

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. บทบาทหน้าที่ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรปราการ
4. รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรปราการ

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	11	36.67
หญิง	19	63.33
รวม	30	100

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 เป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67

ตาราง 12 ข้อมูลหน่วยงาน

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ตำแหน่ง	สถานที่ตั้ง
1. อำเภอเมือง สมุทรปราการ	กลุ่มสตรีพัฒนาตำบลเทพารักษ์	ประธานกลุ่ม	ตำบลเทพารักษ์
	บก.รักษาความปลอดภัยแอตต์ไทยเลเซอร์	กรรมการผู้จัดการ	ตำบลแพรกษา
	วิสาหกิจชุมชนทรัพย์บุญชัย	รองประธานกลุ่ม	ตำบลบางเมือง
	OTOP วิสาหกิจชุมชน	ประธานกลุ่ม	ตำบลสำโรงเหนือ
	กลุ่มวิสาหกิจชุมชนครอบครัวเศรษฐกิจพอเพียงพฤษภา 15	ประธานกลุ่ม	ตำบลแพรกษาใหม่
	กลุ่มน้ำพริกปลาสดศรีจันทร์	ประธานกลุ่ม	ตำบลบางปูใหม่
	วิสาหกิจชุมชนไอริช	ประธานกลุ่ม	ตำบลเทพารักษ์
	กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาชุมชน	เลขา	เมือง
	เครือข่ายOTOP จังหวัดสมุทรปราการ	ประธาน	เมือง
	กลุ่มสตรีคลองตะเคียนฝั่งตะวันตก	ประธาน	ตำบลปากน้ำ
2. อำเภอบางพลี	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ผู้ช่วยอธิการบดี	บางพลี
	ประทีปหมอนทอง	เลขา	ตำบลบางพลีใหญ่
	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1	ผู้ใหญ่บ้าน	ตำบลบางปลา
	วิสาหกิจชุมชนศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย	รองประธาน	ตำบลบางโฉลง
	กลุ่มวิสาหกิจชุมชนฟักข้าวมัชชุนินทร์	ประธาน	ตำบลบางแก้ว
	วิสาหกิจชุมชน กลุ่มกระเปาะเดคูพาจ (ปุณณิกา เดคูพาจ)	ประธาน	ต.บางโฉลง
	อบต.บางโฉลง	เลขา	ตำบลบางโฉลง
3. อำเภอ พระประแดง	เครือข่าย OTOP	ประธานเครือข่าย พระประแดง	ตำบลบางกระเจ้า
	วิสาหกิจชุมชนนิรันดร์	ประธานกลุ่ม	ตำบลบางบัว
	น้ำหวานดอกมะพร้าว	ประธานกลุ่ม	ตำบลบางพึ่ง
	OTOP	ประธานกลุ่ม	ตำบลตลาด
4. อำเภอบางบ่อ	กลุ่มผลิตกะปิคลองด่านชุมชน 3	ประธานกลุ่ม	ตำบลคลองด่าน
	กลุ่มอาชีพสตรีบางบ่อ หมู่ 1	เลขา	ตำบลบางบ่อ
5. อำเภอพระ สมุทรเจดีย์	OTOP นวัตกรรม ม9	ประธานกลุ่ม	ตำบลแหลมฟ้าผ่า
	กลุ่มพัฒนาอาชีพแปรรูปบ้านวัดแค	ประธานกลุ่ม	อำเภอพระสมุทรเจดีย์
	กลุ่มแม่บ้านผ้าฝ้ายอมคลองทะเล	รองหัวหน้า	ตำบลนาเกลือ
	กลุ่มแม่บ้านเกษตรคู่สร้าง-คู่สม	ประธาน	ตำบลในคลองปลาทด
6. อำเภอ บางเสาธง 28	วิสาหกิจชุมชนผู้สูงอายุ50 ริมคลอง	ประธานกลุ่ม	ตำบลบางเสาธง
	กลุ่มผู้สูงอายุ 201 พัฒนา	รองประธาน	ตำบลบางเสาธง
	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรสีเสีบริวารางวาสาย ปี	ประธาน	อำเภอบางเสาธง

## 2.บทบาทหน้าที่ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการทำ

ธุรกิจของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็นบทบาทหน้าที่จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมอาชีพ และด้านการให้ความรู้ในการทำธุรกิจ ดังต่อไปนี้

### 2.1 ด้านการส่งเสริมการสร้างอาชีพ

1) กรมการจัดหางาน สังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานให้คำปรึกษาและให้บริการแนะแนวอาชีพตามความถนัด ให้บริการจัดหางาน โดยเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานสำหรับนายจ้างและผู้หางาน โดยมีระบบลงทะเบียนผู้สูงอายุที่ต้องการหางานและนายจ้างที่ต้องการหาคนมีซึ่งกรมการจัดหางานมีหน่วยงานจัดตั้งดำเนินการในทุกจังหวัด

2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานฝึกมีการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และฝึกอาชีพที่เหมาะสม อบรมทักษะ อาชีพต่างๆ ให้แก่ผู้สูงอายุที่สนใจ

3) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีกระบวนการดังนี้ (1) จัดอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพระยะสั้นสำหรับผู้สูงอายุ (2) การอบรมเพื่อฝึกทักษะอาชีพ เช่น จักสาน ทอผ้า ทำของชำร่วยทำลูกประคบสมุนไพร ปลูกผักปลอดสารพิษ รวมถึงการพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี เช่น การทำปุ๋ยจุลินทรีย์ใช้ในการเกษตร การแปรรูปอาหาร เป็นต้น (3) บริการแนะแนวอาชีพ

4) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชนมีกระบวนการในการจัดเตรียมความพร้อมตามภารกิจเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ดังนี้ (1)การเตรียมความพร้อมประชากรเข้าสู่สังคมวัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพ(2)พัฒนาระบบและมาตรฐานการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุในภาวะพึ่งพิง(3) ส่งเสริมและขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ(4)ขยายอายุเกษียณ(5)การปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม สะดวก ปลอดภัยให้กับผู้สูงอายุโดยบูรณาการร่วมกับการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับคนพิการ(6)จัดทำมาตรฐานศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ(Health & Welfare) เพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุ

5) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีการดำเนินงานเริ่มตั้งแต่ (1)จัดตั้งคณะกรรมการเครือข่ายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(2)กำหนดแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาสินค้า OTOPส่งเสริมกลุ่ม OTOP กลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งและผลประโยชน์ให้สมาชิกรวมถึงผู้สูงอายุ (3)การส่งเสริมศักยภาพการใช้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ(4)การส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุเป็นวิทยากร/คณะอนุกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงาน

6) กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีกระบวนการดังนี้ (1)เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุองค์กร และเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ (2)ส่งเสริมการใช้ศักยภาพผู้สูงอายุให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม (3)พัฒนารูปแบบและแนวทางการดำเนินงานขององค์กรและเครือข่ายผู้ปฏิบัติงาน ด้านผู้สูงอายุให้มีมาตรฐาน และส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด(4)ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุบริหารจัดการกองทุนผู้สูงอายุและจัดสวัสดิการผู้สูงอายุตามที่

