาทุจริตคอร์รัปชั่น สังคม การเข้ามามีส่วนร่วมของพลเมืองจะทำให้ประเทศชาติได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับที่ประเวศ วะสี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า พลังพลเมือง คือ พลังประชาธิปไตยที่ทำให้บ้านเมืองลงตัว และก้าวหน้า แต่ความเป็นพลเมืองเพียงอย่างเดียวอาจจะยังไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ประชาชนเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ประชาชนคนไทยจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย เนื่องจากคุณลักษณะของความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จะช่วยส่งเสริมให้คนซึ่งเป็นต้นทุนของสังคมได้มีพลัง มีเครื่องมือ มีทักษะความสามารถในการที่จะปรับตัว พัฒนาตนเองให้พร้อมรับมือกับทุกกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวไม่ว่าในช่วงชีวิตใด

แนวทางหนึ่งในการส่งเสริมคุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของความเป็นพลเมืองไทยนั้น คือการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันขององค์กรเครือข่ายเพื่อที่จะค้นพบแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสม และการร่วมมือประสานพลังในการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบเครือข่ายย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าการทำเพียงลำพัง Mumford (2009) ได้กล่าวถึงแนวคิดการประสานพลัง (Potential synergy) ว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยการรวมเอาจุดเด่นของแต่ละส่วนมาร่วมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงแนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย ซึ่งหากมีการส่งเสริมความร่วมมืออันดีในระหว่างเครือข่ายการทำงานที่เกี่ยวข้องในการที่จะร่วมกันสร้างเสริมให้ประชาชนได้มีคุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทยด้วยแล้วนั้น ก็นับเป็นการเดินทางถึงจุดหมายปลายทางที่พึงปรารถนาในการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้บนเส้นทางของประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศแบบองค์รวมอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยเลือกอำเภอธวัชบุรี และอำเภอโพนทองในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากประชาชนทั้งสองพื้นที่นี้ได้ผ่านเกณฑ์วัดความเป็นพลเมืองของสถาบันพระปกเกล้าซึ่งถือเป็นองค์กรที่ได้ดำเนินงานเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองไทยอย่างเป็นระบบ โดยใช้มิติการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เป็นเนื้อหาสาระในการพัฒนา ด้วยวิธีที่หลากหลาย และมีกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันฯ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติก่อตั้งสถาบันพระปกเกล้า ในปีงบประมาณ 2559 ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันสถาบันพระปกเกล้าได้ดำเนินโครงการปฏิบัติการเสริมสร้างพลังพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยได้ระดมสรรพกำลัง เชิญชวนหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมในพื้นที่ให้ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองให้แก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด และจัดให้มีการลงนามความร่วมมือการส่งเสริมความเป็นพลเมืองเพื่อพัฒนาร้อยเอ็ดอย่างยั่งยืนในระหว่าง 40 องค์กร และในปีพ.ศ. 2560 ได้มีการประเมินผลโครงการเสริมสร้างพลังพลเมืองดังกล่าว และพบว่าประชาชนในพื้นที่สองอำเภอนี้ได้รับการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองซึ่งถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ได้ตั้งไว้ กล่าวคือ ประชาชนในพื้นที่ดำเนินโครงการมีความเป็นพลเมืองผู้ที่มีความตระหนักรู้ (Concerned citizen) และเป็นพลเมืองที่มีความกระตือรือร้น (Active citizen) (สำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า, 2561) โดยที่ทั้งสองอำเภอนั้นมีบริบทในความเป็นพลเมืองที่แตกต่างกัน คือ อำเภอธวัชบุรีมีความเป็นพลเมืองในบริบทของการแก้ไขปัญหาเกษตรกรรม

