รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

The Development of Administration Network in Nonthaburi Municipality

โดย

ดร.อภิษฎาข์ ศรีเครือดง

ดร.จิดาภา เร่งมีศรีสุข

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ (กัตติยัง),ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๘

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610758058

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

The Development of Administration

Network in Nonthaburi Municipality

โดย

ดร.อภิษฎาข์ ศรีเครือดง

ดร.จิดาภา เร่งมีศรีสุข

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ (กัตติยัง),ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๘

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS MCU RS 610758058

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Research Report

The Development Network in the Administration of Nonthaburi Municipality

By

Dr.Apisada Srikhruedong

Dr.Jidapa Rangmeesrisuk

Phrakhrusangharak Chakkit Phuripanyo (Kattiyang),Dr.

Faculty of Socail Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

B.E. 2558

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

MCU RS MCU RS 610758058

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย : การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี
ผู้วิจัย : ดร.อภิษฎาข์ ศรีเครือดง
หน่วยงาน : ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ : ๒๕๕๘

ทุนอุดหนุนการวิจัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง“การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๓) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ใช้รูปแบบงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) กำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากเครือข่ายผู้บริหารเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีเปรียบเทียบ ๒ กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (t,F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีโดยรวมทั้ง ๕ ด้าน ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๙,S.D. =.๖๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มากที่สุด ($\overline{X}$ =๓.๖๗,S.D.= .๖๘๔) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาก ($\overline{X}$ =๓.๖๒, S.D.= .๖๕๑) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๕๑, S.D.= .๖๙๗) ส่วนปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๔๗, S.D.= .๖๔๗) และปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๒๒, S.D.= .๗๓๐) จากการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา

เครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี สถานภาพและตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน

ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือการมีความจริงใจต่อกัน รับฟังความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจ คิดและเสนอปัญหา การแบ่งปันผลประโยชน์ การประเมินผล การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆในการพัฒนาชุมชน

ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การมีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน การมีจิตสำนึกของการพึ่งตนเอง มีความรักท้องถิ่นรักชุมชน

ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี การไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

Research Title : The Development of Administration Network in Nonthaburi Municipality

Researcher : Dr.Apisada Srikhruedong

Department : Department of Sosial, Faculty of Politic, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fiscal year : 2015

Finance support : Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) to study the development of network management Nonthaburi Municipality 2) to compare the factors that affect

the networking management of Nonthaburi Municipality and 3) to propose development model network management Nonthaburi Municipality. Takes the form research mixed research method sample. sizes using a simple Simple Random Sampling, the key data from in-depth interviews with purposively selected (purposive sampling) from the network of Administration in Nonthaburi Municipality of 5. Data were analyzed using a computer program to determine the frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (SD), test to compare the opinions of the personnel on the factors that affect the creation of management network in Nonthaburi Municipality.The case compares 2 groups, including gender statistics used to testing F (t, F-test) with one-way analysis of variance (One-way ANOVA) in the case of three or more variables. When a difference is to compare the different pairs of Scheffe method (Scheffe ') by determining the level of statistical significance level .05. **The research findings were as follow :**

The factors that affecting the development of network management Nonthaburi Municipality, including five aspects affecting the development of network management Nonthaburi Municipality at a high level ($\overline{X}$ = 3.89, SD = .664). When considering that in each aspect found. Factors have continued to affect the development of network administration of Nonthaburi Municipality was the highest average ($\overline{X}$ = 3.67, SD = .684). The second factor is a good relationship with each lot ($\overline{X}$ = 3.62, SD = .651), factors on the participation of members was at a high level ($\overline{X}$ = 3.51, SD = .697). The factors have obvious work goals are moderate level ($\overline{X}$ = 3.47, SD = .647) and factors of a good team at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.22, SD = .730). The hypothesis testing comparing the opinions of personnel. Factors that affect the development of administration network in Nonthaburi Municipality found. The people with gender, age and job has a different opinion on the factors that affect the development of network management Nonthaburi Municipality are difference. The personnel are status and district current to different opinions on the factors that affect the development of a network of Nonthaburi Municipality administration is no different.

Results from interviews with experts found.

The factors are continuous activity. There should be a clearly defined structure and activity schedule. Organized recreational sports between communities. Planning together There should be a joint assessment to meet monthly. The event features local traditions together.

The factors having a good relationship well, to be sincere well, get opinions to cooperate in community activities. The sharing of information exchange between members.

The factors participation of members, have the opportunity to participate in planning and decisions ,Ideas and proposed the problem of Benefit-sharing assessments operations support in community development.

The factors have a clear work goals. The common goals and adhere to cling with the public interest and the members. A network of cooperation with development parties. Local village community may be other public organizations private business, academic and other in the manner of a relationship are equal. The consciousness of self-reliance and the local community.

The factors having a good team. The trust each other faithful to each other communicate openly no sinister motive a work assignments is clearly.Team members understand the goals and objectives accept the main mission of the team.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นทุนสนับสนุนการวิจัยประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ภายใต้แผนงานของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช.)คณะผู้วิจัยขอนมัสการขอบคุณ พระมหาสุทิตย์ อาภากโร,ดร. ผู้อำนวยการและคณะกรรมการวิจัยของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ที่ได้พิจารณาให้ทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลบางเขน เทศบาลตำบลบางกระสอ เทศบาลตำบลสวนใหญ่ เทศบาลตำบลตลาดขวัญ และเทศบาลตำบลท่าทราย ที่ให้ความอนุเคราะห์จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณคณะที่ปรึกษาโครงการวิจัยและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษาในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดียิ่ง

คณะผู้วิจัย

๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย
.....ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ
.....ค
กิตติกรรมประกาศ
.....จ
สารบัญ.....ฉ
สารบัญตาราง
.....ฌ
สารบัญแผนภาพ
.....ฎ

บทที่ ๑ บทนำ..... ๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... ๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย.....๔
๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....๖
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....๗

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....
๘
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา.....๙
๑) ความหมายของการพัฒนา.....๙
๒) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนา.....๑๓
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย.....๑๕
๑) ความหมายของเครือข่าย.....๑๕
๒) การสร้างและการพัฒนาเครือข่าย.....๒๑
๓) การบริหารจัดการเครือข่าย.....๒๗
๔) ปัจจัยความสำเร็จ การดำเนินงานของเครือข่าย.....๓๔

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....๓๗

๒) สาระสำคัญของการบริหาร.....๔๐

๓) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร.....๔๒

๔) ทฤษฎีการบริหาร..... ๔๓

๕) หลักธรรมสำหรับการบริหาร..... ๔๙

๒.๔ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น..... ๕๒

๑) ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น.....๕๓

๒) รูปแบบของการปกครองท้องถิ่น.....๕๓

๓) เทศบาลนคร.....๕๔

๔) ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลนครนนทบุรี ๕๖

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....๖๐

๑) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา.....๖๐

๒) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย.....๖๓

๓) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร.....๖๖

๔) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....๗๑

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย.....๗๖

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....

๗๘

๓.๑ รูปแบบการวิจัย.....๗๘

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....๗๘

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....๘๐

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....๘๒

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล.....๘๓

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๔ **ผลการวิจัย**.....
๘๕
๔.๑ ข้อมูลทั่วไป.....๘๕
๔.๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์.....๘๖
บทที่ ๕ **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**.....
๑๑๒
๕.๑ สรุปผลการวิจัย.....๑๑๓
๕.๒ อภิปรายผล.....๑๒๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ.....๑๒๓
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....๑๒๓
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ.....๑๒๓
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....๑๒๔
บรรณานุกรม ๑๒๕
ภาคผนวก ก บทความวิจัย.....๑๓๓
ภาคผนวก ข การนำผลวิจัยไปใช้.....๑๔๗
ภาคผนวก ค ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้.....๑๔๘
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์.....๑๕๐
ภาคผนวก จ แบบสรุปโครงการวิจัย.....๑๕๕
ประวัติผู้วิจัย ๑๕๘

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนประชากรเทศบาลนครนนทบุรี ณ สิงหาคม ๒๕๕๘.....๕๖
ตารางที่ ๓.๑ แสดงพื้นที่ ประชากร และจำนวนบ้าน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี.....๗๙
ตารางที่ ๔.๑ แสดง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....๘๖
ตารางที่ ๔.๒ แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ภาพรวม ๕ ด้าน.....๘๙
ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๙๐
ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ๙๑
ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน.....๙๒
ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๙๓
ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี.....๙๔
ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐาน ที่ ๑ – ๖..... ๙๖
ตารางที่ ๔.๙ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม สถานภาพปัจจุบัน.....๙๗
ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีจำแนกตามเพศ.....๙๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม อายุ ๙๘

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ ๙๙
ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา ๑๐๐
ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม อาชีพ ๑๐๑
ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีอาชีพต่างกันเป็นรายคู่ ๑๐๒
ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน.....๑๐๓

สารบัญภาพ

แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างการบริหารของเทศบาลนครนนทบุรี.....๖๐
แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย.....๗๖
แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย.....๑๑๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชน/หมู่บ้าน /ตำบล ได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนกลางการขับเคลื่อนงานพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาระบบการออม/กองทุนชุมชน การพัฒนาสวัสดิการชุมชน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาเกษตรยั่งยืน การพัฒนาเศรษฐกิจและทุนชุมชน/วิสาหกิจชุมชน การฟื้นฟูวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยที่ดินทำกิน ฯลฯ ในระดับนโยบาย การพัฒนาทั้งในส่วนของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างก็มีทิศทางการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นหลักในการพัฒนา มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน การสร้าง “เครือข่าย” สามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือและทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เสมือนการเปิดประตูสู่โลกภายนอกการพัฒนางานหรือการแก้ปัญหาใดๆที่ใช้วิธีดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันเป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์กรเดียวกัน จะมีลักษณะไม่ต่างจากการปิดประเทศที่ไม่มีการติดต่อสื่อสารกับภายนอก การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดเดิม อาศัยข้อมูลข่าวสารที่ไหลเวียนอยู่ภายใน ใช้ทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอจะหาได้ใกล้มือ หรือถ้าจะออกแบบใหม่ก็ต้องใช้เวลานานมาก จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานอย่างยิ่งและไม่อาจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ ความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้บุคคลในองค์การมีการเชื่อมโยงประสานงานกันและกันที่ดีขึ้น รวมทั้งสามารถดึงทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาประสานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิด ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีองค์กรจำนวนมากตระหนักว่าเครือข่ายเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องกันให้ได้ประโยชน์สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด

สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมประสานงานกันระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน หากต่างหน่วยงานต่างทำงานกันไม่สัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกันก็อาจจะมีการทำงานซ้ำซ้อนในพื้นที่เดียวกัน มีการทำงานคล้ายคลึงกัน ยุ่งอยู่กับการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องไปแบบวันต่อวัน เพื่อให้หน่วยงานของตนอยู่รอด แต่ละหน่วยงานก็มีการส่งข่าวข้อมูลไหลเวียนกันอยู่ภายในหน่วยงานของตน และข้อมูลข่าวสารก็ค่อนข้างจำกัด การทำงานใช้กรอบความคิดหรือหลักการเฉพาะที่เคยใช้ไม่เกิดการพัฒนา รับรู้สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ต่างๆ ไม่มีคนมาช่วยชี้แนะเมื่อเดินหลงทางหรือกำลังจะก้าวไปสู่หนทางที่เกิดความเสี่ยง เกิดความเสียหายกับคนในครอบครัว หน่วยงานหรือองค์กร การทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว ครบถ้วนถูกต้องและมีความเป็นมืออาชีพที่เชื่อถือได้ ในกระบวนการทำงานของเครือข่ายนั้น สิ่งหนึ่งที่ได้รับนอกจากผลสำเร็จตามที่ต้องการคือความร่วมมือ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การรวมกลุ่มและการประสานงานอย่างต่อเนื่องกับภาคีที่เกี่ยวข้องเป็นการสร้างสรรค์โอกาสในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มองค์กร และเครือข่าย เนื่องจากการพบปะและมีกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกัน มีการติดต่อ ไปมาหาสู่กันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อลดจุดอ่อนและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง รวมทั้งมีข้อมูลที่ช่วยให้เครือข่ายของตนมีการพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ สามารถจัดการปัญหาต่างๆได้ล่วงหน้า หรือแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เช่น การส่งข่าวสารข้อมูลให้แก่กันกรณีเกิดการแพร่ระบาดของโรคบางอย่าง หรือการแพร่ขยายพันธุ์ของแมลงมีศัตรูพืช รวมทั้งการวางแผนร่วมกันในการผลิตให้ตรงกับความต้องการของตลาด เป็นต้นการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายมีส่วนช่วยในการจัดการกับทรัพยากรท้องถิ่นในหลายๆพื้นที่คนจำนวนมากที่รวมตัวกันโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันที่ชัดเจนย่อมทำให้เกิดพลังในการรับฟังกระบวนการทำงานของเครือข่ายเป็นพลังของภาคประชาชนอย่างแท้จริงโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเครือข่ายที่มีความแตกแยกมีความขัดแย้งและขาดความเป็นน้ำหนึ่งในเดียวกันจะอ่อนแอขาดการร่วมมือผลักดัน เนื่องจากประเด็นปัญหาเชิงนโยบาย ต้องอาศัยการเชื่อมประสานกับเครือข่ายและภาคีอื่น ๆ เพื่อทำให้เครือข่ายมีพลังและมีอำนาจในการต่อรองที่สูงขึ้นพลังอำนาจของการรวมกลุ่มนี้บางครั้งอาจไม่ส่งผลที่เป็นรูปธรรมโดยตรง แต่เป็นพลังหรือประโยชน์ในทางอ้อมที่บรรดากลุ่มหรือเครือข่ายอื่นๆ ให้ความเกรงใจและสามารถนำมาเป็นการต่อรองในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองได้

การบริหารงานแบบเครือข่ายเกิดขึ้นจากการสร้างความสัมพันธ์ การผสมผสานและเชื่อมโยงการทำงานของหลายองค์กรเข้าด้วยกัน เป็นการสร้างเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในระดับต่างๆ ซึ่งรูปแบบเครือข่ายนี้ต้องพึ่งพา ติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความหลากหลาย ความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการประชาชน และตอบสนองต่อสถานการณ์ โดยหาแนวร่วม หาจุดตรวจสอบให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตลอดจนความต้องการต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ปัจจัยสำคัญ ๔ ประการในการสร้างระบบเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ คือ ๑) การออกแบบเครือข่าย ๒) การประสานงานในเครือข่าย ๓) การติดตามผล ๔) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ และกำหนดให้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม (มาตรา ๒๘๒ มาตรา ๒๘๓ มาตรา ๒๘๔) ส่วนในด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้น ได้กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยมีสาระสำคัญ คือ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และการจัดสรร

สัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง (มาตรา ๒๘๔)[๑]

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบกว้างขวางกว่าเดิมหลายประการ เช่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ทั้งมีสิทธิจัดการศึกษาอบรมวิชาชีพที่มีความเหมาะสมกับท้องถิ่นโดยให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นนั้น รวมไปถึงการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นอีกด้วย (มาตรา ๒๘๙ มาตรา ๒๙๐) ปัจจุบันแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ได้จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๓ นั้น มีผลทำให้กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ต้องถ่ายโอนของรัฐไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เสร็จสิ้นภายในปี พ.ศ.๒๕๔๙ จากทิศทางตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังกล่าวทำให้การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะในส่วนที่ว่าด้วยการกำกับดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนไปในประการสำคัญที่มุ่งหมายที่จะให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการงานท้องถิ่นที่ดี (Good Local Governance) และตลอดทั้งการจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่ประชาชนมุ่งหวังเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือเพื่อประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

อย่างไรก็ตาม เมื่อคำนึงถึงข้อเท็จจริงของการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่ผ่านมานั้น พบว่าระบบการกำกับดูแลที่เป็นอยู่ยังไม่พัฒนาได้ทันกับการขยายตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสภาพการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการปรับบทบาทภารกิจของรัฐดังกล่าว ด้วยเหตุนี้แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการด้วยเครือข่ายจึงเป็นการแสดงให้เห็นกรอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐในอนาคต ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมให้เครือข่ายต่างๆ ที่มาจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มุ่งไปสู่ทิศทางการบริหารจัดการในระบบเครือข่าย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด นำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และให้กำกับดูแลองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความชัดเจนยิ่งขึ้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและวิจัยเรื่องการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ขึ้นเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

๑.๒ วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

---

[๑] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ กรุงเทพมหานคร : กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร,๒๕๔๐.

๑.๒.๓ เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๑.๓ ขอบเขตของโครงการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทางการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ได้แก่ ๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) การมีทีมงานที่ดี

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๑.๔ ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยมีการจำแนกประชากรตามลักษณะการเก็บข้อมูลดังนี้

๑.๔.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามประชากรที่กำหนด ครั้งนี้ ได้แก่ คณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ใช้บริการของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ และตำบลท่าทราย รวมประชากรทั้งสิ้น ๒๕๖,๔๘๔ คน การกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

๑.๔.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ รูป/คน จากผู้บริหารในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ คน ดังต่อไปนี้

๑. เครือข่ายผู้บริหารตำบลบางเขน ๒ คน
๒. เครือข่ายผู้บริหารตำบลบางกระสอ ๒ คน
๓. เครือข่ายผู้บริหารตำบลสวนใหญ่ ๒ คน
๔. เครือข่ายผู้บริหารตำบลตลาดขวัญ ๒ คน
๕. เครือข่ายผู้บริหารตำบลท่าทราย ๒ คน

๑.๕ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยเฉพาะเทศบาลนครนนทบุรี ประกอบด้วยประชากร ๕ ตำบล ได้แก่ ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ และตำบลท่าทราย

๑.๖ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๕๗ จนถึงเดือนกันยายน ๒๕๕๘ รวมเป็นระยะเวลา ๑ ปี

๑.๗ สมมติฐานการวิจัย

สถานภาพปัจจุบัน ต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน แตกต่างกัน

อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงาน ของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

๑.๘ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น

การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงาน หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคล องค์กรหน่วยงานต่างๆ ที่มีฐานที่ตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันและด้วยปรัชญาการอยู่ร่วมกันโดยเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนทุกหน่วยเสมอกัน ซึ่งในที่นี้จะหมายถึงเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ประกอบด้วย ๑) เครือข่ายผู้บริหารตำบลบางเขน ๒) เครือข่ายผู้บริหารตำบลบางกระสอ ๓) เครือข่ายผู้บริหารตำบลสวนใหญ่ ๔) เครือข่ายผู้บริหารตำบลตลาดขวัญ ๕) เครือข่ายผู้บริหารตำบลท่าทราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ได้แก่

๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่เครือข่ายจัดกิจกรรมต่างๆอาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬา สันทนาการระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน

๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง การที่สมาชิกมีการพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย นำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย

๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน หมายถึง การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หมายถึง การเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจที่ดีต่อกัน ความรักใคร่นับถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือกัน ซึ่งส่งผลทาให้สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมี

๕) การมีทีมงานที่ดี หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เทศบาลนครนนทบุรี หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลมอบอำนาจให้จังหวัดนนทบุรี จัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน มีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ประกอบด้วยประชากร ๕ ตำบล ได้แก่ ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ และตำบลท่าทราย

การบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี หมายถึง การบริหารงานตามโครงสร้างของเทศบาลนครนนทบุรี ประกอบด้วย ๕ สำนัก ๒ กอง ๑ หน่วยงาน และ ๒ แขวง คือ สำนักปลัดเทศบาล สำนักการคลัง สำนักการช่าง สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม หน่วยงานตรวจสอบภายใน แขวงท่าทราย แขวงสวนใหญ่

๑.๙ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

๑.๙.๑ ได้เกณฑ์พื้นฐานการบริหารจัดการเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานพัฒนากลุ่มเป้าหมาย

๑.๙.๒ ได้รูปแบบ/กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบริหารจัดการเครือข่ายระดับท้องถิ่นเพื่อการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย

๑.๙.๓ ได้รับทราบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเครือข่ายระดับท้องถิ่นเพื่อการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี” ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงาน ของเทศบาล โดยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
- ๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา
- ๒.๑.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย
- ๒.๒.๑ ความหมายของเครือข่าย
- ๒.๒.๒ การสร้างและการพัฒนาเครือข่าย
- ๒.๒.๓ การบริหารจัดการเครือข่าย
- ๒.๒.๔ ปัจจัยความสำเร็จการดำเนินงานของเครือข่าย

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร
- ๒.๓.๒ สาระสำคัญของการบริหาร
- ๒.๓.๓ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
- ๒.๓.๔ ทฤษฎีการบริหาร
- ๒.๓.๕ หลักธรรมสำหรับการบริหาร

๒.๔ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๔.๑ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น
- ๒.๔.๒ รูปแบบของการปกครองท้องถิ่น
- ๒.๔.๓ เทศบาลนคร
- ๒.๔.๔ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานเทศบาลนครนนทบุรี

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
- ๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย
- ๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
- ๒.๕.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา จากนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลากหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนา ดังต่อไปนี้

การเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเอง การเปลี่ยนแปลงของสังคมไปในทางที่ดีขึ้นที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) หรืออาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่า คือ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนโดยต่อเนื่อง ภายใต้คำจำกัดความดังกล่าว เนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ความสามารถของคนส่วนใหญ่ ส่วนกลไกหรือกระบวนการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนั้น การดำเนินงานควรจะต้องให้ผลได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย กระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นกระบวนการระยะยาว และจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญ เติบโต หรือก้าวหน้า[๒]

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การกระทำให้ดีขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า[๓]

ฑิตยา สุวรรณชฎ การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ[๔]

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น[๕]

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ความหมาย การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น[๖]

---

[๒] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒,** (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔๕.

[๓] ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๒.

[๔] ฑิตยา สุวรรณชฎ, **สังคมวิทยา,** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๓๕๔.

[๕] สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, **สังคมไทย : แนวทางวิจัยและการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๗๙.

[๖] พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **ทางสายกลางของการศึกษาไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๖-๑๘.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ในด้านการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)[๗]

อมร รักษาสัตย์ และ ขัตติยา กรรณสูตร การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (Qualitative Changes) ส่วนการแปลงรูป (Transformation) เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมกระทำการ (Environmental Change) ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น การคมนาคมของประเทศไทยเมื่อเริ่มแรกได้มีการใช้รถเทียมม้า แล้วปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยใช้เครื่องจักรไอน้ำมาทำรถไฟ และค่อย ๆ ปรับปรุงให้ดียิ่งๆ ขึ้น เร็วยิ่งๆ ขึ้น การเปลี่ยนแปลงจากรถม้ามาเป็นรถไฟหรือเป็นรถยนต์ หรือเครื่องบิน จนเป็นจรวดก็ดี นับได้ว่าเป็นการพัฒนา[๘]

สนธยา พลศรี กล่าวว่า เมื่อการพัฒนาถูกกำหนดความหมายจากหลายแหล่ง และหลายสาขาวิชา ทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

๑) เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

๒) มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอน และอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนหนึ่งได้

๓) มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมาก หรือน้อยก็ได้

๔) เป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลง ใครด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

๕) เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

๖) เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียงแนวคิด หรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

๗) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้

---

[๗] สัญญา สัญญาวิวัฒน์**, การพัฒนาชุมชน,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา, ๒๕๒๖), หน้า ๕.

[๘] อมร รักษาสัตย์ และ ขัตติยา กรรณสูตร (บรรณาธิการ), **ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ,** (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การขายและการซื้อแห่งประเทศไทย, ๒๕๑๕), หน้า ๒-๘.

การเปลี่ยนแปลงใดก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้ว จะไม่ใช้การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่นๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

๘) ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข เพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

๙) มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ[๙] นอกจากนี้ยังได้สรุปแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาไว้ ดังนี้

๑) แนวคิดแบบวิวัฒนาการ เป็นการนำการพัฒนามาใช้เพื่ออธิบายประวัติศาสตร์ของมนุษย์ที่เคลื่อนย้ายจากภาวะหนึ่งไปสู่อีกภาวะหนึ่งที่สูงกว่า ทำให้มนุษย์มีความก้าวหน้าในด้านต่างๆ มากขึ้น เช่น มีชีวิตที่อุดมสมบูรณ์ขึ้น ร่ำรวยมากขึ้น มีเหตุผลมากขึ้น มีความแตกต่างกันมากขึ้น เป็นต้น การพัฒนาในแนวคิดนี้จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความก้าวหน้ามาก

๒) แนวคิดแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้น ในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เนื่องจากมีความเป็นกลางมากกว่าการพัฒนา ไม่เกี่ยวข้องกับอดีตหรืออนาคต อันรุ่งโรจน์ แต่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น การแบ่งชนชั้นทางสังคม เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงอาจมีลักษณะเป็นการปฏิรูป คือ เฉพาะในโครงสร้างใด โครงสร้างหนึ่ง และเป็นการปฏิวัติ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทั้งหมดของสังคม

๓) แนวความคิดแบบเศรษฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์นำการพัฒนาไปใช้จำแนกประเทศต่างๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น รายได้ประชาชาติ การรู้หนังสือ การมีงานทำ เป็นต้น ออกเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา การพัฒนาในแนวความคิดนี้ จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความเป็นอุตสาหกรรม ความทันสมัย และการเจริญเติบโตมาก

๔) แนวความคิดแบบการปฏิบัติการทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดจากรัฐบาลของประเทศต่างๆ พยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในรูปของการวางแผน ปฏิบัติการ เช่น การปฏิรูปที่ดิน การสหกรณ์ การพัฒนาชนบท เป็นต้น และเรียกวิธีการนี้ว่า การพัฒนา

๕) แนวความคิดแบบความขัดแย้งทางสังคม เป็นแนวความคิดของการพัฒนาประเทศด้วยระบอบสังคมนิยม ที่นำทฤษฎีความขัดแย้งมาใช้เป็นแนวทางในการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบสังคม โดยถือว่าการนำระบอบสังคมนิยมเข้ามาใช้แทนระบบที่ใช้อยู่เดิมเป็นการพัฒนา[๑๐]

---

[๙] สนธยา พลศรี, **กระบวนการพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕),หน้า ๕-๖.

[๑๐] สนธยา พลศรี,**กระบวนการพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕),หน้า ๗.

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัชฎ์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับความเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควรหมายถึงเรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒) การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคม เป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่ และในการพัฒนาก็ต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนายังควร หมายถึง ความเป็นธรรม อีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควร ดังนั้น การพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วย[๑๑]

กล่าวโดยสรุปว่า จากความหมาย การพัฒนา ที่ยกมาข้างต้นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

๒.๑.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา

สนธยา พลศรี ได้สรุปแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาไว้[๑๒] ดังนี้

๑) แนวคิดแบบวิวัฒนาการ เป็นการนำการพัฒนามาใช้เพื่ออธิบายประวัติศาสตร์ของมนุษย์ที่เคลื่อนย้ายจากภาวะหนึ่งไปสู่อีกภาวะหนึ่งที่สูงกว่า ทำให้มนุษย์มีความก้าวหน้าในด้านต่างๆ มากขึ้น เช่น มีชีวิตที่อุดมสมบูรณ์ขึ้น ร่ำรวยมากขึ้น มีเหตุผลมากขึ้น มีความแตกต่างกันมากขึ้น เป็นต้น การพัฒนาในแนวคิดนี้จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความก้าวหน้ามาก

๒) แนวคิดแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้น ในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เนื่องจากมีความเป็นกลางมากกว่าการพัฒนา ไม่เกี่ยวข้องกับอดีตหรืออนาคต อันรุ่งโรจน์ แต่

---

[๑๑] โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัชฎ์, **การพัฒนาประเทศไทย,**(กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

[๑๒] สนธยา พลศรี, **กระบวนการพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๗.

สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น การแบ่งชนชั้นทางสังคม เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงอาจมีลักษณะเป็นการปฏิรูป คือ เฉพาะในโครงสร้างใด โครงสร้างหนึ่ง และเป็นการปฏิวัติ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทั้งหมดของสังคม

๓) แนวความคิดแบบเศรษฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์นำการพัฒนาไปใช้จำแนกประเทศต่างๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น รายได้ประชาชาติ การรู้หนังสือ การมีงานทำ เป็นต้น ออกเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา การพัฒนาในแนวความคิดนี้ จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความเป็นอุตสาหกรรม ความทันสมัย และการเจริญเติบโตมาก

๔) แนวความคิดแบบการปฏิบัติการทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดจากรัฐบาลของประเทศต่างๆ พยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในรูปของการวางแผน ปฏิบัติการ เช่น การปฏิรูปที่ดิน การสหกรณ์ การพัฒนาชนบท เป็นต้น และเรียกวิธีการนี้ว่า การพัฒนา

๕) แนวความคิดแบบความขัดแย้งทางสังคม เป็นแนวความคิดของการพัฒนาประเทศด้วยระบอบสังคมนิยม ที่นำทฤษฎีความขัดแย้งมาใช้เป็นแนวทางในการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบสังคม โดยถือว่าการนำระบอบสังคมนิยมเข้ามาใช้แทนระบบที่ใช้อยู่เดิมเป็นการพัฒนา

สนธยา พลศรี กล่าวว่า เมื่อการพัฒนาถูกกำหนดความหมายจากหลายแหล่ง และหลายสาขาวิชา ทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้[๑๓]

๑) เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

๒) มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอน และอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนหนึ่งได้

๓) มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมาก หรือน้อยก็ได้

๔) เป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลง ใครด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

๕) เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

๖) เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียงแนวคิด หรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

---

[๑๓] สนธยา พลศรี, **กระบวนการพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร :ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๕-๖.

๗) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใดก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้ว จะไม่ใช้การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่นๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

๘) ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข เพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

๙) มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย

เครือข่าย (Network) คือ ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์และความต้องการบางอย่างร่วมกัน มีการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน โดยสมาชิกเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกันแนวคิดเรื่องเครือข่ายสัมพันธ์กับแนวคิดเกี่ยวกับประชาสังคม (Civil Society) และแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจรัฐ ทั้งนี้ในความหมายที่กว้าง เครือข่าย คือ หัวใจของวิถีชุมชนในอดีตซึ่งผู้คนอยู่ร่วมกัน แบบพึ่งพาอาศัยกันทั้งในชุมชนและกับชุมชนอื่นๆมีความสัมพันธ์แบบเครือข่ายที่แสดงออกทางกิจกรรมที่ทำกันสม่ำเสมอ หรือเป็นครั้งคราวเพื่อความอยู่รอดของชุมชนเพราะแม้มีอำนาจรัฐอยู่ แต่ก็ไม่ได้ครอบลงไปถึงวิถีปฏิบัติของชุมชน การสร้างเครือข่ายน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญ ที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ทั้งนี้ก็ต้องมีการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีด้วย

๒.๒.๑ ความหมายของเครือข่าย

คำ ว่า “เครือข่าย” มีความหมายที่หลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองในลักษณะต่างๆ เช่นการมองในเชิงโครงสร้าง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Jeremy Boissevain ให้นิยามของ เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล โดยมีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน[๑๔]

Borgatta, Edgar F.; and Borgatta, Marie. ให้นิยามของ เครือข่ายทางสังคม (Social Network) ว่าหมายถึง ปรากฏการณ์ทางสังคมในรูปแบบหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการจัด

---

[๑๔] Boissevain, Jeremy, Friends of Friends : Network, Manipulators and Coalitions, Oxford : Basil Blackwell,1974.

เรียงความสัมพันธ์ (Patterned Arrays of Relationship) ระหว่างปัจเจกชน (Individual)ที่ร่วมกระทำการในสังคม[๑๕]

Alter และ Hage กล่าวว่าเครือข่าย (Network) คือ รูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนการสร้างความเป็นอัน หนึ่งอันเดียว และการร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่งซึ่งมีอาณาเขตที่แน่นอนหรือไม่ก็ได้และองค์กรเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน[๑๖]

Bruce, Steve ; and Yearley,Steven ให้นิยามว่า เครือข่ายทางสังคมคือรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Pattern of Social Relationship) ของปัจเจกชน (Individual)ซึ่งนักสังคมวิทยาถือว่า เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในการศึกษา และใช้วิธีศึกษาโดยการสังเกต (Observation) ก่อนจะเขียนออกมาเป็นแผนที่ปฏิสัมพันธ์ (Interaction Mapping)[๑๗]

นฤมล นิราทร ได้สรุปไว้ว่า เครือข่ายควรมีกลุ่มบุคคลหรือองค์กร ซึ่งกลุ่มเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์ที่ประสานกลุ่มหรือบุคคลเอาไว้ สิ่งที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ก็คือ ข่าวสารข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และมีความเป็นอิสระต่อกัน[๑๘]

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวว่า “เครือข่าย” หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลองค์กรหน่วยงานหรือสถาบันใดๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ[๑๙]

ธนา ประมุขกูล กล่าวว่า “เครือข่าย”เป็นการเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมายการเชื่อมโยงนี้อาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้า ด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เข้าเป็นเครือข่ายอินเตอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของบุคคล/องค์กรต่างๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ของภาคีสมาชิก ซึ่งถ้าหากพิจารณาลึกลงไปในความเป็นบุคคล/องค์กรก็จะพบถึงความแตกต่างของระบบการทำงาน และตามบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาของแต่ละบุคคล/องค์กร การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายจึงเท่ากับ การเชื่อมโยงหลายๆ ระบบย่อยให้รวมกันขึ้นมาใหม่เป็นอีกหนึ่งระบบของหน่วยสมาชิกทุกหน่วยที่เข้ามารวมกัน[๒๐]

---

[๑๕] Borgatta, Edgar F.; and Borgatta, Marie, Encyclopedia of Sociology, (Volume 4 : S-ZIndex), New York : Macmillan Publishing Company,1992.