คณะกรรมการผู้สูงอายุ แห่งชาติกำหนดประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการดำเนินงาน ของศูนย์การเรียนรู้และ ฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

7) สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรปราการมีการเตรียมความพร้อมของ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดเป็นศูนย์บริการ ข้อมูลและให้คำปรึกษาด้านการค้าและการลงทุนแก่ภาคเอกชน ส่งเสริมและพัฒนาภาคธุรกิจการค้า รวมทั้งเร่งพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการและบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์ส่งเสริมและพัฒนา ตลาดสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) สินค้า/บริการที่เกี่ยวข้องกับอาหารภายใต้นโยบาย ครัวไทยสู่ครัวโลก และพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พัฒนาระบบข้อมูลด้าน เศรษฐกิจการค้าระดับจังหวัด ส่งเสริมการตลาดสินค้าและบริการภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

8) กรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งรับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และ กิจกรรมในชุมชนที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นจะเน้นทั้งหมดเลยทั้งกลุ่มชุมชน มีทั้งรวมตัวกันทั้งวัยรุ่น คนว่างงาน ผู้สูงอายุจัดให้มีการ ประชุม สำรวจความต้องการ ความสนใจ อาชีพจัดหาบุคลากรมาสอนอาชีพ ที่ทำที่บ้านได้ ที่ เหมาะสมและส่งเสริมด้านการตลาด หรืออาจจะมีคนรับไปขายต่อให้

9) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีซึ่งมีพันธกิจในเรื่องของการพัฒนาท้องถิ่น ตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการ บริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งอยู่ในพื้นที่ในท้องถิ่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยก็ได้จัดทำงบประมาณจากงบประมาณรายจ่าย(งบแผ่นดิน) และ สามารถของบรายได้ของมหาวิทยาลัยจัดสรรเพิ่มเติมในกรณีงบประมาณไม่เพียงพอ เพื่อใช้ในการ ฝึกอบรม/พัฒนาประชาชน/กลุ่ม OTOP ต่างๆ,เช่น โครงการศึกษารูปแบบการขายสินค้าทาง อินเทอร์เน็ตE-Commerce สำหรับผู้สูงอายุในกลุ่มOTOP เพื่อการพัฒนาอาชีพโครงการศึกษา รูปแบบการถ่ายทอดภูมิปัญญาด้านการประกอบอาชีพ ในท้องถิ่นสำหรับผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนา อาชีพโครงการฝึกอบรมฝีมือแก่กลุ่มผู้สูงอายุและชุมชนในจังหวัดสมุทรปราการ ฯลฯ

10) องค์การพัฒนาเอกชนและหน่วยงานอื่นๆ มีการการตั้งมูลนิธิพัฒนา งานผู้สูงอายุ หรือ FOPDEV Thailandรวมถึงความร่วมมือของ Help Age และ FOPDEV ในประเทศ ไทย ในด้านส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุบริษัทประชารัฐรักสามัคคี สมุทรปราการช่วยวิเคราะห์ กลยุทธ์การตลาด

11) มหาวิทยาลัยหัวเฉียว ให้การอบรมวิชาการ ในการประกอบอาชีพ เช่น อบรมการทำเจลลาติน ฯ และยังมีหน่วยงานอื่น ๆ เช่น วิสาหกิจชุมชนสินค้า OTOP ชมรมผู้สูงอายุใน จังหวัดสมุทรปราการ

**2.2 ด้านการให้ความรู้ในการทำธุรกิจ** แบ่งเป็น 3 ด้านย่อย คือ ด้านการผลิต ด้านการจัด จำหน่าย และด้านการบริหารจัดการ

### 2.2.1 ด้านการผลิต

การผลิต (Production) เป็นกิจกรรมในการแปรรูปวัตถุดิบให้เป็นสินค้าหรือบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ทำให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจในการบริโภค กระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการมีหลายขั้นตอน จึงจะได้สินค้าหรือบริการตามที่ต้องการ ผู้ที่จะทำธุรกิจจะต้องมีความรู้ในการผลิตเป็นอย่างดี มีหน่วยงานที่ให้ความรู้ในด้านการผลิต เช่น

- 1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานฝึกมีการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และฝึกอาชีพที่เหมาะสม เช่น อบรมการทำอาหาร การทำขนมไทยและขนมอบ งานฝีมือ เสริมสวย หัตถกรรม ทำสวน เย็บเสื้อผ้า วาดรูป ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การนวดแผนโบราณ ฯลฯ
- 2) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ หน่วยงานได้มีการอบรมอาชีพต่างๆ จัดอบรมให้ความรู้การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เช่น การเพิ่มรูปแบบ รสชาติ กระบวนการผลิตให้ได้คุณภาพ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน น่าสนใจเรียนเชิญประชุมในหมู่บ้าน เน้นผู้สูงอายุ ให้มาอบรมในด้านต่างๆ เช่น ถักกระเป่า เชือกฟาง เหยี่ยวโปรยทาน ไม้กวาด และสอบถามว่าต้องการและสนใจด้านไหนเพิ่มเติมอีกหรือไม่ เพื่อที่จะได้จัดอบรมให้ตามกับผู้สูงอายุที่ต้องการ
- 3) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอบรมเพื่อฝึกทักษะอาชีพ เช่น จักสาน ทอผ้า ทำของชำร่วยทำลูกประคบสมุนไพร ปลูกผักปลอดสารพิษ รวมถึงการพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี เช่น การทำปุ๋ยจุลินทรีย์ใช้ในการเกษตร การแปรรูปอาหาร เป็นต้น
- 4) กรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานมีการประชุม สืบถามความต้องการ ความสนใจ จัดตั้งชมรมคนทำงานที่สอน โดย สืบถามกลุ่มผู้ใช้แรงงาน/ผู้สูงอายุ อาชีพจัดหาบุคลากรมาสอนอาชีพ รับงานไปทำที่บ้าน/ประสานหางานติดต่อฝึกอาชีพ ที่เหมาะสมและส่งเสริมด้านการตลาด หรืออาจจะมีคนรับไปขายต่อให้
- 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จัดโครงการศึกษารูปแบบการถ่ายทอดภูมิปัญญาด้านการประกอบอาชีพ ในท้องถิ่นสำหรับผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาอาชีพ จัดโครงการฝึกอบรมฝีมือแก่กลุ่มผู้สูงอายุและชุมชนในจังหวัดสมุทรปราการ เช่น การออกแบบบรรจุภัณฑ์ การทำน้ำสมุนไพรเพื่อสร้างอาชีพ การทำตุ๊กตาจากผ้า เป็นต้น
- 6) มหาวิทยาลัยหัวเฉียว ให้การอบรมวิชาการ ในการประกอบอาชีพ เช่น อบรมการทำเจลลาดิน ฯ

