



ตัวแบบการจัดการเครือข่ายเพื่อความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุในภาคใต้  
Model of Network Management for Elderly Well-Being,  
Southern Thailand

ศุภมาส รัตนพิพัฒน์  
Suppamas Rattanapipat

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Doctor of Philosophy in Management  
Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์      ตัวแบบการจัดการเครือข่ายเพื่อความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุในภาคใต้  
ผู้เขียน              นางสาวศุภมาส รัตนพิพัฒน์  
สาขาวิชา             การจัดการ

---

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ จันทร์เพชร)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ จันทร์เพชร)

.....กรรมการ

(ดร. อิศรัฎฐ์ รินไธสง)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ จันทร์เพชร)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....  
(นางสาวศุภมาส รัตนพิพัฒน์)  
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้ถูก  
ใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวศุภมาส รัตนพิพัฒน์)

นักศึกษา

|                 |   |
|-----------------|---|
| ชื่อวิทยานิพนธ์ | ตัวแบบการจัดการเครือข่ายเพื่อความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุในภาคใต้ |
| ผู้เขียน        | นางสาวศุภมาส รัตนพิพัฒน์  |
| สาขาวิชา        | การจัดการ   |
| ปีการศึกษา      | 2559  |

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องตัวแบบการจัดการเครือข่ายเพื่อความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุในภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายงานบริการด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ และ 2) พัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายงานบริการด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ การวิจัยนี้มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 560 ตัวอย่างจากหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการจัดบริการด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 16 และโปรแกรม LISREL Version 8.8 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 7 ตัวแปรคือ เหตุที่มาจากเครือข่ายการบริหารงาน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ความไว้วางใจ และผลการดำเนินงานของเครือข่าย ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปร ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายงานบริการด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=767.53$ ,  $df=279$ ,  $RMSEA=0.064$ ,  $CFI=0.98$ ,  $SRMR=0.058$ ) จากผลการวิจัยผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีแนวคิดที่ครอบคลุม 5 มิติ คือ การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดทุนทางสังคม เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น และมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุดคือ ความไว้วางใจ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการบริหารงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.41 0.26 0.19 และ 0.18 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย คือ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.08 ขณะที่ปัจจัยเหตุที่มาจากเครือข่ายไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายแต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือ ความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 นอกจากนี้ ปัจจัยการบริหารงาน ความไว้วางใจ และความเป็นอิสระของหุ้นส่วนยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53 0.22 และ 0.09 ตามลำดับ

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Thesis Title</b>  | Model of Network Management for Elderly Well-Being,<br>Southern Thailand |
| <b>Author</b>        | Miss Suppamas Rattanapipat   |
| <b>Major Program</b> | Management   |
| <b>Academic Year</b> | 2016   |

## ABSTRACT

The study on Model of Network Management for Elderly Well-Being, Southern Thailand aims to 1) identify factors influencing network performance in elderly services, southern Thailand; and 2) develop a structural equation model of network management in elderly services, southern Thailand. Concerning this study, unit of analysis at an organization level was employed. The research design was quantitative research. The sample consisted of 556 elderly service providers selected by multi-stage sampling. Data were collected using a questionnaire. SPSS Version 16 and LISREL Version 8.8 were also used to analyse data. The variables in model consisted of 7 latent variables: antecedents, administration, governance, autonomy, mutuality, trust, and network performance; with 26 observed variables. The major findings were as follow:

The structural equation model of network management in elderly services, southern Thailand had a good fit with the empirical data ( $\chi^2=767.53$ ,  $df=279$ ,  $RMSEA=0.064$ ,  $CFI=0.98$ ,  $SRMR=0.058$ ). Network performance in elderly services had comprehensive five-dimensional concepts: goal achievement, social capital, share meaning, network interaction, and power distribution. Trust had the highest positive direct effects on network performance, followed by mutuality, governance, and administration with the standardized path coefficients of 0.41 0.26 0.19 and 0.18 respectively. Autonomy had negative direct effects on network performance with effect sizes -0.08. While antecedents had indirect effect on network performance with effect sizes 0.29, which trust as a mediator. Besides, the administration, trust, and autonomy also had positive indirect effect on network performance with effect sizes 0.53 0.22 and 0.09 respectively.

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาภายใต้โครงการทุนครุทายาทมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาสำหรับบุคคลที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก ประจำปี 2554 รวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ปีงบประมาณ 2556 ตลอดจนสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ผู้สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2559

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทรพิเชษฐ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการถ่ายทอดวิชาความรู้และให้คำแนะนำที่ดีในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่และปรารถนาดีตลอดมา ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและให้แนวคิดข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้สูงอายุ รวมทั้งผู้สูงอายุทุกท่าน ที่กรุณาช่วยประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ตลอดจนเสียสละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมืออย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านสำหรับข้อเสนอแนะเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครู-อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่านด้วยความเคารพและสำนึกในพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวิมล - คุณแม่พรณี รัตนพิพัฒน์ ผู้เป็นบิดา มารดา รวมทั้ง น.ส.สิริรัตน์ รัตนพิพัฒน์ และนางธัญญกร แก้วอัมพร พี่สาวทั้งสองที่รักยิ่ง รวมถึงสมาชิกในครอบครัว ญาติ และกัลยาณมิตรทุกท่าน สำหรับความรักและกำลังใจอันสำคัญที่สุดตลอดระยะเวลาของการเดินทางในเส้นทางการศึกษาที่ผ่านมา ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แต่ทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงโดยสมบูรณ์