[๑๖] Alter, Cathrin and Hage,Jerald, Organization Working Together, California : Sage, 1993.

[๑๗] Bruce, Steve ; and Yearley, Steven, The SAGE Dictionary of Sociology, London : SAGE Publication Ltd.,2006.

[๑๘] นฤมล นิราทร, **การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ**, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

[๑๙] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, **การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทซัคเซสมีเดีย จำกัด, ๒๕๔๓).

[๒๐] ธนา ประมุขกูล , **“ความหมายของเครือข่าย”** แหล่งที่มา http://www.anamai.moph.go.th/advisor/243/24313.html., 2547.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร ให้นิยามของเครือข่ายทางสังคมว่า หมายถึงความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับเครือข่าย โดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งต่างๆ เช่น กิจกรรมการสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย[๒๑]

เสรี พงศ์พิศ เครือข่ายคือ หัวใจของวิถีชุมชนในอดีต ซึ่งผู้คนอยู่ร่วมกัน แบบพึ่งพาอาศัยกันทั้ง ในชุมชนและกับชุมชนอื่นๆ มีความสัมพันธ์แบบเครือข่ายที่แสดงออกทางกิจกรรมที่ทำกันสม่ำเสมอ หรือเป็นครั้งคราวทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดของชุมชน เพราะแม้มีอำนาจรัฐอยู่ แต่ก็ไม่ได้ครอบลงไปถึงวิถีปฏิบัติของชุมชน[๒๒]

ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์ ให้ความหมายว่า เครือข่าย (Network) คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัด รูปหรือจัด ระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ[๒๓]

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า เครือข่าย เป็นการร่วมมือระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มองค์การประเภทเดียวกันองค์การต่างประเภทกัน หรือเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีหลายระดับ ตั้งแต่การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกกับกลุ่มการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่อกลุ่มโดยดำเนินงานภายใต้เป้าหมาย และวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน หรือลงมือทากิจกรรมร่วมกันมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและอื่นๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน และเห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ

เครือข่ายเข้มแข็งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานพัฒนาสังคม

นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ ได้ศึกษา Best Practices เครือข่ายเข้มแข็งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานพัฒนาสังคม พบว่า เครือข่าย เป็นกระบวนการทำงานที่มีการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคล องค์กรหน่วยงานต่างๆ ที่มีฐานที่ตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันและด้วยปรัชญาการอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่สมาชิก โดยเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนทุกหน่วยเสมอกัน สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคีสมาชิกในแนวราบที่อาศัยความเข้าใจและความจริงใจเป็นกลไกให้เกิดการขับเคลื่อนของเครือข่าย ปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งได้ คือ ๑) การมีกิจกรรม

---

[๒๑] พระมหาสุทิตย์ อาภากโร, **เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ**,(กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข), ๒๕๔๗,หน้า ๖.

[๒๒] เสรี พงศ์พิศ, **เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาชนเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง** , (กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์), ๒๕๔๘.

[๒๓] ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์ (๒๕๕๑), **การบริหารงานเครือข่าย,**แหล่งที่มา 1http://www.cdd.go.th/chumchon/artical/network/netmangt.doc.

อย่างต่อเนื่อง ๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) การมีทีมงานที่ดี[๒๔] ซึ่งอธิบายความหมายดังนี้

๑. การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

เครือข่ายจะก้าวไปสู่ช่วงชีวิตที่ถดถอยหากไม่มีกิจกรรมใดๆที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน สมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิดลดลงก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ สมาชิกจะเริ่มสงสัยในการคงอยู่ของเครือข่าย บางคนอาจพาลคิดไปว่าเครือข่ายล้มเลิกไปแล้ว ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน ด้วยเหตุนี้ การที่จะรักษาเครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน ทั้งในแง่ของเวลา ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเดียวที่ใช้สำหรับสมาชิกทุกคน ในสำรวจดูความต้องการเฉพาะของสมาชิกในระดับย่อยลงไปในแต่ละคนและแต่ละกลุ่ม กล่าวคือควรจะมีกิจกรรมย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย โดยที่กิจกรรมเหล่านี้ก็ยังต้องอยู่ในทิศทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของเครือข่าย กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬา สันทนาการระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก

การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่าย สิ่งหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือการมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่าย หันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นทั้งแนวคิด กระบวนการและวิธีการของการจัดการเครือข่าย เป็นกระบวนการสร้างข้อมูลที่ต่อเนื่อง เพราะถ้าไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่มาจากการมีส่วนร่วมแล้ว พัฒนาการของเครือข่ายจะเป็นไปอย่างช้าๆ และอาจถดถอยลง ดังนั้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเสมือนกลไกที่เป็นแรงผลักให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะหากว่าบุคคล กลุ่ม องค์กร มารวมกันเพียงเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไร้ความมุ่งมั่นหรือ

---

[๒๔] นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ, **Best Practices เครือข่ายเข้มแข็งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานพัฒนาสังคม,** (นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ,๒๕๔๘).

จุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวมิอาจกล่าวได้ว่าเป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นเสมือนน้ำมันที่คอยหล่อลื่นการทำงานร่วมกันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกบาดหมางไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยหาข้อตกลงไม่ได้ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกก็จะเริ่มแตกร้าว ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขอย่างทันท่วงที ก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่จัดในช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น

๕) การมีทีมงานที่ดี

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี กระบวนการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ และทักษะความชำนาญเฉพาะตัวของผู้ร่วมทีม มีการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ให้กันและกัน การเรียนรู้เทคนิคเครื่องมือในการจัดกระบวนการประชุมและเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้วยกระบวนการฝึกอบรม ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม สิ่งที่ทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกันคือ มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และ / หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วยการจัดการด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป เครือข่ายเป็นกระบวนการทำงานที่มีการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคล องค์กรหน่วยงานต่างๆ ที่มีฐานที่ตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันและด้วยปรัชญาการอยู่ร่วมกันโดยเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนทุกหน่วยเสมอกัน จึงสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคีสมาชิกในแนวราบที่อาศัย ความเข้าใจและความจริงใจ มีความเอื้ออาทรเป็นการทำงานแบบเพื่อนไม่ใช่การบังคับบัญชา และปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งได้คือ ๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) การมีทีมงานที่ดี

ประเภทของเครือข่ายทางสังคม (Type of Social Network)

การจำแนกประเภทของเครือข่ายทางสังคม สามารถแบ่งได้ในหลายรูปแบบ นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของเครือข่าย โดยสังเขป ดังนี้

Martin Kilduff และ Wenpin Tsai ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายตามระดับของการศึกษาวิเคราะห์เครือข่าย (Network Analysis) โดยแบ่งได้เป็น ๔ ประเภท คือ[๒๕]

(๑) เครือข่ายระดับ ปัจเจกบุคคล (Individual Level Network)

(๒) เครือข่ายระดับ หน่วยธุรกิจ (Business Unit Level Network)

(๓) เครือข่ายระดับ องค์กร (Organization Level Network)

(๔) เครือข่ายระดับอื่นๆ (Other Level Network) หรือระดับ ระหว่างองค์กรมิติ ดังนี้

๑) จำแนกตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ

๒) จำแนกตามกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน และสิ่งแวดล้อม

๓) จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายด้านแรงงาน เครือข่ายกลุ่มพระสหธรรม เครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายสารวัตรนักเรียน

๔) จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ทำให้เกิดเครือข่ายใน 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายตามแนวตั้ง คือ (๑) เครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้นทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน และ (๒) เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายเท่าเทียมกัน

๒.๒.๒ การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายเป็นกิจกรรมในการก่อให้ เกิดกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์ ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมหรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิกเครือข่ายนั้น จำเป็นต้องอาศัย การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มาก่อนที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย[๒๖]

การสร้างเครือข่ายอาจปรากฏในรูปของการจัดตั้งเป็นเครือข่ายใหม่ การสร้างเครือข่ายนั้น มีหลายลักษณะไม่ว่าจะเป็นในองค์กรธุรกิจซึ่งถือว่า เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในการเชิงธุรกิจ ส่วนด้านการพัฒนาสังคมนั้น เป็นสิ่งที่มีอยู่ ในวัฒนธรรมชุมชนของชาวบ้านแล้ว การสร้างเครือข่ายในงานพัฒนาปรากฏในหลายลักษณะเช่น เครือข่ายขององค์กรระหว่างชุมชน เครือข่ายตามกิจกรรมและในหลายกรณีที่มีเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้ง โดยความพยายามของหน่วยงานรัฐเอง การสร้างเครือข่ายในการทำงานด้านพัฒนาสังคม มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่ทำงานพึ่งพิงซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะมีการแข่งขันกันถึงแม้ว่าภาวะ การแข่งขันระหว่างกันจะมีอยู่ แต่ก็มีน้อยกว่าในองค์กรธุรกิจ

การสร้างเครือข่ายการทำงานในการพัฒนาสังคมนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในอันที่จะนำไปสู่การสร้างผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เมื่อปัญหาสังคมมีความซับซ้อนและหลากหลายมากยิ่งขึ้นและมีทรัพยากรจำนวนมากย่อมเป็นไปไม่ได้ที่องค์กรใดองค์หนึ่งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

---

[๒๕] Kilduff, Martin ; and Tsai, Wenpin, **Social Networks and Organizations**,(London : SAGE Publication Ltd., 2003), pp.4-8.

[๒๖] นฤมล นิราทร, **การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ**, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓),หน้า ๘.

ด้วยตนเองจำเป็นต้องมีการร่วมกันระหว่างองค์กรหรือการสร้างเครือข่ายในการทำงาน (๑) ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน ต้องการมีหมู่ มีพวก (๒) ต้องการทรัพยากรในการทำงาน (๓) ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน (๔) ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา (๕) ต้องการประหยัด และ (๖) ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงมีปัจจัยเสริมที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ คือ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

ส่วนพระมหาสุทิตย์ อาภากโร ให้เหตุผลว่าการสร้างเครือข่ายทางสังคมเกิดจาก (๑) สถานการณ์ปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ซ้ำซ้อน หลากหลายและขยายตัว จนเกินความสามารถของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มที่จะดำเนินการแก้ไข (๒) เครือข่ายเป็นเครื่องมือหรือยุทธศาสตร์ในการสร้างพื้นที่ทางสังคม และ (๓) เพื่อให้การประสานผลประโยชน์เป็นไปอย่างเท่าเทียม[๒๗]

กระบวนการสร้างเครือข่าย

Starkey ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่ายดังนี้[๒๘]

๑) เชิญองค์กร และผู้มีส่วนได้เสียมาร่วมประชุมโดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมหรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกันมอบหน้าที่ในการบริหารจัดการการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้เสีย ร่วมกันรับผิดชอบการหาข้อตกลงร่วมในกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ร่วมดังกล่าว

๒) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลัก และคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจนโดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วย เพื่อป้องกันการครอบงำ จากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ควรมีการทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคม และความต้องการของสมาชิก

๓) จัดตั้งกลุ่มแกนของเครือข่ายที่ปวารณาตัว เข้ามาทำหน้าที่ประสานงาน จัดการและส่งกำลัง บำรุงให้กับสมาชิกซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเอง และกลุ่มแกนต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่ายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ของสมาชิก และป้องกันการผูกขาดอำนาจ

๔) ความรู้สึกมีส่วนเป็นเจ้าของ และความผูกพัน ที่เหนียวแน่น มีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัด สินใจการเลือกกิจกรรม

๕) วิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะประชาธิปไตยและความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมไปถึงคุณภาพของสมาชิก วิธีการจัดการแบบมีส่วนร่วมเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารฯลฯ

---

[๒๗] พระมหาสุทิตย์ อาภากโร, **เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ**,(กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๔๗),หน้า ๕๕-๕๘.

[๒๘] Starkey, Paul., **Networking for Development**, IFRTD (The International Forum for Rural Transport and Development),1997.

๖) ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้เครือข่าย และผู้นำ เครือข่ายได้รับการสนับสนุน และความไว้เนื้อเชื่อใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยัง ได้สามารถดำเนินงานได้กว้างขวาง อาจมีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อให้เป็นที่จดจำได้ง่ายและอาจส่งข่าวสารไปให้กับบุคคลเป้าหมายที่สามารถให้การรับรองเครือข่ายได้

๗) สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งทางแนวราบ แนวตั้งหรือในภูมิภาคต่างระดับกันการเชื่อมเครือข่ายทำ ได้ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการด้วยการมีกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นตัวแทนร่วมกัน ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง และการร่วมกัน ประสานงานการประชุม

๘) มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ ทั้งนี้ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธี และเครื่องชี้วัด ประสิทธิภาพของกิจกรรมเครือข่าย และร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล

๙) มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับองค์การแกน และผู้นำเครือข่ายสม่ำเสมอ

๑๐) ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสม เอื้อให้เกิดความเคลื่อนไหวของกิจกรรมและความแข็งขันของสมาชิก โครงการหรือกิจกรรมมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์ การดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุดการสร้างเครือข่ายนั้น อาจจำแนกเป็นกระบวนการสร้างเครือข่ายตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การตระหนักถึงความจำ เป็นในการสร้างเครือข่าย (Realization) เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัด การตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คำถามที่สำคัญ เหล่านี้จะเกิดขึ้น ได้แก่ จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์การใด จะได้รับประโยชน์ หรือจะต้องเสียสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะนานเท่าใด

ขั้นที่ ๒ การติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นสมาชิกหรือภาคีสมาชิก (Courtship) หลังจากตัดสินใจเลือกองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมจะเข้าร่วมเครือข่ายได้แล้ว ก็เป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนให้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับรวมทั้งความไว้วางใจระหว่างกันและถือว่าเป็นขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกัน และกันอาจเรียกว่าเป็นขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย (Pre-group)

ขั้นที่ ๓ ขั้นตอนการสร้างพันธกรณีร่วมกัน(Commitment) เป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันร่วมกัน หมายถึง การตกลงในความสัมพันธ์ต่อกันขั้นตอนนี้เป็นการตกลงว่า จะทำงานร่วมกันอาจกระทำได้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่ม หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับ องค์การภายนอกเช่น ศึกษาดูงาน เชิญวิทยากรมาถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น อาจเรียกว่า กลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning group)

ขั้นที่ ๔ ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ (Building) เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอนของการเริ่มทำ กิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ขณะเดียวกัน

มีการตกลงร่วมกัน ในการบริหารจัดการกลุ่มโดยการกำหนดวัตถุประสงค์บทบาทสมาชิก เป็นต้นอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่าขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action group)

ขั้นที่ ๕ หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกันเมื่อผลงานเป็นที่ปรากฏ องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าได้รับประโยชน์จากการเข้าเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะแน่นแฟ้นขึ้นพร้อมกับการเรียนรู้ร่วมกันหรืออาจปรากฏในรูปของการ

เป้าหมายของการสร้างเครือข่าย

อภิญญา เวชยชัย ได้ เสนอแนะว่าการสร้างเครือข่ายมีเป้าหมาย ดังนี้[๒๙]

๑) เพื่อขยายวงความสัมพันธ์ให้กว้างขวางขึ้นเพื่อนำไปสู่การขยายกิจกรรม การขยายความช่วยเหลือเกื้อกูล ที่มีต่อกันตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละองค์การให้แสดงบทบาททั้ง “ผู้ให้”และ “ผู้รับ” อย่างเหมาะสม

๒) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันโดยผ่านการติดต่อกัน โดยตรงระหว่าง บุคคลหรือกลุ่มต่างๆ ที่เข้าร่วมในเครือข่าย

๓) เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางวัตถุแก่กัน และเป็นการแบ่งปันทรัพยากรให้แก่กลุ่มที่ด้อยโอกาสกว่า

๔) เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลระหว่างองค์กรตนเอง และยังทำให้เกิดการรวมหมู่ที่มีอิทธิพลมากกว่าองค์กรแต่ละองค์กรอย่างมากมาย

๕) เป็นเวทีสำหรับการปฏิบัติงานร่วมในพื้นที่

๖) เพื่อรวมตัวกันนำประเด็นปัญหาร้องเรียนสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือนำไปสู่การเสนอนโยบายที่เหมาะสมมากกว่าเดิม

องค์ประกอบของเครือข่าย

นักวิชาการหรือผู้รู้ได้กำหนดองค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม ไว้หลายแนวทาง ดังนี้

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์[๓๐] กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายใช้ตัวอักษรย่อ ภาษาอังกฤษ คือ LINK ซึ่งประกอบด้วย (๑) การเรียนรู้(Learning) (๒) การลงทุน (Investing) (๓) การดูแล (Nursing) และ (๔) การรักษา (Keeping)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของเครือข่าย มีดังนี้[๓๑]

---

[๒๙] อภิญญา เวชยชัย,**บทบาทขององค์การอาสาสมัครเอกชนในการสร้างสถาบันเกษตรกรเพื่อการพัฒนา : ศึกษากรณีการสร้างกลุ่มธนาคารข้าวขององค์การอนุเคราะห์เด็กเปรียบเทียบอ้างอิงการสร้างกลุ่มธนาคารของกรมการพัฒนาชุมชน**,(คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย,๒๕๔๐).

[๓๐] ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และคณะ, **การขับเคลื่อนทางสังคมด้านการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ : ผลการประเมินปี ๒๕๔๘ –๒๕๔๙**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)),**๒๕๔๙**.

[๓๑] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, **การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทซัคเซสมีเดีย จำกัด, ๒๕๔๓),หน้า ๘.

๑) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิมีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกัน มีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้นซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นการรับรู้ร่วมกัน ถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เพราะหากสมาชิกไม่มีความเข้าใจในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะทำให้การประสานงาน และการขอความร่วมมือในการดำเนินการเป็นไปอย่างยากลำบากเพราะต่างคนต่างก็ใช้กรอบการมองโลกคนละกรอบเหมือนใส่แว่นตากันคนละสี ย่อมมองปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นไปคนละทิศทาง แต่มิได้ความหมายว่าสมาชิกของเครือข่ายไม่สามารถจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะมุมมองที่แตกต่างย่อมมีประโยชน์ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ ในการทำงาน แต่ความคิดที่แตกต่างนี้สมาชิกเครือข่ายยอมรับกัน มิฉะนั้นความแตกต่างที่มีอยู่จะนำไปสู่ความแตกแยกและแตกหักในที่สุด

๒) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกัน จะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้ง อันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ในทางตรงข้าม เมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่ายพฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้นแม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้นแต่ก็จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัว ที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แม้อาจไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แต่อย่างน้อยก็ควรสอดรับไปในทิศทางเดียวกัน

๓) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/benefits) เครือข่ายเกิดจากที่สมาชิกแต่ละคนก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ทำให้เกิดการรวมตัวกัน บนฐานของผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดใจให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้น การรวมเป็นเครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจฯลฯ

กล่าวโดยสรุป คือ การที่จะดึงใครเข้ามามีส่วนร่วมในขบวนการเครือข่าย จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ ที่เขาจะได้รับจากการเข้าร่วม และในหลายกรณีอาจเป็นการพิจารณาล่วงหน้าก่อนที่เขาจะร้องขอด้วยซ้ำ แม้ผลประโยชน์ที่แต่ละคนได้รับอาจมากน้อยแตกต่างกัน แต่ทุกคนได้รับผลประโยชน์ เมื่อใดสมาชิกได้รับประโยชน์ร่วม หรือเมื่อเขาคิดคำนวณแล้วเขาเสียมากกว่าได้ เขาก็จะเริ่มถอยตัวเองออกจากเครือข่ายไป หรือเมื่อเขาได้รับการสนองตอบต่อความต้องการที่มีอย่างสมบูรณ์แล้ว เขาก็จะออกไปจากเครือข่ายในที่สุด ประเด็นสำคัญ อีกประการก็คือ ผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับต้องเพียงพอสำหรับเขาในการที่จูงใจให้เข้ามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติจริง โดยไม่ได้มีส่วนร่วมแบบประดับที่มีเพียงตำแหน่งหรือรายชื่อในเครือข่ายแต่ไม่มีการเข้าร่วมปฏิบัติจริงในเครือข่าย

๔) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญ มากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในเครือข่าย ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายจึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน ในฐานะของ“หุ้นส่วน”ของเครือข่าย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบที่เท่าเทียมกัน แทนความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง หมายความว่าหากการรวมตัว เป็นเครือข่ายเกิดขึ้นระหว่างรัฐกับชุมชนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐ ก็ต้องวางสถานะของตนเองเทียบเท่ากับประชาชนในฐานะของสมาชิกเครือข่ายมิใช่การวางตัวเป็นเจ้านายเหนือประชาชนอย่างไรก็ตาม แม้จะยากในทางปฏิบัติในหลายๆ กรณีเพราะต้องอาศัยการเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่ายและการสร้างบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาประกอบด้วย แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องกระทำหากต้องการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง

๕) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship) องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกัน และกันโดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเสริมจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่ ตัวอย่างเช่น นักวิชาการที่เข้าใจสภาพท้องถิ่น เข้าไปทำการวินิจฉัยร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น ก็จะช่วยให้เกิดการสะสมองค์ความรู้ของท้องถิ่นอย่างเป็นระบบอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ในขณะที่ประชาชนในท้องถิ่นก็ให้ข้อมูลและความร่วมมือในการศึกษาวิจัย หรือการที่มูลนิธิขององค์กรธุรกิจช่วยสนับสนุนด้านเงินแก่องค์กรประชาชน ขณะเดียวกันความสำเร็จขององค์กรประชาชนก็สร้างชื่อเสียงแก่องค์กรธุรกิจนั้นด้วย

๖) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลัง คน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตัวเอง การจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้นสมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การจะทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันให้แน่นหนา จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่า หากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำ ให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของเครือข่าย ซึ่งการพึ่งพิงร่วมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

๗) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกัน ผ่านทางการเขียนหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกันเป็นต้น ซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วยปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันมิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว ยิ่งสมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใด ก็จะยิ่งเกิดความผูกพัน ภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงในระดับที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งยิ่งขึ้น องค์ประกอบข้างต้นไม่เพียงจะเป็นประโยชน์ใน

การนำไปช่วยจำแนกระหว่างเครือข่ายแท้กับเครือข่ายเทียมเท่านั้น หากยังช่วยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย

๒.๒.๓ การบริหารจัดการเครือข่าย

เครือข่ายเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง เครือข่ายจะบรรลุเป้าหมายของการจัดตั้ง ได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี หากจะถามว่าการบริหารจัดการที่ดีควรมีลักษณะเช่นไร ซึ่งไม่มีคำตอบที่สำเร็จรูป การบริหารจัด การเครือข่าย ถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญ ไม่น้อยกว่ากระบวนการอื่นๆ ของการทำงานลักษณะเครือข่าย โดยที่

โรบิน ชาร์ป[๓๒] กล่าวว่า การบริหารเครือข่ายงานพัฒนาไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวไม่มีแม้กระทั่ง แนวทางที่อาจจะยอมรับเอามาใช้ทั่วไปได้ เพราะว่าปกติแต่ละเครือข่ายจะประดิษฐ์คิดค้นวิธีการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับสมาชิก และสภาพการณ์แวดล้อม กระบวนการคิดค้นนี้มักจะมีลักษณะลองผิดลองถูกแนวทางในการจัดการเครือข่ายมีหลักการที่สำคัญ ๒ ประการ คือ

๑) การพิจารณาสภาพของเครือข่ายว่าอยู่ในช่วงใดของวงจรชีวิต

๒) การบริหารที่สร้างโดยภาครัฐและภาคเอกชน/ชุมชน มีเงื่อนไข ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ต่างกันการก่อรูปเครือข่าย อาจเกิดได้จาก ๒ แนวทางใหญ่ ๆ คือ รัฐมีส่วนเป็นผู้ริเริ่ม และเครือข่ายที่ประชาชนเป็นแกนนำจัดตั้ง

ปรีดา เรืองวิชาธร[๓๓] ให้ความหมาย “การบริหารองค์กร” ว่า หมายถึง “การจัดการปัจจัยทั้งด้านกำลังคน ซึ่งหมายถึง สติปัญญา จิตใจ ทักษะความสามารถด้านต่างๆ ของแต่ละคน และปัจจัยด้านวัตถุ อุปกรณ์ รวมถึงทุนทรัพย์ในการดำเนินงาน แล้วผสมผสานให้ดำเนินตามยุทธศาสตร์หรือแผนงานที่วางไว้อย่างสมดุลลงตัวเพื่อนำไปสู่ผลหรือเป้าหมายที่ต้องการ” ดังนั้น หากนำ แนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการบริหารเครือข่ายชุมชน ย่อมหมายถึง การที่องค์กรชุมชนที่รวมตัวกัน และทำกิจกรรมร่วมกันต้องมีการจัดการปัจจัยกำลังคนด้วยการพัฒนาสติปัญญา ทักษะความสามารถในการดำเนินงาน และพัฒนาความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย รวมทั้งการจัดการปัจจัย ด้านวัตถุและทุนในการดำเนินงานของเครือข่ายด้วย ซึ่งทุนในที่นี้น่าจะหมายความรวมทั้งทุนทรัพย์ที่จำเป็นทุนมนุษย์และทุนทางสังคมด้วย

Badaracco[๓๔] เสนอว่า จุดเริ่มต้นในการที่จะเข้าใจการบริหารจัดการเครือข่ายก็คือ การตรวจสอบปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการเกิดประสิทธิผลของเครือข่ายเช่น การสื่อข้อความและการสร้างความรู้ในการทำงานภายในองค์การ ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญ หรือมีน้ำหนักไม่เท่ากันในแต่ละสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ

---

[๓๒] โรบิน ชาร์ป, **คู่มือเบื้องต้นการสร้างเครือข่ายงานพัฒนา**, แปลโดยกวินชุติมา,(กรุงเทพมหานคร, คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา,๒๕๓๓),หน้า ๑๙.

[๓๓] ปรีดา เรืองวิชาธร,**งานพลังกลุ่ม และความสุข**, (กรุงเทพมหานคร:เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง,๒๕๔๗),หน้า ๑๕.

[๓๔] Badaracco,Joseph L., **Managing Alliances In Strategic Synergy** ,pp 193-208 Edited by
Andrew Campbell and Kathleen Sommers Luchs ,(London : ITP.1998),pp.193-184.

๑) ความชัดเจนในเป้าหมายของเครือข่าย

๒) แรงจูงใจที่จะสร้างและแบ่งปันความรู้ในการทำงาน

๓) การมีทรัพยากรต่างๆ อย่างเพียงพอรวมถึงการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ

๔) การมีผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย

๕) การทำงานเป็นทีมและการมีความผูกพันต่อความสำเร็จของเครือข่ายในทุกระดับขององค์กรที่เป็นเครือข่าย

๖) การสนับสนุนระหว่างกันรวมทั้ง ความพร้อมที่ล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จร่วมกัน

๗) ความไว้วางใจกัน

นอกจากนี้ ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์[๓๕] ได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานเครือข่ายไว้ว่าต้องให้ความสำคัญ ใน ๓ เรื่อง คือ

๑. การจัดการให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก

๒. การจัดการให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก

๓. การจัดการให้มีความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกอย่างไรก็ตาม การที่จะบ่งบอกว่าการบริหารจัด การของเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องพิจารณาถึงประเด็นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังขององค์กรสมาชิก ปัญหาในการทำงานเครือข่ายเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลของเครือข่ายเป็นต้น ดังนั้นคำถามที่น่าจะต้องถามในการบริหารจัดการเครือข่าย ได้แก่

๑) ปัญหาในการทำงานเครือข่ายมีอะไรบ้าง

๒) เกณฑ์อะไรที่จะนำใช้ในการวัดประสิทธิผลของเครือข่าย

๓) จะบริหารจัดการเครือข่ายอย่างไร บทบาทขององค์กรภาคี เครือข่ายควรมีอะไรบ้าง

๔) มีความแตกต่างกันอย่างไรระหว่างการบริหารเครือข่ายชนิดต่างๆ เช่น เครือข่ายตามกิจกรรม เครือข่ายตามพื้นที่หรือเครือข่ายที่มีแม่ข่าย และเครือข่ายที่ไม่มีแม่ข่าย

๕) องค์ประกอบความสำเร็จในการทำงานแบบเครือข่าย

ดังนั้น การบริหารจัดการเครือข่าย จะต้องมีความเข้าใจประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาในการทำงานเครือข่าย

ปัญหาในการทำงานลักษณะเครือข่ายสามารถแบ่งเป็น ๒ ระดับ[๓๖] ได้แก่

๑) ปัญหาการดำเนินงานภายใน ความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมในการทำงานระหว่างเครือข่าย ความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถระหว่างบุคคลที่มาร่วมเป็นเครือข่าย ปัญหาที่มักพบในการทำงานประการแรก ได้แก่ การแบ่งหน้าที่ในการทำงานเครือข่ายเนื่องจากสมาชิกทุกคนมีงานประจำอยู่ ไม่มีใครต้องพึ่งพิงเครือข่ายจึงทำให้เครือข่ายอาจไม่มีผลในการเคลื่อนไหวหรือทำกิจกรรมเท่าที่ควร ประการที่สอง เป็นปัญหาเรื่องความสามารถในการบริหาร

---

[๓๕] ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์, (๒๕๕๑), **การบริหารงานเครือข่าย**, แหล่งที่มา : 1http://www.cdd.go.th/chumchon/artical/network/netmangt.doc.,[20 ตุลาคม 2557].

[๓๖] ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์, (๒๕๕๑), **การบริหารงานเครือข่าย**, แหล่งที่มา : 1http://www.cdd.go.th/chumchon/artical/network/netmangt.doc.,[20 ตุลาคม 2557].

จัดการเครือข่ายโดยเฉพาะเรื่องการประสานงาน ส่วนปัญหาอื่นๆ เช่น การขาดทุนเพื่อการดำเนินกิจกรรม ไม่มีทุนสนับสนุน และขาดวิธีการประเมินผลเครือข่ายฯลฯ

๒) ปัญหาของเครือข่ายในภาพรวมปัญหาที่พบ ได้แก่ เครือข่ายมุ่งเน้นความสำเร็จมากเกินไปทำ ให้มองข้ามความสำคัญของการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันประการที่สอง เครือข่ายขาดความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ขาดความสามารถในการมองสภาพการณ์ทั้งในระดับลึกและระดับกว้าง และขาดการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประการที่สาม ขาดแนวร่วมในการทำงาน เนื่องจากเครือข่ายที่จะสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องมีแนวร่วมที่หลากหลายมิใช่เฉพาะองค์กรประเภทเดียวกันเท่านั้น แต่ต้องมีแนวร่วมในระดับกว้าง เช่นนักวิชาการและสื่อต่างๆ และประการที่สี่เครือข่ายขาดผู้นำที่มีความสามารถและมีวิสัยทัศน์ยิ่งไปกว่านั้นปัญหาของเครือข่ายที่ Starkey พบมีหลายประการดังนี้[๓๗]

๑) เครือข่ายที่ไม่มีทิศทางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนยากที่จะพัฒนากิจกรรมของเครือข่าย ให้ตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างต่อเนื่อง

๒) เครือข่ายที่มีสมาชิกหลากหลายประเภทหรือมีความแตกต่างมากระหว่างฐานะขนาดความเข้มแข็งและสถานภาพอื่นๆ ของสมาชิก หน่วยงานใหญ่มีทรัพยากรมากและสถาบัน ที่เจ้าหน้าที่มีการศึกษาสูง เชื่อมั่นในตัวเองมีแนวโน้ม ที่จะครอบงำองค์กรที่มีขนาดเล็กกว่า

๓) การรวมศูนย์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประสานงานของเครือข่าย เลขานุการ คณะทำงานและคณะกรรมการเริ่มควบคุมและดำเนินการเครือข่ายในนามของตนเองมากกว่าการประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับกิจกรรมของสมาชิก การตัดสินใจถูกรวมศูนย์และการติดต่อสื่อสารภายในเครือข่ายดำเนินการโดยเลขานุการ

๔) บ่อยครั้งที่เครือข่ายประสบปัญหาเนื่องจากการขาดเงินทุนสำหรับกิจกรรมและการประสานงานภายในเครือข่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อให้สมาชิกมาร่วมในกิจกรรมของเครือข่าย ส่วนเครือข่ายที่มีทุนก็มักเกิดความเครียดเนื่องจากปัญหาในการจัดการและจัดสรรค่าใช้จ่ายให้กับสมาชิกให้ทั่วถึง

๕) เนื่องจากภายในเครือข่ายข้อมูลข่าวสารจะแพร่กระจายไประหว่างคนหนึ่งไปให้กับคนอื่นๆ ได้เสรีทำให้อาจมีการส่งข่าวสารข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เครือข่ายต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้คนซักถาม หรือวิพากษ์วิจารณ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารภายในเครือข่ายได้

๖) เครือข่ายสามารถถูกกระทบจากการแข่งขันของเครือข่าย หรือองค์กรอื่นที่มีงานคาบเกี่ยวกันซึ่งอาจนำไปสู่การร่วมมือกัน แต่ก็อาจนำไปสู่การแข่งขันเพื่อให้ได้รับการยอมรับการสนับสนุนทรัพยากรและการเพิ่มจำนวนสมาชิกได้เช่นกัน แหล่งทุนสามารถใช้จำนวนเครือข่ายที่มีให้เลือกเป็นข้ออ้างที่จะไม่ให้ทุนสนับสนุนกิจกรรมของเครือข่ายที่คล้ายคลึงกัน

๗) การแข่งขันระหว่างเครือข่ายที่มีขอบเขตการดำเนินงานเหลื่อมซ้อนกันอาจนำไปสู่ความร่วมมือกันและการช่วงชิงเพื่อให้ได้รับการยอมรับการสนับสนุน และการเข้าเป็นสมาชิกได้ในขณะเดียวกัน ทั้งนี้พบว่า การแข่งขันเป็นตัวการสำคัญ ในการทำลายเครือข่าย

---

[๓๗] Starkey, Paul,**Networking for Development**, IFRTD (The International Forum for Rural Transport and Development,1997),p.19.