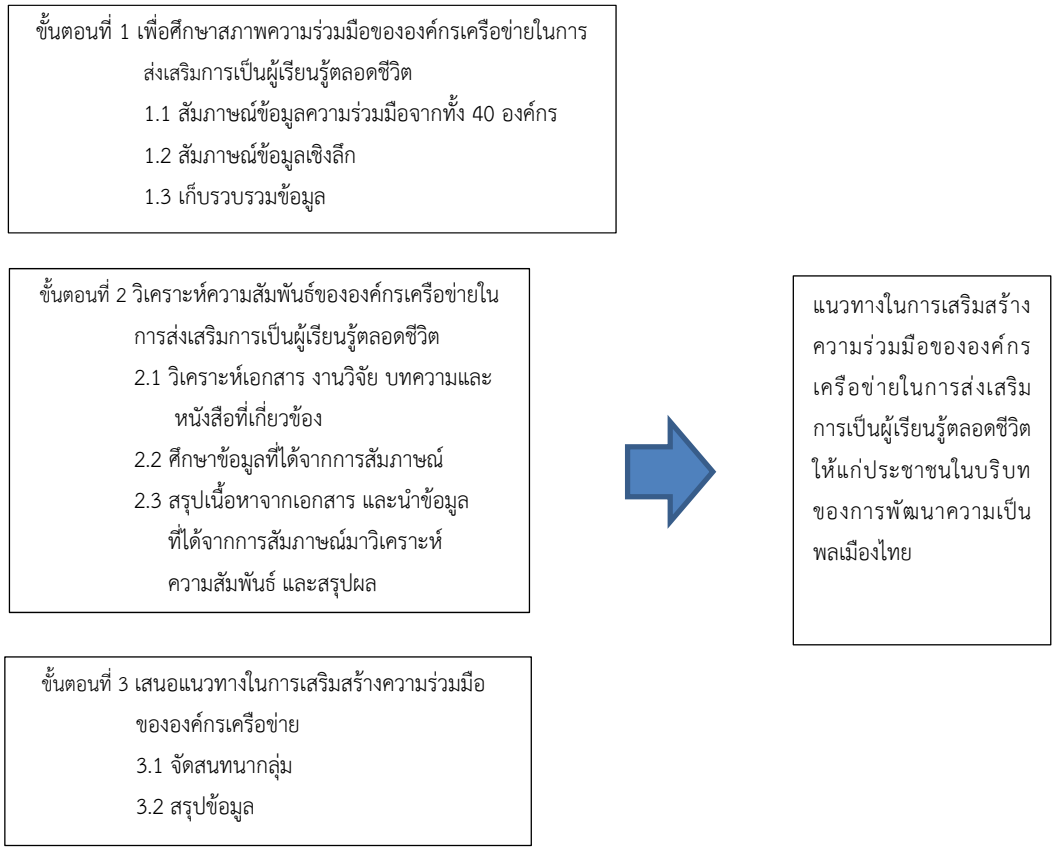
เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของสมาชิกในชุมชน และอำเภอโพนทองมีความเป็นพลเมืองด้านการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งที่สุจริต ไม่มีการซื้อสิทธิขายเสียง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย
3. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงวิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายของงานวิจัย

ผู้แทนองค์กรที่ลงนามความร่วมมือการส่งเสริมความเป็นพลเมืองเพื่อพัฒนาร้อยเอ็ดอย่างยั่งยืน จำนวน 40 คน กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 8 คน

วิธีการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1

1.1 โทรศัพท์สัมภาษณ์เพื่อคัดกรองข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพความร่วมมือจากผู้แทนทั้ง 40 องค์กร

1.2 นัดพบเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้แทนหน่วยงานที่ยังคงขับเคลื่อนงานการส่งเสริมการเป็น ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในพื้นที่ จำนวน 8 คน และทวนสอบข้อมูลความร่วมมือจากกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ จำนวน 8 คน

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกเสียง จดละเอียดข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป และข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพความร่วมมือ และสรุปเนื้อหาที่ได้จากการสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 จัดสนทนากลุ่ม และบันทึกข้อมูลสรุป

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

1.1 แบบสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพความร่วมมือทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 สภาพการทำงาน และความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในพื้นที่

1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความร่วมมือกับครือข่ายในชุมชนเพื่อดำเนินการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 แบบสรุปเนื้อหาจากเอกสาร และแบบสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 แบบสรุปข้อมูลการจัดสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1

1.1 สกัด และคัดกรองข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้ง 40 องค์กรทางโทรศัพท์ และนำข้อมูลสภาพความร่วมมือที่เกิดขึ้นจริงมาจัดลำดับ และคัดกรองเฉพาะองค์กรที่ยังคงมีบทบาท และขับเคลื่อนความร่วมมือในการส่งเสริมความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในพื้นที่ เพื่อเตรียมสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกต่อไป