ศุภมาส รัตนพิพัฒน์

## สารบัญ

|   | หน้า      |
|---|-----------|
| บทคัดย่อ.....   | (5)       |
| Abstract.....   | (6)       |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                    | (7)       |
| สารบัญ.....   | (8)       |
| รายการตาราง.....  | (10)      |
| รายการภาพประกอบ.....                                    | (12)      |
| <b>1. บทนำ.....</b>                                     | <b>1</b>  |
| ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....                          | 1         |
| คำถามการวิจัย.....                                      | 3         |
| วัตถุประสงค์การวิจัย.....                               | 3         |
| สมมุติฐานการวิจัย.....                                  | 4         |
| ความสำคัญและประโยชน์การวิจัย.....                       | 4         |
| ขอบเขตการวิจัย.....                                     | 5         |
| ข้อตกลงเบื้องต้น.....                                   | 9         |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                    | 9         |
| <b>2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>              | <b>15</b> |
| แนวคิดการจัดการเครือข่าย.....                           | 16        |
| แนวคิดผลการดำเนินงานของเครือข่าย.....                   | 24        |
| แนวคิดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม.....                      | 47        |
| แนวคิดการบริหารงาน.....                                 | 50        |
| แนวคิดความเป็นอิสระของหุ้นส่วน.....                     | 53        |
| แนวคิดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน..... | 55        |
| แนวคิดความไว้วางใจ.....                                 | 58        |
| แนวคิดเหตุที่มาจากเครือข่าย.....                        | 61        |
| แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....                          | 65        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                              | 68        |
| กรอบแนวคิดและสมมุติฐานการวิจัย.....                     | 81        |
| <b>3. วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>                       | <b>86</b> |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                            | 86        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                         | 93        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                | 123       |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                 | 123       |



## สารบัญ (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| 4. ผลการวิจัย.....  | 127  |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....      | 129  |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 138  |
| 5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                            | 164  |
| สรุปผลการวิจัย.....   | 166  |
| การอภิปรายผล.....   | 171  |
| ข้อเสนอแนะ.....   | 180  |
| บรรณานุกรม.....   | 184  |
| ภาคผนวก.....  | 199  |
| ภาคผนวก ก.....  | 200  |
| ภาคผนวก ข.....  | 213  |
| ภาคผนวก ค.....  | 215  |
| ประวัติผู้เขียน.....  | 229  |

## รายการตาราง

|   | หน้า |
|---|------|
| 1. กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัย พื้นที่การปกครอง จำนวนผู้สูงอายุ<br>ในภาคใต้ 14 จังหวัด..... | 6    |
| 2. หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุจำแนกตามกระทรวง.....                                  | 8    |
| 3. เปรียบเทียบมิติการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่าย.....   | 30   |
| 4. แสดงปัจจัยที่ส่งต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายจากการทบทวนวรรณกรรม.....                          | 45   |
| 5. กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัย พื้นที่การปกครอง จำนวนผู้สูงอายุ<br>ในภาคใต้ 14 จังหวัด..... | 86   |
| 6. หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุจำแนกตามกระทรวง.....                                  | 87   |
| 7. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนในแต่ละกลุ่มหน่วยงาน.....                               | 88   |
| 8. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนในแต่ละกลุ่มหน่วยงาน (ปรับใหม่).....                    | 91   |
| 9. การวัดเหตุที่มาของเครือข่ายและนิยามปฏิบัติการ.....   | 93   |
| 10. การวัดการบริหารงานและนิยามปฏิบัติการ.....   | 96   |
| 11. การวัดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและนิยามปฏิบัติการ.....  | 99   |
| 12. การวัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วนและนิยามปฏิบัติการ.....   | 101  |
| 13. การวัดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันและนิยามปฏิบัติการ.....                     | 103  |
| 14. การวัดความไว้วางใจและนิยามปฏิบัติการ.....   | 105  |
| 15. การวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายและนิยามปฏิบัติการ.....                              | 107  |
| 16. ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม .....   | 115  |
| 17. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ฉบับทดลองใช้ (N=50).....   | 121  |
| 18. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ฉบับจริง (N=474).....  | 123  |
| 19. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการรายงานผลการวิจัย.....   | 128  |
| 20. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในการรายงานผลการวิจัย.....  | 128  |
| 21. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....  | 130  |
| 22. ค่าสถิติพื้นฐานการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูลตัวแปรสังเกตได้.....                        | 133  |
| 23. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....  | 136  |
| 24. ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์<br>ก่อนปรับแบบจำลองการวัด.....        | 138  |
| 25. การปรับแบบจำลองการวัด.....  | 139  |
| 26. ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์<br>หลังปรับแบบจำลองการวัด.....        | 140  |

### รายการตาราง (ต่อ)

|  | หน้า |
|--|------|
| 27. ค่าความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองการวัด.....  | 141  |
| 28. ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด.....  | 146  |
| 29. ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์<br>ก่อนปรับแบบจำลอง..... | 148  |
| 30. การปรับแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....   | 149  |
| 31. ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์<br>หลังปรับแบบจำลอง..... | 150  |
| 32. ค่าความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....                                      | 151  |
| 33. ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....                                 | 154  |
| 34. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองสมการโครงสร้าง<br>(คะแนนมาตรฐาน).....     | 158  |