2.2.2 ด้านการจัดจำหน่าย (Place) คือ กิจกรรมการเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์จากธุรกิจไปยังตลาดเป้าหมาย ผู้ประกอบธุรกิจต้องเลือกช่องทางการจัดจำหน่ายให้เหมาะสมกับประเภทของผลิตภัณฑ์ และจะต้องจัดจำหน่ายให้ทันกับความต้องการของผู้บริโภค จึงจะทำให้ผลิตภัณฑ์จำหน่ายได้ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน เช่น

- 1) สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรปราการ จัดตลาดและศูนย์แสดงสินค้า ส่งเสริมและพัฒนาตลาดสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) การจัดตลาดเพื่อจำหน่าย เช่น ออกบูธตามบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู และรอบๆนิคม แนะนำช่องทางการจัดจำหน่าย, จัดวิทยากรอบรมเพิ่มเติมด้านช่องทางการจัดจำหน่าย

2) กรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานมีการจัดตลาดนัด ภายในชุมชน และมีคณะกรรมการในการดูแล มีการส่งเสริมด้านการตลาด หรืออาจจะติดต่อให้พ่อค้าคนกลางมารับไปขายต่อให้หรือจัดจำหน่ายเอง ผักขายตามร้าน

3) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ ส่งเสริมให้ลงทะเบียน OTOP เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมด้านการตลาด โดยในสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการขายออนไลน์ ซึ่งได้เห็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมการตลาด

4) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จัดงานมหกรรมจำหน่ายสินค้า OTOP ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ เดือนละ 2 ครั้ง นอกจากนี้ยังได้จัดอบรมในเรื่องของการทำตลาดออนไลน์ให้กับชุมชนและผู้สนใจอีกด้วย

5) สถานประกอบการของเอกชน เช่น ห้างสรรพสินค้า จัดสถานที่จำหน่ายให้กับกลุ่มสตรี และ OTOP วิสาหกิจชุมชน

### 2.2.3 ด้านการบริหารจัดการ การวางแผนบริหารจัดการองค์กรคือ การ

กำหนดเป้าหมายในอนาคตสำหรับองค์กรและวางแผนกำหนดกิจกรรมเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานได้ โดยมีการจัดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนบริหารจัดการจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เพื่อนำมากำหนดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติงานได้ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่และที่ต้องการเพิ่มก็คือ การจัดการทรัพยากรทั้ง 4M ประกอบไปด้วย คน(Man), เงิน(Money), วัสดุ(Material) โดยนำ M ที่ 4 คือกระบวนการบริหาร (Management) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน, การจัดองค์กร, การจัดหาบุคลากร, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน มาใช้เพื่อให้การดำเนินงานของกิจการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้หน้าที่ของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น

1) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ จัดหาบุคคลและหน่วยงาน มา จัดสอนอาชีพที่สนใจ อบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ เช่นเชิญอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาสอนในการอบรมทำการตลาดออนไลน์ การบริหารจัดการ ส่งเสริมการบริหารจัดการให้เข้มแข็ง การหาช่องทางการจัดจำหน่าย ทำการสำรวจความต้องการของกลุ่มผู้สูงอายุหรือวิสาหกิจชุมชนไหนที่ต้องการอบรมในเรื่องอะไร ทางหน่วยงานก็จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ มาทำการฝึกอบรมสนับสนุนการบริหารจัดการโดยการจัดตั้งกรรมการกลุ่ม เลือกโดยสมาชิก ดำเนินการบริหารกลุ่ม และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

2) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ให้ความร่วมมือโดยที่สามารถจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมมาเป็นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ตรงประสานกับหน่วยงานเครือข่าย ในการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นจัดหาบุคลากรที่มีความรู้มาอบรมในเรื่องของการบริหารจัดการ เช่น การจัดวางบุคลากร การวางแผนการผลิตการออกแบบบรรจุภัณฑ์การจัดทำบัญชีครัวเรือน และบัญชีการขาย การตลาดออนไลน์ การวางแผนทางการเงินและเขียนแผนธุรกิจ ด้านอื่นๆ

3) กรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหน้าชุมชนได้เชิญปราชญ์ชาวบ้าน เป็นวิทยากรในการอบรม สร้างอาชีพ ให้กับชุมชนด้วยตนเอง เช่น การทำเครื่องประดับด้วยเชือกเทียน

### 3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรปราการ

จากการสอบถามและสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบทบาทหน้าที่ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ และความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ในจังหวัด ในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอเสนอปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน ทำให้เกิดการเกื้อหนุน การช่วยเหลือ และความต่อเนื่องในการทำงาน ที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการสร้างอาชีพ.

##### 3.1.1 กรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีปัญหาต่างๆ ดังนี้

1) ด้านทัศนคติมีทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุว่าเป็นสิ่งไม่เหมาะสม โดยทัศนคติของแรงงานสูงวัยและครอบครัวมักมองว่า ผู้สูงอายุควรได้รับการพักผ่อนเนื่องจากทำงานและรับภาระมามากแล้ว

2) ความไม่พร้อมด้านสุขภาพ นอกจากความเสื่อมถอยของร่างกายตามวัยแล้ว ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพทั้งจากการทำงานหนัก และไม่ปลอดภัยในช่วงวัยทำงาน ทำให้เป็นข้อจำกัดต่อการทำงาน

3) สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น สภาพคมนาคมและการขนส่งที่ไม่เหมาะกับการเดินทางของผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่เหมาะกับผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำ ทางเดิน ฯลฯ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

3.1.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการพบปัญหาว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการทำงานควรกระตุ้นให้สังคมและผู้สูงอายุได้รับรู้ถึงความรู้ความสามารถ และศักยภาพของผู้สูงอายุในด้านการทำงานส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปแบบต่างๆ ให้มากขึ้น เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มOTOP เพื่อให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างรายได้ให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันการรวมกลุ่มส่วนใหญ่ยังอยู่ในลักษณะของชมรมผู้สูงอายุ ชมรมสตรีซึ่งส่วนใหญ่เน้นกิจกรรมด้านสุขภาพ หรือด้านสังคมและสวัสดิการมากกว่ากิจกรรมด้านการมีงานทำ

3.1.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีด้านเวลาในการอบรม ส่วนใหญ่จัดวันธรรมดาทำให้ผู้สนใจไม่ได้เข้ารับการอบรมและคนเข้าอบรมน้อย, ด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น จัดประชุมเครือข่าย ฯลฯ ในด้านการติดต่อค่อนข้างยาก หรือเบอร์ติดต่อไม่ใช่หน่วยงานนั้น

##### 3.1.4 กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุจังหวัดสมุทรปราการ

1) ขาดแหล่งเงินทุนสนับสนุน งบประมาณมีน้อย ขาดอุปกรณ์ส่งเสริมการสร้างอาชีพ และสถานที่จัดแสดงสินค้าเมื่อผลิตสินค้าเสร็จแล้วรวมถึงขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการทำตลาด โดยเฉพาะปัจจุบันจะต้องทำตลาดออนไลน์ด้วย