๘) การติดตามและประเมินผลเครือข่ายมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากธรรมชาติของเครือข่ายคือความไม่เป็นระบบ และมีโครงสร้างหลวมที่มุ่งเน้นความก้าวหน้าในอนาคตไม่ใช่ประสบการณ์ในอดีต นอกจากนี้ยังพบว่าเป็นการยากที่จะนิยามตัวชี้วัดความสำเร็จของเครือข่าย และคุณลักษณะของผลและประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายให้มีความเที่ยง

๙) เครือข่ายระดับชาติและเครือข่ายระหว่างประเทศหลายแห่งพบปัญหาอุปสรรคทางการเมืองทำให้มีสภาพที่ไม่มั่นคงและถูกควบคุมอย่างเข้มงวดโดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนข่าวสารและการวิจารณ์รัฐบาล

๒. การประเมินประสิทธิผลของเครือข่าย

ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นในการประเมินประสิทธิผลของระบบใดๆ ก็คือ จะประเมินตรงจุดใด ประเด็นใดที่ควรเป็นประเด็นหลักในการประเมิน แนวคิดหนึ่งที่น่าจะใช้ในการประเมิน คือแนวคิดของ Daft[๓๘] ซึ่งใช้ทฤษฎีในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรทั้ง ๔ ทฤษฎี คือ

๑) Goal Model ประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากระดับของการบรรลุเป้าหมาย

๒) System-Resource Model ประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น

๓) Internal Process Model ประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากกระบวนการในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และเป็นการสื่อสารแบบสองทางการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้แก่ฝ่ายที่มีข้อมูลสำคัญต่อการตัดสินใจในประเด็นนั้นๆ บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและปรึกษาหารือกัน โดยสม่ำเสมอฯลฯ

๔) Strategic Constituencies Model ประเมินประสิทธิผลจากความพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ

การประสานงานของเครือข่าย

เป็นที่ยอมรับกันว่าไม่มีทฤษฎีการบริหารใดที่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์เพราะว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ หลักการสำคัญในการบริหารคือ การเข้าใจเรื่องเป้าหมายขององค์กร โครงสร้าง กระบวนการทำงาน รวมถึงการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจภาวะผู้นำ ความเข้าใจกระบวนการการบริหาร สิ่งเหล่านี้การบริหารจัดการเครือข่ายต้องมีความเข้าใจโดยเฉพาะประเด็นของการประสานงาน และหลักในการทำงานเป็นเครือข่าย ในประเด็นของการประสานงานนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่เช่นนี้จำเป็นต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติขององค์กรที่ทำหน้าที่ประสานและองค์กรเครือข่ายที่เป็นสมาชิกด้วยบทบาทหน้าที่ขององค์กรเครือข่าย

๑) ร่วมปรึกษาหารือและมีกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย

๒) สนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรสมาชิก

๓) มีพันธกรณีร่วมกับ เครือข่ายพร้อมที่จะสละประโยชน์บางประการเพื่อส่วนร่วม

๔) ดำเนินกิจกรรมตามแนวทางที่ได้ร่วมกันวางไว้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเครือข่าย

๕) ให้ข่าวสาร ความรู้ ประสานงาน และประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีแนวร่วมกับ เครือข่ายมากยิ่งขึ้น

---

[๓๘] Daft ,Richard L., **Organization Theory**, (California : Free Press,1998),p.15.

๖) จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และระดมสมองเพื่อพัฒนางานของเครือข่าย

๗) ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาภารกิจของเครือข่าย

๘) ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะต่อเครือข่ายและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่เครือข่ายกำหนดไว้

บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติขององค์กรประสานงาน

๑) แจกจ่ายข่าวสารข้อมูลอย่างสม่ำเสมอต่อเครือข่ายโดยอาจทำในรูปจดหมายข่าว

๒) เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลสู่สาธารณะซึ่งอาจทำในรูปการจัดประชุมจัดกิจกรรม

๓) เป็นผู้สรรหากลุ่มสนใจที่อาจเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายโดยชักชวนให้กลุ่มเหล่านั้นเข้าร่วมด้วย

๔) เป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายนอกและสมาชิกเครือข่าย

๕) สนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรสมาชิกเครือข่าย

๖) จัดหาทุนสำหรับเครือข่ายรวมทั้งช่วยหาทุนทำกิจกรรมสำหรับองค์กรสมาชิก

๗) ริเริ่มและจัดกิจกรรมหลักสำหรับเครือข่าย

การประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) มีการสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) หมายถึงการสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ผู้สามารถโต้ตอบกันได้อย่างมีอิสระ

๒) บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบสมานฉันท์ (Harmony) ทำงานกันแบบพี่น้องรู้จักวิธีการและมารยาทในการอยู่รวมกัน รู้จักให้เกียรติและเคารพซึ่งกัน และกันต้องมีศรัทธาและความเชื่อมั่นในความดีของกันและกันระดับหนึ่ง รวมทั้งต้องมีกิจกรรมที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอันเป็นเงื่อนไขของการสร้างความสมานฉันท์

๓) การทำงานสอดคล้องกัน (Synchronize) หมายถึง ผสมผสานกันได้ การทำงานจะสอดคล้องกันได้ต้องมีความสมานฉันท์ขณะเดียวกันต้องรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง และผู้ที่ตนทำงานด้วย รู้จักกันนำจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาสร้างเสริมการทำงานของเครือข่าย

๔) เป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา (Reaching the Goals with the Time Limitation) เหตุผลหนึ่งที่นำไปสู่การสร้างเครือข่าย คือความจำเป็นด้านประสิทธิภาพ เช่นความรวดเร็วทันเวลาและประหยัดค่าใช้จ่าย

วิธีการธำรงรักษาเครือข่าย

เครือข่ายจำเป็นต้องมีความยั่งยืนหรือไม่จุดประสงค์ของการจัดตั้ง เครือข่ายก็เพื่อดำเนินกิจกรรม เมื่อกิจกรรมลุล่วงเครือข่ายก็น่าจะสลายตัวไป ในทางปฏิบัติมีทั้งเครือข่ายที่สลายตัวไปเมื่องานสำเร็จและเครือข่ายที่สลายตัวไปเพราะเป็นเครือข่ายที่ไม่มีกิจกรรม จึงไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การมองความยั่งยืนของเครือข่ายจึงน่าที่จะมองความสามารถในการขยายเครือข่ายเพื่อสร้างแนวร่วมในการทำงานรวมทั้ง การขยายกิจกรรม ขยายพื้นที่การทำงานอย่างไรก็ตามการธำรงรักษาเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องโดยยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการรักษาเครือข่าย ได้แก่

๑) ติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอย่างต่อเนื่อง เช่น ผ่านทางจดหมายข่าวหรือการจัดประชุมประจำปีหรือจัด เวทีสัญจร เป็นต้น

๒) ให้ความสำคัญกับเครือข่าย

๓) ส่งเสริมให้สมาชิกมีกิจกรรมเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กัน อย่างต่อเนื่อง

๔) กระตุ้นให้สมาชิกตื่นตัวและสนใจในการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

๕) การเปลี่ยนแปลงผู้นำอาจเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการรักษาเครือข่ายไว้

๖) อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ แก่สมาชิก

๗) การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ของการสร้างเครือข่าย

ในความเป็นจริง หน่วยงานด้านการพัฒนาทางสังคม ไม่ว่า จะเป็นหน่วยงานพัฒนาภาครัฐต่างหน่วยต่างทำงานกัน ไปไม่เคยเกี่ยวข้องกับ หน่วยงานที่ทำงานคล้ายคลึงกัน ยุ่งอยู่กับการแก้ปัญหาวันต่อวัน เพื่อให้หน่วยงานของตนอยู่รอด มีการทางานซ้ำซ้อนในพื้นที่เดียวกันการทำงานใช้กรอบความคิดหรือหลักการเฉพาะที่เคยใช้อย่างใดอย่างหนึ่งพัฒนาในสาขาแคบๆ และเป็นไปตามนโยบายขององค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ ย่อมต้องการเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งอาจเป็นปัจจัยนำเข้า อันได้แก่เทคโนโลยี การฝึกอบรม แนวคิดในการวิจัย ข้อเสนอโครงการหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แม้กระทั่งกิจกรรมการพัฒนาบุคคลหรือองค์กรก็จะใช้สิ่งต่างๆ ที่พอจะหาได้ใกล้มือและอาจมีการออกแบบใหม่หรือสร้างขึ้นใหม่ถ้าจำเป็น ซึ่งต้องการเวลา วิสัยทัศน์ ประสบการณ์ หรือสิ่งเอื้ออำนวยอื่นๆ ที่จะทำให้สามารถพิจารณาได้ว่า จำเป็นต้องใช้เครื่องมือนั้นจริงๆ หรือไม่ มีเครื่องมืออื่นที่พอจะหาได้ และสามารถจะนำมาใช้ในท้องถิ่นหนึ่งในเวลาที่กำหนดได้อย่างไร เครือข่ายสามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับ บุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตนและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันดังนั้นการสร้างเครือข่ายสามารถอำนวยประโยชน์ให้แก่องค์กร/หน่วยงานต่างๆ ดังนี้

๑) เป็นเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ ให้ความช่วยเหลือช่วยแก้ปัญหาช่วยสนับสนุน และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

๒) สร้างการทำงานเป็นทีม สามารถระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ได้อย่างหลากหลายก่อให้เกิดพหุปัญญา ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จที่ดี

๓) เป็นฐานสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาประเทศ ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่สนใจ

๔) สามารถทำการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานได้อย่างทั่วถึง

๕) เป็นพลังในการต่อรองเพื่อสิ่งที่ถูกต้องเกิดพลังที่เข้มแข็งในการดำเนินงานผลักดันเรื่องที่เครือข่ายสนใจให้ประสบผลสำเร็จ

๖) ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๒.๔ ปัจจัยความสำเร็จการดำเนินงานของเครือข่าย

ธนา ประมุขกูล กล่าวว่า ความสำเร็จของเครือข่ายจะต้องประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้[๓๙]

๑) ความเข้าใจ เครือข่ายที่ตั้งขึ้น และล้มไปอย่างรวดเร็วในเวลาต่อมา มีสาเหตุสำคัญประการแรกมาจากการที่เครือข่ายไม่สามารถสร้างความเข้าใจให้ตรงกันได้ระหว่างมวลสมาชิกโดยอาจเป็นความไม่เข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ตั้งแต่เริ่มต้นหรือเป็นความไม่เข้าใจในบทบาทของสมาชิกที่ตนเองเป็นอยู่นั้นว่ามีบทบาทอย่างไร เป็นบทบาทหลักหรือบทบาทสนับสนุนดังนั้น เมื่อเครือข่ายที่ตั้งขึ้นได้ดำเนินการไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง สมาชิกที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ก็อาจถอนตัวออกไป ด้วยเห็นว่าเครือข่ายไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองหรือสำหรับสมาชิกที่ไม่เข้าใจบทบาทของแต่ละส่วนก็อาจเกิดเป็นความสับสนว่า กิจกรรมแต่ละกิจกรรม ใครควรเป็นแกนหลัก และใครควรเป็นผู้สนับสนุน เช่น หน่วยงานภาครัฐก็ไปทำบทบาทการเป็นแกนหลัก(แทนที่จะเป็นบทบาทของกลุ่มคน ชุมชนเจ้าของพื้นที่) ในขณะที่ผู้ที่เป็นแกนหลักเองก็อาจจะยังเคยชินกับรูปแบบเดิมของการเป็น “ผู้ร่วมกิจกรรม” ที่รอคอยการนำจากภายนอก

๒) ความเป็นประชาธิปไตย การที่สมาชิกทุกคนในเครือข่ายมีอิสระทางความคิดสิ่งที่ตามมาก็คือความหลากหลายที่มีทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ของความคิดที่แสดงออกมา ดังนั้นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ความแตกต่างเหล่านี้อยู่ด้วยกันได้อย่างราบรื่นคือ การให้เกียรติ ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งเท่ากับเป็น การเปิดโอกาสให้สมาชิกทั้งหลายได้เห็นทางเลือกอื่นๆที่นอกเหนือไปจากที่ตนคิดเห็นตามประสบการณ์ที่จำกัด ของแต่ละบุคคลและเมื่อได้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางความคิดระหว่างกันแล้วจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละทางเลือกจะได้รับการวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อให้ได้ข้อ สรุปที่เป็นผลจากการหลอมรวมของทุกความคิดมาเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดบนพื้นฐานการยอมรับของสมาชิกโดยรวม

๓) ความจริงใจ เนื่องจากการทำงานในเครือข่าย เน้น การประสานงานในแนวราบ ไม่เน้นการบังคับสั่งการ ดังนั้นผู้ที่เป็นสมาชิกจึงต้องเข้า มาด้วยความสมัครใจและมีความจริงใจในการทำงานร่วมกันโดยเห็นประโยชน์ร่วมตามที่เครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ซึ่งบางครั้งประโยชน์ร่วมที่จะเกิดขึ้นได้นั้น อาจหมายถึงผลรวมของการเสียสละที่มาจากสมาชิกแต่ละส่วนนั่นเอง

๔) การจัดการ ไม่ว่าในเครือข่ายใหญ่หรือเล็ก สมาชิกมากหรือน้อย การจัดการยังคงเป็นหนึ่งในปัจจัย สำคัญประการหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรเสมอและสำหรับการจัดการเครือข่ายที่มีพื้นฐานสมาชิกหลากหลายมารวมกัน โดยอิสระโดยไม่ถือการสั่งการเป็นกลไกหลักนั้นการจัดการจะมีความสำคัญยิ่งขึ้นไปอีก ความยืดหยุ่นในการจัดการให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งในการจัดการเครือข่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวการณ์ที่เครือข่ายต้องติดต่อประสานงานกับกลุ่มองค์กรภายนอกอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือจากการจัดการของเครือข่าย

๕) การสื่อสาร การสื่อสารคือ ตัวกลางที่ทำให้เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อถึงกันได้โดยเป็นที่ทราบกัน เป็นอย่างดีว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิผลไม่ควรจะเป็นแบบทางเดียว เพราะนั่นคือระบบสั่งการ การสื่อสารที่มีประสิทธิผลในเครือข่ายจะต้องมีลักษณะหลากหลายช่องทาง เชื่อมโยง

---

[๓๙] ธนา ประมุขกุล, **เครือข่าย**, วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๓ กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๔๔.

ระหว่างสมาชิกกันเองได้โดยอิสระ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันให้มากที่สุด แม้ว่าเครือข่ายจะมีระบบการสื่อสารหลัก ผ่านทางผู้ประสานงานอยู่ก็ตาม แต่ไม่ควรกำหนดเป็นระบบการสื่อสารที่ตายตัวว่าต้องผ่านเป็นขั้นเป็นตอนตามนั้น เพราะการกำหนดเช่นนี้อาจทำ ให้เครือข่ายต้องเข้าไปติดอยู่ในระบบที่มากขั้นตอนที่สร้างขึ้นมาเองอีก ทั้ง ๆ ที่เครือข่ายก็พยายามจะหลีกตัวเองออกมาจากกรอบที่เป็นปัญหาของระบบอยู่แล้วนอกจากนี้ ยังมีปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ได้แก่

๑) สัมพันธภาพ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพจึงเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้นต่อการนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง ถ้าหากสมาชิกมีความเข้าใจและจริงใจในการเข้ามาร่วมเครือข่ายแล้ว สิ่งที่จะได้ตามมาคือ ความเชื่อมั่นวางใจในเครือข่ายซึ่งจะเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ดีในหมู่สมาชิก การมีสัมพันธภาพที่ดีนี้ไม่เฉพาะว่าต้องเป็นไปในลักษณะที่ใกล้ชิดกันเท่านั้นจึงเรียกว่าสัมพันธภาพที่ดี เพราะเครือข่ายที่สมาชิกอยู่ห่างไกลกัน ตามสภาพทางภูมิศาสตร์ และการสื่อสารยังไม่สมบูรณ์พร้อม สมาชิกก็อาจจะไม่สามารถสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ เหมือนกับเครือข่ายที่สมาชิกอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เช่น ที่อยู่ในตำบล หรือในจังหวัดเดียวกัน แต่เครือข่ายที่มีข้อจำกัดดังกล่าวก็ยังคงสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีได้ในลักษณะของความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีความอะลุ่มอล่วย ยืดหยุ่น ในความสัมพันธ์ของสมาชิกที่เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มที่มีความเข้าใจและความจริงใจเป็นพื้นฐาน

๒) ความชัดเจนของเป้าหมาย การมีเป้าหมายที่ชัดเจนของเครือข่ายสะท้อนให้เห็นความเป็นเอกภาพทางความคิดเห็นในเครือข่ายเป็นเบื้องต้น ก่อนที่จะนำไปสู่เอกภาพในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย ดังนั้นความชัดเจนของเป้าหมายซึ่งมาจากความคิดเห็นของมวลหมู่สมาชิก จึงสะท้อนถึงความเข้มแข็ง ของเครือข่ายไปด้วย นอกจากนี้การมีเป้าหมายที่เครือข่ายต้องการบรรลุชัดเจนก็จะเป็นเสมือนเข็มทิศนำทางให้สมาชิกในเครือข่ายได้เข้าใจตรงกันและเดินไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่หลงใช้เวลา และทรัพยากรกับภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย

๓) กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ เครือข่ายต้องมีความเป็นประชาธิปไตยซึ่งจะแสดงออกให้ปรากฏได้อย่างชัดเจนในวาระที่จะต้องเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจหากเครือข่ายได้ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นและให้สิทธิในการตัดสินใจแก่สมาชิกอย่างเป็นอิสระเต็มที่แล้วย่อมบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการเป็นเครือข่ายในกระบวนการที่ต่างไปจากองค์กรที่มีการฝากอำนาจสิทธิขาดในการคิดและตัดสินใจไว้กับบุคคลเพียงคนเดียวหรือกับกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่งที่มิได้แสดงถึงโอกาสและสิทธิของสมาชิกทั้งหมด ผลจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจนี้จะยังเป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ของหมู่สมาชิกที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการระดมสรรพกำลัง เมื่อเครือข่ายมีความต้องการ

๔) ลักษณะกิจกรรมและความต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมที่ระบุว่าเป็นกิจกรรมเครือข่ายโดยที่มีหน่วยงานเจ้า ภาพเป็นผู้จัดให้ภาคีสมาชิกได้มาพบปะกันอยู่ในหลายๆ เวที ซึ่งอาจเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างเครือข่าย แต่หลังจากนั้น เครือข่ายที่จะมีความเข้มแข็งอยู่ได้ด้วยตนเองจะต้องพยายามพัฒนาไปสู่การคิดและดำเนินกิจกรรมด้วยเครือข่ายเองเป็นหลัก โดยไม่ต้องรอว่าจะมีผู้มาจัดการให้จึงจะเกิดกิจกรรมของเครือข่ายได้ ซึ่งเป็นลักษณะของการพึ่งพิงภายนอกที่ไม่ใช่การอยู่ได้ด้วยตนเอง

นอกจากนี้ ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายเข้มแข็งด้วยเช่นกัน

๕) แหล่งของทรัพยากร/ศักยภาพ ตราบใดที่เครือข่ายยังต้องรอคอยผู้รู้และพึ่งพิงทรัพยากรจากภายนอก ตราบนั้น เครือข่ายก็จะไม่ได้ชื่อว่าอยู่ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาและดึงทรัพยากร/ศักยภาพที่มีอยู่ภายใต้เครือข่ายมาใช้ได้มากเพียงไร ความเข้มแข็งของเครือข่ายก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น เพราะการกระทำ เช่นนี้นอกจากแสดงถึงการพึ่งพาตนเองได้แล้วจะยังเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับ สิ่งที่สมาชิกเป็นและที่เครือข่ายมีอยู่อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามควรเข้าใจตรงกันว่าการแสวงหาทรัพยากร/ศักยภาพจากภายในนี้ ไม่ได้หมายความว่าเครือข่ายจะปฏิเสธการสนับสนุนจากภายนอกโดยสิ้นเชิง เพียงแต่ให้สมาชิกทุกคนตระหนักว่า เครือข่ายต้องมุ่งพึ่งพาตนเอง ก่อนนึกถึงการช่วยเหลือจากภายนอก

๖) การเรียนรู้ และนวัตกรรม แม้ว่าจำนวนของสมาชิกในเครือข่ายจะทำให้เห็นภาพของขนาดเครือข่ายในเชิงปริมาณ แต่ความเข้มแข็งของเครือข่ายต้องดูที่คุณภาพประกอบและเป็นคุณภาพที่มีความหมายมากกว่าเป็นเพียงการบวกรวมเชิงปริมาณนั่น หมายถึงว่าความหลากหลายที่มารวมกันของสมาชิก ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่สามารถนำไปสู่การพัฒนา จนเกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรมตามมาคุณภาพใหม่ที่เกิดขึ้นนี้ จึงอาจเป็นสิ่งที่เหล่าสมาชิกเกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้นในตนเอง อันเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มหรืออาจเป็นผลปรากฏรูปธรรมในกิจกรรมที่มีพัฒนาการไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงการเป็นนวัตกรรมต้นแบบให้กับผู้อื่นต่อไปดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ความร่วมมือขององค์กรสมาชิก/สมาชิก การมีคณะกรรมการที่เต็มใจเข้ามาทำงาน องค์กรสมาชิกมีความผูกพันกัน ทำงานด้วยใจ มีความเอื้ออาทรเป็นการทำงานแบบเพื่อนไม่ใช่การบังคับบัญชา

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ จากนักวิชาการหลากหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ หรืออำนวยการ การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี นักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึง “ความหมายของการบริหาร” ไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์[๔๐]

---

[๔๐] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือการจัดการกิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์การต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ ด้วยดีมีประสิทธิภาพ[๔๑]

วิโรจน์ สารรัตนะ[๔๒] กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม

ธนจรส พูนสิทธิ์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น[๔๓]

ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๔๔]

พิทยา บวรวัฒนา ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้[๔๕]

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น[๔๖]

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการหรือการควบคุมกิจการต่างๆ ของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การ

---

[๔๑] พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **การบริหารวัด**, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖.

[๔๒] วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทาง การศึกษา**,(กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

[๔๓] ธนจรส พูนสิทธิ์, **การจัดการองค์การและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑),หน้า ๒๐.

[๔๔] ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

[๔๕] พิทยา บวรวัฒนา, **การบริหารเชิงบูรณาการ,** (นนทบุรี : สานักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

[๔๖] ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย รามคำแหง , ๒๕๓๗), หน้า๙.

บริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้าง การบริหารกิจการอุตสาหกรรม และอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันในปัจจุบันว่า รัฐประศาสนศาสตร์[๔๗]

มัลลิกา ต้นสอน ได้กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ[๔๘]

วัชรี บูรณสิงห์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ[๔๙]

๑) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชา

๒) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓) ทางการปฏิบัติ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ไซมอน (Simon) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน[๕๐]

ดอน (Don) ได้กล่าวว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น[๕๑]

แชปแมน (Chapman) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ การแนะแนว และการกระตุ้นความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจการสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ[๕๒]

---

[๔๗] ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

[๔๘] มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่,** (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

[๔๙] วัชรี บูรณสิงห์, **การบริหารหลักสูตร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

[๕๐] Simon A Herbert, **Public Administration**, (New York : Alfrcod A Kuopf, 1966), p. 3.

[๕๑] Don Hellriegel, **Management**, 3rd ed, (Addison : Wesley Publishing Company.lmc., 1982), p.6.

[๕๒] Chapman,**Supervisor Survival Kit**, 2nded,(California : Science Research Associates lnc.,1995), p.3.

ฮิทชิสัน (Hutchinson)[๕๓] กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่มีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสม และต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า และผู้ประสานงาน ให้การทำงานนั้นได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้

๒.๓.๒ สาระสำคัญของการบริหารจัดการ

นักวิชาการได้กล่าวถึง “สาระสำคัญของการบริหาร” ไว้ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ ได้แยกสาระสำคัญของการบริหารจัดการ ออกเป็น ๕ ลักษณะ ได้แก่[๕๔]

๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน

การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น การทำงานกับคนและโดยอาศัยคนนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือ ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ หรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ ดังนี้

๑.๑) มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี

๑.๒) มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี

๑.๓) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์

๑.๔) มีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้น จะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

๒.๑) เป้าหมายต้องสูงและสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทาย และไม่มีคุณค่า

๒.๒) การจะได้ถึงเป้าหมาย จะต้องมีระบบงานที่ดี และจะต้องมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ

๓) การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

คำว่า ประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานให้บรรลุสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การ

---

[๕๓] Hutchinson, Jonh G., **Organization : Theory and Classical Concepts**, (New York : McGraw-Hill, 1967), p. 12.

[๕๔] เสนาะ ติเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓),หน้า๑ - ๓.

ทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุตามที่ต้องการและใช้ทรัพยากรต่ำสุด จึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปว่าเราอาศัยอยู่บนโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนักอยู่สองข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้ว ทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถคืนกลับมาได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์ เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนในการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม ที่สำคัญมี ๔ อย่าง คือ

๕.๑) โลกที่ไร้พรมแดน กล่าวง่ายๆ ว่า ปัจจุบันโลกดูจะเล็กลงไปและไม่มีพรมแดนประเทศขีดกั้นไว้ในเรื่องการขนส่ง การสื่อสาร ดนตรี เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ข่าวสารข้อมูล การใช้ชีวิต รสนิยม และการบริโภค เป็นต้น บริษัทต่างๆ จึงทำธุรกิจได้ทั่วโลกโดยมีการกีดกั้นน้อยลง คนสามารถไปมาหาสู่กันโดยไร้พรมแดน มีคนต่างเชื้อชาติทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องบริหารงานในลักษณะผู้บริหารข้ามวัฒนธรรม มีการทำงานเป็นทีม หรือบริหารงานโดยความร่วมมือกันมากขึ้น

๕.๒) การบริหารคุณภาพ ผู้บริหารจะบริหารโดยเน้นคุณภาพของสินค้าเป็นสำคัญ ผู้บริหารคุณภาพที่เคยตรวจสอบสินค้าในตอนท้ายกระบวนการผลิตหรือเมื่อสินค้าทำเสร็จแล้วก็เปลี่ยนไปเป็นการตรวจสอบคุณภาพสินค้าระหว่างกระบวนการผลิต หรือเมื่อสินค้ายังผลิตไม่เสร็จเพื่อปรับเครื่องจักรไม่ให้เกิดความสูญเสียขึ้น การบริหารที่เคยแก้ไขสาเหตุที่ทำให้สินค้าไม่ได้คุณภาพก็เปลี่ยนเป็นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่บุคลากร กระบวนการผลิตและตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการปรับปรุงคุณภาพนี้เรียกว่า การบริหารคุณภาพโดยรวม

๕.๓) การทำลายสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมนุษย์เผชิญกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นพิษ อันเกิดจากการทำลายน้ำ อากาศ โลกร้อนขึ้น การเสื่อมสลายของโอโซน สิ่งแวดล้อมเป็นพิษปนเปื้อนอยู่ในอาหาร อากาศ และมลภาวะในอากาศน้ำและในดิน เป็นต้น ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง หรือนักบริหารก็ตาม จะต้องนำเอาการทำลายสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ มารวมไว้ในการบริหารงานที่จะป้องกันหรือยุติการทำลายสิ่งแวดล้อม

๕.๔) การตื่นตัวทางด้านศีลธรรมและจรรยา ในปัจจุบันผู้บริหารจะถูกกดดันให้บริหารงานที่มีศีลธรรมและจรรยาบรรณมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ทั้งนี้เพราะสาเหตุการได้รับอันตรายจากการบริโภคสินค้า การโฆษณาสินค้าที่ขาดความรับผิดชอบ การกำหนดราคาสินค้าที่เอาเปรียบผู้บริโภค การกีดกันสินค้าหรือบริการของคู่แข่งขัน การใช้ข้อมูลภายในสร้างความได้เปรียบทางการค้าและการบริหารงานที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม เป็นต้น

สรุปได้ว่า สาระสำคัญของการบริหารจัดการ ล้วนเป็นกระบวนการที่มุ่งให้งานบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของคน ให้บรรลุสำเร็จตามที่กำหนด และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด อีกทั้ง ต้องคำนึงถึง ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม มลพิษที่เกิดขึ้น เช่น อากาศเสีย น้ำเสีย เป็นต้น รวมถึงต้องเป็นกระบวนการที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมและกฎหมายด้วย

๒.๓.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน(Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามา ซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น[๕๕]

สมยศ นาวีการ[๕๖] ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา(case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ

สุพิณ เกชาคุปต์[๕๗] ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆขององค์การใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง

---

[๕๕] สมคิด บางโม, **การบริหาร,** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๕๒ -๕๓.

[๕๖] สมยศ นาวีการ, **การบริหารตามสถานการณ์,** (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

[๕๗] สุพิณ เกชาคุปต์,**การจัดการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,๒๕๔๔),หน้า ๙๒-๙๓.

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นแนวคิดที่เป็นกระบวนการซึ่งต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ๑. การมีส่วนร่วม ๒. การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ๓. มีกลยุทธ์ร่วมกันในการดำเนินการ

๒.๓.๔ ทฤษฎีการบริหาร

๑). ทฤษฎีการบริหารของ ลูเธอร์ กูลิค และลินดัล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndal Urwick)[๕๘]

ลูเธอร์ กูลิค และลินดัล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndal Urwick**)** เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหาร ได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ ๗ ประการ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ หรือเรียกสั้น ๆว่า **“POSDCoRB”** ประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) การวางแผน (Planning) คือ หน้าที่หรือบทบาท ในการกำหนดการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่า จะทำอะไร จะทำอย่างไร จะทำเมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ จะใช้งบประมาณเท่าไร

(๒) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างองค์การที่เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดภารกิจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดขนาดของการควบคุม การจัดตั้งหน่วยงานหลัก (Line) และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff)

(๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสั่งการ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น ลดขั้น การโยกย้าย และ การให้พ้นจากงาน

(๔) การสั่งการ (Directing) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงานหรือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะสั่งการด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

(๕) การประสานงาน (Coordinating) คือ หน้าที่ในการประสานกับหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การให้ทำงานสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งการประสานงานนั้นอาจทำได้โดยการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงาน การจัดโครงสร้างองค์การให้มีความชัดเจน การใช้วิธีการงบประมาณ เป็นต้น

(๖) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) คือ การรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้ทุกฝ่ายได้ทราบ เพื่อประโยชน์ในการติดตามการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

(๗) การบริหารงบประมาณ (Budgeting) คือ หน้าที่ในการจัดสรร การวางแผนงบประมาณให้กับองค์การ และหน่วยย่อยต่าง ๆ ให้มีงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน

---

[๕๘] Luther, Gulick., and Lyndall Urwick, Papers on the Science of administration,(New York : Institute of Public Administration Columbia University,1936).