## รายการภาพประกอบ

|  | หน้า |
|--|------|
| 1. การวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายดัดแปลงจาก Chen (2008) และ Thomson (2001) .....   | 31   |
| 2. แบบจำลองสมการโครงสร้างการดำเนินงานของเครือข่ายปรับปรุงจาก Thomson, et al.(2007).....  | 37   |
| 3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายปรับปรุงจาก Chen (2008).....  | 38   |
| 4. กรอบแนวคิดการดำเนินงานของเครือข่ายและตัวชี้วัดปรับปรุงจาก Grudinschi, et al. (2013).....  | 39   |
| 5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเครือข่ายความร่วมมือปรับปรุงจาก Nelson, et al. (2016).....   | 40   |
| 6. กรอบแนวคิดของปัจจัยสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานเครือข่ายปัจจัยกระบวนการในการจัดการเครือข่ายและผลการดำเนินงานของเครือข่ายปรับปรุงจาก Chen (2010)..... | 41   |
| 7. กรอบแนวคิดของผลการดำเนินงานของเครือข่ายปรับปรุงจาก Turrini, et al. (2010).....  | 42   |
| 8. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายปรับปรุงจาก Warburton, et al. (2008).....  | 43   |
| 9. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายดัดแปลงจาก Bryson, et al.(2006) .....  | 44   |
| 10. กรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนาให้เกิดความร่วมมือดัดแปลงจาก Ring & Van de Ven (1994).....   | 49   |
| 11. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมดัดแปลงจาก Thomson (2001).....   | 50   |
| 12. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบเน้นความร่วมมือการวัดการบริหารแบบเน้นความร่วมมือดัดแปลงจาก Thomson (2001) Willams (2002).....                           | 53   |
| 13. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นอิสระของหุ้นส่วนดัดแปลงจาก Thomson (2001).....  | 55   |
| 14. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันดัดแปลงจาก Chen (2008) Thomson (2001).....  | 58   |
| 15. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจดัดแปลงจาก Chen (2008) Klijn, et al. (2010) Fryxell, et al. (2002).....   | 61   |
| 16. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเหตุที่มาจากเครือข่ายดัดแปลงจาก Chen (2010).....  | 64   |

### รายการภาพประกอบ (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| 17. ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่าย กระบวนการดำเนินงานของเครือข่าย เรื่องระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ดัดแปลงจาก Chen (2010).....           | 69   |
| 18. ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่าย ความไว้วางใจและผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายดัดแปลงจาก Fryxell, et al. (2002).....   | 70   |
| 19. ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่าย ความไว้วางใจและผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายดัดแปลงจาก Lui & Ngo (2004).....   | 71   |
| 20. ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่าย ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายดัดแปลงจาก Polivka, et al. (2001).....                                     | 72   |
| 21. ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่ายและระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดัดแปลงจาก Kwon & Feiock (2010).....   | 73   |
| 22. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ความไว้วางใจที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ดัดแปลงจาก Kapucu, et al. (2013).....  | 75   |
| 23. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ความไว้วางใจ ที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ดัดแปลงจาก Ysa, et al.(2014)..... | 76   |
| 24. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ความไว้วางใจที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของเครือข่ายดัดแปลงจาก Meerkerk & Edelenbos (2014).....   | 77   |
| 25. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ความไว้วางใจที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของเครือข่ายดัดแปลงจาก Klijn, et al. (2010).....  | 77   |
| 26. ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันดัดแปลงจาก Van de Ven & Walker (1984).....                                   | 79   |
| 27. ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ดัดแปลงจาก Perrone, et al. (2003).....   | 79   |
| 28. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระของหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปัน ทรัพยากรร่วมกันที่มีต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ดัดแปลงจาก Kim & Cho (2014).....             | 80   |

**รายการภาพประกอบ (ต่อ)**

|  | หน้า |
|--|------|
| 29. กรอบแนวคิดการวิจัย.....  | 83   |
| 30. ตัวแบบสมมุติฐานสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ<br>การจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ..... | 84   |
| 31. แบบจำลองการวัดการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ<br>ที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....         | 143  |
| 32. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่าย<br>ด้านผู้สูงอายุในภาคใต้.....       | 163  |

# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดการจัดการเครือข่าย (network management) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการจัดบริการสาธารณะของภาครัฐในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา มีการปรับเปลี่ยนวิถีคิดและรูปแบบการบริหารภาครัฐมาใช้ในการทำงานแบบเครือข่ายเป็นทิศทางของการทำงานสาธารณะในปัจจุบันมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการบริหารภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การผลักดันนโยบายของฝ่ายการเมือง รวมทั้งความต้องการทางเลือกของผู้รับบริการที่มีความหลากหลายมากขึ้น การบริหารงานภาครัฐโดยยึดกฎระเบียบและการลงมือแก้ไขปัญหาโดยลำพังตามระบบราชการเดิมอาจทำให้การบริหารงานเหล่านั้นขาดความคล่องตัวและไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ จึงต้องมีกลไกการบริหารงานภาครัฐที่แตกต่างออกไป ดังนั้น การทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายจึงอาจเป็นกลไกสำคัญเพื่อนำมาใช้ปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐในการจัดการกับปัญหาที่เกินขอบเขตความสามารถของหน่วยงานราชการเพียงแห่งเดียว การบริหารงานภาครัฐที่มีความคล่องตัวและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามาทำงานร่วมกับกลไกภาครัฐในการจัดการกับปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้นจึงอาจเป็นช่องทางหนึ่งในการบริหารงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ (วีรศักดิ์ เครือเทพ, 2550, น. 14; Agranoff & McGuire, 2003, p. 25; McGuire, 2006, P. 34; O'toole, 1997, p. 46)

อย่างไรก็ตามในขณะที่มีการปรับเปลี่ยนวิถีคิดและรูปแบบการบริหารภาครัฐมาใช้ในการทำงานแบบเครือข่ายเป็นทิศทางของการทำงานสาธารณะในปัจจุบัน แต่การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานของหน่วยงานราชการที่เดิมเน้นการทำงานที่มีการตัดสินใจตามลำดับสายการบังคับบัญชาไปสู่การทำงานระหว่างหน่วยงานในแนวราบแบบเครือข่ายได้นั้นมิใช่สิ่งที่กระทำได้ง่ายนัก เนื่องจากการทำงานแบบเครือข่ายไม่ได้เป็นสิ่งที่มียุ่ก่อนแต่เป็นรูปแบบการทำงานที่ต้องสร้างขึ้น ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องอาศัยองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบเครือข่ายเพื่อให้ทราบถึงกระบวนการดำเนินงานร่วมกันซึ่งองค์ความรู้ทฤษฎีการจัดการกระแสหลักแบบเดิมที่มุ่งเน้นไปที่การดำเนินการให้กับองค์กรเพียงองค์กรเดียวอาจไม่เพียงพอ การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานให้สอดคล้องและสนับสนุนการทำงานของภาครัฐในระบบเครือข่าย ตลอดจนการนำความรู้ในการจัดการเครือข่ายในการจัดบริการสาธารณะเหล่านี้ไปใช้ในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Agranoff & McGuire, 2003, p. 25; Grudinschi, Kaljunen, Hokkanen, Hallikas, Sintonen, & Puustinen, 2013, pp. 2-3; Heranz, 2010, pp. 311-315; Turrini, Cristofoli, Frosini, & Nasi, 2010, p. 528)