2) ไม่มีการส่งเสริมที่ต่อเนื่อง จึงทำให้ชะงักไปต่อไม่ได้ เมื่อมีหน่วยงานมาอบรมให้ความรู้ในด้านใดด้านหนึ่งแล้วไม่ได้ต่อยอดในเรื่องที่ให้การอบรม เพราะหน่วยงานที่จัดอบรมไม่ได้ติดตามผลการดำเนินงานและชุมชนหรือผู้สูงอายุเมื่ออบรมแล้วไม่มีคนคอยกระตุ้นก็เลยไม่ได้สนใจที่จะสานต่อ

### 3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการให้ความรู้ในการทำธุรกิจด้านการผลิต

การผลิต หมายถึง การแปรสภาพทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์เป็นสินค้าหรือบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการมนุษย์ปัจจัยการผลิตสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ผู้ผลิตนำมาผ่านกระบวนการผลิตนำมาผ่านกระบวนการผลิตจนเกิดเป็นสินค้าและบริการ เรียกว่า ปัจจัยการผลิต ซึ่งแบ่งเป็น 4 ประเภท ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน แรงงาน การประกอบการ

จากการสำรวจและสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบทบาทหน้าที่ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ในจังหวัด ในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในด้านการผลิต ผู้วิจัยสามารถสรุปและวิเคราะห์ปัญหาด้านการผลิตต่อไปนี้

3.2.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัญหาการทำงานของผู้สูงอายุในการผลิต เช่น สุขภาพ สายตา การรับรู้ ความจำ ความละเอียดของผลิตภัณฑ์ อาชีพบางอย่าง ไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุควรทำเป็นงานอดิเรกมากกว่าเพื่อที่ผู้สูงอายุจะได้ออกมาเจอเพื่อน พูดคุย จะได้ไม่เหงา

3.2.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการพบปัญหาว่า ในการผลิตสินค้าบางแห่งสถานที่การผลิต ยังไม่ได้มาตรฐานบุคลากรมีแต่ผู้สูงอายุ กลุ่มหรือชุมชนยังยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ ที่เคยได้รับ บางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์มีอายุการเก็บรักษาได้ไม่นานโดยเฉพาะอาหาร นอกจากนั้นก็เป็นปัญหาของความรู้เรื่องการผลิตที่ไม่ได้มาตรฐาน ยังขาดงบประมาณเพื่อขยายกิจการและการผลิตที่มากขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาดที่เพิ่มมากขึ้น จึงควรสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์

3.2.3 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการผลิต ยังหายากเพราะบางอย่างมีเฉพาะในฤดูกาล บางอย่างต้องหาจากแหล่งอื่นหรือหน่วยงานอื่นๆซึ่งมีราคาค่อนข้างสูงนอกจากนั้นผู้ชายบางรายที่ใช้วัตถุประสงค์ในท้องถิ่น โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ที่มาจากทรัพยากรธรรมชาติ ก็มีปัญหาด้านแคลนวัตถุดิบเพราะใช้วัตถุดิบธรรมชาติมากเกินไปจนธรรมชาติไม่สามารถฟื้นฟูและเจริญเติบโตได้ทันกับปริมาณการใช้

3.2.4 กรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัญหาที่เกิดจากต้นทุนของวัตถุดิบเพื่อการผลิต เนื่องด้วยวิสาหกิจจำนวนไม่น้อยไม่ได้ผลิตสินค้าที่ใช้วัตถุดิบที่ไม่ได้มาจากฐานทรัพยากรในท้องถิ่น จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านต้นทุน เพราะการกำหนดราคาวัตถุดิบขึ้นอยู่กับผู้ชายวัตถุดิบบางกิจกรรมที่ต้องดำเนินงานกลางแจ้งอาจจะดำเนินการไม่ได้ตลอด เช่นฤดูฝนอาจเป็นอุปสรรคของการดำเนินงาน ถ้ามีฝนตกลงมากก็ไม่สามารถผลิตได้เพราะความชื้นวัตถุดิบบางอย่างหาได้ตามฤดูกาลเท่านั้น และระยะเวลาการจัดเก็บสั้น อาจจะทำให้กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง

3.2.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีปัญหาในการจัดหาวัตถุดิบในการอบรมให้ความรู้ในด้านการผลิต เช่น วัตถุดิบบางอย่างราคาสูง วัตถุดิบหลายอย่างไม่สามารถเบิกตามระบบได้ เพราะต้องเป็นไปตามนโยบายการเบิกจ่ายของงานการคลัง

### 3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการจัดจำหน่าย

3.3.1 การจัดจำหน่าย (Place) คือ กิจกรรมการเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์จากธุรกิจไปยังตลาดเป้าหมาย ช่องทางการจัดจำหน่ายและการขยายตลาดเป็นอีกปัญหาที่พบ

1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบปัญหา ดังนี้ (1) ปัญหาการขาดแหล่งจำหน่ายสินค้า คือ ไม่มีสถานที่หรือพื้นที่ในการจัดจำหน่ายสินค้า ปัญหาการขาดเครือข่ายในการ



จำหน่ายสินค้า คือการขาดผู้นำกลุ่มที่รวมสินค้าไปจัดจำหน่ายให้กับผู้บริโภคโดยตรง(2)การทำตลาดต่างประเทศก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งเพราะการขาดความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร

2) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการพบว่าOTOP บางที่ไม่สามารถผลิตตามยอดที่ลูกค้าต้องการได้ทัน,OTOPยังมีช่องทางจำหน่ายแบบเดิมๆ เน้นให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือออก บูธตามที่ต่างๆในการลงพื้นที่เนื่องจาก ผู้ผลิตจำนวนไม่น้อย มีช่องทางการจัดจำหน่ายน้อย ซึ่งส่วนใหญ่อาศัยงานแสดงสินค้าของหน่วยงานภาครัฐกับการขายหน้าร้านของตนเองเป็นหลัก

3) กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศส่วนท้องถิ่นพบปัญหาว่าในการลงไปขายสินค้าควรจะต้องไปเป็นทีม สินค้าต้องมีหลากหลายสินค้าจึงจะน่าสนใจในการซื้อ และผู้สูงอายุยังคิดว่าไม่มีที่ขายของที่ดีๆ ยังขาดความรู้ การพัฒนา แหล่งที่ขายสินค้าหาตลาดยังไม่ค่อยเป็น และที่สำคัญ สมาชิกยังใช้เทคโนโลยีใหม่ๆไม่สะดวกนักกับยุคปัจจุบันที่นิยมการตลาดออนไลน์ปัญหาในการจัดจำหน่ายยังอยู่ในชุมชน เพราะการขนส่งยังลำบากไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางผลิตภัณฑ์มีตลาดจำกัด จำหน่ายได้เฉพาะในพื้นที่ หรือหน้าร้าน จึงควรส่งเสริมให้ลงทะเบียน OTOP หรือลงทะเบียนของหน่วยงานต่างๆ ที่ส่งเสริมการตลาด โดยเฉพาะตลาดออนไลน์บางผลิตภัณฑ์ราคาสูงควรจำหน่ายเองและจัดจำหน่ายในพื้นที่เท่านั้น