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาตีความ สร้างข้อสรุป และเขียนสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสรุปอุปนัย (Analytic Induction)

ขั้นตอนที่ 2 นำสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบกับทฤษฎีที่ได้จากการสรุปเนื้อหาจากเอกสาร และเขียนรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งสองขั้นตอนเพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรเครือข่าย

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย พบว่า พื้นที่อำเภอวัชบุรีสภาพความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมให้ประชาชนในอำเภอวัชบุรีมีความเป็นพลเมืองในบริบทของการแก้ไขปัญหาเกษตรกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของสมาชิกในชุมชนนั้นมีความไม่เข้มแข็ง มีความร่วมมือกันในการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตน้อย จากจำนวนทั้งหมด 40 องค์กรเครือข่ายที่ลงนามความร่วมมือ มีจำนวน 6 องค์กรได้แก่ 1) จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรองผู้ว่าราชการจังหวัด 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 3) จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 5) ศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้าจังหวัดร้อยเอ็ด และ 6) สถาบันพระปกเกล้า ที่ขับเคลื่อนงานการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในบริบทของการแก้ไขปัญหาเกษตรกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของสมาชิกในชุมชน และมีรูปแบบความร่วมมือเป็นองค์กรเครือข่ายกลุ่มย่อยในแนวนอนที่ทำงานร่วมกัน ได้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดร่วมกับจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด สมาคมสภาองค์กรชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ดร่วมกับศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้าจังหวัดร้อยเอ็ด และสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งลักษณะของกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือการจัดอบรมให้ความรู้ เผยแพร่สื่อ และชักชวนให้ประชาชนลงมือทำเพื่อแก้ไขปัญหาเกษตรกรรมด้วยตัวเอง ในพื้นที่อำเภอโพนทองสภาพความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมให้ประชาชนในอำเภอโพนทองมีความเป็นพลเมืองในบริบทด้านการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งที่สุจริต ไม่มีการซื้อสิทธิขายเสียง มีความไม่เข้มแข็งเช่นเดียวกัน มีความร่วมมือกันในการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตน้อย จากจำนวนทั้งหมด 40 องค์กรเครือข่ายที่ลงนามความร่วมมือ มีจำนวน 7 องค์กร ได้แก่ 1) จังหวัดร้อยเอ็ด 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 3) จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด 4) ศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้าจังหวัดร้อยเอ็ด 5) สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดร้อยเอ็ด 6) ศูนย์คุณธรรม และ 7) สถาบันพระปกเกล้า ขับเคลื่อนงานการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในบริบทด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งที่สุจริต ไม่มีการซื้อสิทธิขายเสียง และมีรูปแบบความร่วมมือเป็นองค์กรเครือข่ายกลุ่มย่อยในแนวราบที่ทำงานร่วมกัน ได้แก่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจังหวัดร้อยเอ็ดร่วมกับศูนย์คุณธรรม ศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้าจังหวัดร้อยเอ็ด ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดร้อยเอ็ด และสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งลักษณะของกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือการจัดอบรมให้ความรู้ เผยแพร่สื่อ ชักชวนให้ร่วมกันรณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่มีการเลือกตั้งที่สุจริต ไม่มีการซื้อสิทธิขายเสียง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย พบว่าความสัมพันธ์ขององค์กรเครือข่ายในทั้งสองพื้นที่วิจัยเป็นแบบรวมศูนย์แต่ขณะเดียวกันก็มีการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน ในการลงนามความร่วมมือนั้นมี 40 องค์กรที่ได้ร่วมกันลงนามเพื่อพัฒนาร้อยเอ็ดอย่างยั่งยืน แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเชิงลึก พบว่าความร่วมมือในการทำงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่นั้นเกิดขึ้นเฉพาะองค์กรที่มี พันธกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้น กล่าวคือ ในอำเภอธวัชบุรีอยู่ในบริบทของการแก้ปัญหาเกษตรกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตดังนั้นจึงมีองค์กรที่มีพันธกิจเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแก้ปัญหาเกษตรกรรมเท่านั้นที่มีความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเกษตรกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ องค์กรอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องจะไม่มีบทบาท ไม่มีความสัมพันธ์ในด้านความร่วมมือกัน เช่นเดียวกับในอำเภอโพนทองที่อยู่ในบริบทของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งที่สุจริต ไม่มีการซื้อสิทธิขายเสียงก็จะมีองค์กรซึ่งมีพันธกิจเกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมการเลือกตั้ง ส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย ตลอดจนการส่งเสริมความประพฤติที่ซื่อสัตย์ สุจริตมีคุณธรรมเท่านั้นที่มีความเกี่ยวข้องและร่วมมือกันในการทำงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนในการเลือกตั้งที่สุจริต ไม่มีการซื้อสิทธิขายเสียง