สรุปได้ว่า POSDCoRB ใช้เป็นเครื่องมือบริหารงานครบวงจรของฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อบริหารองค์กรอย่างมีระบบ โดยเริ่มจาก การวางแผน ตั้งเค้าโครงเป้าหมายที่จะทำ, จัดโครงสร้างองค์กร, จัดคนเข้าตามโครงสร้าง, อำนวยการ สั่งการ ตามลำดับชั้น ให้งานเดินไปสู่เป้าหมายจากนั้นจะต้องมีการประสานงานระหว่างฝ่าย แผนกต่างๆ ให้มีความต่อเนื่องกัน โดยมีการรายงานเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และสุดท้ายมีงบประมาณไว้คอยควบคุมทางการเงินให้เป็นไปตามเป้าหมาย POSDCoRB ใช้บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ ตามความถนัด โดยแบ่งงานให้เป็นตามกระบวนการ วัตถุประสงค์ และหน่วยงานที่จะต้องจัดองค์กร โดยรูปแบบจะเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด มีสายการบังคับที่ชัดเจน โดยมีกรอบงบประมาณเป็นตัวควบคุม

๒) หลัก POSDC ของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)[๕๙]

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี 5 ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planningหมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffingหมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controllingหมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้รวบรวมและสรุปทฤษฎีการบริหารจัดการ ที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ ปี ค.ศ.๑๙๕๐ จนถึงปัจจุบันว่า มีทั้งสิ้น ๒๕ ทฤษฎี[๖๐] ได้แก่

๑) แขนงการตัดสินใจ (Decision) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๕๙ ถึงปัจจุบัน เป็นเทคนิคช่วยในการตัดสินใจภายใต้สภาพความเสี่ยง โดยคำนึงถึงคุณค่าและผลประโยชน์หรือขาดทุนที่คาดไว้ในแต่ละทางเลือก ทั้งนี้เป็นโมเดลที่ใช้ในภาพ โดยแสดงถึงโครงสร้างของลำดับทางการเลือกการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและแสดงผลตอบแทนที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณี รวมทั้งความน่าจะเป็นที่เกี่ยวข้องกันในแต่ละสถานการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคต

---

[๕๙] พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๔๙),หน้า ๓ - ๕.

[๖๐] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ** ,(กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๕.

๒) ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๖๔-๑๙๗๘ เป็นโมเดลทฤษฎี โดยมุ่งความสำคัญที่การผลิตและคน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เทคนิคนี้ใช้พัฒนาองค์การ ซึ่งใช้ประเมินรูปแบบการจัดการของผู้นำโดยผ่านการใช้ตารางเป็นตัวแทนพิจารณา

๓) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Satisfiers & Dissatisfies) ใช้ในปี ค.ศ. ๑๙๕๙ ถึงปัจจุบัน มี ๒ ปัจจัย คือ

๓.๑) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

๓.๒) ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัย ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุด แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

๔) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ใช้ในปี ค.ศ. ๑๙๖๐ ถึงปัจจุบัน

๔.๑) ทฤษฎี X เป็นทัศนะที่มีข้อสมมติในการบริหารว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ไม่ชอบทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และพอใจที่ถูกนำแทนที่จะเป็นผู้นำ

๔.๒) ทฤษฎี Y เป็นทัศนะที่มีข้อสมมติในการบริหารว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ เต็มใจที่จะทำงาน มีความรับผิดชอบ สามารถบังคับบัญชา ควบคุม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ด้วยตัวเอง

๕) การระดมสมอง (Brainstorming) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๕๙ ถึงปัจจุบัน เป็นกระบวนการ ที่ให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดในช่วงที่มีการอภิปรายกลุ่มโดยเสรี โดยใช้เทคนิคกระตุ้นความคิดริเริ่มและจินตนาการของบุคคลให้ผู้มีส่วนร่วมเสนอแนะนวัตกรรมและความคิดเห็นอย่างเสรี

๖) การฝึกอบรมแบบไวต่อความรู้สึก (Training Group) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๖๙ - ๑๙๘๓ เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มทักษะด้านความคิดของผู้เข้าฝึกอบรมทางด้านพฤติกรรมของตนเอง และพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

๗) การรวมตัวระหว่างธุรกิจ (Conglomeration) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๖๔ ถึงปัจจุบัน เป็นการรวมตัวระหว่างหลายธุรกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกัน การรวมตัวระหว่างธุรกิจนี้มีได้ใน ๒ กรณี คือ

๗.๑) การขยายตัวไปยังธุรกิจอื่น เป็นกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อเพิ่มธุรกิจใหม่ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อนำไปขายในตลาดใหม่และใช้ในเทคโนโลยีใหม่ โดยผลิตภัณฑ์ใหม่จะไม่มีความเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์เดิมและตลาดเดิม

๗.๒) การขยายธุรกิจโดยการควบกิจการ เป็นการรวมกิจการตั้งแต่สองกิจการขึ้นไปเป็นกิจการเดียวกัน โดยใช้ชื่อของกิจการที่รับโอน

๘) การบริหารจัดการโดยวัตถุประสงค์ (MBO) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๖๓ - ๑๙๖๗ เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์โดยผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือเป็นขั้นตอนในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น

๙) การกระจายธุรกิจ (Diversification) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๕๙ ถึงปัจจุบัน เป็นกลยุทธ์ระดับบริษัท ซึ่งผู้จัดการพยายามที่จะใช้ทรัพยากรขององค์การให้ดียิ่งขึ้น โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และตลาดใหม่

๑๐) ทฤษฎี Z (Theory Z) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๘๗ ถึงปัจจุบัน เป็นทฤษฎีซึ่งอธิบายโครงร่างงานในการบริหาร โดยใช้หลักธุรกิจของสหรัฐอเมริการ่วมกับญี่ปุ่น (มุ่งการตัดสินใจร่วมกัน การประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างล่าช้า และการเกี่ยวข้องแบบครอบครัว)

๑๑) การงบประมาณฐานศูนย์ (Zero-Base Budgeting) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๗๖ ถึงปัจจุบัน เป็นการจัดสรรทรัพยากรให้กับโครงการหรือกิจกรรม โดยถือหลักกำหนดงบประมาณโดยเริ่มต้นใหม่ เช่น โครงการใหม่ กิจกรรมใหม่ การจ้างงานใหม่ฯลฯ ทั้งนี้เป็นเทคนิคการควบคุมซึ่งต้องการให้ทุกโปรแกรมการกำหนดงบประมาณของบริษัทต้องมีการสำรวจทุกปี โดยถือเกณฑ์อัตราส่วนระหว่างผลประโยชน์และต้นทุน

๑๒) การกระจายอำนาจ (Decentralization) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๘๕ ถึงปัจจุบัน เป็นขอบเขตซึ่งมีการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบไปยังระดับล่างตามสายการบังคับบัญชาขององค์การ

๑๓) วงจรคุณภาพ (Quality Circle) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๘๕ ถึงปัจจุบัน เป็นกลุ่มทำงานหน่วยเล็ก ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ ๔-๑๕ คน ร่วมกันศึกษาการควบคุมคุณภาพ เกี่ยวกับการผลิตและการปฏิบัติการอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนระบุปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา โดยมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

๑๔) ความเป็นเลิศ (Excellence) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๗๘ ถึงปัจจุบัน ซึ่งระบุความเป็นเลิศขององค์การ ๘ ประการ คือ การมุ่งการกระทำ การอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้า การส่งเสริมความอิสระและความเป็นเจ้าของกิจการ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยอาศัยคน มุ่งที่ค่านิยม การดำเนินธุรกิจที่เชี่ยวชาญ การมีโครงสร้างที่เรียบง่ายและมีที่ปรึกษาน้อยลง และการเข้มงวดพร้อมผ่อนปรนในขณะเดียวกัน

๑๕) การปรับโครงสร้างองค์การใหม่ (Restructuring) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๘๔ ถึงปัจจุบัน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ หรือเป็นวิธีเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโครงสร้างองค์การ รวมทั้งลดระดับการบริหารและส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงองค์การ การจัดหาบุคคล และการลดขนาดของปริมาณคน

๑๖) การบริหารจัดการกลุ่มธุรกิจที่ลงทุนหรือการจัดการเกี่ยวกับการกระจายการลงทุนหรือกระจายความเสี่ยง (Portfolio Management) ใช้ในปี ค.ศ. ๑๙๗๕ ถึงปัจจุบัน เป็นกลยุทธ์ของบริษัทซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบของธุรกิจและผลิตภัณฑ์แล้วกำหนดกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินสำหรับแต่ละธุรกิจและผลิตภัณฑ์นั้น

๑๗) การบริหารจัดการโดยเดินดูรอบๆ (MBWA) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๘๘ ถึงปัจจุบัน เป็นแนวทางในการจัดการซึ่งเกี่ยวกับการไปเยี่ยมเยียนแผนกต่างๆ ขององค์การโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และจะสนทนากับผู้บริหารและพนักงานแบบไม่เป็นทางการอย่างใกล้ชิด หรือหมายถึงเทคนิคการติดต่อสื่อสารอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารพบปะโดยตรงกับพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

๑๘) โครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (Matrix) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๗๕ ถึงปัจจุบัน เป็นการจัดการในลักษณะแผนก แต่ขึ้นกับหน้าที่องค์การ โดยจะมีสายการบังคับบัญชา ๒ สายที่เกิดขึ้น พร้อมกัน คือ สายงานบังคับบัญชาที่เป็นงานประจำ และสายการบังคับบัญชาที่เป็นงานโครงการ

๑๙) การบริหารจัดการญี่ปุ่นแบบแคมบัง (Kamban) ใช้ในปี ๑๙๘๓ ถึงปัจจุบัน เป็นระบบย่อยของวิธีการควบคุมให้ทันเวลา ที่เกี่ยวข้องกับระบบเคลื่อนไหวของชิ้นส่วนหนึ่งชิ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับกระดาษแผ่นและภาชนะที่บรรจุ เพื่อดึงและเคลื่อนชิ้นส่วนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง โดยแผ่นกระดาษจะกำหนดมาตรฐานของชิ้นส่วนอยู่และจะติดไปพร้อมกับชิ้นส่วนนั้น หรือเป็นอีกชื่อหนึ่งของการควบคุมสินค้าคงเหลือแบบทันเวลาพอดี

๒๐) การบริหารจัดการแบบผู้ประกอบการ (Intrapreneuring) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๘๔ ถึงปัจจุบัน เป็นกิจกรรมของผู้ประกอบการภายในองค์การ กล่าวคือ แต่ละกลุ่มจะทำบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ

๒๑) วัฒนธรรมบริษัท (Corporate Culture) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๘๔ ถึงปัจจุบัน เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในสังคมและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง

๒๒) การลดขนาดองค์การ (Downsizing) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๘๙ ถึงปัจจุบัน เป็นการปรับลดขนาดและขอบเขตของแรงงานลงเป็นอย่างมาก โดยพยายามค้นหาหรือกำหนดขนาดที่เหมาะสมของแรงงานให้แก่องค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ กลยุทธ์นี้จะกำหนดระดับการจ้างงานขององค์การด้วยการใช้แผนการให้ออกจากงานเรียกว่า การเกษียณอายุงาน หรือแผนการปลดพนักงานออก ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้อยู่รอดและสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้

๒๔) ทีมที่บริหารด้วยตนเอง (Self-Managed Teams) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๙๐ ถึงปัจจุบัน เป็นกลุ่มงานอัตโนมัติโดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้ทำงานทั้งหมดในหน่วยงานหนึ่งโดยทีมงานนั้น ทั้งนี้จะไม่มีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

๒๕) การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) ใช้ในปี ค.ศ.๑๙๙๑ ถึงปัจจุบัน เป็นการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ๔ ประการ คือ มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงคุณภาพทุกอย่างขององค์การ มีความถูกต้องแม่นยำในการวัด และมอบอำนาจให้แก่พนักงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารจัดการเกิดขึ้นตั้งแต่สมัยโบราณ เป็นต้นมากระทั่งปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารจัดการดังกล่าวนี้ สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหาร เพราะจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ได้ ดังนั้น แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์การของตน

๒.๓.๕ หลักธรรมสำหรับการบริหาร

การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหารที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยว่าควรยึดหลักธรรมในการบริหารที่เรียกว่า พละ ๔ ประการ คือ[๖๑]

๑) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด

๒) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร

๓) อนวัชชพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต

๔) สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษย์สัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนวยการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษย์สัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้เพียงบางข้อเขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้[๖๒]

นอกจากนี้ **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)** ยังได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี พอสรุปได้ดังนี้[๖๓]

ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีพึงมีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตร[๖๔] ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำและผู้บริหารที่สามารถทำให้ดำเนินกิจการงานทุกอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ได้แก่

๑) จักขุมา เป็นผู้มีปัญญามองการณ์ไกล

๒) วิธูโร เป็นผู้รอบรู้ในการจัดการกิจการงานทุกอย่างอย่างถูกต้อง

๓) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง คุณธรรมที่นักบริหารพึงมี คืออปริหานิยธรรม ๗ ของกษัตริย์วัชชี หรือ วัชชีอปริหานิยธรรม๗[๖๕] ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์

---

[๖๑] องฺ.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๗๙๒.

[๖๒] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**,กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๔๙ , หน้า ๔๔-๔๕.

[๖๓] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๘-๓๙.

[๖๔] องฺ.ปญฺจก. (ไทย) ๒๒/๕๓/๕๖.

[๖๕] องฺ.สตฺตก. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘.

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า : พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มิได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม

๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕) บรรดากุลสตรีกุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขืนใจ

๖) เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่างๆ) ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗) จัดให้ความอารักขา คุ้มครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมิได้มา พึงมาสู่แว่นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นโดยผาสุก

อปริหานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแยกให้แตกสามัคคี[๖๖]

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง การเป็นหัวหน้าหรือผู้นำที่ดี ว่าพึงต้องมีหลักปฏิบัติ ไว้ในหนังสือ “ภาวะผู้นำ” พอสรุปได้ ดังนี้[๖๗]

๑) ผู้นำที่ดีพึงยึดหลักพรหมวิหาร ๔[๖๘] ในทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้นำสามารถประสานงาน ประสานคนได้อย่างมีดุลยภาพ ทำให้สามารถดำเนินกิจการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

๒) ผู้นำที่ดีพึงยึดหลักธรรมาธิปไตย[๖๙] ไม่มีอคติ เป็นผู้มีความยุติธรรม เที่ยงตรงในการดำเนินกิจการงานเพื่อประโยชน์สุขแก่มวลชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืนตลอดไป

๓) ผู้นำที่ดีพึงยึดธรรมของสัตตบุรุษ คือ สัปปุริสธรรม ๗[๗๐] อันเป็นธรรมที่มีคุณสมบัติครบถ้วน แห่งการมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีพร้อมทุกประการ คือ รู้หลักการ รู้จุดหมาย รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล ดังนั้นผู้นำที่ยึดหลักสัปปุริสธรรม ๗ ย่อมเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน รู้การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รู้ความพอเหมาะพอดีในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างอย่างเหมาะสม รู้จักการประสานงานกับบุคคลต่างๆ อย่างถูกต้อง รู้

---

[๖๖] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๑- ๒๑๒.

[๖๗] พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙.

[๖๘] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๗๑/๔๙.

[๖๙] องฺ.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๐/๒๐๑.

[๗๐] องฺ.สตฺตก. (ไทย) ๒/๖๕/๑๔๓- ๑๔๖.

การวางแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์โลก มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน เพื่อประโยชน์สุขของมวลชน สังคม และประเทศชาติตลอดไป

นิตย์ สัมมาพันธ์ ได้กล่าวถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ไว้ว่า นักบริหารทุกประเภทตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์การ หน่วยงาน ครอบครัว ตลอดจนถึงตนเอง ควรมีวินัยและควรก่อนให้เกิดวินัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนาวินัยสำหรับฆราวาสก็คือ ศีล ๕ ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดี ควรจะต้องมีเบญจธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีวินัยดังกล่าว เพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ในการปฏิบัติ นักบริหารนอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ ให้บริสุทธิ์แล้วจะต้องมีธรรมอื่น ๆ ประกอบอีก เช่น ความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงความเที่ยงตรง ไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง นักบริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามนิยมของสังคมอยู่เสมอ โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินเป็นอันขาด เป็นต้น[๗๑]

สรุปได้ว่า หลักธรรมสำหรับการบริหาร เป็นหลักธรรมของผู้บริหารที่จะทำให้การบริหารองค์การนั้นๆ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี ควรมีอยู่ด้วยกันให้ครบทั้ง ๓ ด้าน คือ หลักธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร หลักธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม ช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน และหลักธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครองโดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน นอกจากนี้ ยังต้องมีความอดทนทั้งสภาวการณ์ต่างๆ คือ อดทนต่อความลำบาก ตรากตรำ ความเจ็บใจ ซึ่งหากผู้บริหารคนใดสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวได้ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ เอกสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญของรัฐบาลในการปกครอง และการให้บริการประชาชน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชนโดยมีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้ง และจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลางโดยมีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่า

---

[๗๑] นิตย์ สัมมาพันธ์, **การบริหารเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๔- ๕๓.

ด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ[๗๒]

๒.๔.๑ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

๑) การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองแก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

๒) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

๓) การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น

๔) การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

๕) การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

๖) การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

๒.๔.๒ รูปแบบของการปกครองท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันมีอยู่ ๕ รูปแบบ แบ่งออกเป็นรูปแบบทั่วไป ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ ๒ รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา เดิมรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นมี ๖ รูปแบบ คือ มีรูปแบบสุขาภิบาล ซึ่งเป็น รูปแบบที่เก่าแก่ที่สุด ปัจจุบันสุขาภิบาลเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลทุกแห่ง จึงไม่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาลอีกต่อไป การบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นมี ๓ บทบาทสำคัญในการจัดการ คือ การบริหารงานในโครงสร้างหน้าที่ขององค์กร การบริการสังคมและประชาชน และการสนับสนุนโครงการ กิจกรรม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การที่สะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจสู่หน่วยการบริหารระดับตำบล ซึ่งส่งผลให้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองสู่องค์กรพื้นฐานในระดับตำบล

๒) ประชาชนได้รับประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาตำบลซึ่งตรงกับปัญหา และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง[๗๓]

---

[๗๒] โกวิทย์ พวงงาม, **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒), หน้า ๒๘.

[๗๓] ทิพาวดี เมฆสวรรค์, **ผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.opdc.go.th [2 กันยายน 2555].

นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมแนวคิด และกระแสประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบัน เป็นที่เชื่อได้ว่า ความเจริญและการพัฒนาในทิศทางที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล จะส่งผลให้เกิดความเจริญและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในภาพรวมของประเทศต่อไป

๒.๔.๓ เทศบาลนคร

เทศบาลนคร เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.๑๑๖(พ.ศ.๒๔๔๐) โดยมีพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพมหานคร ร.ศ.๑๑๖ ในส่วนภูมิภาค มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ. ๑๒๔ (พ.ศ.๒๔๔๘) ขึ้นมีวิวัฒนาการเรื่อยมา จนถึงปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองได้มีการกระจายอำนาจการปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ.๒๔๗๖ โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.๒๔๗๖ มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิม ทั้งหมดขณะนี้ยังมีผลบังคับใช้ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราชบัญญัติเทศบาล(ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๓ ในปัจจุบันเทศบาลทั่วประเทศมีจำนวนประมาณ ๒,๐๐๐ แห่ง

๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๓๒ กระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศ กำหนดให้ ๒๔ เมษายนเป็นวันเทศบาล การปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว แต่การปกครองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นรูปใดก็ยังไม่เข้มแข็งพอแต่พอจะเป็นหลักได้บ้างก็คือการปกครองท้องถิ่นรูปแบบของกรุงเทพมหานคร และเทศบาลเท่านั้น ซึ่งรัฐบาลหลายรัฐบาลได้พยายามที่จะพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับประเทศไทยอยู่หลายครั้ง โดยมีการทดลองรูปแบบเมืองพัทยา แต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร จึงกลับมาดำเนินการในรูปแบบเทศบาล โดยให้เมืองพัทยาบริหารตามรูปแบบของเทศบาลนคร ในปัจจุบันนี้กฎหมายรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้สามารถรวมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดให้เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ทั้งจังหวัดได้ดังนี้

"มาตรา ๗๘ รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น"

เทศบาลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับเมืองขนาดใหญ่ที่มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไปและมีรายได้พอเพียงต่อการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ การจัดตั้งเทศบาลนครกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนครตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (ฉบับล่าสุด) ปัจจุบันมีเทศบาลนครอยู่ ๓๐ แห่งทั่วประเทศ (ไม่นับรวม กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา) เทศบาลนครแห่งแรกของไทย ๓ แห่งคือเทศบาลนครกรุงเทพ เทศบาลนครธนบุรี และเทศบาลนครเชียงใหม่ จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.๒๔๗๘ ต่อมาเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี ได้ถูกยุบรวมกันเป็นเทศบาลนครหลวงในปี พ.ศ.๒๕๑๔ และในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ เทศบาลนครหลวงได้ถูกยุบพร้อมกับจังหวัดนครหลวงกรุงเทพธนบุรีเพื่อจัดตั้ง

กรุงเทพมหานคร หลังจากนั้นเทศบาลนครจึงเหลือแต่เพียงเทศบาลนครเชียงใหม่ ซึ่งเป็นเทศบาลนครแห่งแรกในส่วนภูมิภาค จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๕๓๗ จึงมีการจัดตั้งเทศบาลนครแห่งที่สองในส่วนภูมิภาค คือ เทศบาลนครศรีธรรมราช และเทศบาลนครอื่น ๆ มาตามลำดับ

เทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท[๗๔] ตามจำนวนประชากรและรายได้ของเทศบาลนั้น ๆ ดังนี้

เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีการประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

สภาเทศบาล

เทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๑๒ คน

เทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๑๘ คน

เทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๒๔ คน

ฝ่ายบริหาร

เทศบาลแต่ละแห่งมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานในท้องที่เทศบาลนั้นทั้งหมด ปัจจุบันเทศบาลทุกประเภทมีฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

๒.๔.๔ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานเทศบาลนครนนทบุรี

เทศบาลนครนนทบุรี เป็นเทศบาลชั้น ๑ ก มีพื้นที่ในเขตเทศบาลรวม ๓๘.๙๐ ตารางกิโลเมตร พื้นที่เขตเทศบาลประกอบด้วย ๕ ตำบล คือ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ และ ตำบลท่าทราย แยกเป็นพื้นที่ ประชากร และจำนวนบ้าน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี แยกเป็นพื้นที่ ประชากร และจำนวนบ้าน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนประชากรเทศบาลนครนนทบุรี ณ สิงหาคม ๒๕๕๘

ตำบล	พื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)	จำนวนบ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
		(หลัง)	**ชาย**	**หญิง**	**รวม**	
เทศบาลนครนนทบุรี	๓๘.๙๐	๑๓๔,๔๘๘	๑๒๑,๗๐๖	๑๓๔,๗๗๘	๒๕๖,๔๘๔	๔๐๐

[๗๔] http://th.wikipedia.org/wiki, [18 มกราคม 2558].

สวนใหญ่	๒. ๕๐	๑๓,๗๐๙	๒๑,๑๙๔	๑๕,๘๒๕	๓๗,๐๑๙	๕๘
ตลาดขวัญ	๘.๒๐	๒๖,๕๓๐	๒๒,๕๑๒	๒๗,๒๖๑	๔๙,๗๗๓	๗๘
บางเขน	๙.๐๐	๒๗,๒๔๗	๑๙,๑๔๒	๒๒,๖๔๙	๔๑,๗๙๑	๖๕
บางกระสอ	๑๑.๒๐๓	๓๖,๑๕๑	๒๕,๒๑๖	๒๙,๗๗๗	๕๔,๙๙๓	๘๕
ท่าทราย	๘.๐๐	๓๐,๘๕๑	๓๓,๖๔๒	๓๙,๒๖๖	๗๒,๙๐๘	๑๑๔

ที่มา : สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครนนทบุรี (ณ สิงหาคม ๒๕๕๘) http://nakornnont.go.th

เทศบาลนครนนทบุรี เป็นเมืองขนาดใหญ่ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร มีลักษณะสภาพสังคมเศรษฐกิจไม่ต่างจากกรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังเป็นเขตที่ประชาชนในเขตเมืองหลวงได้ขยับขยายมาอยู่อาศัย ทำให้มีประชากรอยู่อย่างหนาแน่นทั้งประชากรจริงและประชาการแฝง ส่งผลต่อการบริหารงานและบริการสาธารณะของเทศบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตามเทศบาลโดยคณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ มุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยอาศัยการบริหารงานผ่านเครือข่ายองค์กรทั้งในระดับชุมชนและเอกชน ระดับหน่วยงานราชการและท้องถิ่น รวมถึงระดับองค์กรต่างประเทศ เพื่อที่จะพัฒนาและต่อยอดการให้บริการแก่ประชาชนอย่างสัมฤทธิ์ผล ไม่ว่าจะเป็น สิ่งแวดล้อม การศึกษา การสาธารณสุข คุณภาพชีวิต โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาลนครนนทบุรีที่กล่าวไว้ว่า “นครนนท์เมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบริการที่เป็นเลิศ และบริหารจัดการที่ดี”

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตเทศบาลนครปากเกร็ด(อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี) มีคลองตลาดเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตหลักสี่ (กรุงเทพมหานคร) มีคลองประปา เป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตบางซื่อ(กรุงเทพมหานคร) และอำเภอบางกรวย (จังหวัดนนทบุรี) มีบางเขน และแม่น้ำเจ้าพระยา เป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ เขตเทศบาลเมืองบางศรีบางเมือง และเขตเทศบาลตำบลไทรม้า (อำเภอเมืองนนทบุรี) มีแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเส้นแบ่งเขตท้องที่ตัวจังหวัดนนทบุรีได้ยกฐานะขึ้นเป็น เทศบาลเมืองนนทบุรี เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๔๗๙ โดยในครั้งแรกมีอาณาเขตครอบคลุมตำบลสวนใหญ่ ทั้งตำบล พื้นที่ ๒.๕ ตารางกิโลเมตร (ตามราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๕๓ หน้า ๑๑๙๖)[๗๕] และด้วยความเจริญจากสภาพพื้นที่อันเป็นเมืองปริมณฑลมีพื้นที่ติดต่อกรุงเทพมหานคร ความเหมาะสมทางด้านผังเมือง พื้นที่ ๒.๕ ตารางกิโลเมตรมีอาคารบ้านเรือนหนาแน่นเต็มพื้นที่แล้ว ความต้องการในการให้บริการด้านสาธารณูปโภคมีมากขึ้น และความเหมาะสมด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ การขยายตัวของชุมชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว เทศบาลจึงได้รายงานกระทรวงมหาดไทยขอขยายเขตเทศบาลจากเดิมออกไปอีก ๔ ตำบล คือ ตำบล

[๗๕] ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๕๓ หน้า ๑๑๙๖ สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๘,หน้า ๑๑๙๖.

ตลาดขวัญ ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ และตำบลท่าทรายต่อมาเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๘ ได้มีพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะเทศบาลเมืองนนทบุรีขึ้นเป็น เทศบาลนครนนทบุรี มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๓๘ เป็นต้นมา (ตามราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๒ ตอนที่ ๔๐ ก วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๓๘)

การศึกษา นครนนทบุรี มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด ๖ โรงเรียน ได้แก่ ๑) โรงเรียนนครนนท์วิทยา (วัดท้ายเมือง) ๒) โรงเรียนนครนนท์วิทยา (วัดทินกรนิมิต) ๓) โรงเรียนนครนนท์วิทยา(วัดนครอินทร์) ๔) โรงเรียนนครนนท์วิทยา(วัดบางแพรกเหนือ) ๕) โรงเรียนนครนนท์วิทยา(ทานสัมฤทธิ์) ๖) โรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา

การสาธารณสุข มีศูนย์บริการสาธารณสุข ๕ แห่ง ได้แก่ ๑) ศูนย์บริการสาธารณสุขรัตนาธิเบศร์ ๒) ศูนย์บริการสาธารณสุขสวนใหญ่ ๓) ศูนย์บริการสาธารณสุขท่าทราย ๔) ศูนย์บริการสาธารณสุขพระครูนนทวรานุวัตร ๕) ศูนย์บริการสาธารณสุขซอยทรายทอง

การคมนาคม นครนนทบุรีค่อนข้างที่จะสะดวกเนื่องจากเป็นเขตปริมณฑล ของกทม. การเดินทางสามารถใช้บริการรถโดยสารขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) และในอนาคตจะมีรถไฟฟ้าสายสีม่วง ผ่านขณะที่การเดินทางทางน้ำ ก็มีเรือด่วนเจ้าพระยา วิ่งให้บริการ โดยสามารถขึ้นได้ที่ท่าน้ำนนทบุรี หลังศาลากลางจังหวัด หลังเก่า

สถานที่สำคัญ ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี ศาลหลักเมือง วัดเขมาภิรตารามวรวิหาร สนามบินน้ำ กระทรวงสารธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ ท่าน้ำนนทบุรี กรมราชทัณฑ์ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล และตลาดนนท์

โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลนครนนทบุรี

ประกอบด้วย ๕ สำนัก ๒ กอง ๑ หน่วยงาน และ ๒ แขวง ดังมีหน้าที่ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. สำนักการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๆ

๓. สำนักการช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล งานวิศวกรรมจราจร การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ

งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่น้ำมันเชื้อเพลิง งานช่างสุขาภิบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. สำนักการศึกษา ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา เช่น หน่วยศึกษานิเทศก์ การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๗. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชีงานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษางานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๙. แขวงท่าทราย มีหน้าที่ความรับผิดชอบกิจการภายในแขวงในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานโดยให้มีงานสำนักงานแขวง งานสาธารณสุข อยู่ในแขวง หรืออาจจะให้มีการแบ่งส่วนงานอื่น ๆ ที่จำเป็นมาปฏิบัติหน้าที่แขวงนั้น รวมทั้งการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๐. แขวงสวนใหญ่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบกิจการภายในแขวงในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน โดยให้มีงานสำนักงานแขวง งานสาธารณสุข อยู่ในแขวง หรืออาจจะให้มีการแบ่งส่วนงานอื่น ๆ ที่จำเป็นมาปฏิบัติหน้าที่แขวงนั้น รวมทั้งการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างการบริหารของเทศบาลนครนนทบุรี

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้มากมาย ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อประกอบการวิจัย ดังนี้

ฉัตรชัย ธรรมครบุรี[๗๖] ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน” ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ต้องอาศัยหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประเด็น คือ การให้การศึกษา การฝึกอบรม แล้วนำมาบูรณาการกับหลักพุทธศาสนา คือหลักไตรสิกขาที่ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนรางวัลพระราชทานประสบความสำเร็จทั้ง ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) คุณภาพนักเรียน ๒) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ๓) การบริหารการจัดการ ๔) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ๕) บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ๖) ความดีเด่นของสถานศึกษา

การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การให้การศึกษา โรงเรียนได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการการเรียนรู้กับทุกสาระวิชา มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ๒) การฝึกอบรม โรงเรียนได้ส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ การประกวดโครงงาน จัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓) การพัฒนา โรงเรียนได้สนับสนุนพัฒนากิจกรรมต่างๆ มีการยกระดับ

---

[๗๖] ฉัตรชัย ธรรมครบุรี,**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน** ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖),บทคัดย่อ.

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ศีล โรงเรียนได้ให้การฝึกอบรมคุณธรรม มีกิจกรรมส่งเสริมการรักการอ่าน ปัญญา โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี Best practice ของโรงเรียนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้

การบูรณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน พบว่า โรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานที่ยังยืนด้วยรูปแบบ CHATCHAI'S Model ได้แก่ C : Creativity คือ การคิดสร้างสรรค์, H : Humanity คือ การมีมนุษยธรรม, A : Advancement คือ การสร้างความก้าวหน้า, T : Team คือ การทำงานเป็นทีม, C : Concentration คือ การเอาใจใส่หรือสมาธิ, H : Hospitality คือ การสร้างความสะดวกสบาย, A : Aspiration คือ การมีความมุ่งมั่น, I : Intelligence คือ ความสามารถในสติปัญญา และ S : Sustainability คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

มารศรี กลางประพันธ์[๗๗] ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณธรรมด้านความอดทน (ขันติ) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี" ผลการวิจัยพบว่า ๑) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวิธีการฝึกประสบการณ์ (กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) ระดับความวิตกกังวล (ต่ำและสูง) และครั้งของการวัด (ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล) กล่าวคือ ผลของวิธีการฝึกประสบการณ์ที่มีต่อคะแนนเฉลี่ยคุณธรรมด้านความอดทนทางใจและกายไม่มีความแตกต่างไปตามระดับของความวิตกกังวลและครั้งของการวัด ๒) นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกประสบการณ์ตามแนวพุทธวิธีร่วมกับแนวคิดทางตะวันตกมีคะแนนเฉลี่ยคุณธรรมด้านความอดทนทางกายสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมที่ได้รับการฝึกประสบการณ์ด้วยการสอนแบบบรรยาย (ระยะหลังการทดลอง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่สำหรับคะแนนเฉลี่ยคุณธรรมด้านความอดทนทางใจนั้น ไม่พบว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓) นักศึกษากลุ่ม ที่มีความวิตกกังวลต่ำมีคะแนนเฉลี่ยคุณธรรมด้านความอดทนทางใจและกายสูงกว่านักศึกษากลุ่มที่มีความวิตกกังวลสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๔) นักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยคุณธรรมด้านความอดทนทางใจและกายในระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์[๗๘] ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม" ผลการศึกษาพบว่า บริบทภายนอกองค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์การ กดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศภายในองค์การมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การ

---

[๗๗] มารศรี กลางประพันธ์, **การพัฒนาคุณธรรมด้านความอดทน (ขันติ) ของนักเรียนระดับปริญญาตรี**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘),บทคัดย่อ.