#### 3.4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ

การจัดการ หมายถึงการประสานใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นที่มีอยู่ขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม การบริหาร หมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยความเพียรพยายามของบุคคลอื่น ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการของการทำงาน

1) กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศส่วนท้องถิ่นพบปัญหาว่า หลายๆชุมชนยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ ไม่มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ คนเก่งๆ หายาก หลายชุมชนยังติดปัญหาด้านการประสานงาน การสื่อสาร ซึ่งการทำงานร่วมกันต้องมีการประสานงานที่ดี และทุกหน่วยงานต้องประสานให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ พบปัญหาว่า บางชุมชน ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนระบบเงินทุนในการดำเนินงานด้านการจัดการน้อยขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ จึงควรให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะกระบวนการ 5 ก. (กรรมกร กติกา กิจกรรม กองทุน กลุ่มสมาชิก)และยังขาดการบูรณาการหน่วยงานร่วมกัน เพราะปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างคนต่างทำ ควรวางแผนเครือข่าย จัดตั้งกรรมการที่ชัดเจน

#### 4. รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานกระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายองค์ประกอบของเครือข่าย และร่างรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ผลจากการศึกษาเอกสารหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบของเครือข่ายและกระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำ

ธุรกิจของผู้สูงอายุ 2 ด้าน ด้านที่1 องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้  
 1.กิจกรรมเสริมประสิทธิภาพการดำเนินภารกิจของเครือข่าย 2.เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก  
 3.กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 4.คุณลักษณะที่ดีของ ผู้นำและสมาชิก  
 เครือข่าย 5.การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผลและด้านที่ 2 กระบวนการ/ขั้นตอนการ  
 สร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ1.ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2.ขั้น  
 ประสานหน่วยงานองค์กรเครือข่าย3.ขั้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน4.ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย5.ขั้น  
 พัฒนาความสัมพันธ์6.ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

การประเมินการใช้รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำ  
 ธุรกิจของผู้สูงอายุในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเครือข่ายความ  
 ร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ หลังจากการทดลอง  
 ใช้โดยผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมความเป็นไปได้และควมมีประโยชน์ของ  
 รูปแบบและ ได้สัมภาษณ์กลุ่มผู้เข้าร่วมทดลองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข  
 เกี่ยวกับ รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ  
 โดยเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ศักยภาพด้าน  
 การทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 30 คน ผลจากการตอบแบบสัมภาษณ์และ  
 สอบถามความคิดเห็นมีผลปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่13ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านองค์ประกอบของเครือข่าย

1. คุณลักษณะที่ดีของ ผู้นำและสมาชิกเครือข่าย				
1	เป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม	4.26	.58	มากที่สุด
2	มีความสามารถในการสื่อสารมีศิลปะในการจูงใจคน	4.20	.71	มาก
3	มีความรับผิดชอบสูง	4.06	.73	มาก
4	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.06	.73	มาก
5	มีความเป็นประชาธิปไตย	4.06	.73	มาก
6	มีมนุษยสัมพันธ์ จริ่งใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.03	.76	มาก
7	มีความมุ่งมั่น พล่อนปรน เสริมสร้างความสามัคคี	4.00	.74	มาก
8	มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง	3.93	.73	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>.71</b>	<b>มาก</b>
2. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)				
1	การสร้างควมไว้วางใจ	4.06	.78	มาก
2	การให้อิสระในการทำงาน	4.03	.76	มาก
3	การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.00	.69	มาก
4	การสร้างควมตระหนักในการทำงาน	3.90	.75	มาก
5	การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน	3.90	.80	มาก
6	การเสริมสร้างควมรู้ ทักษะความสามารถ	3.90	.84	มาก
7	การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.90	.80	มาก
8	การมอบหมายอำนาจหน้าที่	3.90	.84	มาก
9	การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น	3.86	.89	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>

3. การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล				
1	กำหนดเป้าหมาย	4.00	.78	มาก
2	กำหนดบทบาทหน้าที่	3.96	.76	มาก
3	กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน	3.90	.84	มาก
4	การปฏิบัติงานตามแผน	3.86	.81	มาก
5	การเผยแพร่ผลงาน	3.86	.89	มาก
6	กำหนดแผนปฏิบัติการ	3.80	.80	มาก
7	สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล	3.83	.87	มาก
8	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.80	.88	มาก
9	การรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.80	.84	มาก
เฉลี่ยรวม		3.86	.83	มาก
4. เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิก				
1	การอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก	4.00	.83	มาก
2	การปฏิบัติจริง	3.90	.92	มาก
3	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.83	.91	มาก
4	การระดมความคิด	3.80	.99	มาก
5	การศึกษาดูงาน	3.70	.84	มาก
เฉลี่ยรวม		3.84	.93	มาก
5. กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย				
1	มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย	3.93	.78	มาก
2	มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.90	.75	มาก
3	มีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี	3.86	.86	มาก
4	มีการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการปรับตัว	3.80	.80	มาก
5	มีการพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางธุรกิจ	3.80	.76	มาก
6	มีการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	3.76	.81	มาก
7	มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.76	.97	มาก
8	มีการมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น	3.66	.99	มาก
9	มีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	3.63	.92	มาก
เฉลี่ยรวม		3.78	.85	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือด้านองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุเมื่อพิจารณาแต่ละด้านจำแนกเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมาหาน้อยที่สุดปรากฏผล ดังนี้ 1) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.712) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 3) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผลโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 4) เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายโดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 5) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

ตารางที่ 14 ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ  
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