รูปแบบความร่วมมือที่เกิดขึ้นในทั้งสองพื้นที่นั้น เป็นการรวมตัวขององค์กรที่ดำเนินกิจกรรมประเภทเดียวกันที่เรียกว่าเครือข่ายกิจกรรมประเภทเดียวกัน มีการดำเนินการในแนวนอน ทุกองค์กรมีสถานะเท่าเทียมกัน แต่มีองค์กรเจ้าภาพทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) ของเครือข่ายและมีบทบาทสำคัญในการสื่อสาร ประสานงาน ระดมทุน ระดมสรรพกำลัง และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อผลักดันให้เครือข่ายดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ ความร่วมมือที่เกิดขึ้นเป็นการรวมตัวกันแบบกลุ่มย่อยเพียงหก หรือเจ็ดองค์กรที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ซึ่งความร่วมมือในรูปแบบนี้มีข้อดีคือ เกิดความคล่องตัว ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว องค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกันจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน ส่วนข้อเสียคือ ไม่เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ทั้งในแง่ของความเชี่ยวชาญของแต่ละองค์กร อันเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องจำนวนขององค์กรที่ร่วมมือกันมีจำนวนน้อย นอกจากนี้ต้นทุน สรรพกำลัง ทรัพยากรในการทำงานร่วมกันจะมีไม่มาก ไม่หลากหลาย อาจส่งผลให้คุณค่าประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายลดน้อยลงได้

การที่ความสัมพันธ์ขององค์กรเครือข่ายมีรูปแบบการรวมตัวกันในแนวนอน กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่างๆ ภายในเครือข่ายมีลักษณะเท่าเทียมกันไม่มีหน่วยใดเป็นผู้บังคับบัญชา แต่มีองค์กรกลางทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพ ประสานงานระหว่างเครือข่าย หรือเป็นแกนกลางเวลาปฏิบัติงานร่วมกัน และการที่องค์กรเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยเพียงหกหรือเจ็ดองค์กรนั้นอาจส่งผลให้การส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในพื้นที่ทำได้ไม่เต็มที่เนื่องจากการรวมตัวกันในแนวนอนไม่มีใครเป็นผู้บังคับบัญชา สั่งการใคร อาจทำให้เกิดปัญหาความเกรงใจกันในการทำงาน ไม่มีผู้รับผิดชอบดำเนินการที่ชัดเจน ไม่มีการตรวจสอบ การทำงานอาจไม่มีความต่อเนื่องเพราะมีการแลกเปลี่ยน มีการแบ่งปันข้อมูล และทรัพยากรอย่างจำกัด นอกจากนี้แหล่งเรียนรู้ รวมถึงกิจกรรมในการเรียนรู้จะมีจำนวนจำกัดไม่หลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้มีไม่มากนัก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เสนอแนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย ดังนี้ ต้องมีการจัดตั้งองค์กรเจ้าภาพและมีการเสริมพลังให้เจ้าภาพได้ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) ของเครือข่ายจากนั้นต้องมีการจัดการสื่อสารเพื่อสำรวจองค์กรต่าง ๆ ที่มีพันธกิจ มีเป้าหมายเหมือนกัน และทำการสร้างความสัมพันธ์อันดีในระหว่างองค์กร มีการรวมตัวกันในรูปแบบกลุ่มใหญ่เพื่อความหลากหลายในการวางแผน และเอื้อประโยชน์ในการทำงานอย่างกว้างขวาง แต่มีการแบ่งกลุ่มย่อยและมีหัวหน้าคณะทำงานในแต่ละภารกิจเพื่อขับเคลื่อนงานได้อย่างมีทิศทางและสามารถติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานได้ จากนั้นร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งในระดับกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยโดยมี Facilitator เป็นผู้อำนวยการและเชื่อมประสานความสัมพันธ์ รวมทั้งเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม สอดคล้องกับการทำงานในระดับต่างๆ ซึ่งในทั้งสองบริบทของสองอำเภอนั้น การเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรเครือข่ายสามารถเริ่มต้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดโดยการสั่งการของผู้ว่าราชการจังหวัดต้องทำหน้าที่เป็นองค์กรเจ้าภาพในฐานะที่เป็นส่วนงานราชการฝ่ายปกครองสูงสุดในจังหวัดร้อยเอ็ดมีอำนาจสั่งการให้หน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานได้อย่างเบ็ดเสร็จ จากนั้นก็ทำการสำรวจองค์กรในพื้นที่ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคมว่ามีองค์กรใดบ้างที่มีพันธกิจ มีหน้าที่ มีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) และดำเนินการจัดตั้ง รวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาเกษตรกรรมเพื่อทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อำเภอธวัชบุรีดีขึ้นได้ และสามารถทำให้ประชาชนในอำเภอโพนทองเลือกตั้งได้ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ซื้อสิทธิ์ขายเสียง ทั้งนี้องค์กรเจ้าภาพต้องมีการสนับสนุนทรัพยากร สรรพกำลังในการบริหาร และเสริมพลังให้ผู้อำนวยการ (Facilitator) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การประสานพลัง และการรวมตัวกันในการทำงานในรูปแบบเครือข่ายดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้ร่วมกัน