การศึกษานี้จึงมุ่งทำความเข้าใจแนวคิดการจัดการเครือข่ายเพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางการจัดการที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานให้สอดคล้องและสนับสนุนการทำงานของภาครัฐในระบบเครือข่ายโดยแสดงให้เห็นการทดสอบเชิงประจักษ์ถึงการนำแนวคิดการจัดการเครือข่ายทางทฤษฎีมาใช้จริงในทางปฏิบัติ รวมถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความร่วมมือที่เป็นตัวกำหนดผลการดำเนินงานของการจัดการจัดเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จทำให้มีความเข้าใจแนวคิดการจัดการเครือข่ายมากขึ้น

โดยศึกษาจากการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุเป็นประชากรที่ต้องการบริการที่มีความครอบคลุมในหลายด้าน ดังนั้นการให้บริการสำหรับผู้สูงอายุต้องอาศัยความร่วมมือของหลายภาคส่วนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้ (ประนอม โอทกานนท์, 2554, น. 93; Huang & Provan, 2007, p. 170; Johnston & Romzek, 2008, p. 116) นอกจากนี้จากรายงานสถานการณ์สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2558 พบว่า จำนวนประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทยมีจำนวนมากถึง 10.3 ล้านคนหรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 16 ของประชากรทั้งประเทศ 65.1 ล้านคน ประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ ประชากรไทยกำลังสูงวัยขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้กลายเป็นสังคมสูงวัย (Aged society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 คือมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 10 ปัจจุบันประชากรสูงอายุกำลังเพิ่มขึ้นด้วยอัตราที่เร็วมากคือ สูงกว่าร้อยละ 4 ต่อปี ในขณะที่ประชากรรวมเพิ่มขึ้นด้วยอัตราเพียงร้อยละ 0.5 เท่านั้น ตามการคาดประมาณประชากรของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete aged society) คือมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 20 ในปี 2564 คืออีกเพียงสี่ปี (พ.ศ. 2560) ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ และจะเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super aged society) เมื่อมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 28 ในปี 2574 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559, น. 7, 26) จึงเป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับภาครัฐในการดำเนินงานเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึงในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป และเมื่อพิจารณาการจัดการบริการด้านผู้สูงอายุไทยพบว่างานบริการด้านสาธารณสุขและงานบริการทางสังคมมีการกระจายความรับผิดชอบไปยังหลายหน่วยงาน โดยที่ต่างก็มีแผนงานเป็นของตนเองจึงมีการทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำไม่มีการประสานแผนงานให้สอดคล้องกัน อีกทั้งเมื่อความรับผิดชอบกระจายไปตามหน่วยงานทำให้เกิดเป็นอุปสรรคเกี่ยวกับอำนาจในการสั่งการ ดังนั้นการขับเคลื่อนงานบริการด้านผู้สูงอายุให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างครอบคลุมจึงขาดความต่อเนื่องทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ (นารีรัตน์ จิตรมนตรี และ สาวิตรี ทยานศิลป์, 2551, น. 45)

นอกจากนั้นแม้ว่าภาครัฐพยายามกำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องแต่ก็มีลักษณะเป็นเพียงนโยบายทั่วไปที่นำไปใช้กับผู้สูงอายุทั่วทั้งประเทศ ยังไม่มีรูปแบบการดำเนินงานหรือนโยบายที่ใช้สำหรับจัดการกับปัญหาผู้สูงอายุในลักษณะเฉพาะพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ซึ่งมีสถานการณ์ทางการเมืองที่มีความรุนแรงและมีความหลากหลายทางศาสนา การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่มีรูปแบบเดียวกับภูมิภาคอื่นในประเทศจึงอาจทำให้ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุม



(พิชาย รัตนดิถ ฦ ฎุเก็ถ, 2556, น. 5-6) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตามแนวคิดการทำงานในลักษณะเครือข่ายจึงอาจเป็นช่องทางหนึ่งในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้สำเร็จและสอดคล้องกับวิถีชีวิตในลักษณะเฉพาะของพื้นที่ภาคใต้ได้

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแนวคิดการจัดการเครือข่ายซึ่งเป็นทิศทางของการทำงานสาธารณะในปัจจุบัน และความสำคัญของการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่ประชากรไทยกำลังสูงวัยขึ้นอย่างรวดเร็วการทำงานร่วมกันตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายจึงอาจเป็นคำตอบสำหรับหน่วยงานภาครัฐให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้ครอบคลุมมากขึ้น ผลการศึกษาทำให้หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบว่าการทำงานด้านผู้สูงอายุโดยใช้แนวคิดการจัดการเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จนั้นหน่วยงานต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญใดบ้าง ปัจจัยดังกล่าวมีรูปแบบความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างลักษณะอย่างไร เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานร่วมกันของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทยให้เป็นรูปธรรมและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงต่อไป

## คำถามการวิจัย

จากที่มาและความสำคัญของปัญหา จึงนำมาสู่การตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง
2. แบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีลักษณะอย่างไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในภาคใต้
2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในภาคใต้

## สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัยนี้เป็นข้อเสนอความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายงานบริการด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ต้องการพิสูจน์ในการวิจัยเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
2. เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ
3. เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
4. ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
5. ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
6. การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
7. การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ
8. การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
9. เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความมีอิสระของหุ้นส่วน
10. ความมีอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความไว้วางใจ
11. ความมีอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
12. ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน
13. การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

## ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยนี้คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ดังนี้

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ เป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางการจัดการที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนการทำงานของภาครัฐในระบบเครือข่ายมากขึ้น เพิ่มจากองค์ความรู้ทฤษฎีการจัดการกระแสหลักแบบเดิมที่มุ่งเน้นไปที่การ

ดำเนินการให้กับองค์กรเพียงองค์กรเดียว โดยเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นการทดสอบเชิงประจักษ์ถึงการนำแนวคิดการจัดการเครือข่ายทางทฤษฎีมาใช้จริงในทางปฏิบัติ รวมถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความร่วมมือที่เป็นตัวกำหนดผลการดำเนินงานของเครือข่ายทำให้มีความเข้าใจแนวคิดการจัดการเครือข่ายมากขึ้น

2. ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร แบบจำลองที่พัฒนาจากแนวคิดการจัดการเครือข่ายครั้งนี้ทำให้หน่วยงานทราบถึงปัจจัยสำคัญและรูปแบบโครงสร้างความร่วมมือที่สนับสนุนให้การดำเนินงานร่วมกันแบบเครือข่ายประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นได้จริง สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรผู้สูงอายุภายใต้สังคมผู้สูงอายุที่ไทยต้องเผชิญได้

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องตัวแบบการจัดการเครือข่ายเพื่อความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุในภาคใต้ มีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษานี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดการจัดการเครือข่าย (network management) โดยอิงกับกรอบในทางสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อศึกษาในแง่ของการทำงานตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายกับการดำเนินกิจกรรมสาธารณะในการเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย และทำความเข้าใจถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 7 ตัว ซึ่งแต่ละตัวแปรแฝงประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังต่อไปนี้

1.2.1 ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย (network performance) วัดได้จาก 5 ตัวแปรสังเกตได้คือ 1) การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) เกิดทุนทางสังคม 3) เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น 5) มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานภายในเครือข่ายมากขึ้น

1.2.2 ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) วัดได้จาก 2 ตัวแปรสังเกตได้คือ 1) การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการดำเนินงานร่วมกัน และ 2) ใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความเห็นคิดเห็นของหุ้นส่วน

1.2.3 การบริหารงาน (administration) วัดได้จาก 5 ตัวแปรสังเกตได้คือ 1) การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน 2) การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล 3) การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลง 4) การประสานงานที่ดี และ 5) การติดตามและประเมินการทำงาน

1.2.4 ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน (autonomy) วัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน 2) การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน และ 3) การแบ่งปันการควบคุม

1.2.5 การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (mutuality) วัดได้จาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การนำทรัพยากรมารวมกัน 2) การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ 3) การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และ 4) การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่ต่างกัน

1.2.6 ความไว้วางใจ (trust) วัดได้จาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความน่าไว้วางใจ 2) ความไว้วางใจในพันธสัญญา 3) ความไว้วางใจในความสามารถ 4) ความไว้วางใจในความตั้งใจดี

1.2.7 เหตุที่มาของเครือข่าย (antecedents) วัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การสรรหาทรัพยากร 2) ความชอบธรรมขององค์กร และ 3) คุณลักษณะของหุ้นส่วน

## 2. ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน 2559 ถึงเดือนมิถุนายน 2559

## 3. ขอบเขตเชิงพื้นที่และประชากร

### 3.1 พื้นที่การวิจัย

เป็นการศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ เพราะฉะนั้นเพื่อให้ได้จังหวัดที่สามารถนำมาเป็นตัวแทนเพื่ออธิบายพื้นที่ประชากรทั้งหมดได้อย่างเหมาะสม ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลา ผู้วิจัยจึงแบ่งออกเป็น 3 พื้นที่ โดยอาศัยเกณฑ์ 3 ประการ คือ กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัยภาคใต้ พื้นที่ปกครอง และจำนวนผู้สูงอายุ โดยเลือกจังหวัดจากแต่ละกลุ่มยุทธศาสตร์ออกมาเป็นตัวแทนกลุ่มละ 1 จังหวัด พิจารณาจากจำนวนร้อยละผู้สูงอายุมาก จำนวน 3 จังหวัด คือ พัทลุง พังงา และสงขลา ดังตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัย พื้นที่ปกครอง จำนวนผู้สูงอายุในภาคใต้ 14 จังหวัด

| กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัย | จังหวัด       | จำนวนผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) | ร้อยละของผู้สูงอายุต่อประชากรรวม | เลือกกลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มละ 1 จังหวัดจากจำนวนร้อยละผู้สูงอายุมาก |
|-----------------------------------|---------------|-------------------------------|----------------------------------|--|
| ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย                 | ชุมพร         | 72,996                        | 14.77                            |  |
|                                   | สุราษฎร์ธานี  | 131,082                       | 12.77                            |  |
|                                   | นครศรีธรรมราช | 229,088                       | 14.98                            |  |
|                                   | พัทลุง        | 82,460                        | 15.97*                           | พัทลุง   |
| ภาคใต้ฝั่งอันดามัน                | ระนอง         | 21,525                        | 12.53                            |  |
|                                   | กระบี่        | 45,801                        | 10.10                            |  |
|                                   | พังงา         | 36,595                        | 14.18*                           | พังงา  |
|                                   | ตรัง          | 83,820                        | 13.25                            |  |

| กลุ่มจังหวัดตาม<br>ยุทธศาสตร์การวิจัย | จังหวัด  | จำนวนผู้สูงอายุ<br>(60 ปีขึ้นไป) | ร้อยละของ<br>ผู้สูงอายุต่อ<br>ประชากรรวม | เลือกกลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มละ<br>1 จังหวัดจากจำนวนร้อยละ<br>ผู้สูงอายุมาก |
|---------------------------------------|----------|----------------------------------|--|---|
| ภาคใต้ชายแดน                          | ภูเก็ต   | 35,268                           | 9.59                                     |   |
|                                       | สงขลา    | 183,771                          | 13.36*                                   | สงขลา   |
|                                       | สตูล     | 34,043                           | 10.97                                    |   |
|                                       | ปัตตานี  | 78,775                           | 11.63                                    |   |
|                                       | ยะลา     | 56,468                           | 11.17                                    |   |
|                                       | นราธิวาส | 80,429                           | 10.55                                    |   |

ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2557)

จากตาราง 1 เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้สูงอายุในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยสัดส่วนของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช (14.98%) น้อยกว่าจังหวัดพัทลุงเพียงเล็กน้อย (15.97%) แต่ในทางกลับกันจำนวนของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีมากถึง 229,088 คน และเมื่อเทียบกับจังหวัดพัทลุงที่มีจำนวนผู้สูงอายุ 82,460 คน ความเข้มข้นของความต้องการงานบริการด้านผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราชจึงอาจสามารถเป็นตัวแทนได้ดีกว่า สำหรับกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามันก็เช่นกันสัดส่วนของผู้สูงอายุในจังหวัดตรัง (13.25%) น้อยกว่าจังหวัดพังงาเพียงเล็กน้อย (14.18%) แต่ในทางกลับกันจำนวนของผู้สูงอายุในจังหวัดตรังมีมากถึง 83,820 คน และเมื่อเทียบกับจังหวัดพังงาที่มีจำนวนผู้สูงอายุ 36,595 คน ความเข้มข้นของความต้องการงานบริการด้านผู้สูงอายุในจังหวัดตรังจึงอาจสามารถเป็นตัวแทนได้ดีกว่า ดังนั้นพื้นที่สำหรับการศึกษาครั้งนี้คือ นครศรีธรรมราช ตรัง และสงขลา

### 3.2 ประชากร

หน่วยของการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้อยู่ในระดับองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ หน่วยงานที่จัดบริการด้านผู้สูงอายุ (elderly service providers) ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและไม่ใช่งานภาครัฐซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดบริการด้านผู้สูงอายุ โดยจำแนกหน่วยงานภาครัฐออกเป็น 16 กลุ่มจาก 4 กระทรวงหลักตามการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงแรงงาน ดังตาราง 2 สำหรับหน่วยงานที่ไม่ใช่งานภาครัฐแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ชมรมผู้สูงอายุ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุที่ศึกษารวม 19 กลุ่ม รวมมีหน่วยงานที่ศึกษาทั้งสิ้น 1,573 หน่วยงาน รายละเอียดจะนำเสนอในบทที่ 3

ตาราง 2 หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุจำแนกตามกระทรวง

| กระทรวง                                   | ชื่อหน่วยงาน  |
|---|---|
| 1.กระทรวงสาธารณสุข                        | 1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด<br>1.2 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ<br>1.3 โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป<br>1.4 โรงพยาบาลชุมชน<br>1.5 ศูนย์สุขภาพชุมชน/บริการสาธารณสุข<br>1.6 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)/สาธารณสุขชุมชน |
| 2.กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | 2.1 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด<br>2.2 ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ   |
| 3.กระทรวงมหาดไทย                          | 3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>3.2 เทศบาลนคร<br>3.3 เทศบาลเมือง<br>3.4 เทศบาลตำบล<br>3.5 องค์การบริหารส่วนตำบล   |
| 4.กระทรวงแรงงาน                           | 4.1 สำนักงานจัดหางาน<br>4.2 สำนักงานประกันสังคม<br>4.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  |

### 3.3 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดสัดส่วนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ต่อหน่วยตัวอย่าง 1: 20 การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คน (26:20) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010, p. 102) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยผลจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มหน่วยงานตามวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วน (proportion stratified sampling) พบว่ากลุ่มหน่วยงานมีกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 1 ตัวอย่าง จึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 1 หน่วย ส่งผลให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เพิ่มจาก 520 ตัวอย่าง เป็น 556 ตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เลือกตัวแทนของแต่ละกลุ่มหน่วยงานคือ ผู้บริหารหรือบุคคลที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุโดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน 1 คนต่อหน่วยงาน 1 แห่ง รายละเอียดจะนำเสนอในบทที่ 3

## ข้อตกลงเบื้องต้น

การกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไว้ดังนี้

ผลการดำเนินงานของเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผลการดำเนินงานที่พิจารณาตัวแปรในเชิงกระบวนการในการดำเนินงานรูปแบบเครือข่ายโดยมุ่งเน้นให้เกิดการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การเกิดทุนทางสังคม การเกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น และมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เท่านั้น

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย (network performance) หมายถึง การรับรู้ของหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุถึงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายถึงการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การเกิดทุนทางสังคม การเกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น และมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ การวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของเชน (Chen, 2008) เฮอร์รานซ์ (Heranz, 2010) ทอมสัน (Thomson, 2001) ทอมสัน เพอร์รี่ และมิลเลอร์ (Thomson, Perry, & Miller, 2008) เทอร์นีย์ และคณะ (Turrini, et al., 2010) จำแนกเป็น 5 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.1 การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (goal achievement) หมายถึง การรับรู้ถึงประสิทธิผลของเครือข่ายในการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายที่วางไว้ร่วมกันจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

1.2 เกิดทุนทางสังคม (social capital) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณภาพความสัมพันธ์การทำงานที่ดีต่อกันบนพื้นฐานความเชื่อถือไว้วางใจ เกิดเป็นค่านิยมความไว้วางใจที่หนุนเสริมให้เกิดกิจกรรมระหว่างกันและมีการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