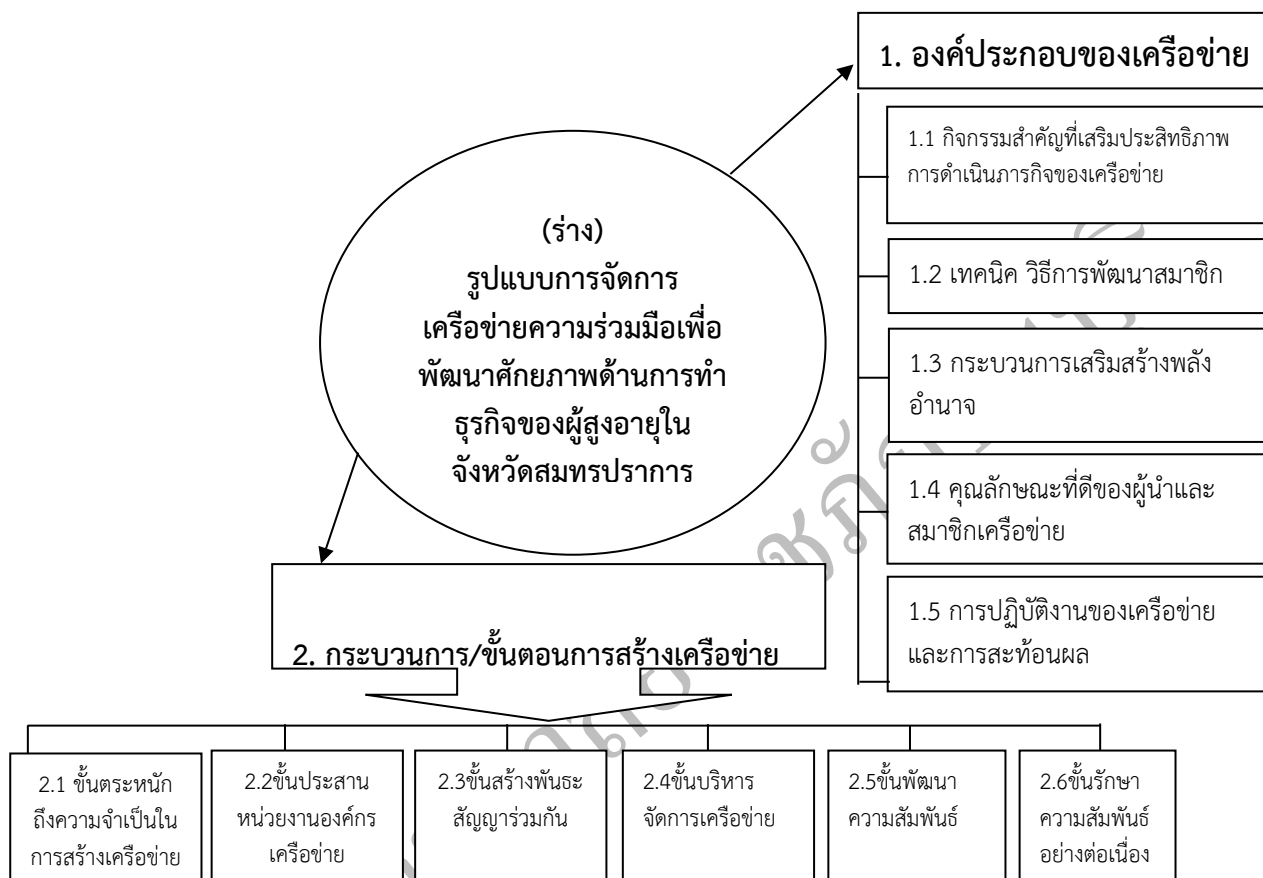
ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
<b>1. ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์</b>				
1	สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน	4.06	.69	มาก
2	สมาชิกมีอิสระในความคิดยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน	4.06	.73	มาก
3	เครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม	4.06	.69	มาก
4	มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี	4.03	.71	มาก
5	เครือข่ายมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	3.96	.76	มาก
6	มีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.93	.86	มาก
7	มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้ง	3.86	.93	มาก
8	มีการสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน	3.80	.92	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย</b>				
1	การสร้างความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกันของสมาชิก	4.23	.77	มากที่สุด
2	สมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ	4.10	.75	มาก
3	กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน	4.03	.89	มาก
4	สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ	3.93	.78	มาก
5	การสร้างเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	3.90	.84	มาก
6	เครือข่ายมีความพร้อมและมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย	3.80	.92	มาก
7	การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในเครือข่ายเพื่อการพัฒนา	3.76	.85	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.96</b>	<b>.87</b>	<b>มาก</b>
<b>3. ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง</b>				
1	มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง	4.10	.72	มาก
2	มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย	4.06	.82	มาก
3	จัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ	3.90	.92	มาก
4	ให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญห	3.86	.93	มาก
5	กำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ	3.83	.91	มาก
6	มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง	3.80	.92	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>.87</b>	<b>มาก</b>
<b>4. ขั้นประสานหน่วยงานองค์กรเครือข่าย</b>				
1	สมาชิกเครือข่ายมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย	3.93	.69	มาก
2	มีการสื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน	3.93	.78	มาก
3	กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน	3.90	.95	มาก
4	มีการชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาาร่วมกัน	3.86	.97	มาก
5	มีการประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ	3.83	.87	มาก

ตารางที่ 14 ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านกระบวนการ/  
ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ(ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
6	เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย	3.83	.74	มาก
7	มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	.78	มาก
8	มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะ	3.70	.91	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>.84</b>	<b>มาก</b>
<b>5. ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย</b>				
1	เครือข่ายมีการควบคุมตรวจสอบ	4.23	.77	มากที่สุด
2	เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.80	.80	มาก
3	เครือข่ายมีการจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผน	3.73	.73	มาก
4	เครือข่ายมีการประเมินผลการดำเนินงาน	3.66	.88	มาก
5	เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่	3.63	.80	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>.80</b>	<b>มาก</b>
<b>6. ชั้นสร้างพันธมิตรสัญญาร่วมกัน</b>				
1	สมาชิกสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.80	.80	มาก
2	สมาชิกเครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	3.73	.63	มาก
3	เครือข่ายมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม	3.73	.78	มาก
4	มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน	3.73	.82	มาก
5	มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง	3.70	.87	มาก
6	สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ	3.66	.84	มาก
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยปรากฏผล ดังนี้ 1) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 2) ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 3) ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 4) ชั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 5) ชั้นบริหารจัดการเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และ 6) ชั้นสร้างพันธมิตรสัญญาร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทำให้ได้ “(ร่าง) รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ” ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ

จากการตรวจสอบรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทำให้ได้ “(ร่าง) รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้จัดประชุมสนทนากลุ่มวิพากษ์ (Focus group discussion) เพื่อหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความเหมาะสม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของ รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดกลุ่มสนทนา จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) อาจารย์มหาวิทยาลัย 2) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาชุมชน 3) ประธานวิสาหกิจชุมชน 4) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1 ตำบลบางปลา 5) ประธาน OTOP อำเภอบางพลี 6) เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโฉลง 7) ประธานเครือข่าย OTOP จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา

ศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ มี 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ขอบข่ายการพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ 2) องค์ประกอบของเครือข่าย 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายมีรายละเอียดดังนี้

**ส่วนที่ 1 ขอบข่ายการพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ** บทบาทหน้าที่ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2563 ได้สรุปขอบข่ายภารกิจที่หน่วยที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการผลิตเป็นการนำเอาปัจจัยการผลิตต่างๆ อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน วัตถุดิบและผู้ประกอบการ ผ่านกระบวนการผลิตหรือกรรมวิธีการผลิตจนกระทั่งออกมาเป็นสินค้าหรือบริการสำเร็จรูปเพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภค ปัญหาการผลิตของกลุ่มชุมชน หรือกลุ่มผู้สูงอายุ ยังยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ ที่เคยได้รับ บางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์มีอายุการเก็บรักษาได้ไม่นานโดยเฉพาะอาหาร จึงควรสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดอบรมให้ความรู้การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การผลิตให้ได้คุณภาพ ที่น่าสนใจ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน

ด้านการจัดจำหน่ายเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำสินค้าและบริการออกสู่ตลาดเพื่อเสนอต่อผู้บริโภคโดยการจัดหาสถานที่ขายหรืออาศัยผู้เชี่ยวชาญทางการตลาดที่เป็นคนกลางช่วยในการนำเสนอสินค้าและบริการไปสู่ผู้บริโภคในเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม จากปัญหาของกลุ่มหรือชุมชนที่ผลิตสินค้าแล้วส่วนมากยังขาดที่จำหน่ายสินค้า บางคนก็ผลิตที่ละน้อยเพื่อจำหน่ายเอง หรือไปฝากขายตามร้านอื่น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ลงทะเบียน OTOP เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมด้านการตลาด และอาจมีหน่วยงานอื่นที่ช่วยเหลือในด้านตลาดได้ เช่น พาณิชจังหวัด กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน การขายออนไลน์ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการจำหน่ายสินค้า

ด้านการบริหารจัดการการบริหารเป็นวิธีการจัดการทรัพยากรประเภทต่างๆ ได้แก่ คน เครื่องจักร วัตถุดิบ ให้มีการประสานงานและความสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการบริหารจัดการโดยการจัดตั้งกรรมการกลุ่ม เลือกโดยสมาชิกดำเนินการบริหารกลุ่ม และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายอาจจัดหาหน่วยงานมาอบรมในเรื่องของการบริหารจัดการได้เช่นมหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของเครือข่าย

ตารางที่ 15 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบของเครือข่าย	เนื้อหาองค์ประกอบย่อย
องค์ประกอบที่ 1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพ การดำเนินการกิจของเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดวิสัยทัศน์</li> <li>กำหนดเป้าหมาย</li> <li>กำหนดบทบาทหน้าที่</li> <li>กำหนดวิธีสื่อสารและกลไกการประสานงาน</li> <li>ให้ความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและประเมินผล</li> <li>กำหนดแผนปฏิบัติการ</li> <li>วางระบบการประเมินผล</li> </ol>

<p>องค์ประกอบที่ 2 เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การอบรม</li> <li>2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>3. การปฏิบัติจริง</li> <li>4. การระดมความคิด</li> <li>5. การศึกษาดูงาน</li> </ol>
<p>องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสร้างความตระหนัก</li> <li>2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่</li> <li>3. การให้อิสระในการทำงาน</li> <li>4. การเสริมสร้างความรู้ทักษะความสามารถ</li> <li>5. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น</li> <li>6. การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>7. การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>8. การส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ</li> <li>9. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น</li> <li>10. การสร้างความไว้วางใจ</li> <li>11. การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน</li> </ol>
<p>องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิก เครือข่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเป็นประชาธิปไตย</li> <li>2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</li> <li>3. มีความรับผิดชอบสูง</li> <li>4. มีภาวะผู้นำสูง</li> <li>5. มีมนุษยสัมพันธ์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน</li> <li>6. มีความสามารถในการสื่อความคิด</li> </ol>
<p>องค์ประกอบที่ 5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและ การสะท้อนผล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย</li> <li>2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม</li> <li>3. การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี</li> <li>4. การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการปรับตัว</li> <li>5. การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางธุรกิจ</li> <li>6. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน</li> <li>7. การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น</li> <li>8. การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>

สรุปผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานภารกิจของเครือข่ายประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) 1.2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholder participation) 1.3) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) 1.4) การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี 1.5) การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และ



การปรับตัว 1.6) การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา 1.7) การพัฒนาสมาชิก  
เครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 1.8) การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่นและ 1.9) การติดตามและประเมินผล  
การปฏิบัติ

2) เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การอบรม 2.2)  
การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.3) การปฏิบัติจริง 2.4) การระดมความคิดและ 2.5) การศึกษาดูงาน

3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย  
ได้แก่ 3.1) การสร้างความตระหนัก 3.2) การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน 3.3) การเสริมสร้าง  
ความรู้ทักษะความสามารถ 3.4) การสร้างความไว้วางใจ 3.5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3.6) การให้  
อิสระในการทำงาน 3.7) การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.8) การมอบหมายอำนาจหน้าที่และ  
3.9) การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น

4) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและสมาชิกเครือข่ายประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่  
4.1) มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง 4.2) มีความรับผิดชอบสูง 4.3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4.4) มี  
ความเป็นประชาธิปไตย 4.5) มีมนุษยสัมพันธ์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 4.6) เป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อ  
ส่วนรวม 4.7) มีความสามารถในการสื่อสารมีศิลปะในการจูงใจคนและ 4.8) มีความนุ่มนวลผ่อนปรน  
เสริมสร้างความสามัคคี

5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่  
5.1) กำหนดแผนปฏิบัติ 5.2) กำหนดเป้าหมาย 5.3) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5.4) กำหนดวิธีการสื่อสาร  
และกลไกการประสานงาน 5.5) สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติและการประเมินผล 5.6)  
การปฏิบัติงานตามแผน 5.7) การประเมินผลการปฏิบัติงานและ 5.8) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 3 กระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

ตารางที่ 16 ผลการตรวจสอบกระบวนการ/ ขั้นตอนการการสร้างรูปแบบการจัดการเครือข่ายความ  
ร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group)  
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กระบวนการ/ ขั้นตอนสำคัญ	รายละเอียดของขั้นตอน
ขั้นที่ 1. ขั้นตระหนักถึงความ จำเป็นในการสร้างเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนา</li> <li>2. องค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง</li> <li>3. สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกัน</li> <li>4. สมาชิกที่เข้าร่วมต้องศรัทธาเครือข่ายด้วยความเต็มใจ</li> <li>5. สมาชิกต้องยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน</li> <li>6. สมาชิกต้องตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ</li> <li>7. เครือข่ายต้องมีความพร้อมและควรมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย</li> <li>8. กลุ่มบุคคลหน่วยงานองค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</li> <li>9. หาผู้นำในชุมชน เป็นศูนย์กลาง</li> </ol>

กระบวนการ/ ขั้นตอนสำคัญ	รายละเอียดของขั้นตอน
<p>ขั้นตอนที่ 2 ขั้นประสาน หน่วยงานองค์กรเครือข่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทักษะความรู้</li> <li>2. มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. สื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน</li> <li>4. ชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนาาร่วมกัน</li> <li>5. ประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ</li> <li>6. เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย</li> <li>7. กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน</li> <li>8. สมาชิกเครือข่ายต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย</li> <li>9. มีกิจกรรมสร้างความสามัคคี</li> </ol>
<p>ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสร้างพันธะ สัญญาร่วมกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สมาชิกเครือข่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน</li> <li>2. มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม</li> <li>3. ควรกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน</li> <li>4. สมาชิกควรสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน</li> <li>5. มีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง</li> <li>6. จะต้องเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีศักยภาพ</li> <li>7. สมาชิกควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ</li> </ol>
<p>ขั้นตอนที่ 4 ขั้นบริหารจัดการ เครือข่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เครือข่ายควรมีกระบวนการดำเนินงานและพัฒนาอย่างเป็นระบบ</li> <li>2. เครือข่ายควรมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่</li> <li>3. ควรมีการกำหนดกฎกติกาของเครือข่าย</li> <li>4. ควรมีการสื่อสารระหว่าง ผู้นำกับสมาชิกเครือข่ายอย่างหลากหลายรูปแบบ</li> <li>5. ควรมีการควบคุมตรวจสอบ</li> </ol>
<p>ขั้นตอนที่ 5 ขั้นพัฒนา ความสัมพันธ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตรที่แท้จริง</li> <li>2. ควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในความคิดให้เกียรติกันยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน</li> <li>3. เครือข่ายควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้ง</li> <li>4. องค์กรเครือข่ายควรมีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>5. องค์กรเครือข่ายควรสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน</li> <li>6. มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม</li> </ol>