เมื่อเครือข่ายองค์กรมีการประสานพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งแล้วการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการดังนี้

1. องค์กรเครือข่ายร่วมกันสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนได้เห็นประโยชน์ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าจะช่วยแก้ไขปัญหา และสร้างผลประโยชน์ให้แก่สังคมส่วนรวมได้ ชี้ให้เห็นว่าถ้าสังคมโดยรวมดีย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนแต่ละคนดีไปด้วย ซึ่งในบริบทของการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทยก็คือการส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยได้ตระหนักรู้และลงมือทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวม

2. องค์กรเครือข่ายร่วมกันสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ร่วมกันในบริบทต่างๆตามความเชี่ยวชาญของแต่ละองค์กร

3. องค์กรเครือข่ายร่วมกันสร้างพื้นที่การเรียนรู้ สร้าง สนับสนุนให้เกิดแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการใช้ชีวิตของประชาชนในแต่ละพื้นที่ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย

4. องค์กรเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และใช้เทคนิควิธีการพาคิด พาทำ หรือลงมือทำกิจกรรมร่วมกันกับประชาชน

5. องค์กรเครือข่ายต้องสนับสนุนทรัพยากรในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพความร่วมมือในการทำงานขององค์กรเกิดขึ้นจากความต้องการในการแก้ปัญหาของพื้นที่ การผนึกกำลังของภาคส่วนต่าง ๆที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้การแก้ปัญหาดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Agranoff และ McGuire (2006) ที่กล่าวถึงปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความร่วมมือ คือ รูปแบบของปัญหา (Type of Problem) ที่ภาครัฐต้องเผชิญ และไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้โดยลำพัง ปัญหาต่าง ๆ มีความซับซ้อน เกี่ยวข้องกันในหลายมิติ ยังไม่มีการแก้ไขได้อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน จึงจำเป็นต้องหากลไกที่แตกต่าง หลากหลายมาบริหารจัดการ ซึ่งการร่วมมือกันระหว่างองค์กรที่แตกต่างหลากหลาย จะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้พบว่าความร่วมมือที่เกิดขึ้น มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันจริงเพียงไม่กี่องค์กร ซึ่งเป็นความร่วมมือในระหว่างองค์กรที่มีเป้าหมาย และพันธกิจที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ Models of Collaborative Management ของ Agranoff และ McGuire (2006) ที่กล่าวถึงตัวแบบการสร้างความร่วมมือที่เรียกว่า Jurisdiction-based management ซึ่งเป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้องค์กรจากทุกภาคส่วนที่มีเป้าหมาย การสร้างโอกาส (Opportunistic) และการดำเนินกิจกรรม (Active) ที่สอดคล้องกันในระดับสูงเป็นทุนเดิมอยู่แล้วเข้ามาร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของข้อตกลงว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของแต่ละพื้นที่