1.2 เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหา ร่วมกัน (share meaning) หมายถึง การรับรู้ถึงมุมมองในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่กว้างขึ้นจากการรับฟังความเข้าใจในประเด็นปัญหา ระหว่างหน่วยงานจนเกิดเป็นมุมมอง ร่วมกัน

1.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น (network interaction) หมายถึง การรับรู้ถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

1.4 การกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น (power distribution) หมายถึง การรับรู้ถึงการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายให้มีอำนาจเท่าเทียมกันมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

2. ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎและโครงสร้างความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมในเครือข่ายผ่านกลไกในลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองทั้งการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการหรือการตัดสินใจร่วมกันผ่านการระดมความคิดเห็นของหุ้นส่วนเพื่อทำงานร่วมกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ การวัดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของเชน (Chen, 2010) ริงและแวนเดเวน (Ring & Van de Ven, 1994) โรเบอร์ตันและชอย (Robertson & Choi, 2012) ทอมสัน (Thomson, 2001) ทอมสัน และคณะ (Thomson, et al., 2007) วอร์เบอร์ตัน เอฟเวริงแฮม คัทธิล และบาร์ทเล็ตท์ (Warburton, Everingham, Cuthill, & Bartlett, 2008) จำแนกเป็น 2 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

2.1 การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน (formal negotiation) หมายถึง การร่วมดำเนินงานโดยการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการเพื่อกำหนดความสัมพันธ์กับหน่วยอื่น และมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นทางการในรูปของกฎ นโยบาย รูปแบบการทำงานที่ต้องดำเนินงานร่วมกัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากแต่ละหน่วยงานเพื่อร่วมกำหนดการตัดสินใจและการประเมินผลอย่างเป็นทางการถึงความสำเร็จจากความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกัน

2.2 การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น (joint decision-making) หมายถึง การร่วมดำเนินงานโดยการใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็นของหุ้นส่วน ความคิดเห็นจากทุกหน่วยงานถูกนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ ซึ่งการร่วมตัดสินใจแต่ละหน่วยงานไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเป้าหมายและกิจกรรมที่ทำก่อนการตัดสินใจ เนื่องจากหุ้นส่วนเข้าใจถึงเหตุผลในการเข้าร่วมเครือข่ายและเชื่อถือในพันธกิจความร่วมมือที่แตกต่างจากพันธกิจของหน่วยงานตนเอง รวมทั้งเชื่อถือในความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการเมื่อทำการตัดสินใจกับหน่วยงานอื่นที่ร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

3. การบริหารงาน (administration) หมายถึง การบริหารงานระหว่างหน่วยงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาผ่านการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย โดยใช้กระบวนการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับหุ้นส่วน มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหุ้นส่วน การผสมผสานข้อตกลงโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่น และมีการติดตามและประเมินผลการทำงานในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกัน การวัดการบริหารงานผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของเมียร์เคิร์คและอีเดลบอส (Meerkerk & Edelenbos, 2014) ทอมสัน (Thomson, 2001) ทอมสัน และคณะ (Thomson, et al., 2007) แวนเวิร์ต (Van Wart, 2015) และวิลเลียมส์ (Williams, 2002) จำแนกเป็น 5 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้



3.1 การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน (clarity of role and responsibility) หมายถึง ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ต้องทำอย่างชัดเจนและหน่วยงานยอมรับถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ต้องทำ รวมทั้งมีความพร้อมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ต้องทำ ในฐานะที่ร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

3.2 การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล (effective partner meeting) หมายถึง การดำเนินการให้หน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมโดยทุกหน่วยงานได้รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและเกิดฉันทามติจากการประชุมเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

3.3 การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน (goal agreement) หมายถึง การดำเนินการให้หน่วยงานสามารถผสานข้อตกลงร่วมกันโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายที่ร่วมดำเนินงานโดยแต่ละหน่วยงานเห็นด้วยกับข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.4 มีการประสานงานที่ดี (well-coordinated task) หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายโดยอาศัยช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่น โดยเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

3.5 การติดตามและประเมินการทำงาน (monitoring and assessing work) หมายถึง การติดตามการทำงานของหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเพื่อให้แน่ใจว่ามีการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่วางเอาไว้

4. ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน (autonomy) หมายถึง กระบวนการใกล้ชิดระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรเองและผลประโยชน์ของเครือข่ายโดยการสร้างความพอดีให้เกิดขึ้นระหว่างผลประโยชน์ตามพันธกิจขององค์กรและการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเอง โดยการแบ่งปันการควบคุมข้อมูลสารสนเทศให้กับหุ้นส่วนอื่นเทียบเท่ากับผลประโยชน์ของส่วนรวมของเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ การวัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วนผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของทอมสัน (Thomson, 2001) วอร์เบอร์ตัน และคณะ (Warburton, et al., 2008) จำแนกเป็น 3 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

4.1 การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน (hinder from own mission) หมายถึง การทำงานร่วมมือด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่นเป็นสิ่งขัดขวางการบรรลุพันธกิจขององค์กรของหุ้นส่วน โดยหุ้นส่วนได้รับผลกระทบในการปฏิบัติงานจากการร่วมทำกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นเกิดความขัดแย้งระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์กรหุ้นส่วนและการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ

4.2 การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน (reduces organizational independence) หมายถึง การที่หุ้นส่วนควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของตัวเองแม้ว่าจะดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยการคงไว้ของขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติงาน

ด้านผู้สูงอายุ รวมถึงการทำข้อตกลงความร่วมมือใดในเครือข่ายต้องได้รับอนุญาตจากองค์กรหุ้นส่วน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของหน่วยงานเอง