[๗๘] อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

ส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนานวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงานโครงการ การมอบอำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอ ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วยบริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และ องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านบุคลิกภาพ ๒) ด้านสมรรถนะ ๓) ด้านบทบาทหน้าที่ ๔) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอของการศึกษาครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การให้มีองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์การ และการศึกษาต่อไปในอนาคตเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การนวัตกรรม และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนในการกำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนาผู้นำในองค์การทุกระดับให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ณันศภรณ์ นิลอรุณ[๗๙] ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ระบบที่สำคัญ ๒ ระบบหลัก คือ ๑) ระบบทั่วไปของการจัดการความรู้ ๒) ระบบเฉพาะของการจัดการความรู้โดยระบบที่ออกแบบระบุความเป็นมาและความสำคัญ ความหมาย วัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการดำเนินการ คำอธิบายประกอบ แนวทางและเงื่อนไขของการนำระบบไปใช้ ได้รับการตรวจรับรองจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมที่สุด จากการทดลองมีผลการดำเนินการจัดการความรู้ในภาพรวมระดับมาก ค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินการจัดการความรู้ระดับบุคคลอยู่ระหว่าง ๓.๓๓ – ๔.๐๐ และมีค่าเฉลี่ยการผลการจัดการความรู้ระดับกลุ่มและองค์กรอยู่ระหว่าง ๓.๓๓ - ๓.๗๐ จากการเปรียบเทียบ พบว่า ค่าเฉลี่ยการดำเนินงานตามระบบการจัดการความรู้หลักการทดลองที่มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าวมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

๑. ระบบทั่วไปของการจัดการความรู้มีองค์ประกอบย่อย ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านสภาพแวดล้อม ๒) ด้านสิ่งที่นำเข้า ๓) ด้านกระบวนการ ๔) ด้านสิ่งที่ส่งออก ๕) ด้านสิ่งที่ย้อนกลับ

๒. ระบบเฉพาะของการจัดการความรู้มีองค์ประกอบย่อย ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านโครงสร้างการจัดการความรู้ ๒) ด้านบุคลากรการจัดการความรู้ ๓) ด้านภารกิจการจัดการความรู้ และ ๔) ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้

---

[๗๙] ณันศภรณ์ นิลอรุณ, **การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒),บทคัดย่อ.

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวกับเครือข่าย สามารถนำเสนอได้ได้ต่อไปนี้

นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ ได้ทำการศึกษา Best Practices เครือข่ายเข้มแข็ง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาสังคมพบว่าความร่วมมือขององค์กรสมาชิก/สมาชิกเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เครือข่ายเหล่านี้สามารถดำเนินงานมาได้อย่างต่อเนื่อง การมีคณะกรรมการที่เต็มใจเข้ามาทำงาน องค์กรสมาชิกมีความผูกพันกัน ทำงานด้วยใจ มีความเอื้ออาทร เป็นการทำงานแบบเพื่อนไม่ใช่การบังคับบัญชา และสิ่งสำคัญที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งได้ คือ[๘๐] ๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) การมีทีมงานที่ดี นอกจากนั้น ยังพบว่า จุดแข็งหรือจุดเด่นของการทำงานเครือข่าย คือ การที่สมาชิกส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนในกิจกรรมด้วยความพร้อมเพรียงกัน รองลงมาเป็นเรื่องของการทำงานเป็นทีมและการประสานที่ดีของคณะกรรมการ ประธานและคณะกรรมการต้องมีความตั้งใจจริง เสียสละและมีความคล่องตัว บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ และการทำงานต้องมีความโปร่งใส

ศิริพงษ์ บุญถูก[๘๑] ศึกษา เรื่อง การศึกษาเครือข่ายทางสังคมในกิจกรรมการทอดผ้าป่าของสังคมอีสาน พบว่าเครือข่ายทางสังคมมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการทอดผ้าป่าของสังคมอีสานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕

เกียรติศักด์ ม่วงมิตร[๘๒] ได้ทำ การศึกษาและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายพระสงฆ์ : กรณีศึกษาเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือ ได้แก่หน่วยประสานงานฯ ผู้ประสานงานสมาชิกปัจเจกฯ การพัฒนาศักยภาพสมาชิกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การมีทรัพยากรสนับสนุนการทำงานในพื้นที่และเครือข่ายฯ เริ่มเป็นที่รู้จัก และได้รับการยอมรับจุดแข็งและศักยภาพของเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือที่สำคัญ ได้แก่ หน่วยประสานงานเครือข่ายฯ เริ่มเป็นที่รู้จัก และได้รับการยอมรับมากขึ้น ศักยภาพและความสามารถของสมาชิกเครือข่ายฯ และฐานการทำงานกว้างขวางและหลากหลายจุดอ่อนและข้อจำกัด ของเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือที่สำคัญ ได้แก่ ผลงานยังจำกัดอยู่กับสมาชิกวงใน การหนุนเสริมความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายย่อยฯ ยังมีน้อยการพึ่งพาทรัพยากรจากภายนอกสูง การขยายฐานสมาชิกไปยังพระสงฆ์รุ่นใหม่ยังมีน้อยและทำได้ช้า

---

[๘๐] นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ, **Best Practices เครือข่ายเข้มแข็งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานพัฒนาสังคมนครปฐม,** (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล,๒๕๔๗).

[๘๑] ศิริพงษ์ บุญถูก, **การศึกษาเครือข่ายทางสังคมในกิจกรรมการทอดผ้าป่าของสังคมอีสาน** , (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔),หน้า ก.

[๘๒] เกียรติศักด์ ม่วงมิตร, **การศึกษาและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายพระสงฆ์ : กรณีศึกษาเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือ**,(สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว), ๒๕๔๘).

เกษมศานต์ ชัยศิลป์[๘๓] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเยาวชน พบว่า การพัฒนาเครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ๒) การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ๓) การถ่ายทอดข้อมูลของเครือข่ายให้ผู้อื่นรับรู้ ๔) การสรรหาบุคคลเข้าร่วม และ ๕) การจัดหาทรัพยากรในการดำเนินงาน

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ[๘๔] ได้ทำการติดตามประเมินการดำเนินการรณรงค์ลดละเลิกการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของเครือข่ายชุมชนในพื้นที่ต่างๆ ในจังหวัดสุรินทร์ อุบลราชธานี นครราชสีมา เชียงใหม่ ลำปาง ปราจีนบุรี และจันทบุรี สามารถสรุปแนวทางและกลไกการบริหารขององค์กรเครือข่ายชุมชนได้ ดังนี้

ด้านกลไกการบริหาร พบว่า โครงสร้างองค์กรเครือข่าย ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจัดวางตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานบุคคลและกลุ่มบุคคลในแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก สามารถจะสะท้อนให้เห็นถึงกลไกการบริหารขององค์กรเครือข่ายด้านชุมชน รูปแบบความสัมพันธ์ ลักษณะการใช้อำนาจ ประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะหรือรูปแบบของกลไกการบริหารที่สำคัญ ๒ รูปแบบด้วยกันคือ

๑) รูปแบบกลไกบริหารตามแนวดิ่ง (Vertical Management)รูปแบบกลไกบริหารเครือข่ายชุมชนดังกล่าวเป็นโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่มีการจัดลำดับขั้นลดหลั่นกันลงไปตามโครงสร้างบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น โดยมีแกนนำซึ่งเป็นผู้นำเครือข่ายเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการ หรือระดมมวลชนสมาชิกในเครือข่ายให้มาร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย

๒) รูปแบบกลไกบริหารในแนวราบ (Horizontal Management) รูปแบบกลไกบริหารแบบเครือข่ายเป็นการเน้น การประสานงาน การมอบหมายงาน และความร่วมมือในแนวราบเป็นหลัก อาศัยความสัมพันธ์ระหว่างแกนนำที่เป็นจุดเชื่อมต่อ (Node) ของแต่ละเครือข่าย เน้นการติดต่อประสานงานและอาศัยความร่วมมือจากความสัมพันธ์ในแนวระนาบมากกว่าการจัดโครงสร้างแบบลำดับขั้น บังคับบัญชาตามแบบราชการ เป็นการอาศัยทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีอยู่เดิมในรูปของความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ และความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในการประสานงาน และขอความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์ในขณะเดียวกันกลไกบริหารงานเครือข่ายแบบแนวราบปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายองค์กรเครือข่ายด้านชุมชน ได้แก่

๑. กระบวนการทำงานชัดเจน มีการมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ มีความตั้งใจในการประสานงานและความร่วมมือของผู้นำเครือข่ายกับผู้นำชุมชน และภาคพันธมิตรอื่นๆ เช่น คณะสงฆ์ คนในชุมชน และโรงเรียน เป็นต้น

---

[๘๓] เกษมศานต์ ชัยศิลป์,**การพัฒนาเครือข่ายการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเยาวชน**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘).

[๘๔] บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ และคณะ,**ทิศทางการรณรงค์ขับเคลื่อนสู่สังคมปลอดเหล้า : บทสังเคราะห์จากปฏิบัติการเครือข่ายศาสนาและชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : สุพีเรียพริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๑).

๒. ความสัมพันธ์ในชุมชนที่แน่นแฟ้น มีความเคารพศรัทธาในตัวผู้นำทางความคิดหรือแกนนำในพื้นที่ที่จัดทำโครงการ ผู้นำชุมชน และแกนนำเครือข่ายมีความเข้มแข็ง ความเสียสละ และความคิดสร้างสรรค์มีการสร้างประชามติร่วมกันโดยผ่านการทำประชาคมในพื้นที่

๓. การให้รางวัลและการมีบทลงโทษที่ชัดเจน การให้ใบประกาศเกียรติคุณ ป้ายสัญลักษณ์และสิทธิพิเศษต่างๆ แก่คนในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการ การกำหนดบทลงโทษของชุมชนที่ชัดเจนแก่ผู้ละเมิดข้อตกลงของประชาคม

๔. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ การทำประชาสัมพันธ์โครงการในด้านโทษภัยของสุรา ผลกระทบของการดื่มสุรา ประโยชน์จากการเลิกดื่มสุราและการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ความดีและความสำคัญ ของการจัดทำโครงการโดยผ่านสื่อต่างๆ ในชุมชน เช่น วิทยุชุมชน เสียงตามสาย การบอกแบบปากต่อปาก การใช้แบบสำรวจเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความสำเร็จของการดำเนินโครงการในลักษณะของการติดตาม ประเมินผลภายในความพยายามในการสร้างกฎกติกา มติประชาคมธรรมนูญชุมชน ธรรมนูญตำบล สัตยาบรรณที่ชัดเจน เพื่อเป็นข้อตกลงและยอมรับร่วมกันในการสร้างพื้นที่ปลอดสุรา การใช้กิจกรรมลานธรรมและศาลาวิถีพุทธในการให้ข้อมูล และเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้หรือการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับโครงการ

ไพรชล ตันอุด[๘๕] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้นาและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองน่าอยู่:กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนทาด้วยการตัดสินใจของตนเองไม่มีแรงกดดันจากผู้มีอิทธิพลทำให้แสดงถึงการมีส่วนร่วมเฉพาะตนเอง มีการแสดงเพื่อส่วนร่วมให้ความสำคัญผลประโยชน์ส่วนร่วม ผู้นำได้รับการสนับสนุน มีการพัฒนา มีการเรียนรู้ มาพัฒนาทาผลประโยชน์ ปัญหามีการรับการแก้ไขให้ตรงจุด ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ชุมชนมีความสารถทาแผนพัฒนาหมู่บ้านตามความต้องการ ในการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพประชาชน และความต้องการของประชาชน ทำให้แผนดังกล่าวมีประสิทธิภาพประชาชนเป็นเจ้าของโครงการมีประโยชน์ต่อคนในพื้นที่ทำให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงบประมาณทาให้ชุมชนเข้มแข็ง ไพรชล ตันอุด ได้ให้ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาว่าแนวทางการมีส่วนร่วมผู้นาชุมชนและผู้นาท้องถิ่นจะต้องมีบทบาทในการกระตุ้นให้ประชาชนมีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อความเจริญและความเข้มแข้งในชุมชนและต้องปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองในการครอบงาในความคิดเห็นของประชาชน

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

มีผู้ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการไว้หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกเพื่อนำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

---

[๘๕] ไพรชล ตันอุด, **การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองน่าอยู่ : กรณีศึกษาเทศบาลเมือง เมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๕๒),บทคัดย่อ.

ศิริประภา แก้วอุดม[๘๖] ได้ทำการศึกษาทางเลือกกลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชนย่านตลาดบ้านใหม่ จังหวัดฉะเชิงเทราผลการศึกษาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของชุมชน ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชนย่านตลาดบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา คือ ตลาดบ้านใหม่แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่ยั่งยืน เป็นพิพิธภัณฑ์แห่งชีวิตที่รักษาเอกลักษณ์ทางประวัติสาสตร์วัฒนธรรมชุมชนไทย-จีน สืบทอดประเพณีท้องถิ่นและเป็นแหล่งอาหารอร่อยของเมืองแปดริ้ว และภารกิจ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) อนุรักษ์สถาปัตยกรรมอาหารตลาดโบราณและสืบสานวิถีการดาเนินชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ๒) ส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการย่านตลาดบ้านใหม่ทุกด้านและปลูกฝังจิตสานึกรักบ้านเกิดแก่เยาวชนในท้องถิ่น ๓) พัฒนาคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง ๔) สร้างเสริมความสามัคคีภายในชุมชนและอัธยาศัยไมตรีที่ดีให้แก่นักท่องเที่ยว ๕) พัฒนาคณะกรรมการและสมาชิกชมรมรักษ์ตลาดบ้านใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการการท่องเที่ยวตลาดโบราณริมน้าอย่างยั่งยืน และ ๖) ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนและแม่น้ำบางปะกง

จิตติมา เสนาไชย[๘๗] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทวัดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน : กรณีศึกษา วัดพระธาตุดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการวิจัยพบว่า จากผลการศึกษาบทบาทวัดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน โดยรวมทั้ง ๔ ด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า บทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บทบาทในการส่งเสริมสุขภาพสังคม ค่าเฉลี่ย ๓.๙๗ รองลงมาคือ บทบาทในการส่งเสริมสุขภาพจิต ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ บทบาทในการส่งเสริมสุขภาพจิตวิญญาณ ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ และบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพกาย ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ ส่วนผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของวัดพระธาตุดอยสะเก็ดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน พบว่า ปัจจัยทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านสถานที่และสภาพ แวดล้อม ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์กับบทบาทของวัดพระธาตุดอยสะเก็ดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน เรียงตามลำดับ คือ บทบาทในการส่งเสริมสุขภาพจิตวิญญาณ บทบาทในการส่งเสริมสุขภาพสังคม บทบาทในการส่งเสริมสุขภาพจิต และบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

นวรัตน์ เทพประดิษฐ์[๘๘] ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะมุ อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตาบลมะมุ อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เฉลี่ยที่ ๒.๔๙ ควรมีการปรับปรุงการดาเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

---

[๘๖] ศิริประภา แก้วอุดม,**ทางเลือกกลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชน ย่านตลาด บ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๕๓),บทคัดย่อ.

[๘๗] จิตติมา เสนาไชย, **บทบาทวัดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน : กรณีศึกษา วัดพระธาตุดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

[๘๘] นวรัตน์ เทพประดิษฐ์,**ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตาบลมะมุ อาเภอกระบุรี จังหวัดระนอง**,(วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา ,๒๕๕๓).

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี คือ การบริหารงานด้านหลักนิติธรรม เฉลี่ย ๒.๖๗ และด้านหลักความโปร่งใส เฉลี่ย ๒.๕๐ ส่วนระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ ประชาชนเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน คือ การบริหารงานในด้านหลักความคุ้มค่าเฉลี่ย ๒.๔๙ หลักการมีส่วนร่วมเฉลี่ย ๒.๔๘ หลักความรับผิดชอบ เฉลี่ย ๒.๔๒ และหลักคุณธรรมเฉลี่ย ๒.๓๗ โดยความแตกต่างของความคิดเห็นของประชาชนจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอาชีพและรายได้ที่ต่างกัน มีความเห็นต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ประชาชนต้องการให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมะมุเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

สมศักดิ์ เอี่ยมดี[๘๙] ได้ศึกษา การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

๑. รูปแบบที่มีประสิทธิผลของระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นเครือข่ายผสมผสานระหว่างบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งอย่างไม่เป็น ทางการและเป็นทางการช่วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ๑) องค์การของเครือข่าย ๒) การจัดการเครือข่าย ๓) การใช้ประโยชน์จากเครือข่าย ๔) การธำรงรักษาเครือข่าย

๒. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่าย โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องในระดับมากที่สุด ยกเว้น องค์ประกอบที่ ๓ การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความ เป็นไปได้และองค์ประกอบที่ ๔ การธำรงรักษาเครือข่าย ความเป็นไปได้ความถูกต้องในภาพรวมมีผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก

๓. ผลการประเมินผลการใช้ระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ความสำเร็จในภาพรวมมีความสำเร็จในระดับมากที่สุด การพัฒนาระบบสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับเครือข่ายการจัดการศึกษาได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความพึงพอใจภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด การพัฒนาระบบมีการจัดศูนย์ประสานงาน ติดต่อสื่อสาร และพัฒนาความรู้และทักษะระหว่างสมาชิกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความต่อเนื่องภาพรวมมีความต่อเนื่องในระดับมากที่สุด การพัฒนาระบบมีการกำหนดคู่มือการ บริหารงานอย่างชัดเจนสามารถนำปฏิบัติได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ศิริพร ตันติยมาศ[๙๐] ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลของสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนทั้ง ๘

---

[๘๙] สมศักดิ์ เอี่ยมดี, **การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา,** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ ๑๕ ฉบับพิเศษ พุทธศักราช ๒๕๕๖ : ๒๑๖ - ๒๑๗.

องค์ประกอบ ได้แก่ กิจกรรมที่ทำร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีทักษะ ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมการ ติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การ (เครือข่ายโรงเรียน) แบบมีส่วนร่วม และบรรยากาศการ มีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบ มีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เช่นกันและเมื่อ พิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเครือข่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง ๔ องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ ๑ องค์การของเครือข่าย

ลัดดา ผลวัฒนะ[๙๑] ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ของสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ คือบทบาทของผู้บริหารและกระบวนการบริหาร ด้าน บทบาทของผู้บริหารนั้นผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ปรึกษาหารือกันทุกขั้นตอน มีการจัดการองค์การโดยการ จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนดให้ ด้านการนำ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการสูงจะได้รับการยอมรับจากชุมชน

สุทิศ ทองสนิทกาญจน์[๙๒] ได้ศึกษาผลการดำเนินการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ สรุปได้ ว่า ๑) องค์ประกอบหลักของเครือข่ายการเรียนรู้ได้แก่ ที่ตั้ง คน ความรู้ ทรัพยากร ศักยภาพการเรียนรู้ของเครือข่าย ขึ้นอยู่กับผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการเชื่อมโยงเครือข่ายให้เกิดการ เรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๒) รูปแบบการ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีการเชื่อมโยงความรู้ ๓ รูปแบบ คือ คนกับคน คนกับกลุ่ม และกลุ่มกับกลุ่ม ๓) กระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ๔) ผลการดำเนิน เครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ๕) แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ ๓ การใช้ประโยชน์ จากเครือข่าย

สุวิมล โพธิ์กลิ่น[๙๓] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยผลการวิจัยพบว่า ๑) รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบหลัก และ ๓๓ องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ ๔ การธำรงรักษาเครือข่าย

---

[๙๐] ศิริพร ตันติยมาศ,**รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร,**(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศิลปากร,๒๕๕๐),บทคัดย่อ.

[๙๑] ลัดดา ผลวัฒนะ,**การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร ,๒๕๔๗),บทคัดย่อ.

[๙๒] สุทิศ ทองสนิทกาญจน์,**รายงานผลการดำเนินงานการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร,** (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต ๒,๒๕๔๗),บทคัดย่อ.

[๙๓] สุวิมล โพธิ์กลิ่น,**การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก,(**บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก,๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

ศิริพร ตันติยมาศ [๙๔] ได้ ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียน แบบมีส่วนร่วมที่ มีประสิทธิผลของสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่าย สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก และ รูปแบบ การบริหารเครือข่ายโรงเรียน แบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล

แกลนเซล (Glanzel)[๙๕] ได้วิเคราะห์เครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยในระดับประเทศและระหว่างประเทศของนักวิจัยจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจำนวน ๕๐ ประเทศ โดยใช้บทความที่ตีพิมพ์ในช่วง ค.ศ.๑๙๙๕ - ๑๙๙๖ เพื่อศึกษาลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศซึ่งมีทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า บทความระดับนานาชาติหรือบทความที่มีผู้แต่งร่วมจากต่างประเทศมีจำนวนการอ้างอิงมากกว่าบทความระดับท้องถิ่นซึ่งมีผู้แต่งร่วมมาจากประเทศเดียวกัน

Syed Shah Alam[๙๖] ศึกษา เรื่อง Assessing Knowledge Sharing Behaviour among Employees in SMEs: An Empirical Study พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรได้แก่ ระบบการสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรม ความเชื่อใจ และเทคโนโลยี นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันนั้นจะช่วยให้เกิดความรู้และความคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กร

Hassandoust และ Kazerouni[๙๗] ได้ศึกษาเรื่อง Implications Knowledge Sharing through E-Collaboration and Communication Tools พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในมาเลเซียส่วนใหญ่ใช้อีเมล์(๘๖%)และการสนทนากลุ่มออนไลน์(๖๓%)เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ เนื่องจากเป็นการเชื่อมโยงระดับความรู้ของบุคคลให้เป็นความรู้ขององค์กร การใช้เทคโนโลยีความร่วมมือระหว่างบุคคลจะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรความรู้ผ่านระบบออนไลน์แทนการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบดั้งเดิมจะช่วยให้องค์กรพัฒนาสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น

Khaled Mohammad Al - Gharibeh[๙๘] ได้ศึกษา เรื่อง The Knowledge Enablers of Knowledge Transfer: An Empirical Study in Telecommunications Companies พบว่า

---

[๙๔] ศิริพร ตันติยมาศ,**รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร,๒๕๕๐),บทคัดย่อ.

[๙๕] Glanzel, W., **National Characteristics in International Scientific Co-authorship Relations**, Scientometrics.2001,51(1): 69-115.

[๙๖] Syed Shah Alam,**Assessing Knowledge Sharing Behaviour among Employees in SMEs: An Empirical Study**. International Business Research. 2,2 (April 2009).

[๙๗] Hassandoust, F.and Kazerouni, M.F., **Implications Knowledge Sharing through E-Collaboration and Communication Tools.** Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology. http://www.scientificpapers.org,2009.

[๙๘] Khaled Mohammad Al-Gharibeh **The Knowledge Enablers of Knowledge Transfer: An Empirical Study inTelecommunications Companies IBIMA Business** ,2011.

ในการสร้างทรัพย์สินความรู้ในองค์การ บุคลากรจาเป็นต้องแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งปันความรู้ภายในเครือข่ายขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ความรู้ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้บริหารด้านความรู้ ล้วนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้

สรุปได้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อได้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการบริหารจัดการของแต่และองค์การหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกันไปตามเป้าหมายการดำเนินงาน แต่ในทุกๆ กระบวนการการบริหารจัดการก็มีสิ่งที่เหมือนกันคือ ต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ การที่บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันนั้นจะช่วยให้เกิดความรู้และความคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ เนื่องจากเป็นการเชื่อมโยงระดับความรู้ของบุคคลให้เป็นความรู้ขององค์กร การใช้เทคโนโลยีความร่วมมือระหว่างบุคคลจะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรความรู้ผ่านระบบออนไลน์แทนการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบดั้งเดิมจะช่วยให้องค์กรพัฒนาสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น

๒.๕.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้มากมาย ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประกอบการวิจัย ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร[๙๙] วิจัยเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ๑) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้นำมากที่สุด

๒) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกช่วงอายุ ทั้งเพศหญิง และเพศชายในทุกระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้นำมากที่สุด

๓) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่บริหาร โดยคำนึงถึงมิติประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความรับผิดชอบต่อสังคม ซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แต่ในมิติความมีจริยธรรม และเคารพกฎหมาย และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงน้อยกว่ามิติอื่น

๔) เมื่อควบคุมตัวแปร ระยะเวลาที่เคยทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก่อนประเภทผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความรับผิดชอบต่อสังคม

Reviewhttp://www.ibimapublishing.com/journals/IBIMABR/ibimabr.html Vol. 2011 (2011), Article ID 328944, 13 pages DOI: 10.5171/2011.328944

[๙๙] บุญแสง ชีระภากร,**ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ[๑๐๐] วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พบว่า ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีความจริงจังและจริงใจต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร มีการถ่ายโอนเฉพาะภารกิจและอำนาจหน้าที่ส่วนหนึ่งให้เท่านั้น ในขณะที่งบประมาณและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงยังไม่มีการถ่ายโอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนให้ ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่ได้รับการถ่ายโอนให้ ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน หรือมีการอาศัยช่องว่างของระเบียบกฎหมายในการยืดเวลาถ่ายโอนภารกิจออกไป ผลของการกระจายอำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยังไม่เห็นผลมากนัก อาจจะก่อให้เกิดผลเสียเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการปกครองท้องถิ่น

มุทิตา วรกัลยากุล[๑๐๑] ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาวิจัย พบว่า ๑) สถานภาพองค์กรของเทศบาลนครรังสิตในภาพรวมมีการดำเนินงานตามกฎหมาย กฎระเบียบ และเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับภารกิจ และบริบทขององค์กร ทั้งนี้พบว่าการบริหารงานในด้านต่างๆควรมีการปรับปรุง เช่น ด้านโครงสร้างงาน และด้านการจูงใจพนักงาน

๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านระบบงาน ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านพนักงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม และปัจจัยด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ.๐๕ และเมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัย ด้านกลยุทธ์ และปัจจัยด้านระบบงาน ตามลำดับ

พิเชษฐ คามจังหาร[๑๐๒] ศึกษาถึงความคิดเห็นของประชาชนตำบลห้วยโพธิ์ อำเภอ เมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนตำบลห้วยโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัด กาฬสินธุ์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีโดยภาพรวมรายด้าน พบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านการบริหาร รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ ข้อเสนอแนะของประชาชนตำบลห้วยโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี

---

[๑๐๐] ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ,**การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙).

[๑๐๑] มุทิตา วรกัลยากุล**, ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี** คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วารสารวิทยบริการ ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑ มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๖ :๑๔๔ - ๑๔๘.

[๑๐๒] พิเชษฐ คามจังหาร,**ความคิดเห็นของประชาชนตำบลห้วยโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี**,(บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ,๒๕๕๓),บทคัดย่อ

๑. ด้านการบริหาร ข้อเสนอแนะของประชาชนคือ พัฒนาบ้านเมือง มีความเป็นธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ไม่โกงกินบ้านเมือง ทำเพื่อประชาชนอย่างจริงใจและโปร่งใส พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น ต้องมีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การ และทำตามความต้องการหรือข้อเรียกร้องของประชาชน

๒. ด้านภาวะผู้นำ ข้อเสนอแนะของประชาชน คือเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมจบปริญญาตรี

๓. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ข้อเสนอแนะของประชาขนคือร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ พบปะดูแลประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

วิษณุ พลอยศรี[๑๐๓] ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ศึกษากรณีศูนย์การเรียนชุมชนพลาญข่อย ต.โนนก่อ อ.สิรินธร จ.อุบลราชธานี โดยผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาของชุมชนบ้านแหลมทองเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจกันของคนในชุมชนเป็นสำคัญ และมีลักษณะการบูรณาการในทุกด้าน กล่าวคือ มีการพัฒนามนุษย์เป็นศูนย์กลาง ชาวบ้านภายในชุมชนจะได้รับความรู้จากศูนย์การเรียนชุมชน และได้การขัดเกลาจิตใจและปลูกฝังจิตสำนึกจากศูนย์เด็ก ศูนย์จิตใจและวัดแหลมทอง คนที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเป็นกำลังหลักในการพัฒนาในด้านอื่น ปัจจัยเงื่อนไขภายในชุมชนบ้านแหลมทองที่มีอิทธิพลในการทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จมีความสามารถในการพึ่งตนเองและมีลักษณะการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่

๑. ชุมชนมีการสร้างปัจจัยสี่ภายในครัวเรือน เน้นการทำไร่นาสวนผสมสร้างความสมบูรณ์ให้กับธรรมชาติ

๒. การมีผู้นำธรรมชาติและผู้นำทางการของชุมชนที่เข้มแข็ง

๓. การมีศูนย์การเรียนชุมชนภายในชุมชน

๔. การรวมกลุ่มสร้างองค์กรชุมชนเพื่อสร้างงานภายในชุมชน

๕. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนเป็นวัตถุดิบในการผลิต

๖. การมีศูนย์จิตใจ ศาลาปฏิบัติธรรม วัด และศูนย์เด็กภายในชุมชน ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากกลุ่มญาติธรรม

๗. ชุมชนมีความสามัคคีต่อกันในระดับสูง

จรัส สุวรรณมาลา และคณะ[๑๐๔] ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิถีใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ซึ่งดำเนินการวิจัยโดยคณะนักวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่างๆในส่วนภูมิภาค โดยดำเนินการในช่วงปี ๒๕๔๖ – ๒๕๔๗ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีการริเริ่มพัฒนาวิธีการจัดบริการสาธารณะแบบใหม่มาโดยลำดับ และเมื่อรัฐบาลเริ่มกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อย่างเป็นรูปธรรมนับตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ เป็นต้นมา ก็นำไปสู่การเกิดขึ้นของนวัตกรรมท้องถิ่นใหม่ๆ อย่างแพร่หลายและ

---

[๑๐๓] วิษณุ พลอยศรี, **ผลการวิจัยการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนศูนย์การเรียนชุมชนพลาญข่อย บ้านแหลมทอง ตำบลโนนก่อ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี,** (ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,๒๕๔๗).

[๑๐๔] จรัส สุวรรณมาลา และคณะ, **โครงการวิจัยเรื่องวิถีใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย**, (คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

รวดเร็ว นวัตกรรมที่เริ่มจากท้องถิ่นหนึ่งได้รับการถ่ายทอดไปสู่ท้องถิ่นอื่น ๆ และนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

Fritzen[๑๐๕] ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกระจายอำนาจและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การเปรียบเทียบและการประยุกต์ไปสู่การปฏิรูปการปกครองในเวียดนามโดยเฉพาะการปฏิรูปการบริหาร ในส่วนการกระจายอำนาจสำหรับโครงการพัฒนาเด็กแห่งชาติ (NPA) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในเวียดนาม พบว่า การปฏิรูปมักจะประสบความล้มเหลวในสภาพชุมชนที่ยากจน โดยมีแนวคิดที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ให้ปฏิรูปไปใช้หลักการกระจายอำนาจเหมือนกันทั่วประเทศ เป็นการพยายามทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งเตรียมการปกครอง โดยสนองความต้องการและการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นวิถีทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด หรือการที่รัฐจะให้การสนับสนุนไม่ว่าด้านงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ก็จะขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น แต่ถ้าเป็นการปกครองแบบรวมอำนาจที่ส่วนกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณเท่าเทียมกัน ซึ่งถือว่าไม่ถูกต้องกับความเป็นจริง

Davila[๑๐๖] ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การกระจายอำนาจการศึกษาในโคลัมเบีย : ทิศทางจะไปทางใด พบว่า การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาเป็นการแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีส่วนรับผิดชอบทั้งด้านการบริหารงบประมาณ ค่าใช้จ่ายซึ่งแนวโน้มการจัดสรรงบประมาณ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีแนวโน้มลดลง แต่งบประมาณการจัดการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาจะสูงขึ้น นอกจากนี้ในเทศบาลบางแห่งที่มีปัญหาด้านสภาพสังคมและเศรษฐกิจก็มีการวางแผนปรับงบประมาณ และการจัดสรรเงินชดเชยให้เกิดความเป็นธรรมจากรัฐบาลกลาง

Wohistetler and Mohrman[๑๐๗] ได้ศึกษาเกี่ยวกับ นโยบายการศึกษาในเรื่องของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบของ School – Based Management ที่มีการกระจายอำนาจในการควบคุมงานจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมดูแล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชน พบว่า ในการดำเนินงานนั้นมีการนำหลักการบริหารที่ประสบผลสำเร็จมาแล้วในองค์กรเอกชนมาใช้ ดังนี้คือ

๑) ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องของนโยบาย การปฏิบัติและการสั่งการโดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณและหลักสูตร

---

[๑๐๕] Fritzen, S. A. (2003), Decentralization and Local Government Performance : A Comparative Approach with Application to Social Policy Reform in Vietnam, [Online] Available from: http://www.lib.ume.com/dissertations/fullcit/9957095.

[๑๐๖] Davila, M. P. (2003), Education Decentralization in Columbia : Where do the Resources Go?. [Online] Available from : http://www.lib.ume.com/dissertations/fullcit/9960571.

[๑๐๗] Wohistetter, P, and Mohrman. A. S. (2005), School – Based management : Strategies for Success, [Online] Available from: http://www.ed.gov/pubs/CPRE/fo2sbm.html.