ซึ่งหากมองในแง่ความสำเร็จของการระดมความร่วมมือในเชิงปริมาณของจำนวนหน่วยงานนั้น ถือว่าความร่วมมือที่เกิดขึ้นจริงระหว่างหน่วยงานมีจำนวนไม่มาก ความร่วมมือของทั้ง 40 องค์กรยังไม่มีความเข้มแข็งไม่สามารถรวมตัวกันขับเคลื่อนกิจกรรมในการส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ครบทุกองค์กร แต่สภาพความร่วมมือแบบกลุ่มย่อยเพียงไม่กี่องค์กรนี้ก็สามารถนับเป็นความสำเร็จในการทำงานได้โดยมีข้อดี คือ เป็นการรวมตัวกันของหน่วยงาน องค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน รับความสำเร็จร่วมกันได้ แบ่งปันทรัพยากรกันได้ สามารถสื่อสาร ทำความเข้าใจในการทำงานได้อย่างคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2543) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การตกลงร่วมกัน (Bargaining) ระหว่าง 2 องค์กร หรือมากกว่า เพื่อแลกเปลี่ยนผลตอบแทนซึ่งกันและกัน และ 2) การเข้าร่วมมือกัน (Coordination) คือ การร่วมมือปฏิบัติงานระหว่าง 2 องค์กรหรือมากกว่าเพื่อเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ การร่วมมือกันทำงานแบบกลุ่มย่อยนั้นทำให้การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจดำเนินการเรื่องใดๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว คล่องตัวกว่า

การทำงานแบบกลุ่มใหญ่ที่ต้องใช้เวลาในการตัดสินใจ และเป็นการช่วยลดปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ (2550) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความร่วมมือระหว่างองค์กรจะลดระดับลง หากประสบปัญหาการตัดสินใจล่าช้า และอาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างองค์กร

จากการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ในทั้งสองพื้นที่ของจังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งแม้มีการพัฒนาความเป็นพลเมืองไทยของประชาชนในบริบทที่แตกต่างกันนั้นแต่ทั้งสองพื้นที่มีการส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่เหมือนกันกล่าวคือ มีการประสานความร่วมมือในรูปแบบองค์กรเครือข่ายร่วมปฏิบัติการ (Collaborative Model) ที่มีลักษณะของความร่วมมือแบบกลุ่มย่อยในแนวนอน มีสถาบันพระปกเกล้าทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ หรือ Facilitator ขององค์กรเครือข่าย ซึ่งลักษณะของรูปแบบองค์กรเครือข่ายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนฤมล นิราทร (2543) และแนวคิดของวีระศักดิ์ เครือเทพ (2550) ที่ได้จำแนกประเภทของเครือข่ายตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ซึ่งเครือข่ายในงานพัฒนาส่วนใหญ่ก็จะเป็นเครือข่ายตามแนวนอน มีลักษณะเป็นรูปแบบที่อาศัยความร่วมมือในการทำงานของตัวแสดงต่าง ๆอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการร่วมกัน เครือข่ายที่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์การต่างๆ ภายในเครือข่ายที่มีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อภายในเครือข่ายเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์การ หรืออาจจะมีองค์การทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเครือข่าย หรือเป็นแกนกลางเวลาที่ต้องมีการปฏิบัติการร่วมกัน และการที่องค์กรได้ทำความร่วมมือกันนี้เกิดขึ้นจากความสมัครใจโดยต่างก็มองเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนหรือ Exchange Theory ที่นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน George Caspar Homans ได้สนับสนุน ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ซึ่งเหตุผลหลักที่ทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจ คือแต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่ายอันจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานหรือทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายต่อไป