กระบวนการ/ขั้นตอนสำคัญ	รายละเอียดของขั้นตอน
	7. เครือข่ายควรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 8. ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายเป็นระยะๆสม่ำเสมอ 9. ควรมีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 10. ควรมีการให้ความช่วยเหลือและการแก้ปัญหาภายในเครือข่าย 11. ควรมีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายทุกระดับ 12. เครือข่ายควรมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน
ขั้นตอนที่ 6 ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	1. เครือข่ายควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ 2. เครือข่ายควรมีการสร้างสรรคกิจกรรมใหม่ๆ 3. ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์ 4. ควรนำระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในระบบการประสานงานของเครือข่าย

สรุปผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับกระบวนการ/ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดของขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายประกอบด้วย 1.1) การสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในเครือข่ายเพื่อการพัฒนา 1.2) การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง 1.3) การสร้างความซื่อสัตย์และจริงจังต่อกันและกันของสมาชิก 1.4) สมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายด้วยความเต็มใจ 1.5) สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ 1.6) เครือข่ายมีความพร้อมและมีการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย 1.7) กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่ายต้องมีความหมายและความต้องการเหมือนกัน

2) ขั้นประสานหน่วยงานองค์กรเครือข่ายประกอบด้วย 2.1) มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะ 2.2) มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.3) มีการสื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน 2.4) มีการชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนา ร่วมกัน 2.5) มีการประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการ 2.6) เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย 2.7) กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกัน 2.8) สมาชิกเครือข่ายมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความจริงจังต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย

3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกันประกอบด้วย 3.1) สมาชิกเครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน 3.2) เครือข่ายมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม 3.3) มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน 3.4) สมาชิกสร้างส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 3.5) มี

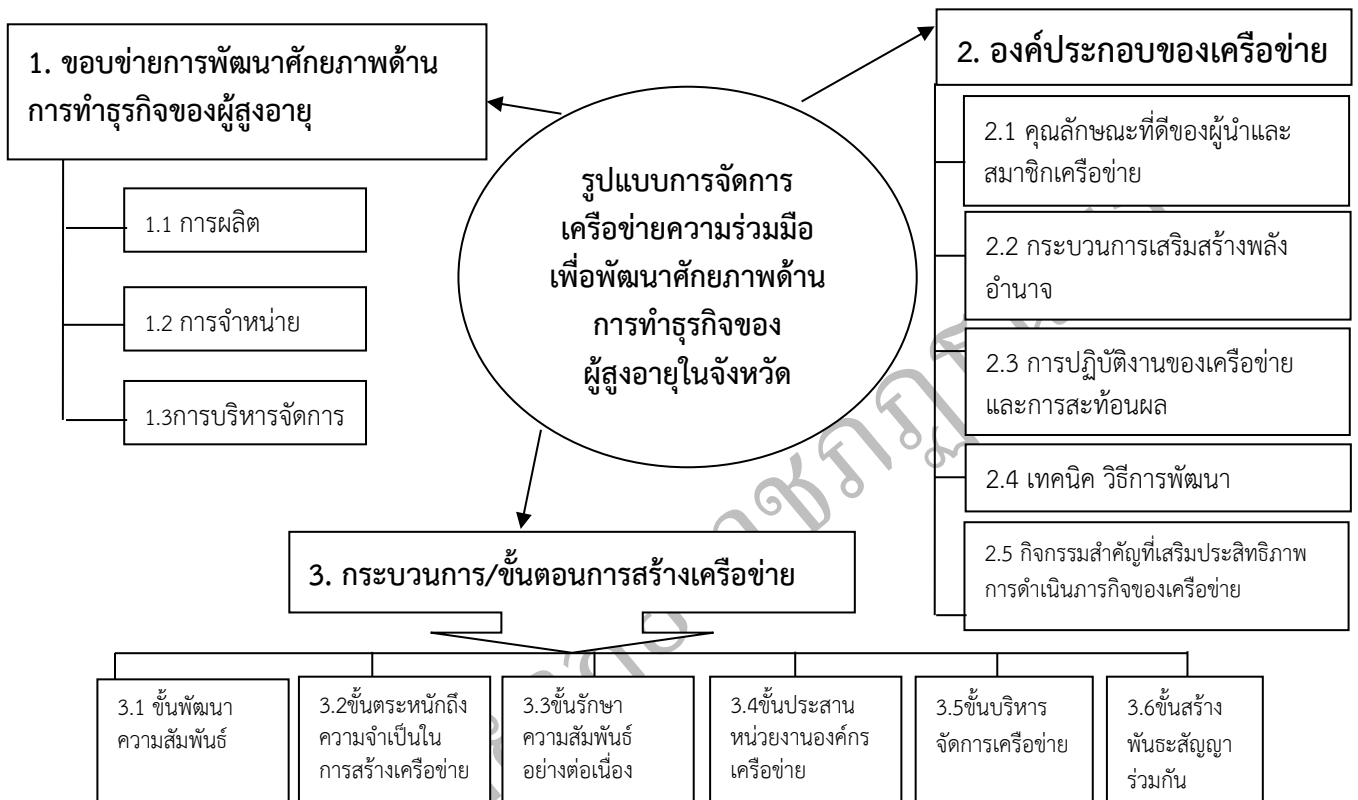
การสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึงและ 3.6) สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

4) ชั้นบริหารจัดการเครือข่ายประกอบด้วย 4.1) เครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 4.2) เครือข่ายมีการจัดทำแผน (Planned formulation) 4.3) เครือข่ายมีการปฏิบัติตามแผน (Planned implementation) 4.4) เครือข่ายมีการประเมินผล (Planned evaluation) 4.5) เครือข่ายมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่และ 4.6) เครือข่ายมีการควบคุมตรวจสอบ

5) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ประกอบด้วย 5.1) สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน 5.2) สมาชิกมีอิสระในความคิดยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน 5.3) มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้ง 5.4) มีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5.5) มีการสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 5.6) มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูลสามัคคี 5.7) เครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม 5.8) เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน 5.9) มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทุกระดับและ 5.10) เครือข่ายมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

6) ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องประกอบด้วย 6.1) มีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 6.2) มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย 6.3) กำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ 6.4) จัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ 6.5) ให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหาละ และ 6.6) มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยและวิเคราะห์รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการที่ผู้วิจัยค้นพบเป็นรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 3 ส่วนปรากฏดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำธุรกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