๒) ให้ความรู้แก่คนในหน่วยงานทั้งด้านเทคนิค การจัดการ ทักษะงาน (Job Skills)ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)

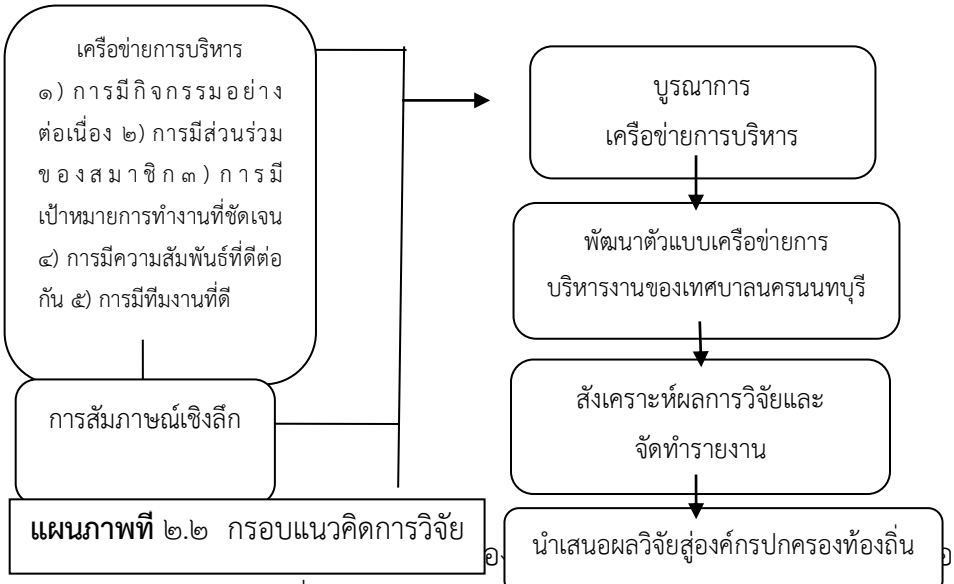
๓) ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรรวมถึงรายรับ – รายจ่ายขององค์กร

๔) การใช้ระบบการให้รางวัลที่ดูจากผลงานขององค์กรและผลที่เกิดจากแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่างานวิจัยในเรื่องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นเป็นศึกษาความสัมพันธ์ ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส โดยมีกลไกการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการสร้างกลไกหรือหลักสูตรการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยในระดับฐานราก เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย และสิ่งที่สำคัญภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต้องมีความจริงจังและจริงใจต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างต่อเนื่อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี” ผู้วิจัยได้จัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพ กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีกรอบแนวคิดที่สำคัญในลักษณะของกระบวนการและวิธีการศึกษาวิจัย รวมทั้งผลลัพธ์จากการศึกษา ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

อ ...งเทศบาลนครนนทบุรี” มีกรอบแนวคิดที่สำคัญในลักษณะของกระบวนการและวิธีการศึกษาวิจัย รวมทั้งผลลัพธ์จากการศึกษา แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาศึกษาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเครือข่ายระดับท้องถิ่น โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็น ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปจากงานวิจัยของ นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ ได้แก่

๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก

๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๕) การมีทีมงานที่ดี

ขั้นตอนที่ ๒ ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้เสีย

ขั้นตอนที่ ๓ ผู้วิจัยดำเนินการบูรณาการ เครือข่ายการบริหาร แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ ๔ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาตัวแบบเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ขั้นตอนที่ ๕ รวบรวมเล่มรายงานวิจัยเพื่อนำเสนอผลวิจัยสู่นำเสนอผลวิจัยสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นการศึกษาโดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบงานวิจัยแบบ ผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) โดยมีการรวบข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative)

๑) ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามความเห็นและเปรียบเทียบทัศนะของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒) ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลเชิงโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้ให้ข้อมูลเป็นเครือข่ายผู้บริหารในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยมีการจำแนกประชากรตามลักษณะการเก็บข้อมูลดังนี้

๑) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ใช้บริการของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วยตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ และตำบลท่าทราย การกำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่จะศึกษา

e^2 = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

ซึ่งในงานวิจัยที่กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ๕ หรือ ๐.๐๕ ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) มีรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

$$n = \frac{256,484}{1+256,484\ (.05^2)}$$

$$n = \frac{256,484}{642.21}$$

$$n = 399.377$$

$$n \approx 400$$

แยกเป็นพื้นที่ ประชากร และจำนวนบ้าน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี ดังแสดงในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงพื้นที่ ประชากร และจำนวนบ้าน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี

ตำบล	พื้นที่(ตารางกิโลเมตร)	จำนวนบ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
		(หลัง)	ชาย	หญิง	รวม	
ท้องถิ่นเทศบาลนครนนทบุรี	๓๘.๙๐	๑๓๔,๔๘๘	๑๒๑,๗๐๖	๑๓๔,๗๗๘	๒๕๖,๔๘๔	๔๐๐

สวนใหญ่	๒. ๕๐	๑๓,๗๐๙	๒๑,๑๙๔	๑๕,๘๒๕	๓๗,๐๑๙	๕๘
ตลาดขวัญ	๘.๒๐	๒๖,๕๓๐	๒๒,๕๑๒	๒๗,๒๖๑	๔๙,๗๗๓	๗๘
บางเขน	๙.๐๐	๒๗,๒๔๗	๑๙,๑๔๒	๒๒,๖๔๙	๔๑,๗๙๑	๖๕
บางกระสอ	๑๑.๒๐๓	๓๖,๑๕๑	๒๕,๒๑๖	๒๙,๗๗๗	๕๔,๙๙๓	๘๕
ท่าทราย	๘.๐๐	๓๐,๘๕๑	๓๓,๖๔๒	๓๙,๒๖๖	๗๒,๙๐๘	๑๑๔

ที่มา : สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครนนทบุรี (ณ สิงหาคม ๒๕๕๘) http://nakornnont.go.th

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ คน ได้แก่ ผู้บริหารในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ คน ดังต่อไปนี้

๑. เครือข่ายผู้บริหารตำบลบางเขน ๒ คน
๒. เครือข่ายผู้บริหารตำบลบางกระสอ ๒ คน
๓. เครือข่ายผู้บริหารตำบลสวนใหญ่ ๒ คน
๔. เครือข่ายผู้บริหารตำบลตลาดขวัญ ๒ คน
๕. เครือข่ายผู้บริหารตำบลท่าทราย ๒ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) เชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้ความจริง แนวคิด ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนา

๒) เชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สอบถามความเป็นไปได้ในด้าน การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีทีมงานที่ดี

ก. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาความรู้พื้นฐานทั่วไป หลักการ สภาพในด้านการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

๓. ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

๔. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี และสร้างแบบสัมภาษณ์

๕. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruence) และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัย เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสอบถาม

๗. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

๘. จัดพิมพ์เครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ข. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาความรู้พื้นฐานทั่วไป หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นข้อคำถามที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสังเกต (Observation) โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้ความจริง แนวคิด ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จนสามารถตอบคำถามการวิจัยโดยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง ๕ ด้าน คือ การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีทีมงานที่ดี ขณะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตในการใช้เครื่องบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้[๑๐๘]

---

[๑๐๘] ชุติระ ระบอบและคณะ, **ระเบียบวิธีวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๕ หมายถึง มีการบริหารงานอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
๔ หมายถึง มีการบริหารงานอยู่ในระดับ **มาก**
๓ หมายถึง มีการบริหารงานอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
๒ หมายถึง มีการพัฒนารูปแบบอยู่ในระดับ **น้อย**
๑ หมายถึง มีการพัฒนารูปแบบอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

ค. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างไว้ไปดำเนินการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๑. ดำเนินการตรวจสอบปรับปรุง วรรคตอน การสะกด การจัดวางข้อความและรูปเล่มพิสูจน์อักษรของเครื่องมือให้สมบูรณ์

๒. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)[๑๐๙] นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๓. สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

๒. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนด้วยตนเองพร้อมด้วยผู้ช่วยวิจัย

๓. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

๔. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำมาประมวลผลตามวิธีการทางสถิติ และรวบรวมคำให้สัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลหาประเด็นความสอดคล้อง กับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ต่อไป

---

[๑๐๙] พวงรัตน์ ทวีรัตน์,**วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๘), หน้า๑๑๕ -๑๒๐.

แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้[๑๑๐]

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยมากที่สุด**

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยมาก**

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยปานกลาง**

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยน้อย**

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยน้อยที่สุด**

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยดำเนินการการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี รวมทั้งการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ด้วยตัวเองตามระเบียบวิธีวิจัยและตามประเด็นโจทย์วิจัยวิธีดำเนินงานวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) การสังเคราะห์เนื้อหา (synthesis) ข้อมูลที่สอดคล้องกัน เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี และนำเสนอเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นแฟ้มข้อมูล

๒. อ่าน ทำความเข้าใจ บันทึก เขียนข้อสังเกตและตั้งประเด็น

๓. พรรณนาแยกแยะส่วนข้อมูล (data reduction) และให้รหัส (coding) และตีความข้อมูล จัดหมวดหมู่ หาความเหมือน ความต่างและความเชื่อมโยงกับบริบท

๔. สรุปผลการวิจัย นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง และรายงานผลการวิจัย

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ใน ๕ ด้าน คือ ๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) การมีทีมงานที่ดี โดยใช้สถิติ ดังนี้

๑. สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

---

[๑๑๐] สุวรีย์ ศิริโภคารภิรมย์**, การวิจัยทางการศึกษา**, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๐.

๒. ระดับความคิดเห็นของตอบแบบสอบถามต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปผล และนำเสนอเขียนเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

การศึกษาเรื่อง“การศึกษาวิจัยเรื่อง **การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี**” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๓) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ใช้บริการของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย ประกอบด้วย ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ ตำบลท่าทราย รวมประชากรทั้งสิ้น ๒๕๖,๔๘๔ คน กำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และคำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ คน จากเครือข่ายผู้บริหารเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอ และอภิปรายผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำบลที่ท่านอาศัยอยู่ปัจจุบัน โดยแจกแจงตามความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ ๓ เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

ส่วนที่ ๔ การสังเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ ท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

ส่วนที่ ๕ สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๔.๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำบลที่ท่านอาศัยอยู่ปัจจุบัน โดยแจกแจงตามความถี่ และค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ใช้บริการของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๔๐๐ คน แยกตาม สถานภาพปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๔๐๐)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพปัจจุบัน		
ผู้บริหาร	๒๙	๗.๒
ผู้ปฏิบัติงาน	๑๐๐	๒๕
ประชาชนผู้รับบริการ	๒๗๑	๖๗.๘
รวม	**๔๐๐**	**๑๐๐**
เพศ		
ชาย	**๑๘๓**	๔๕.๕
หญิง	**๒๑๗**	๕๔.๕
รวม	**๔๐๐**	**๑๐๐**

(n=๔๐๐)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๖๖	๑๖.๕
๓๑-๔๐ ปี	๑๗๗	๔๔.๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๕๑	๓๗.๘
๕๑ ปีขึ้นไป	๖	๑.๕

รวม	**๔๐๐**	**๑๐๐**
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๒	๓
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๗	๙.๓
ปวช.	๖๗	๑๖.๘
ปวส.	๗๗	๑๙.๓
ปริญญาตรี	๑๖๗	๔๑.๘
ปริญญาโท	๓๕	๘.๘ (n=๓๐๐)
ปริญญาเอก	๕	๑.๓
รวม	**๔๐๐**	**๑๐๐**
อาชีพ		
เกษตรกร	๑๐๘	๒๗
ข้าราชการ	๖๔	๑๖
นักธุรกิจ	๑๒๘	๓๒
รับจ้างทั่วไป	๑๐๐	๒๕
รวม	**๔๐๐**	**๑๐๐**

(n=๔๐๐)

ปัจจัยส่วนบุคคล	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน		
ตำบลบางเขน	๖๕	๑๖.๓
ตำบลบางกระสอ	๘๕	๒๑.๓
ตำบลสวนใหญ่	๕๘	๑๔.๕
ตำบลตลาดขวัญ	๗๘	๑๙.๕
ตำบลท่าทราย	๑๑๔	๒๘.๕
รวม	**๔๐๐**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม : ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ใช้บริการของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๔๐๐ คน แยกตาม สถานภาพปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สถานภาพปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประชาชน จำนวน ๒๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘ เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ และเป็นผู้บริหาร จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒

๒. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ เป็นเพศชาย จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕

๓. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี สังกัดส่วนกลาง จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓ รองลงมา อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘ และ น้อยที่สุด คือ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไปวิทยาลัย จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

๔. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘ รองลงมา การศึกษาระดับ ปวส.จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓ และการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓

๕. อาชีพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพนักธุรกิจ จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒ รองลงมาเป็น เกษตรกร จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗ รับจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ข้าราชการ จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖

๖. ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อาศัยอยู่ ตำบลท่าทราย จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ รองลงมาคือ ตำบลบางกระสอ จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ ตำบลตลาดขวัญ จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕ ตำบลบางเขน จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อย ๑๖.๓ จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ตำบลสวนใหญ่ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อย ๑๔.๕ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยมากที่สุด**
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยมาก**
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยปานกลาง**
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยน้อย**
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยน้อยที่สุด**

ตารางที่ ๔.๒ แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ภาพรวม ๕ ด้าน

(n= ๔๐๐)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๕ ด้าน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
๑) ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๗	.๖๘๔	มาก	๑
๒) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	๓.๕๑	.๖๙๗	มาก	๓
๓) ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	๓.๔๗	.๖๔๗	ปานกลาง	๔
๔) ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๓.๖๒	.๖๕๑	มาก	๒
๕) ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี	๓.๒๒	.๗๓๐	ปานกลาง	๕
ภาพรวม	**๓.๘๙**	**.๖๖๔**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีทั้ง ๕ ด้าน ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๘๙ , S.D. =.๖๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มากที่สุด ($\overline{X}$ =๓.๖๗,S.D.= .๖๘๔) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มาก ($\overline{X}$ =๓.๖๒, S.D.= .๖๕๑) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๕๑, S.D. = .๖๙๗) ส่วนปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๔๗, S.D. = .๖๔๗) และปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๒๒, S.D.= .๗๓๐)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แยกเป็นรายด้าน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง**

(n=๓๐๐)

ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
๑. มีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน	๓.๙๓	.๙๐๔	มาก	๑

๒. มีการวางแผนงานร่วมกัน	๓.๖๐	.๗๓๖	มาก	๓
๓. มีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน	๓.๕๕	.๗๖๒	มาก	๔
๔. มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน	๓.๘๙	.๗๓๐	มาก	๒
๕. มีจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน	๓.๔๐	.๘๘๐	ปานกลาง	๕
ภาพรวม	**๓.๖๗**	**.๖๘๔**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ ๔.๓ แสดง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ รองลงมาคือ ด้านมีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ ส่วนมีจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก**

(n=๓๐๐)

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**ลำดับ**
๑. เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาล	๓.๘๗	.๗๒๔	มาก	๑
๒. การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดและเสนอปัญหา	๓.๒๘	.๙๐๒	ปานกลาง	๔
๓. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์	๓.๑๐	.๙๑๐	ปานกลาง	๕
๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	๓.๘๐	๑.๐๐๘	มาก	๒
๕. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆในการพัฒนาชุมชน	๓.๕๐	.๗๗๙	มาก	๓
ภาพรวม	**๓.๘๑**	**.๖๙๗**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ ๔.๔ แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

๓.๘๗ รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๐

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน**

(n=๔๐๐)

ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
๑. มีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก	๓.๒๕	.๗๘๙	ปานกลาง	๔
๒. มีจิตสำนักของการพึ่งตนเอง รักษาเอื้ออาทรต่อกัน และมีความรักท้องถิ่น รักชุมชน	๓.๙๔	.๘๗๙	มาก	๑
๓. เสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งการรวมกลุ่มของประชาชน ชุมชน เพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพ	๓.๗๕	.๗๐๐	มาก	๒
๔. มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน	๓.๐๘	.๗๐๐	ปานกลาง	๕
๕. ประสานข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการทำงานของเครือข่ายและประชาสังคม	๓.๓๕	.๘๓๕	ปานกลาง	๓
ภาพรวม	**๓.๔๗**	**.๗๘๑**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ ๔.๕ แสดง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจิตสำนักของการพึ่งตนเอง รักษาเอื้ออาทรต่อกัน และมีความรักท้องถิ่น รักชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ รองลงมาคือเสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งการรวมกลุ่มของประชาชน ชุมชน เพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ ส่วนด้านมีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๘

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน**

(n=๔๐๐)

ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
๑. มีความจริงใจต่อกันระหว่างสมาชิกในชุมชน	๔.๐๗	.๗๓๔	มาก	๑
๒. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน	๓.๕๐	.๗๐๐	มาก	๓
๓. มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก	๓.๒๘	.๙๐๒	ปานกลาง	๕
๔ . รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก	๓.๔๐	.๘๗๙	ปานกลาง	๔
๕. ให้ความช่วยเหลือสมาชิก	๓.๘๖	.๗๓๖	มาก	๒
ภาพรวม	๓.๖๒	.๖๕๑	มาก	-

จากตารางที่ ๔.๖ แสดง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านมีความจริงใจต่อกันระหว่างสมาชิกในชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ รองลงมาคือด้านให้ความช่วยเหลือสมาชิก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ ส่วนด้านมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๘

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี**

(n=๔๐๐)

ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**ลำดับ**
๑. มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์	๓.๑๐	.๙๑๐	ปานกลาง	๔
๒. ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงใจ ไม่มี	๓.๒๕	.๗๓๐	ปานกลาง	๓

ร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย				
๓. ไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน	๓.๔๐	.๘๗๙	ปานกลาง	๑
๔. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน	๓.๒๗	.๙๐๒	ปานกลาง	๒
๕. มีการตัดสินใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ	๓.๐๘	.๗๐๐	ปานกลาง	๕
ภาพรวม	**๓.๒๒**	**.๘๒๔**	**ปานกลาง**	**-**

จากตารางที่ ๔.๗ แสดง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐ รองลงมาคือด้านมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๗ ส่วนด้านมีการตัดสินใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๘

ส่วนที่ ๓ เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงาน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย ๑) สถานภาพปัจจุบัน ๒) เพศ ๓) อายุ ๔) ระดับการศึกษา ๕) อาชีพ ๖) ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน โดยแสดงผลตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย คือ

สมมติฐานที่ ๑ สถานภาพปัจจุบัน ต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน**

สมมติฐานที่ ๒ เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน **แตกต่างกัน**

สมมติฐานที่ ๓ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน **แตกต่างกัน**

สมมติฐานที่ ๔ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน**

สมมติฐานที่ ๕ อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน**

สมมติฐานที่ ๖ ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน**

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ ปฏิเสธสมมติฐาน (คิดเห็นเหมือนกัน)

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ ยอมรับสมมติฐาน (คิดเห็นต่างกัน)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $(\alpha) = .05$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ในระดับความ เชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ดังนั้น จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก ($H_๐$) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า .๐๕ ผลการทดสอบสมมุติฐาน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐาน ที่ ๑ - ๖

(n=๔๐๐)

สมมติฐานที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า X	ค่า SD.	ค่า F	ค่า Sig.	ผลการศึกษา	
							ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	สถานภาพปัจจุบัน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	๒.๖๑	.๖๒๐	.๕๗๑	.๕๖๕		/
๒	เพศ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	๑.๕๕	.๕๐๘	๖๑.๑๔	.๐๐๐*	/	

๓	อายุ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	๒.๒๔	.๗๓๘	๑๕.๑๙๔	.๐๐๐*	/	
๔	ระดับการศึกษา	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	๔.๑๙	๑.๒๘๗	๑.๔๗๑	.๑๘๗		/
๕	อาชีพ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	๒.๕๕	๑.๑๓๖	๗.๙๕๙	.๐๐๐*	/	
๖	ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	๓.๒๓	๑.๔๖๖	๑.๖๑๓	.๑๗๐		/

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐาน ที่ ๑-๖ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ สถานภาพปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ one-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า sig ≤. ๐๕

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม สถานภาพปัจจุบัน

สถานภาพปัจจุบัน	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.๕๐๔	๒	.๒๕๒	.๕๗๑	.๕๖๕
Within Groups	๑๗๕.๒๘๔	๓๙๗	.๔๔๒		
Total	๑๗๕.๗๘๘	๓๙๙			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $(\alpha) = .05$

จากตารางที่ ๔.๙ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม สถานภาพปัจจุบัน โดยใช้สถิติone-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๕๖๕ ซึ่งมีค่ามากกว่า .๐๕ นั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ one-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า sig ≤.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม เพศ

One-Sample Test

	Test Value = ๐					
					๙๕% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (๒-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
เพศ	๖๑.๑๔๓	๓๙๙	.๐๐๐	๑.๕๕๒๕๐	๑.๕๐๒๖	๑.๖๐๒๔

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $(\alpha) = .05$

จากตารางที่ ๔.๑๐ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติone-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๐๐๐ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .๐๕ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ one-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า sig ≤.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม อายุ

อายุ	ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	๑๘.๑๔๖	๓	๖.๐๔๙	๑๕.๑๙๔	.๐๐๐
Within Groups	๑๕๗.๖๔๒	๓๙๖	.๓๙๘		
Total	๑๗๕.๗๘๘	๓๙๙			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $(\alpha) = .05$

จากตารางที่ ๔.๑๑ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติone-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๐๐๐ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .๐๕ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

Multiple Comparisons

Dependent Variable : **อายุ** **LSD**

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	๙๕% Confidence Interval Lower Bound	๙๕% Confidence Interval Upper Bound
๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	.๑๒๘๙๐	.๐๙๑๐๐	.๑๕๗	.๐๕๐๐	.๓๐๗๘
	๔๑-๕๐ ปี	.๔๗๗๒๔*	.๐๙๓๑๐	.๐๐๐	.๒๙๔๒	.๖๖๐๓
	๕๑ปีขึ้นไป	๑.๐๒๗๘๘*	.๒๖๙๐๓	.๐๐๐	.๔๙๙๐	๑.๕๕๖๘
๓๑-๔๐ ปี	๒๐-๓๐ ปี	.๑๒๘๙๐	.๐๙๑๐๐	.๑๕๗	.๓๐๗๘	.๐๕๐๐
	๔๑-๕๐ ปี	.๓๔๘๓๔*	.๐๖๙๙๐	.๐๐๐	.๒๑๐๙	.๔๘๕๘
	๕๑ ปีขึ้นไป	.๘๙๘๙๘*	.๒๖๑๙๑	.๐๐๑	.๓๘๔๑	๑.๔๑๓๙
๔๑-๕๐ ปี	๒๐-๓๐ ปี	.๔๗๗๒๔*	.๐๙๓๑๐	.๐๐๐	.๖๖๐๓	.๒๙๔๒
	๓๑-๔๐ ปี	.๓๔๘๓๔*	.๐๖๙๙๐	.๐๐๐	.๔๘๕๘	.๒๑๐๙
	๕๑ ปีขึ้นไป	.๕๕๐๖๔*	.๒๖๒๖๕	.๐๓๗	.๐๓๔๓	๑.๐๖๗๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๒๐-๓๐ ปี	๑.๐๒๗๘๘*	.๒๖๙๐๓	.๐๐๐	๑.๕๕๖๘	.๔๙๙๐
	๓๑-๔๐ ปี	.๘๙๘๙๘*	.๒๖๑๙๑	.๐๐๑	๑.๔๑๓๙	.๓๘๔๑

	๔๑-๕๐ ปี	.๕๕๐๖๔*	.๒๖๒๖๕	.๐๓๗	๑.๐๖๗๐	.๐๓๔๓

*. The mean difference is significant at the ๐.๐๕ level.

จากตารางที่ ๔.๑๒ เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา เครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า

บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๔๗๗ และ sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =๑.๐๒๘) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๓๔๘ และ sig = .๐๐๑, $\overline{X}$ =.๘๙๙) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับบุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี,๓๑-๔๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๔๗๗ และ sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๓๔๘ และ sig = .๐๓๗, $\overline{X}$ =.๕๕๑) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับบุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปีและ ๔๑-๕๐ ปี (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =๑.๐๒๘ และ sig = .๐๐๑, $\overline{X}$ =.๘๙๙ และ sig = .๐๓๗, $\overline{X}$ =.๕๕๑) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ ๔ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ one-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า sig ≤.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	๓.๘๖๒	๖	.๖๔๔	๑.๔๗๑	.๑๘๗
Within Groups	๑๗๑.๙๒๖	๓๙๓	.๔๓๗		
Total	๑๗๕.๗๘๘	๓๙๙			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $(\alpha) = .05$

จากตารางที่ ๔.๑๓ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม**ระดับการศึกษา** โดยใช้สถิติone-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๑๘๗ ซึ่งมีค่ามากกว่า .๐๕ นั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก

หมายความว่า **ระดับการศึกษา** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ one-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า sig ≤.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม อาชีพ

อาชีพ	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	๙.๙๙๖	๓	๓.๓๓๒	๗.๙๕๙	.๐๐๐
Within Groups	๑๖๕.๗๙๒	๓๙๖	.๔๑๙		
Total	๑๗๕.๗๘๘	๓๙๙			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $(\alpha) = .05$

จากตารางที่ ๔.๑๔ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน โดยใช้สถิติone-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๐๐๐ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .๐๕ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า บุคลากรที่มี อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีอาชีพต่างกันเป็นรายคู่

Multiple Comparisons

Dependent Variable : อาชีพ **LSD**

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	๙๕% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
เกษตรกร	ข้าราชการ	.๑๑๘๕๔	.๑๐๒๐๗	.๒๔๖	-.๐๘๒๑	.๓๑๙๒
	นักธุรกิจ	.๓๘๑๓๕*	.๐๘๔๕๔	.๐๐๐	.๒๑๕๑	.๕๔๗๖
	รับจ้างทั่วไป	.๓๐๘๒๗*	.๐๘๙๘๐	.๐๐๑	.๑๓๑๗	.๔๘๔๘
ข้าราชการ	เกษตรกร	.๑๑๘๕๔	.๑๐๒๐๗	.๒๔๖	.๓๑๙๒	.๐๘๒๑
	นักธุรกิจ	.๒๖๒๘๑*	.๐๙๙๐๖	.๐๐๘	.๐๖๘๑	.๔๕๗๖
	รับจ้างทั่วไป	.๑๘๙๗๓	.๑๐๓๕๘	.๐๖๘	.๐๑๓๙	.๓๙๓๔
นักธุรกิจ	เกษตรกร	.๓๘๑๓๕*	.๐๘๔๕๔	.๐๐๐	.๕๔๗๖	.๒๑๕๑
	ข้าราชการ	.๒๖๒๘๑*	.๐๙๙๐๖	.๐๐๘	.๔๕๗๖	-.๐๖๘๑
	รับจ้างทั่วไป	.๐๗๓๐๙	.๐๘๖๓๖	.๓๙๘	.๒๔๒๙	.๐๙๖๗
รับจ้างทั่วไป	เกษตรกร	.๓๐๘๒๗*	.๐๘๙๘๐	.๐๐๑	.๔๘๔๘	.๑๓๑๗
	ข้าราชการ	.๑๘๙๗๓	.๑๐๓๕๘	.๐๖๘	.๓๙๓๔	.๐๑๓๙
	นักธุรกิจ	.๐๗๓๐๙	.๐๘๖๓๖	.๓๙๘	.๐๙๖๗	.๒๔๒๙

*. The mean difference is significant at the ๐.๐๕ level.

จากตารางที่ ๔.๑๕ เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา เครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีอาชีพต่างกันเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า

บุคลากรที่มีอาชีพ เกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับ อาชีพนักธุรกิจและรับจ้างทั่วไป (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๓๘๑ และ sig = .๐๐๑, $\overline{X}$ =.๓๐๘) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอาชีพ ข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับอาชีพนักธุรกิจ (sig = .๐๐๘, $\overline{X}$ =.๒๖๓) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอาชีพ นักธุรกิจ มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับอาชีพเกษตรกร และข้าราชการ (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๓๘๑ และ sig = .๐๐๘, $\overline{X}$ =.๒๖๓) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอาชีพ รับจ้างทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับอาชีพเกษตรกร (sig = .๐๐๑, $\overline{X}$ =.๓๐๘)

สมมติฐานที่ ๖ ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ one-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า sig ≤.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน

ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	๒.๘๒๕	๔	.๗๐๖	๑.๖๑๓	.๑๗๐
Within Groups	๑๗๒.๙๖๓	๓๙๕	.๔๓๘		
Total	๑๗๕.๗๘๘	๓๙๙			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $(\alpha) = .05$

จากตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน โดยใช้สถิติ one-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๑๗๐ ซึ่งมีค่ามากกว่า .๐๕ นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ ๔ การสังเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ ท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๑. การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เครือข่ายจะไม่เจริญก้าวหน้าหากไม่มีกิจกรรมใดๆที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน สมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิดลดลงก็ส่งผลให้เครือข่ายอ่อนแอ ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายและยอมรับโดยทั่วกัน การที่จะรักษาเครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน เช่น เวลา ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเดียวที่ใช้สำหรับสมาชิกทุกคน ในสำรวจดูความต้องการเฉพาะของสมาชิกในระดับย่อยลงไปในแต่ละคนและแต่ละกลุ่ม กล่าวคือควรจะมีกิจกรรมย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬา สันทนาการ ระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

๒. การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน คือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งหมายถึงการที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสมาชิกบางกลุ่ม ขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มนั้นก็จะเริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุด การมีความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นความต้องการ ของมนุษย์ในเชิงปัจเจก เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายเป็นมนุษย์ปุถุชนธรรมดาที่ต่างก็มีความต้องการเป็นของตัวเอง ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้น ดังนั้น ในการที่จะดึงใครสักคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่าย จำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการเข้าร่วม

๓. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ คือความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน มากกว่าความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากในทางปฏิบัติเพราะต้องเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่ายโดยการสร้างบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาประกอบ แต่ถ้าทำได้จะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายมาก มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง แล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณมากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต่างคนต่างอยู่ มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่ายตกอยู่ในสภาวะจำกัดทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่น การเกื้อหนุนพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

๔. การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนความสัมพันธ์ที่ดี

เป็นเสมือนน้ำมันที่คอยหล่อลื่นการทำงานร่วมกันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกบาดหมางไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยหาข้อตกลงไม่ได้ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกก็จะเริ่มแตกร้าว ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขอย่างทันท่วงที ก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่จัดในช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้สมาชิกของเครือข่ายต้องตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัมพันธภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันที่อาจเกิดขึ้น ควรแสดงความเป็นมิตรต่อกัน การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกัน เช่น ในการจัดโครงสร้างองค์กรควรแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม การกำหนดกติกาที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นต้น

๕. การมีทีมงานที่ดีของเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง กลุ่มบุคคลเข้ามารวมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม การทำงานเป็นทีมมีลักษณะร่วมกันหลายประการ คือ ทุกคนช่วยกันผลักดันไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของทุกคน มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว เมื่อมีปัญหาช่วยกันแก้ไข ยอมรับผลแห่งความสำเร็จและล้มเหลวร่วมกัน นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดความสามัคคี การมีทีมงานที่สามัคคีกลมเกลียวกันมาก ๆ ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น จากคำที่กล่าว "สองหัวดีกว่าหัวเดียว" เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่ประสบผลสำเร็จมาจากหลายปัจจัย เช่น ความสามารถ ความขัดแย้งมีน้อย มีความพึงพอใจทำงาน เป็นต้น ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

๑) การทำงานเป็นทีมสามารถจะร่วมกันทำงานในสิ่งที่คนเดียวไม่สามารถทำได้

๒) การตัดสินใจสำหรับปัญหาต่าง ๆ การทำงานเป็นทีมย่อมดีกว่าบุคคลคนเดียวและให้ผลงานที่ดีกว่า

๓) การทำงานเป็นทีมสมาชิกมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ผลดีคือได้ข้อมูลมากและมาจากหลาย ๆ ทัศนคติ

๔) สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของสมาชิกในทีม มีการสร้างความสัมพันธ์และเรียนรู้การปฏิบัติงานให้เหมาะสม

๕) สมาชิกทุกคนมีที่พึ่งทางใจและรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อมีปัญหา มีความรักในผลงานและรู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม จะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และ / หรือ

เป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล สมาชิกสัก ๕ คนต่อทีมเป็นขนาดที่กำลังพอดี ถ้ามากไปกว่านั้นอาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครือข่าย เพื่อความยั่งยืน

๑. สมาชิกที่เข้าร่วม ต้องเข้าใจเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม

๒. สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก

๓. มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ต้องแน่ใจว่าทำได้ และกระจายงานได้ทั่วถึง ควรเลือกกิจกรรมที่ง่ายและมีแนวโน้มประสบผลสำเร็จ อย่าทำกิจกรรมที่ยากโดยเฉพาะครั้งแรกๆ เพราะถ้าทำไม่สำเร็จอาจทำให้เครือข่ายที่เริ่มก่อตัวเกิดการแตกสลายได้

๔. จัดให้มีและกระตุ้นให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ

๕. สนับสนุนสมาชิกทุกกลุ่ม และทุกด้านที่ต้องการความช่วยเหลือ เน้นการช่วยเหลือกลุ่มสมาชิกที่ยังอ่อนแอให้สามารถช่วยตนเองได้