นอกจากนี้ ลักษณะความร่วมมือแบบกลุ่มย่อยนี้มีส่วนส่งเสริมให้ประชาชนในแต่ละพื้นที่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ ด้วยการทำงานแบบประสานพลัง มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล มีการดึงศักยภาพ จุดเด่น ความเชี่ยวชาญ และเป็นการระดมทรัพยากรของแต่ละองค์กรเพื่อดำเนินกิจกรรมโดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ประชาชนเหล่านั้นเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองไทย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งกว่าการดำเนินกิจกรรมเพียงลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Mumford (2009) เกี่ยวกับการประสานพลัง (Synergy) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเป็นผลจากการทำงานเป็นทีมโดยเป็นการรวมเอาจุดเด่นของแต่ละส่วนมาร่วมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การวางกรอบงานให้มีศักยภาพการประสานพลัง (Potential synergy) เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมรูปแบบความร่วมมือแบบกลุ่มย่อยที่มีผู้อำนวยการเครือข่ายทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน เชื่อมโยงข้อมูลในการทำงานนี้ถือเป็นรูปแบบการทำงานที่มีข้อดีคือ เป็นการรวมตัวกันทำงานในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน การติดต่อประสานงานในกลุ่มย่อยทำได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัวกว่าการทำงานแบบกลุ่มใหญ่ การมีผู้อำนวยการเครือข่ายทำให้การบริหารความร่วมมือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับที่ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิรพันธ์ (2546) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเครือข่ายไว้ว่า การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูงหากทุกฝ่ายสามารถกำหนดจุดหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดหมายที่ทุกฝ่ายต้องการให้เกิดขึ้น และการจัดการเครือข่ายที่ดีต้องมีการเชื่อมโยงโดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีศูนย์ประสานงานและการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี

จากการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า กระบวนการสร้างความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือนั้นมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของการบริหารจัดการ และความสัมพันธ์ในระหว่างองค์กรเครือข่าย ซึ่งผู้อำนวยการเครือข่าย (Facilitator) ถือเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้อำนวยการเครือข่ายมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานทั้งในส่วนการบริหารจัดการ

และการเชื่อมความสัมพันธ์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ Starkey (1997) ที่กล่าวถึงบทบาทสำคัญประการหนึ่งของการเป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) เครือข่าย คือการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ และสอดคล้องแนวคิดของธนา ประมุขกูล (2547); McGuire (2006); Agranoff (2007) และพฤต เอมมานูเอล ใบระหมาน (2552) ที่กล่าวถึงความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือต้องเริ่มที่การวางเป้าหมายร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเอื้ออำนวย เพื่อให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ ต้องมีการสนับสนุนการทำงาน มีการจัดการฐานข้อมูลร่วมกัน ออกแบบแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดการเจรจา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากการมีผู้อำนวยการเครือข่ายที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดการจัดการที่ดี สามารถนำพาเครือข่ายให้ขับเคลื่อนไปได้ ผู้อำนวยการเครือข่าย (Facilitator) นั้นควรมีบทบาททั้งในส่วนของการบริหารจัดการ และเชื่อมความสัมพันธ์และในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างเครือข่ายหน่วยงาน/องค์กร เพื่อส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น บทบาทของการบริหารจัดการเครือข่ายของผู้อำนวยการเครือข่าย คือการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการทำงาน สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือ ต้องส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรเครือข่ายมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำ เพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและสมาชิกองค์กรเครือข่าย ในส่วนบทบาทการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือนั้น ผู้อำนวยการเครือข่ายต้องมีหน้าที่ในการเป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรเครือข่าย สร้างวัฒนธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูล มีความยืดหยุ่น มีการสื่อสารที่ดี สร้างความไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นควรร่วมมือกับชุมชนในการขับเคลื่อนการแก้ปัญหาของพื้นที่ โดยร่วมกันระบุถึงประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา และสรรหา จัดตั้งองค์กรเจ้าภาพเพื่อให้มีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) ของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของชุมชน

2. ผู้อำนวยการเครือข่ายควรต้องสำรวจ สรรหาสมาชิกร่วมเครือข่าย โดยพิจารณาเลือกจากความสัมพันธ์การมีพันธกิจในการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งผู้อำนวยการเครือข่ายต้องรู้จักบทบาท หน้าที่ของแต่ละองค์กรเป็นอย่างดี รู้จักจุดเด่น ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นควรมีบทบาทในการเสริมพลังให้ผู้อำนวยการเครือข่ายได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของโครงสร้างความร่วมมือ ทำหน้าที่เป็นคนกลางที่ส่งเสริมความเท่าเทียม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรตามพลัง ความสามารถของแต่ละหน่วย ซึ่งการเสริมพลังนั้นทำได้ด้วยการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และการส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน

3. การทำงานในรูปแบบความร่วมมือควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ และควรทำทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ทั้งนี้ โครงสร้างความร่วมมือที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาในเรื่องใดๆ นั้น ไม่จำเป็นต้องมีโครงสร้างการรวมตัวขนาดใหญ่ เนื่องจากอาจทำให้การบริหารจัดการไม่คล่องตัว ทำงานตัดสินใจได้ช้า และอาจมีบางองค์กรไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน ความร่วมมือแบบกลุ่มย่อยจะทำให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน การเชื่อมความสัมพันธ์ทำได้ง่าย จะเกิดความคุ้นชินในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง และมีพัฒนาการที่ดียิ่งขึ้น

4. เมื่อเกิดการรวมตัวของเครือข่ายแล้วผู้อำนวยการครือข่ายต้องทำหน้าที่จัดการความร่วมมือซึ่งในด้านบริหารจัดการนั้น ทำได้โดยการประสานพลังเครือข่ายในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกส่วนได้ร่วมกันออกแบบแผนปฏิบัติการ เพื่อรับความสำเร็จร่วมกัน และในด้านการจัดการความสัมพันธ์นั้น ผู้อำนวยการเครือข่ายต้องทำหน้าที่ดูแลสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกองค์กรเครือข่าย เพื่อความสำเร็จในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ และบริบทที่มีความแตกต่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

2. สังเคราะห์แนวคิดทางการศึกษาร่วมกับการพัฒนาเพื่อให้เห็นมิติเชิงหลักการ อาทิ การยกระดับศักยภาพเครือข่าย การส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาความเป็นพลเมือง เป็นต้น

3. เพิ่มการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่เชิงลึกผ่านกระบวนการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี และมีความเหมาะสมกับพื้นที่

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความเมตตา และความเอื้อเฟื้อจากกัลยาณมิตรทุกท่าน ทั้งครอบครัว ครู อาจารย์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอันเป็นที่รักผู้อยู่ในทุกช่วงของการดำเนินชีวิต ผู้เขียนขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับทุกการสนับสนุน และหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะสร้างประโยชน์ และแรงผลักดันให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณะต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธนา ประมุขกุล. “เครือข่าย,” **ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม.** 24, 3 (กรกฎาคม–กันยายน 2547).

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. **กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง : ประชาคม ประชาสังคม.** ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2543.

นฤมล นิราทร. **การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

ประเวศ วะสี. **พลังพลเมืองชาติไทย รัฐธรรมนูญกว่า 20 ฉบับ.** (ออนไลน์) 2561 (อ้างเมื่อ 9 พฤษภาคม 2561). จาก: https://www.thairath.co.th/content/1258599

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์. **สื่อสารกับสังคมเครือข่าย.** กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม, 2546.

พฤฒ เอมมานูเอล ใบระหมาน. **การสร้างความร่วมมือเพื่อต่อต้านการค้าแรงงานทาสบนเรือประมง.** ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

วีระศักดิ์ เครือเทพ. **เครือข่าย : นวัตกรรมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2560.

ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ. **การพัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550

ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า, สำนัก. **รายงานโครงการปฏิบัติการเสริมสร้างพลังพลเมืองประจำปี 2559-2560.** กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2561

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. **บทบาทของพลเมืองกับการพัฒนาประเทศ.** (ออนไลน์) 2558 (อ้างเมื่อ 9 พฤษภาคม 2561). จาก: https://www.somkid.com/article/542

Agranoff, Robert. **Managing Within Networks: Adding Value to Public Organizations.** Washington, DC: Georgetown University Press, 2007.

Agranoff, Robert and Michael McGuire. **Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments.** Washington D.C.: Georgetown University Press, 2003.

———. "Inside Collaborative Networks: Ten Lessons for Public Managers", **Public Administration Review.** Special Issue (S1) (December 2006)

McGuire, Michael. "Collaborative Public Management: Assessing What We Know and How We Know It", **Public Administration Review.** 66 (December 2006)

Mumford, Troy V. and Marifran Mattson. "Will teams work?: How the nature of work drives synergy in autonomous team designs," **Academic of Management.** (August. 2009)

Starkey, P. **Networking for development.** London: International Forum for Rural Transport and Development, 1997.