๖. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย

๗. สนับสนุนให้สมาชิกได้พัฒนางานอย่างเต็มกำลังตามศักยภาพและความชำนาญที่มีอยู่ โดยร่วมกันตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้กับสมาชิกแต่ละกลุ่ม ส่งผลให้สมาชิกแต่ละกลุ่มมีความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน เป็นพื้นฐานในการสร้างความหลากหลายและเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

๘. สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ระหว่างบุคลากรทุกระดับของสมาชิกในเครือข่ายในลักษณะความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน

๙. จัดกิจกรรมให้สมาชิกใหม่ของเครือข่าย เพื่อเชื่อมต่อคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ในการสืบทอดความเป็นเครือข่ายต่อไป

๑๐. จัดให้มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

๑๑. จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

ส่วนที่ ๕ สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และเก็บข้อมูลทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพจากคณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ใช้บริการของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ และตำบลท่าทราย รวมประชากรทั้งสิ้น ๒๕๖,๔๘๔ คน การกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ รูป/คน ได้แก่ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีเปรียบเทียบ ๒ กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที-เอฟ (t F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ **ผลการวิจัยพบว่า**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๕ ด้าน ประกอบด้วย **๑) ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง** ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของการให้มีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน **๒) ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน** ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของ การมีความจริงใจต่อกันระหว่างสมาชิกในชุมชน ให้ความช่วยเหลือสมาชิก ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก **๓) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก** ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาล มีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆในการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดและเสนอปัญหา การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ **๔) ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน** ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของการมีจิตสำนักของการพึ่งตนเองรักษาเอื้ออาทรต่อกันและมีความรักท้องถิ่นรักชุมชน เสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งการรวมกลุ่มของประชาชน ชุมชน เพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพ ประสานข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการทำงานของเครือข่ายและประชาสังคม มีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน **๕) ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี** ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของการไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย

ไม่มีลับลมคมใน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย ๑) สถานภาพปัจจุบัน ๒) เพศ ๓) อายุ ๔) ระดับการศึกษา ๕) อาชีพ ๖) ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน พบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มี เพศ อายุ อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน

เพื่อเป็นการยืนยันผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ ท่าน ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๕ ด้าน ที่พบว่า

การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ความยั่งยืนของเครือข่ายมีความมั่นคง ควรจะมีกิจกรรมย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬาสันทนาการ ระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน คือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันก็จะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้น

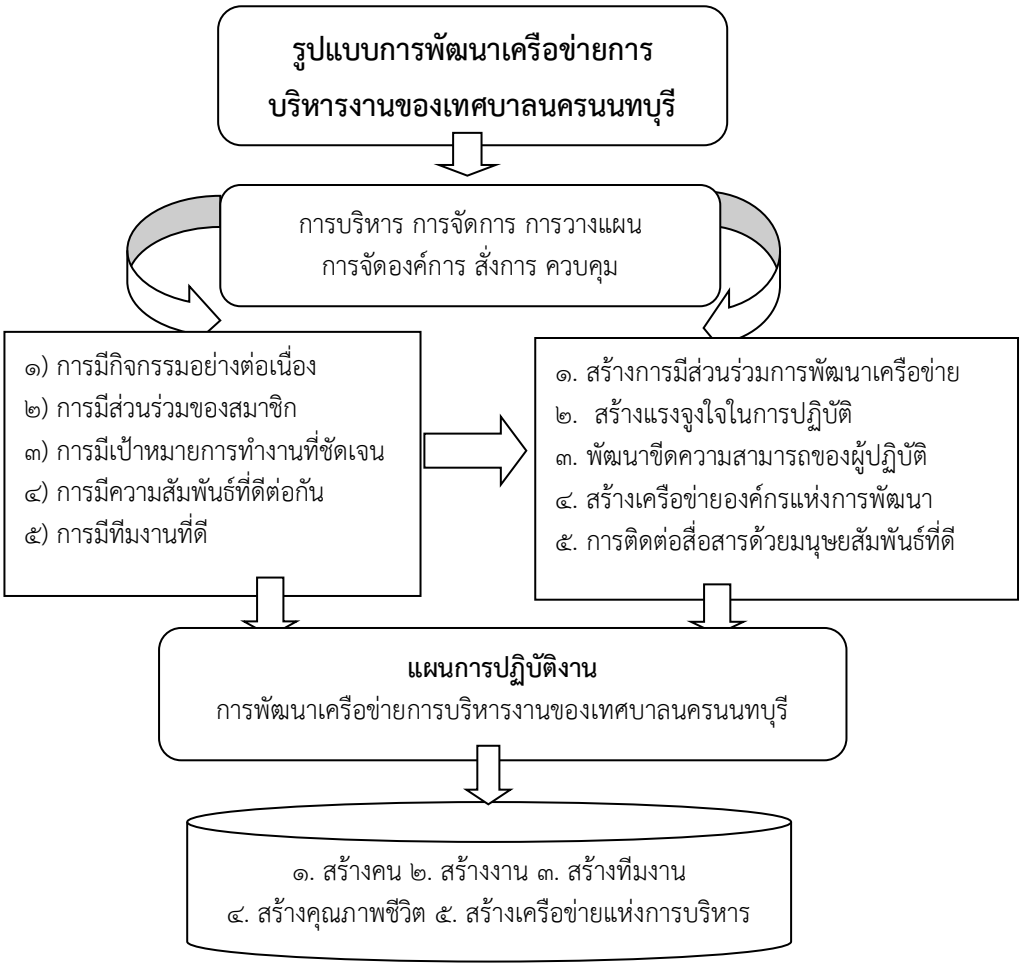
การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง มีการเกื้อหนุนพึ่งพากันการทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่น การเกื้อหนุนพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลเข้ามารวมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีทีมงานที่สามัคคีกลมเกลียวกันมาก ๆ ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น

ผลการวิจัยยืนยันว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงเสนอโมเดลเพื่อเป็นรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีดังได้แสดงรายละเอียดโมเดลดังนี้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

คำอธิบาย Model

จากองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและเก็บข้อมูลทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยวิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน ๔๐๐ ชุด และสัมภาษณ์สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ ท่าน ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๕ ด้านทำให้สามารถสร้างเป็นโมเดลได้ อธิบายได้ดังนี้

การบริหารจัดการประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน ๔ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การสั่งการ และการควบคุม การบริหารงานแบบเครือข่ายเกิดขึ้นจากการสร้างความสัมพันธ์ การผสมผสานและเชื่อมโยงการทำงานของหลายองค์กรเข้าด้วยกัน เป็นการสร้างเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในระดับต่างๆ ซึ่งรูปแบบเครือข่ายนี้ต้องพึ่งพา ติดต่อประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความหลากหลาย ความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการประชาชน และตอบสนองต่อสถานการณ์ โดยหาแนวร่วม หาจุดตรวจสอบให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนความต้องการ

ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ปัจจัยสำคัญ ๕ ประการในการสร้างระบบเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ คือ ๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) การมีทีมงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างการมีส่วนร่วมการพัฒนาเครือข่าย สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ พัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติ สร้างเครือข่ายองค์กรแห่งการพัฒนาและการติดต่อสื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อเครือข่ายการบริหารงานในองค์การมีความเข้มแข็งผลลัพธ์ที่ได้คือเกิดการสร้างคน สร้างงาน สร้างทีมงาน สร้างคุณภาพชีวิต และ สร้างเครือข่ายแห่งการบริหาร

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “**การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี**” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ใช้บริการของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย ประกอบด้วย ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ ตำบลท่าทราย รวมประชากรทั้งสิ้น ๒๕๖,๔๘๔ คน กำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และคำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จาการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ คน จากเครือข่ายผู้บริหารเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน ๕ แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอ อภิปรายผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย และทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีเปรียบเทียบ ๒ กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (t F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “**การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี**” ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเป็น ๓ ส่วนดังไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

ส่วนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐาน

๕.๑.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นประชาชน จำนวน ๒๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๑๗

คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓ มีระดับการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘ และส่วนใหญ่มีอาชีพมีอาชีพนักธุรกิจ จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ ตำบลท่าทราย จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕

๕.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีโดยรวมทั้ง ๕ ด้าน ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๙,S.D. =.๖๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มากที่สุด ($\overline{X}$ =๓.๖๗,S.D.= .๖๘๔) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาก ($\overline{X}$ =๓.๖๒, S.D.= .๖๕๑) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๕๑, S.D.= .๖๙๗) ส่วนปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๔๗, S.D.= .๖๔๗) และปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๒๒, S.D.= .๗๓๐)

ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของการให้มีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน

ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของ การมีความจริงใจต่อกันระหว่างสมาชิกในชุมชน ให้ความช่วยเหลือสมาชิก ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาล มีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆในการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดและเสนอปัญหา การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของการมีจิตสำนักของการพึ่งตนเองรักษาเอื้ออาทรต่อกันและมีความรักท้องถิ่นรักชุมชน เสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งการรวมกลุ่มของประชาชน ชุมชน เพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพ ประสานข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการทำงานของเครือข่ายและประชาสังคม มีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน

ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชากรในเทศบาลนครนนทบุรี เห็นด้วยในเรื่องของการไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงานทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจร่วมกันเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ

๕.๑.๓ ผลวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย ๑) สถานภาพปัจจุบัน ๒) เพศ ๓) อายุ ๔) ระดับการศึกษา ๕) อาชีพ ๖) ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน พบว่า

๕.๑.๓.๑ สถานภาพปัจจุบัน

สมมติฐานที่ ๑ สถานภาพปัจจุบัน ต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงาน ของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๕๖๕ ซึ่งมีค่ามากกว่า .๐๕ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๓.๒ เพศ

สมมติฐานที่ ๒ เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน **แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๐๐๐ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .๐๕ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน

หลัก หมายความว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน

๕.๑.๓.๓ อายุ

สมมติฐานที่ ๓ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน **แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๐๐๐ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .๐๕ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า

บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่างกันกับ บุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๔๗๗ และ sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =๑.๐๒๘) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่างกันกับ บุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๓๔๘ และ sig = .๐๐๑, $\overline{X}$ =.๘๙๙) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่างกันกับ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี,๓๑-๔๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๔๗๗ และ sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๓๔๘ และ sig = .๐๓๗, $\overline{X}$ =.๕๕๑) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างกันกับ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปีและ ๔๑-๕๐ ปี (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =๑.๐๒๘ และ sig = .๐๐๑, $\overline{X}$ =.๘๙๙ และ sig = .๐๓๗, $\overline{X}$ =.๕๕๑) ตามลำดับ

๕.๑.๓.๔ ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ ๔ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๑๘๗ ซึ่งมีค่ามากกว่า .๐๕ นั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า **ระดับการศึกษา** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๓.๕ อาชีพ

สมมติฐานที่ ๕ อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการ บริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๐๐๐ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .๐๕ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า บุคลากรที่มี อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความ

แตกต่างด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา เครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีอาชีพต่างกันเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า

บุคลากรที่มีอาชีพ เกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างกับ อาชีพ นักธุรกิจ และรับจ้างทั่วไป (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๓๘๑ และ sig = .๐๐๑, $\overline{X}$ =.๓๐๘) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอาชีพ ข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับอาชีพนักธุรกิจ (sig = .๐๐๘, $\overline{X}$ =.๒๖๓) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอาชีพ นักธุรกิจ มีความคิดเห็นแตกต่างกับอาชีพ เกษตรกร และข้าราชการ (sig = .๐๐๐, $\overline{X}$ =.๓๘๑ และ sig = .๐๐๘, $\overline{X}$ =.๒๖๓) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอาชีพ รับจ้างทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับอาชีพ เกษตรกร (sig = .๐๐๑, $\overline{X}$ =.๓๐๘)

๕.๑.๓.๖ ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน

สมมติฐานที่ ๖ ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี **แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีค่า sig = .๑๗๐ ซึ่งมีค่ามากกว่า .๐๕ นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า บุคลากรที่มี ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ การสังเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ ท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๑. การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เครือข่ายจะไม่เจริญก้าวหน้าหากไม่มีกิจกรรมใดๆที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน สมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิดลดลงก็ส่งผลให้เครือข่ายอ่อนแอ ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายและยอมรับโดยทั่วกัน การที่จะรักษาเครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน เช่น เวลา ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเดียวที่ใช้สำหรับสมาชิกทุกคน ในสำรวจดูความต้องการเฉพาะของสมาชิกในระดับย่อยลงไปในแต่ละคนและแต่ละกลุ่ม กล่าวคือควรจะมีกิจกรรมย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัด

กีฬา สันทนาการ ระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

๒. การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน คือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งหมายถึงการที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสมาชิกบางกลุ่ม ขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มนั้นก็จะเริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุด การมีความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นความต้องการ ของมนุษย์ในเชิงปัจเจก เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายเป็นมนุษย์ปุถุชนธรรมดาที่ต่างก็มีความต้องการเป็นของตัวเอง ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันก็จะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้น ดังนั้น ในการที่จะดึงใครสักคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่าย จำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการเข้าร่วม

๓. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ คือความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน มากกว่าความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากในทางปฏิบัติเพราะต้องเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่ายโดยการสร้างบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาประกอบ แต่ถ้าทำได้จะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายมาก มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง แล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณมากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต่างคนต่างอยู่ มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่ายตกอยู่ในสภาวะจำกัดทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่น การเกื้อหนุนพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

๔. การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นเสมือนน้ำมันที่คอยหล่อลื่นการทำงานร่วมกันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกบาดหมางไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยหาข้อตกลงไม่ได้ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกก็จะเริ่มแตกร้าว ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขอย่างทันท่วงที ก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่จัดในช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้สมาชิกของเครือข่ายต้องตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัมพันธภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันที่อาจเกิดขึ้น ควรแสดงความเป็นมิตรต่อกัน การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกัน เช่น ในการจัดโครงสร้างองค์กรควรแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม การกำหนดกติกาที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นต้น

๕. การมีทีมงานที่ดีของเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง กลุ่มบุคคลเข้ามารวมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม การทำงานเป็นทีมมีลักษณะร่วมกันหลายประการ คือ ทุกคนช่วยกันผลักดันไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของทุกคน มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว เมื่อมีปัญหาช่วยกันแก้ไข ยอมรับผลแห่งความสำเร็จและล้มเหลวร่วมกัน นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดความสามัคคี การมีทีมงานที่สามัคคีกลมเกลียวกันมาก ๆ ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น จากคำที่กล่าว "สองหัวดีกว่าหัวเดียว" เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่ประสบผลสำเร็จมาจากหลายปัจจัย เช่น ความสามารถ ความขัดแย้งมีน้อย มีความพึงพอใจทำงาน เป็นต้น ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

๑) การทำงานเป็นทีมสามารถจะร่วมกันทำงานในสิ่งที่คนเดียวไม่สามารถทำได้

๒) การตัดสินใจสำหรับปัญหาต่าง ๆ การทำงานเป็นทีมย่อมดีกว่าบุคคลคนเดียวและให้ผลงานที่ดีกว่า

๓) การทำงานเป็นทีมสมาชิกมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ผลดีคือได้ข้อมูลมากและมาจากหลาย ๆ ทัศนคติ

๔) สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของสมาชิกในทีม มีการสร้างความสัมพันธ์และเรียนรู้การปฏิบัติงานให้เหมาะสม

๕) สมาชิกทุกคนมีที่พึ่งทางใจและรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อมีปัญหา มีความรักในผลงานและรู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม จะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ/หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และ/หรือ

เป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล สมาชิกสัก ๕ คนต่อทีมเป็นขนาดที่กำลังพอดี ถ้ามากไปกว่านั้นอาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครือข่าย เพื่อความยั่งยืน

๑. สมาชิกที่เข้าร่วม ต้องเข้าใจเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม

๒. สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก

๓. มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ต้องแน่ใจว่าทำได้ และกระจายงานได้ทั่วถึง ควรเลือกกิจกรรมที่ง่ายและมีแนวโน้มประสบผลสำเร็จ อย่าทำกิจกรรมที่ยากโดยเฉพาะครั้งแรกๆ เพราะถ้าทำไม่สำเร็จอาจทำให้เครือข่ายที่เริ่มก่อตัวเกิดการแตกสลายได้

๔. จัดให้มีและกระตุ้นให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ

๕. สนับสนุนสมาชิกทุกกลุ่ม และทุกด้านที่ต้องการความช่วยเหลือ เน้นการช่วยเหลือกลุ่มสมาชิกที่ยังอ่อนแอให้สามารถช่วยตนเองได้

๖. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย

๗. สนับสนุนให้สมาชิกได้พัฒนางานอย่างเต็มกำลังตามศักยภาพและความชำนาญที่มีอยู่ โดยร่วมกันตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้กับสมาชิกแต่ละกลุ่ม ส่งผลให้สมาชิกแต่ละกลุ่มมีความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน เป็นพื้นฐานในการสร้างความหลากหลายและเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

๘. สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ระหว่างบุคลากรทุกระดับของสมาชิกในเครือข่ายในลักษณะความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน

๙. จัดกิจกรรมให้สมาชิกใหม่ของเครือข่าย เพื่อเชื่อมต่อคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ในการสืบทอดความเป็นเครือข่ายต่อไป

๑๐. จัดให้มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

๑๑. จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ประชากรที่อาศัยอยู่ในเทศบาลนครนนทบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นประชาชนอาศัยอยู่ ตำบลท่าทราย เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี มีระดับการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีอาชีพมีอาชีพนักธุรกิจ มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีอยู่ในระดับมาก ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมหรือการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระหว่างองค์กรสมาชิกเครือข่ายนั้น จำเป็นต้องอาศัย การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาก การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการทำงานเป็นทีมและมีทีมงานที่ดี เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันโดยผ่านการติดต่อกัน โดยตรงระหว่าง บุคคลหรือกลุ่มต่างๆ ที่เข้าร่วมในเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ เสรี พงศ์พิศ (๒๕๔๘) ที่กล่าวว่า เครือข่ายคือ หัวใจของวิถีชุมชนในอดีตซึ่งผู้คนอยู่ร่วมกัน แบบพึ่งพาอาศัยกันทั้ง ในชุมชนและกับชุมชนอื่นๆ มีความสัมพันธ์แบบเครือข่ายที่แสดงออกทางกิจกรรมที่ทำกันสม่ำเสมอ หรือเป็นครั้งคราวทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดของชุมชน เพราะแม้มีอำนาจรัฐอยู่ แต่ก็ไม่ได้ครอบลงไปถึงวิถีปฏิบัติของชุมชน และ นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ (๒๕๔๗) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นกระบวนการทำงานที่มีการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคลองค์กรหน่วยงานต่างๆ ที่มีฐานที่ตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันและด้วยปรัชญาการอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่สมาชิก โดยเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนทุกหน่วยเสมอกัน สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคีสมาชิกในแนวราบที่อาศัยความเข้าใจและความจริงใจเป็นกลไกให้เกิดการขับเคลื่อนของเครือข่าย ปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งได้ คือ ๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๕) การมีทีมงานที่ดี สอดคล้องกับ ธนา ประมุขกูล (๒๕๔๔) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของเครือข่ายจะต้องประกอบด้วยปัจจัยด้านสัมพันธภาพจะนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง ถ้าหากสมาชิกมีความเข้าใจและจริงใจในการเข้ามาร่วมเครือข่ายแล้ว สิ่งที่จะได้ตามมาคือ ความเชื่อมั่นวางใจในเครือข่ายซึ่งจะเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ดีในหมู่สมาชิก ความชัดเจนของเป้าหมายซึ่งมาจากความคิดเห็นของมวลหมู่สมาชิก จึงสะท้อนถึงความเข้มแข็ง ของเครือข่ายไปด้วย ในขณะที่เกษมศานต์ ชัยศิลป์ (๒๕๔๘) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเยาวชน พบว่า การพัฒนาเครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ๒) การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ๓) การถ่ายทอดข้อมูลของเครือข่ายให้ผู้อื่นรับรู้ ๔) การสรรหาบุคคลเข้าร่วม และ ๕) การจัดหาทรัพยากรในการดำเนินงาน

บุคลากรที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน (sig =.๕๖๕) ซึ่งสอดคล้องกับพระบรรพต ตยานนฺโท(ปิ่นสง)(๒๕๕๖) ที่ได้ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อ

การพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน (sig =.๐๐๐) ซึ่งสอดคล้องกับ สุรภา ธนูศร และคณะที่ศึกษา(๒๕๕๓) ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน ในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าผู้ประกอบธุรกิจชุมชนที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จของธุรกิจชุมชน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านทุนดำเนินงาน ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านความรู้ทักษะ ประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่ม ด้านความสามารถ ในการจัดหาเงินทุนและทรัพยากรด้านการพัฒนาการเรียนรู้ด้านหน่วยงานภาคีการพัฒนาที่เป็นผู้ ส่งเสริมสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน (sig =.๐๐๐) ซึ่งสอดคล้องกับ ธนกร กรวัชรเจริญ(๒๕๕๕) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด(มหาชน) พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกัน

บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน (sig =.๑๘๗) ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร สาธรพันธ์ (๒๕๕๓) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรี อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สมาชิกกลุ่มสตรีที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มี อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน (sig = .๐๐๐) ซึ่งสอดคล้องกับ พระบรรพต ตยานนฺโท (ปิ่นสง) (๒๕๕๖) ที่ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีในด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม และด้านบริหารและการปกครอง แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มี ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน (sig = .๑๗๐) ซึ่งสอดคล้องกับ ฌานิฎา ศรีสิทธิชัยสกุล (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่อง“ทัศนะของพัฒนาการอำเภอต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน : กรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชน ” พบว่า ปัจจัยที่มีทัศนะของพัฒนาการอำเภอในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนและการร่วมมือจากหน่วยงานอื่น โดยหน่วยงานที่พัฒนาการอำเภอให้ความสำคัญมาก คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรประชาชนและภาค

ประชาชน และให้ความสำคัญปานกลาง ได้แก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อทัศนะของพัฒนาการอำเภอในหารนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ปัญหาของชุมชน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานระดับกำหนดนโยบาย ควรกำหนดให้การพัฒนาองค์การในรูปแบบของเครือข่าย และเร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้มีความทันสมัยพร้อมใช้งาน ทั้งในส่วนของ Hard ware, Software, People ware และการเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนงานต่าง ๆกับองค์การ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้มีความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

๕.๓.๒) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) สมาชิกที่เข้าร่วม ต้องเข้าใจเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก

๒) มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย ในลักษณะความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน จัดให้มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

๓) จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกันการสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

๕.๓.๓) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน

๒) ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๓) ควรศึกษาการบริหารเครือข่ายตามหลักพุทธธรรม

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย.** ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๗๑/๔๙.

อง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๗๙๒.

องฺ.ปญฺจก. (ไทย) ๒๒/๕๓/๕๖.

องฺ.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๐/๒๐๑.

อง.สตฺตก. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘.

องฺ.สตฺตก. (ไทย) ๒/๖๕/๑๔๓- ๑๔๖.

๑.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ

๑.๒.๑ หนังสือ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.**การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทซัคเซสมีเดีย จำกัด, ๒๕๔๓.

โกวิทย์ พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒.

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัชฎ์. **การพัฒนาประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๒.

ฑิตยา สุวรรณชฎ. **สังคมวิทยา.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.

ธนจรส พูนสิทธิ์. **การจัดการองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

นฤมล นิราทร. **การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ**. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

นิตย์ สัมมาพันธ์. **การบริหารเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๒๙.

นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ. **Best Practices เครือข่ายเข้มแข็งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานพัฒนาสังคม.** นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล , ๒๕๔๘.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และคณะ. **การขับเคลื่อนทางสังคมด้านการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ : ผลการประเมินปี ๒๕๔๘ – ๒๕๔๙**.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.),**๒๕๔๙**.

ปรีดา เรืองวิชาธร. **งานพลังกลุ่ม และความสุข**. กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง, ๒๕๔๗.

ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. **การบริหารงานบุคคล**, กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____ . **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร**.กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๔๙.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **ทางสายกลางของการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **การบริหารวัด**. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. **เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ**.กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๔๗.

พิทยา บวรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ.** นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย รามคำแหง, ๒๕๓๗.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ โตวณะบุตร. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.

โรบิน ชาร์ป. **คู่มือเบื้องต้นการสร้างเครือข่ายงานพัฒนา**. แปลโดยกวินชุติมา,กรุงเทพมหานคร, คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา,๒๕๓๓.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร : ไทยอนุเคราะห์ไทย , ๒๕๒๖.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๔๐.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒.** กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์,๒๕๔๖.

วัชรี บูรณสิงห์. **การบริหารหลักสูตร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์**. การพัฒนาชุมชน.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา, ๒๕๒๖.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. **สังคมไทย : แนวทางวิจัยและการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๒๕.

สนธยา พลศรี. **กระบวนการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

เสรี พงศ์พิศ. **เครือข่าย : ยุทธวิธีเพื่อประชาชนเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง**.กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๔๘.

เสนาะ ติเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

สมคิด บางโม. **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมยศ นาวีการ. **การบริหารตามสถานการณ์.** กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ. ๒๕๔๕.

สุพิณ เกชาคุปต์.**การจัดการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,๒๕๔๔.

อมร รักษาสัตย์ และ ขัตติยา กรรณสูตร (บรรณาธิการ). **ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ.** กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การขายและการซื้อแห่งประเทศไทย, ๒๕๑๕.

๑.๒.๒ บทความ/วารสาร

มุทิตา วรกัลยากุล**. ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิตจังหวัดปทุมธานี** คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วารสารวิทยบริการ ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑ มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๖ :๑๔๔ - ๑๔๘.

ธนา ประมุขกุล. **เครือข่าย**.วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๔๔.

สมศักดิ์ เอี่ยมดี.**การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ ๑๕ ฉบับพิเศษ พุทธศักราช ๒๕๕๖ : ๒๑๖ - ๒๑๗.

สุรภา ธนูศรและคณะ.**ความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน ในเขตจังหวัดสระบุรี**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๕๓.

๑.๒.๓ รายงานวิจัย

เกียรติศักดิ์ ม่วงมิตร. **การศึกษาและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายพระสงฆ์ : กรณีศึกษาเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือ**.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว),๒๕๔๘.

เกษมศานต์ ชัยศิลป์.**การพัฒนาเครือข่ายการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเยาวชน**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,๒๕๔๘.

จรัส สุวรรณมาลา และคณะ.**โครงการวิจัยเรื่องวิถีใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย**. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

จิตติมา เสนาไชย, **บทบาทวัดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน : กรณีศึกษา วัดพระธาตุดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ฉัตรชัย ธรรมครบุรี. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๖.

ฌานิฎา ศรีสิทธิชัยสกุล. **ทัศนะของพัฒนาการอำเภอต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน : กรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

ณันศภรณ์ นิลอรุณ. **การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**.บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

มารศรี กลางประพันธ์. **การพัฒนาคุณธรรมด้านความอดทน (ขันติ) ของนักเรียนระดับปริญญาตรี**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘.

นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ. **Best Practices เครือข่ายเข้มแข็งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานพัฒนาสังคม.นครปฐม** : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ,๒๕๔๗.

พิเชษฐ คามจังหาร. **ความคิดเห็นของประชาชนตำบลห้วยโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี**.บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,๒๕๕๓.

ธนกร กรวัชรเจริญ.**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด(มหาชน**).ปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,๒๕๕๕.

นวรัตน์ เทพประดิษฐ์. **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตาบลมะมุ อาเภอกระบุรี จังหวัดระนอง**.วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๕๓.

พระบรรพต ตยานนฺโท(ปิ่นสง).**ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี**,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,๒๕๕๖.

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ และคณะ.**ทิศทางการรณรงค์ขับเคลื่อนสู่สังคมปลอดเหล้า : บทสังเคราะห์จากปฏิบัติการเครือข่ายศาสนาและชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : สุพีเรียพริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๑.

บุญแสง ชีระภากร. **ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,๒๕๕๒.

ไพรชล ตันอุด. **การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองน่าอยู่ : กรณีศึกษาเทศบาลเมือง เมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๕๒.

ลัดดา ผลวัฒนะ.**การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา**,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพมหานคร,๒๕๔๗.

วิษณุ พลอยศรี.**ผลการวิจัยการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนศูนย์การเรียนชุมชนพลาญข่อย บ้านแหลมทอง ตำบลโนนก่อ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี.** ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,๒๕๔๗.

ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ. **การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.

ศิริพร ตันติยมาศ. **รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลสังกัดกรุงเทพมหานคร.**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร,๒๕๕๐.

ศิริพงษ์ บุญถูก.**การศึกษาเครือข่ายทางสังคมในกิจกรรมการทอดผ้าป่าของสังคมอีสาน**.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง,๒๕๔๔.

ศิริประภา แก้วอุดม.**ทางเลือกกลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชนย่านตลาดบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา**,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๕๓.

ศิริพร ตันติยมาศ. **รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร,๒๕๕๐.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น.**การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก.**บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก,๒๕๔๙.

สุภาพร สาธรพันธ์.**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย.**บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี,๒๕๕๓.

สุทิศ ทองสนิทกาญจน์.**รายงานผลการดำเนินงานการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร** : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต ๒,๒๕๔๗.

อภิญญา เวชยชัย.**บทบาทขององค์การอาสาสมัครเอกชนในการสร้างสถาบันเกษตรกรเพื่อการพัฒนา : ศึกษากรณีการสร้างกลุ่มธนาคารข้าวขององค์การอนุเคราะห์เด็กเปรียบเทียบอ้างอิงการสร้างกลุ่มธนาคารของกรมการพัฒนาชุมชน**.คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย,๒๕๔๐.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓.

๑.๒.๔ จากเวบไซต์ (www)

ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์. **การบริหารงานเครือข่าย,**แหล่งที่มา ,http://www.cdd.go.th/chumchon/artical/network/netmangt.doc. [2 กันยายน 2555].

ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์, **การบริหารงานเครือข่าย**, แหล่งที่มา : http://www.cdd.go.th/chumchon/artical/network/netmangt.doc.,[20 ตุลาคม 2557].

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. **ผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.opdc.go.th ,[2 กันยายน 2555].

ธนา ประมุขกูล.**ความหมายของเครือข่าย**. แหล่งที่มา http://www.anamai. moph.go.th/advisor/243/24313.html., 2547.

Davila. M. P. Education Decentralization in Columbia : Where do the Resources Go?. [Online] Available from:http://www.lib.ume.com/dissertations/fullcit/9960571.

Fritzen. S. A. (2003). Decentralization and Local Government Performance : A Comparative Approach with Application to Social Policy Reform in Vietnam, [Online] Available from:http://www.lib.ume.com/dissertations/fullcit/9957095.

Hassandoust. F.and Kazerouni, M.F. **Implications Knowledge Sharing through E-Collaboration and Communication Tools.** Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology. http://www.scientificpapers.org,2009.

Khaled Mohammad Al-Gharibeh **The Knowledge Enablers of Knowledge Transfer: An Empirical Study inTelecommunications Companies IBIMA Business** ,2011. Reviewhttp://www.ibimapublishing.com/journals/IBIMABR/ibimabr.html Vol. 2011 (2011), Article ID 328944, 13 pages DOI: 10.5171/2011.328944.

Wohistetter. P. and Mohrman. A. S. (2005). School – Based management : Strategies for Success, [Online] Available from:http://www.ed.gov/pubs/CPRE/fo2sbm.html. http://th.wikipedia.org/wiki, [18 มกราคม 2558].

๒. ภาษาอังกฤษ

๒.๑ Books

Alter. Cathrin and Hage,Jerald. **Organization Working Together**, California : Sage,1993.

Bruce, Steve ; and Yearley. Steven. **The SAGE Dictionary of Sociology**. London : SAGE Publication Ltd.,2006.

Badaracco,Joseph L., **Managing Alliances In Strategic Synergy**.pp 193-208 Edited by Andrew Campbell and Kathleen Sommers Luchs ,London : ITP.1998.

Boissevain, Jeremy. Friends of Friends : **Network, Manipulators and Coalitions**, Oxford : Basil Blackwell,1974.

Chapman. **Supervisor Survival Kit**. 2nd ed, California : Science Research Associates lnc.,1995.

Daft ,Richard L. **Organization Theory**. California : Free Press,1998.

Don Hellriegel.**Management**. 3rd ed, (Addison : Wesley Publishing Company.lmc., 1982.

Hutchinson, Jonh G. **Organization : Theory and Classical Concepts**, New York : McGraw-Hill, 1967.

Kilduff, Martin ; and Tsai. Wenpin. **Social Networks and Organizations**, London : SAGE

Publication Ltd., 2003.

Luther, Gulick., and Lyndall Urwick.**Papers on the Science of administration**,New York : Institute of Public Administration Columbia University,1936.

Starkey. Paul. **Networking for Development**. IFRTD The International Forum for Rural Transport and Development,1997.

Simon A Herbert. **Public Administration**. New York : Alfrcod A Kuopf, 1966.

Starkey. Paul., **Networking for Development**. IFRTD The International Forum for Rural Transport and Development,1997.

๒.๒ Articles

Borgatta,Edgar F.; and Borgatta, Marie. Encyclopedia of Sociology,Volume 4 : S-ZIndex, New York : Macmillan Publishing Company,1992.

Glanzel, W., **National Characteristics in International Scientific Co-authorship Relations**, Scientometrics.2001,51(1): 69-115.

Syed Shah Alam,**Assessing Knowledge Sharing Behaviour among Employees in SMEs: An Empirical Study**. International Business Research.2,2 April 2009.

ภาคผนวก ก.

บทความวิจัย

การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี
The Development of Administration Network in the Nonthaburi Municipality

ดร.อภิษฎาข์ ศรีเครือดง*
ดร.จิดาภา เร่งมีศรีสุข*
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ(กัตติยัง),ดร.**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง“การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี 3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ใช้รูปแบบงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) กำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากเครือข่ายผู้บริหารเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 5 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (t,F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89,S.D. =.664) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อ

---

*ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **ทุนอุดหนุนการวิจัย** ปีงบประมาณ 2558.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,ทุนอุดหนุนการวิจัย** ปีงบประมาณ 2558.

การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มากที่สุด ($\overline{X}$ =3.67,S.D.= .684) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาก ($\overline{X}$ =3.62, S.D.= .651) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.51, S.D.= .697) ส่วนปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.47, S.D.= .647) และปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.22, S.D.= .730) จากการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี สถานภาพและตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน

ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือการมีความจริงใจต่อกัน รับฟังความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจ คิดและเสนอปัญหา การแบ่งปันผลประโยชน์ การประเมินผล การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆในการพัฒนาชุมชน

ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การมีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน การมีจิตสำนึกของการพึ่งตนเอง มีความรักท้องถิ่นรักชุมชน

ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี การไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

คำสำคัญ : การพัฒนาเครือข่าย,การบริหารงาน, เทศบาลนคร

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) to study the development of network management Nonthaburi Municipality 2) to compare the factors that affect the networking management of Nonthaburi Municipality and 3) to propose development model network management Nonthaburi Municipality. Takes the form research mixed research method sample. Sizes using a simple random sampling, the key data from in-depth interviews with purposively selected (purposive sampling) from the network of Administration in Nonthaburi Municipality of 5. Data were analyzed using a computer program to determine the frequency, percentage, mean

($\overline{X}$), standard deviation (SD), test to compare the opinions of the personnel on the factors that affect the creation of management network in Nonthaburi Municipality.The case compares 2 groups, including gender statistics used to testing F (t, F-test) with one-way analysis of variance (One-way ANOVA) in the case of three or more variables. When a difference is to compare the different pairs of Scheffe method (Scheffe ') by determining the level of statistical significance level.05. **The research findings were as follow :**

The factors that affecting the development of network management Nonthaburi Municipality, including five aspects affecting the development of network management Nonthaburi Municipality at a high level ($\overline{X}$ = 3.89, SD = .664). When considering that in each aspect found. The factors have continued to affect the development of network administration of Nonthaburi Municipality was the highest average ($\overline{X}$ = 3.67, SD = .684). The second factor is a good relationship with each lot ($\overline{X}$ = 3.62, SD = .651), factors on the participation of members was at a high level ($\overline{X}$ = 3.51, SD = .697). The factors have obvious work goals are moderate level ($\overline{X}$ = 3.47, SD = .647) and factors of a good team at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.22, SD = .730). The hypothesis testing comparing the opinions of personnel. The factors that affect the development of administration network in Nonthaburi municipality found. The people with gender, age and job has a different opinion on the factors that affect the development of network management Nonthaburi municipality are difference. The personnel are status and district current to different opinions on the factors that affect the development of a network of Nonthaburi Municipality administration is no different.

Results from interviews with experts found.

The factors are continuous activity. There should be a clearly defined structure and activity schedule. Organized recreational sports between communities. Planning together There should be a joint assessment to meet monthly. The event features local traditions together.

The factors having a good relationship well, to be sincere well, get opinions to cooperate in community activities. The sharing of information exchange between members.

The factors participation of members, have the opportunity to participate in planning and decisions,Ideas and proposed the problem of Benefit-sharing assessments operations support in community development.

The factors have a clear work goals. The common goals and adhere to cling with the public interest and the members. A network of cooperation with

development parties. Local village community may be other public organizations private business, academic and other in the manner of a relationship are equal. The consciousness of self-reliance and the local community.

The factors having a good team. The trust each other faithful to each other communicate openly no sinister motive a work assignments is clearly.Team members understand the goals and objectives accept the main mission of the team.

Key Words : Development Network / Administration / Municipality

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชน/หมู่บ้าน/ตำบล ได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนกลางการขับเคลื่อนงานพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาระบบการออม/กองทุนชุมชน การพัฒนาสวัสดิการชุมชน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาเกษตรยั่งยืน การพัฒนาเศรษฐกิจและทุนชุมชน/วิสาหกิจชุมชน การฟื้นฟูวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยที่ดินทำกิน ฯลฯ การพัฒนาทั้งในส่วนของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างก็มีทิศทางการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นหลักในการพัฒนา มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน การสร้าง “เครือข่าย” สามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือและทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้บุคคลในองค์การมีการเชื่อมโยงประสานงานกันและกันที่ดีขึ้น รวมทั้งสามารถดึงทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาประสานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิด ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีองค์กรจำนวนมากตระหนักว่าเครือข่ายเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องกันให้ได้ประโยชน์สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด การทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว ครบถ้วนถูกต้องและมีความเป็นมืออาชีพที่เชื่อถือได้ ในกระบวนการทำงานของเครือข่ายนั้น สิ่งหนึ่งที่ได้รับนอกจากผลสำเร็จตามที่ต้องการคือความร่วมมือ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การรวมกลุ่มและการประสานงานอย่างต่อเนื่องกับภาคีที่เกี่ยวข้องเป็นการสร้างสรรค์โอกาสในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มองค์กร และเครือข่าย เนื่องจากการพบปะและมีกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกัน มีการติดต่อ ไปมาหาสู่กันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อลดจุดอ่อนและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง กระบวนการทำงานของเครือข่ายเป็นพลังของภาคประชาชนอย่างแท้จริงโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นพลังหรือประโยชน์ในทางอ้อมที่สามารถนำมาเป็นการต่อรองในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและ

การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ และกำหนดให้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ส่วนในด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้น ได้กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยมีสาระสำคัญ คือ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง[1] นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น รวมไปถึงการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการงานท้องถิ่นที่ดี (Good Local Governance) และตลอดทั้งการจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่ประชาชนมุ่งหวังเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือเพื่อประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม[2]

อย่างไรก็ตาม เมื่อคำนึงถึงข้อเท็จจริงของการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่ผ่านมานั้น พบว่าระบบการกำกับดูแลที่เป็นอยู่ยังไม่พัฒนาได้ทันกับการขยายตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสภาพการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการปรับบทบาทภารกิจของรัฐดังกล่าว ด้วยเหตุนี้แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการด้วยเครือข่ายจึงเป็นการแสดงให้เห็นกรอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐในอนาคต ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมให้เครือข่ายต่างๆ ที่มาจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มุ่งไปสู่ทิศทางการบริหารจัดการในระบบเครือข่าย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด นำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และให้กำกับดูแลองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความชัดเจนยิ่งขึ้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและวิจัยเรื่องการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ขึ้นเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

1. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

1.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

2. ปัญหาที่ต้องการทราบ

---

[1] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540,กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2540.

[2] โกวิทย์ พวงงาม, **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่**, พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, 2542.

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีเป็นอย่างไร

2.2 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

2.3 รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

3. ขอบเขตและกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ได้แก่ 1) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 3) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 4) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5) การมีทีมงานที่ดี

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

4. สมมติฐานการวิจัย

สถานภาพปัจจุบัน ต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน แตกต่างกัน

อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงาน ของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน แตกต่างกัน

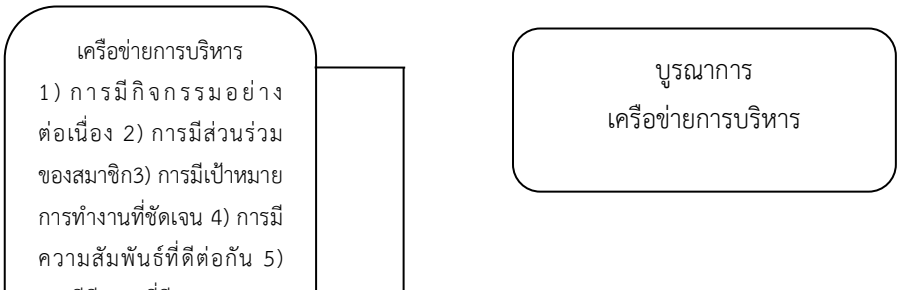
ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

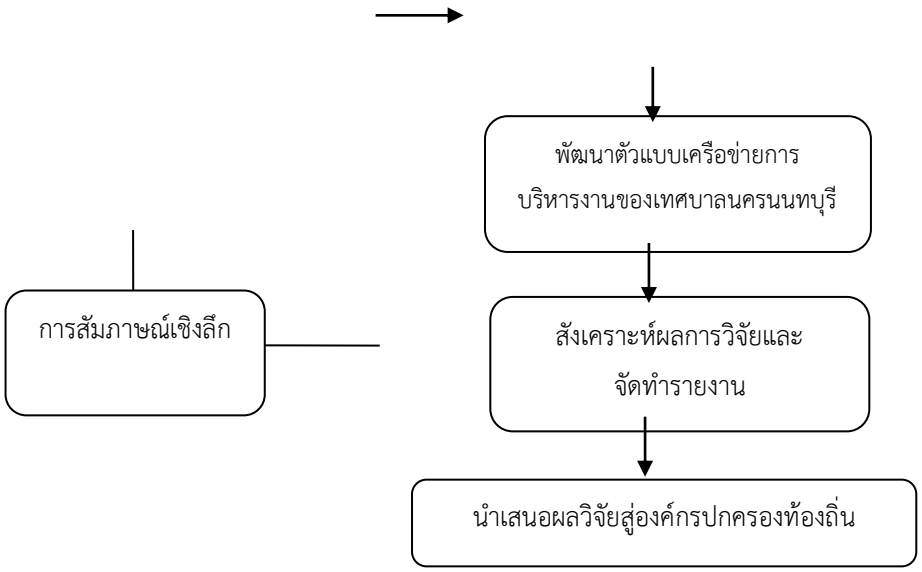
อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี” ผู้วิจัยได้จัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพ กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีกรอบแนวคิดที่สำคัญในลักษณะของกระบวนการและวิธีการศึกษาวิจัย รวมทั้งผลลัพธ์จากการศึกษา ดังนี้





6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบงานวิจัยแบบ ผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) โดยมีการรวบข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative)

6.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ใช้บริการของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอ ตำบลสวนใหญ่ ตำบลตลาดขวัญ และตำบลท่าทราย การกำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ทั้งนี้ตัวอย่างที่ได้ สามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหารในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 5 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

7. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้ความจริง แนวคิด ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนา แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สอบถามความเป็นไปได้ในด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีทีมงานที่ดี

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นหลักโดยการดำเนินการขั้นคือ ตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 400 ชุด ได้รับกลับคืนมา 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.5 และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถามแล้วพบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.29 และผู้วิจัยนำมาใช้จำนวน 300 ชุด ตามจำนวนประชากรที่ได้จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

9. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยดำเนินการการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี รวมทั้งการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ด้วยตัวเองตามระเบียบวิธีวิจัยและตามประเด็นโจทย์วิจัยวิธีดำเนินงานวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) การสังเคราะห์เนื้อหา (synthesis) ข้อมูลที่สอดคล้องกัน เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี และนำเสนอเป็นความเรียง ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นแฟ้มข้อมูล
2. อ่าน ทำความเข้าใจ บันทึก เขียนข้อสังเกตและตั้งประเด็น
3. พรรณนาแยกแยะส่วนข้อมูล (data reduction) และให้รหัส(coding) และตีความข้อมูล จัดหมวดหมู่ หาความเหมือน ความต่างและความเชื่อมโยงกับบริบท
4. สรุปผลการวิจัย นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง และรายงานผลการวิจัย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอ อภิปรายผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย และทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (t F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นประชาชน จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 มีระดับการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และส่วนใหญ่มีอาชีพมีอาชีพนักธุรกิจ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ ตำบลท่าทราย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =

3.89,S.D. =.664) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มากที่สุด ($\overline{X}$ =3.67,S.D.= .684) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาก ($\overline{X}$ =3.62, S.D.= .651) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.51, S.D.= .697) ส่วนปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.47, S.D.= .647) และปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.22, S.D.= .730) จากการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี สถานภาพและตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน

ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือการมีความจริงใจต่อกัน รับฟังความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจ คิดและเสนอปัญหา การแบ่งปันผลประโยชน์ การประเมินผล การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆในการพัฒนาชุมชน

ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การมีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน การมีจิตสำนึกของการพึ่งตนเอง มีความรักท้องถิ่นรักชุมชน

ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี การไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

11. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ประชากรที่อาศัยอยู่ในเทศบาลนครนนทบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นประชาชนอาศัยอยู่ ตำบลท่าทราย เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีอาชีพมีอาชีพนักธุรกิจ มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีอยู่ในระดับมาก ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมหรือการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระหว่างองค์กรสมาชิกเครือข่ายนั้น จำเป็นต้องอาศัย การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาก การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีเป้าหมายในการ

ทำงานที่ชัดเจน มีการทำงานเป็นทีมและมีทีมงานที่ดี เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันโดยผ่านการติดต่อกัน โดยตรงระหว่าง บุคคลหรือกลุ่มต่างๆ ที่เข้าร่วมในเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ เสรี พงศ์พิศ (2548) ที่กล่าวว่า เครือข่ายคือ หัวใจของวิถีชุมชนในอดีตซึ่งผู้คนอยู่ร่วมกัน แบบพึ่งพาอาศัยกันทั้ง ในชุมชนและกับชุมชนอื่นๆ มีความสัมพันธ์แบบเครือข่ายที่แสดงออกทางกิจกรรมที่ทำกันสม่ำเสมอ หรือเป็นครั้งคราวทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดของชุมชน เพราะแม้มีอำนาจรัฐอยู่ แต่ก็ไม่ได้ครอบลงไปถึงวิถีปฏิบัติของชุมชน และ นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ(2547) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นกระบวนการทำงานที่มีการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคล องค์กร หน่วยงานต่างๆ ที่มีฐานที่ตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันและด้วยปรัชญาการอยู่ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่สมาชิก โดยเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนทุกหน่วยเสมอกัน สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคีสมาชิกในแนวราบที่อาศัยความเข้าใจและความจริงใจเป็นกลไกให้เกิดการขับเคลื่อนของเครือข่าย ปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งได้ คือ 1) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 3) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 4) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5) การมีทีมงานที่ดี สอดคล้องกับ ธนา ประมุขกูล (2544) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของเครือข่ายจะต้องประกอบด้วยปัจจัยด้านสัมพันธภาพจะนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง ถ้าหากสมาชิกมีความเข้าใจและจริงใจในการเข้ามาร่วมเครือข่ายแล้ว สิ่งที่จะได้ตามมาคือ ความเชื่อมั่นวางใจในเครือข่ายซึ่งจะเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ดีในหมู่สมาชิก ความชัดเจนของเป้าหมายซึ่งมาจากความคิดเห็นของมวลหมู่สมาชิก จึงสะท้อนถึงความเข้มแข็ง ของเครือข่ายไปด้วย

บุคลากรที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน (sig =.565) ซึ่งสอดคล้องกับพระบรรพต ตยานนฺโท(ปิ่นสง) (2556) ที่ได้ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน (sig =.000) ซึ่งสอดคล้องกับสุรภา ธนูศร และคณะที่ศึกษา ความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน ในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าผู้ประกอบธุรกิจชุมชนที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จของธุรกิจชุมชน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านทุนดำเนินงาน ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านความรู้ทักษะ ประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่ม ด้านความสามารถ ในการจัดหาเงินทุน

และทรัพยากรด้านการพัฒนาการเรียนรู้ด้านหน่วยงานภาคีการพัฒนาที่เป็นผู้ ส่งเสริมสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน (sig =.000) ซึ่งสอดคล้องกับ ธนกร กรวัชรเจริญ(2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด(มหาชน) พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกัน

บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน (sig =.187) ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร สาธรพันธ์ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรี อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สมาชิกกลุ่มสตรีที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มี อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน (sig = .000) ซึ่งสอดคล้องกับ พระบรรพต ตยานนฺโท (ปิ่นสง) (2556) ที่ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีในด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม และด้านบริหารและการปกครอง แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มี ตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน (sig = .170) ซึ่งสอดคล้องกับ ฌานิฎา ศรีสิทธิชัยสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง“ทัศนะของพัฒนาการอำเภอต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน : กรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชน ” พบว่า ปัจจัยที่มีทัศนะของพัฒนาการอำเภอในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนและการร่วมมือจากหน่วยงานอื่น โดยหน่วยงานที่พัฒนาการอำเภอให้ความสำคัญมาก คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรประชาชนและภาคประชาชน และให้ความสำคัญปานกลาง ได้แก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อทัศนะของพัฒนาการอำเภอในหารนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ปัญหาของชุมชน

12. ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานระดับกำหนดนโยบาย ควรกำหนดให้การพัฒนาองค์การในรูปแบบของเครือข่าย และเร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้มีความทันสมัยพร้อมใช้งาน ทั้งในส่วนของ Hard ware, Software, People ware และการเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนงานต่างๆกับองค์การ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้มีความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สมาชิกที่เข้าร่วม ต้องเข้าใจเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก

2. มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย ในลักษณะความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

3) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2. ควรศึกษาการบริหารเครือข่ายตามหลักพุทธธรรม

บรรณานุกรม

โกวิทย์ พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : โรง พิมพ์วิญญูชน, 2552.

ธนา ประมุขกุล. **เครือข่าย**.วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ปีที่ 24 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2544.

ฌานิฎา ศรีสิทธิชัยสกุล. **ทัศนะของพัฒนาการอำเภอต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน : กรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชน,** (กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

ธนกร กรวัชรเจริญ.**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด(มหาชน),**ปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,2555.

นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ, **Best Practices เครือข่ายเข้มแข็งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานพัฒนาสังคม**, นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ,2548.

พระบรรพต ตยานนฺโท(ปิ่นสง).**ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี**,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,2556.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ,กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2540.

สุรภา ธนูศรและคณะ.**ความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน ในเขตจังหวัดสระบุรี**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2553.

สุภาพร สาธรพันธ์.**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย.**บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี,2553.

ภาคผนวก ข.

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

๑.๑ สามารถนำกระบวนการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ในการเรียนการสอนในรายวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น รายวิชาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายวิชาพื้นฐานการจัดการ และรายวิชาการพัฒนาสังคม ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๒ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานในระดับการกำหนดนโยบายให้การพัฒนาองค์การในรูปแบบของเครือข่าย และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้มีความทันสมัยพร้อมใช้งาน ะการเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนงานต่างๆกับองค์การ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้มีความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. กิจกรรมด้านการพัฒนาการบริหารงานเครือข่ายชุมชน

๒.๑ สามารถพัฒนาการบริหารงานเครือข่ายชุมชน สมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายมีความเข้าใจเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก

๒.๒ ทำให้เกิดกิจกรรม การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

๒.๓ มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

๓. กิจกรรมด้านวิชาการ

มีการพัฒนาทักษะในการวิจัยให้กับทีมงานวิจัยและนิสิตปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนาศาสตร์ และสาขาวิชาการพัฒนาสังคม ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้

กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	บรรลุวัตถุประสงค์	โดยทำให้
๑.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเครือข่ายองค์กรชุมชน	ได้ทราบสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆในชุมชนการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การทำงานที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะของเครือข่ายการบริหาร รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสร้างเครื่องข่ายการบริหารงาน	ข้อที่ ๑	ทำให้สามารถวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆในชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี
๒. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อ ๑-๒	ทำให้ได้ตัวแปร/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ได้กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย
๓. การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มประชากรของเทศบาลนครนนทบุรี	ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	ข้อ ๑-๒-๓	ทำให้สามารถวิเคราะห์บริบทพื้นที่ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี
๔.ข้อเสนอแนะอื่นๆ	ทราบถึงข้อเสนอแนะ รูปแบบและแนวคิด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	ข้อ ๑-๒-๓	ทำให้สามารถวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี
กิจกรรม	**ผลที่ได้รับ**	**บรรลุวัตถุประสงค์**	**โดยทำให้**
๕.รายงานฉบับสมบูรณ์	ได้รายงานฉบับสมบูรณ์ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยทั้ง ๓ ข้อคือ	ข้อ ๑-๒-๓	ได้รายงานการวิจัยที่มีคุณค่าสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการ

	๑. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี ๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี		วิจัยและรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี
The Development Network in the Administration of Nonthaburi Municipality.

คำชี้แจง : แบบสอบถามความคิดเห็นประชากร

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี” ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความ ลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ“การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.อภิษฎาข์ ศรีเครือดง
หัวหน้าโครงการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

****

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย √ ลงใน □ หน้าข้อความตามความเป็นจริง

๑. สถานภาพปัจจุบัน

☐ ผู้บริหาร ☐ ผู้ปฏิบัติงาน ☐ ประชาชนผู้รับบริการ

๒. เพศ

☐ ชาย ☐ เพศหญิง

๓. อายุ

☐ ๒๐-๓๐ ปี ☐ ๓๑-๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๔. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ ปวช. ☐ ปวส.

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

๕. อาชีพ

☐ เกษตรกร ☐ ข้าราชการ

☐ ธุรกิจ ☐ อื่น ๆ ระบุ

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

หมายเหตุ ๕ มีความเห็นด้วยมากที่สุด
๔ มีความเห็นด้วยมาก
๓ มีความเห็นด้วยปานกลาง
๒ มีความเห็นด้วยน้อย
๑ มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง					
๑.	มีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน					
๒.	มีการวางแผนงานร่วมกัน					
๓.	มีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน					
๔.	มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน					
๕	มีจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน					
	๒. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก					
๑.	เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาล					
๒.	การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดและเสนอปัญหา					
๓.	การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน					
๔.	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
๕	เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดาเนินงานด้านต่างๆ ในการพัฒนาชุมชน					

	๓. ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน					
๑.	มีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก					
๒.	มีจิตสำนักของการพึ่งตนเอง รักษาเอื้ออาทรต่อกัน และมีความรักท้องถิ่น รักชุมชน					
๓.	เสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งการรวมกลุ่มของประชาชน ชุมชน เพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพ					
๔.	มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน					
๕.	ประสานข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการทำงานของเครือข่ายและประชาสังคม					

	๔. ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
๑.	มีความจริงใจต่อกันระหว่างสมาชิกในชุมชน					
๒.	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน					
๓.	มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก					
๔.	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก					
๕.	ให้ความช่วยเหลือสมาชิก					
	๕. ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี					
๑.	มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์					
๒.	ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย					
๓.	ไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน					
๔.	มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน					
๕.	มีการตัดสินใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

.....

.....

๒. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

.....

.....

๓. ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

.....

.....

๔. ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

.....

.....

๕. ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

The Development Network in the Administration

of Nonthaburi Municipality.

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

ผู้สัมภาษณ์ : ผู้วิจัย.....บันทึกข้อมูล : ผู้วิจัย (จดบันทึก,บันทึกเสียง)

สถานที่สัมภาษณ์.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....น.

แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ ผู้บริหารเทศบาลนครนนทบุรี แนวคำถามในแบบสัมภาษณ์มีประเด็นหลัก ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ท่านคิดว่า การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

๒. ท่านคิดว่า การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

๓. ท่านคิดว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

๔. ท่านคิดว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

๕. ท่านคิดว่า การมีทีมงานที่ดีของเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี เป็นอย่างไร

ภาคผนวก จ

แบบสรุปโครงการวิจัย

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัญญาเลขที่ : ว.๐๕๘/๒๕๕๘
ชื่อโครงการ : การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี
หัวหน้าโครงการ : ดร.อภิษฎาข์ ศรีเครือดง
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๒-๖๕๕๘
E-mail – address : poreapisada56@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารงานแบบเครือข่ายเกิดขึ้นจากการสร้างความสัมพันธ์ การผสมผสานและเชื่อมโยงการทำงานของหลายองค์กรเข้าด้วยกัน เป็นการสร้างเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในระดับต่างๆ ซึ่งรูปแบบเครือข่ายนี้ต้องพึ่งพา ติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความหลากหลาย ความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการประชาชน และตอบสนองต่อสถานการณ์ โดยหาแนวร่วม หาจุดตรวจสอบให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนความต้องการต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้การบริหารจัดการด้วยเครือข่ายจึงเป็นการแสดงให้เห็นกรอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐในอนาคต ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมให้เครือข่ายต่างๆ ที่มาจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มุ่งไปสู่ทิศทางการบริหารจัดการในระบบเครือข่าย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด นำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชน ปัจจัยสำคัญ ๔ ประการในการสร้างระบบเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ คือ ๑) การออกแบบเครือข่าย ๒) การประสานงานในเครือข่าย ๓) การติดตามผล ๔) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

๓) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่

ชัดเจน และปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำบลที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

๑. ปัจจัยด้านการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน

๒. ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือการมีความจริงใจต่อกัน รับฟังความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิก

๓. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจ คิดและเสนอปัญหา การแบ่งปันผลประโยชน์ การประเมินผล การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆในการพัฒนาชุมชน

๔. ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การมีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนาอาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน การมีจิตสำนึกของการพึ่งตนเอง มีความรักท้องถิ่นรักชุมชน

๕. ปัจจัยด้านการมีทีมงานที่ดี การไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

การนำไปใช้ประโยชน์

๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

๑.๑ สามารถนำกระบวนการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ในการเรียนการสอนในรายวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น รายวิชาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายวิชาพื้นฐานการจัดการ และรายวิชาการพัฒนาสังคม ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๒ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานในระดับการกำหนดนโยบายให้การพัฒนาองค์การในรูปแบบของเครือข่าย และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้มีความทันสมัยพร้อมใช้งาน ะการเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนงานต่างๆกับองค์การ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้มีความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. กิจกรรมด้านการพัฒนาการบริหารงานเครือข่ายชุมชน

๒.๑ สามารถพัฒนาการบริหารงานเครือข่ายชุมชน สมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายมีความเข้าใจเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม สร้างการยอมรับในความ

แตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก

๒.๒ ทำให้เกิดกิจกรรม การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

๒.๓ มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

๓. กิจกรรมด้านวิชาการ

มีการพัฒนาทักษะในการวิจัยให้กับทีมงานวิจัยและนิสิตปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนาศาสตร์ และสาขาวิชาการพัฒนาสังคม ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การประชาสัมพันธ์

มีการประประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลงานวิจัยทางอินเตอร์เน็ท ส่วนการประชาสัมพันธ์ทางสิ่งพิมพ์ผู้วิจัยต้องการนำไปตีพิมพ์ในวารสารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและที่อื่นๆซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ

ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย)	**ดร.อภิษฎาข์ ศรีเครือดง**
(ภาษาอังกฤษ)	**Dr. Apisada Srikhruedong**
เพศ	หญิง
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ มจร
สถานที่ติดต่อ (ที่ทำงาน)	หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทรศัพท์/โทรสาร	๐๙๘-๙๙๒-๖๕๕๘
E-mail – address	poreapisada56@gmail.com
ที่อยู่ (ที่บ้าน)	๑๐๗/๑๕๖ ม.๑๖ หมู่บ้านประภาวรรณโฮม ถนน สุวินทวงศ์ แขวง มีนบุรี เขต มีนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๑๐
โทรศัพท์	๐๙๘-๙๙๒-๖๕๕๘

ประวัติการศึกษา (ปริญญาตรี – เอก ; สาขาและสถาบัน)

ปริญญาเอก : พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปริญญาโท : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขาภิบาลอาหาร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปริญญาตรี : วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลงานวิจัย

ก. ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ

- รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข. ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

- รักษาโรคบิดไส้ตันในไก่ด้วยซัลฟาโมโนท๊อกซินในการทดลองแบบขังกรง(สกว.)
- ทดสอบความไวของเชื้อ E.Coli F๔ + ต่อยาต้านจุลชีพในสุกร(สกว.)
- ผลของการใช้น้ำ น้ำร้อน สารละลายผสมระหว่างสารไตรโซเดียม ฟอสเฟตและกรดแอสคอร์บิกสารละลายผสมระหว่างสารโปรแทสเซียมซอร์เบท และกรดแอสคอร์บิก ต่อการลดจำนวนเชื้อ E. coli และเชื้อ Salmonella derby ในเนื้อสุกรสด
- รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัย

ค. ผลงานอื่นๆ เช่น ตำรา บทความสิทธิบัตรฯลฯ

บทความวิจัย

- รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ
- ผลของการใช้น้ำ น้ำร้อน สารละลายผสมระหว่างสารไตรโซเดียม ฟอสเฟตและกรด

แอสคอร์บิก สารละลายผสมระหว่างสารโปรแทสเซียมซอร์เบท และกรดแอสคอร์บิก ต่อการลดจำนวนเชื้อ E. coli และเชื้อ Salmonella derby ในเนื้อสุกรสด

บทความวิชาการ

- การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารของผู้นำ
- คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำตามแนวพุทธ

จ. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์(ทฤษฎีองค์การและการจัดการทางรัฐประศาสนศาสตร์, ระบบราชการไทย,สารสนเทศเพื่อการสื่อสารทางการบริหารรัฐกิจ)

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ (พื้นฐานทางการจัดการเชิงพุทธ,ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ)

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์(ชีววิทยาเบื้องต้น,จุลชีววิทยาเบื้องต้น,โลกและสิ่งแวดล้อม, ชีวิตและสิ่งแวดล้อม)

ฉ. ภาระงานในปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มจร

ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย)	**ดร.จิดาภา เร่งมีศรีสุข**
(ภาษาอังกฤษ)	**Dr. Jidapa Rangmeesrisuk**
เพศ	หญิง
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ มจร
สถานที่ติดต่อ (ที่ทำงาน)	หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ตำบล ลำไทร อำเภอ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทรศัพท์/โทรสาร	๐๙๑-๖๑๖๐๔๙๙
E-mail – address	dr.jidapa๑๑๑@gmail.com
ที่อยู่ (ที่บ้าน)	๔๑/๑ ม.๒ ต.ย่านมัทรี อ.พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์ ๖๐๑ ๑๖๐
โทรศัพท์	๐๙๑-๖๑๖๐๔๙๙

ประวัติการศึกษา (ปริญญาตรี – เอก ; สาขาและสถาบัน)

ปริญญาเอก พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาการบริหารธุรกิจ(การตลาด) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลงานวิจัย

ก. ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง

ข. ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง

ค. ผลงานอื่นๆเช่นตำราบทความสิทธิบัตรฯลฯ

บทความวิจัย

๑. การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง

บทความวิชาการ ๑. การจัดการเรียนรู้สู่อาเซียน ๒. วัฒนธรรมาภิบาล ๓. หลักธรรมนำความรู้คู่อาเซียน

จ. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ฉ. ภาระงานในปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มจร

ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ	**พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ (กัติยัง),ดร.**
บรรพชา-อุปสมบท	๑ เมษายน ๒๕๔๕ ณ วัดมหาธาตุ อ.เมือง จ.นครพนม
ประวัติการศึกษา	นักธรรมชั้นเอก, เปรียญธรรม ๓ ประโยค พุทธศาสตรบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ (ศาสนา) พุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ (บริหารการศึกษา) พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาพุทธบริหารการศึกษา (ผู้นำทางการศึกษา)
ประสบการทำงาน	๒๕๔๗ ครูพระสอนศีลธรรม,โรงเรียนธนบุรีศึกษา ๒๕๔๘ ปฏิบัติงานที่คณะพุทธศาสนา มจร ๒๕๕๐ เป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการหลักสูตร ปบ.ส. การบริหารกิจการคณะสงฆ์ คณะสังคมศาสตร์ มจร ๒๕๕๓ ผู้ประสานงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร. ๒๕๕๕ ผู้ประสานงานโครงการหลักสูตร พธ.ด. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร. ๒๕๕๘ เป็นอาจารย์ประจำคณะ คณะครุศาสตร์ มจร.
ผลงานทางวิชาการ	๑. เทศกาลพิธีกรรม ๒. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ๔. ภาวะผู้นำ ๕. ภาพวาดพุทธประวัติภาษาไทย – อังกฤษ
สถานที่ทำงาน	ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร

ผลงานทางวิชาการ	๑. บทความเรื่องภาพของผู้นำทางการศึกษายุคปัจจุบัน ๒. คุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษา ๓. การบริหารเชิงพุทธ
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดพระยาสุเรนทร์ แขวงสามวาตะวันตก เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ ๑๐๕๑๐ E-mail dews๒๘๐hotmail.co.th