4.3 การแบ่งปันการควบคุม (shared control) หมายถึง ความเต็มใจในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศที่ต้องใช้ให้กับ หน่วยงานอื่นในเครือข่ายแม้ข้อมูลเหล่านั้นจะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อตัวองค์กรเองก็ตาม จากความเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

5. การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (mutuality) หมายถึง การนำทรัพยากรจากแต่ละหุ้นส่วนมารวมกันและใช้ให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายรวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศซึ่งกันและกันโดยการเคารพและเห็นถึงคุณค่าในทรัพยากรที่แต่ละหน่วยงานนำมาสนับสนุนที่ช่วยเสริมสร้างซึ่งกันและกันจากทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีต่างกัน ทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในการร่วมมือกันดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ การวัดการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของเชน (Chen, 2008) โพลเวล (Powell, 1990) ทอมสัน (Thomson, 2001) วอร์เบอร์ตัน และคณะ (Warburton, et al., 2008) จำแนกเป็น 4 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

5.1 การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน (combine resources) หมายถึง การนำทรัพยากรจากแต่ละหุ้นส่วนมารวมกันและใช้ให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

5.2 การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (share information) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศซึ่งกันและกันเพื่อให้การทำงานของหุ้นส่วนมีความแข็งแกร่งมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

5.3 การให้เกียรติซึ่งกันและกัน (fell respected) หมายถึง การให้ความเคารพต่อกันโดยเห็นถึงคุณค่าในทรัพยากรที่แต่ละหน่วยงานนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

5.4 การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน (benefits from deferring interests) หมายถึง การทำให้ผลประโยชน์เกิดขึ้นแบบชนะทั้งสองฝ่ายจากการพึ่งพาอาศัยทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีแตกต่างกันมาเสริมสร้างซึ่งกันและกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

6. ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง ความคิดความเข้าใจถึงคุณลักษณะของหุ้นส่วนอื่นที่มีคุณภาพสามารถไว้วางใจได้โดยรับรู้จากคุณลักษณะน่าไว้วางใจของหุ้นส่วน ความคาดหวังว่าหุ้นส่วนสามารถทำตามพันธะสัญญาที่มีต่อกัน ความสามารถของหุ้นส่วนที่สามารถพึ่งพาอาศัยได้จากคุณภาพของผลงานที่ผ่านมา รวมทั้งความไว้วางใจว่าหุ้นส่วนมีความตั้งใจที่ดีอยู่บนพื้นฐานหลักการที่ดีมีความยุติธรรมในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ การวัดความไว้วางใจผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของเอกบานยิม (Agbanyim, 2015) เชิน (Chen, 2008) คัมมิงส์และบรูไมเลย์ (Cumplings & Bromiley, 1996) ฟลายเชล ดูเลียและวีริชา (Fryxell, Dooley, & Vryza, 2002) แคลง เอเดเลนบอสและแสตง (Klijn, Edelenbos, & Steijn, 2010) ลุยและหนานเกอ (Lui & Ngo, 2004) และทอมสัน (Thomson, 2001) จำแนกเป็น 3 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

6.1 ความน่าไว้วางใจ (trustworthy) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณลักษณะที่เป็นของหุ้นส่วนอื่นอันเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ โดยรู้สึกเชื่อมั่นว่าหุ้นส่วนมีความน่าเชื่อถือ มีความเจตนาดีต่อหุ้นส่วนอื่นและจะไม่มีโอกาสเอาเปรียบผลประโยชน์จากหุ้นส่วนอีกฝ่ายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกัน

6.2 ความไว้วางใจในพันธสัญญา (contractual trust) หมายถึง ความคาดหวังว่าหุ้นส่วนสามารถทำตามพันธสัญญาที่มีต่อกัน เชื่อตามกฎระเบียบ ข้อตกลงหรือพันธสัญญาโดยเมื่อมีการสัญญาไว้ทั้งโดยการแสดงออกให้เห็นหรือโดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว หุ้นส่วนได้กระทำในสิ่งที่สัญญาเอาไว้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

6.3 ความไว้วางใจในความสามารถ (competence trust) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของหุ้นส่วนว่าสามารถพึ่งพาอาศัยได้เพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานในการดำเนินงานร่วมกัน จากผลงานและชื่อเสียงที่มีการพัฒนาอย่างชัดเจน รวมทั้งประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาของหุ้นส่วนที่ร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

6.4 ความไว้วางใจในความตั้งใจดี (goodwill trust) หมายถึง การรับรู้ว่าหุ้นส่วนมีความตั้งใจที่ดีอยู่บนพื้นฐานหลักการที่ดีมีความยุติธรรม ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเองหากหน่วยงานอื่นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ก็ทำหน้าที่ปฏิบัติงานดังกล่าวแทน ให้ความสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันในระยะยาวในการดำเนินงานร่วมกันด้านผู้สูงอายุ

7. เหตุที่มาจากเครือข่าย (antecedents) หมายถึง เหตุผลความจำเป็นและสาเหตุที่ต้องทำให้ต้องมาร่วมทำงานในแบบเครือข่าย โดยเหตุที่มาจากเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างให้เกิดโอกาสและเป็นสภาพเงื่อนไขที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการสร้างความร่วมมือในการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขึ้นมา การวัดเหตุที่มาจากเครือข่ายโดยผู้วิจัยพัฒนามาจากการศึกษาของบรายสัน บาบาราและสโตน (Bryson, Barbara, & Stone, 2006) เซน (Chen, 2010) เทอรินี และคณะ (Turrini, et al., 2010) วอร์เบอร์ตัน และคณะ (Warburton, et al., 2008) จำแนกเป็น 3 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

7.1 การสรรหาทรัพยากร (resource acquisitions) หมายถึง ความต้องการทรัพยากร ด้านการเงิน ด้านความรู้ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านบุคลากร เพื่อช่วยให้หน่วยงานเกิดความสามารถในการจัดบริการ เกิดความเชี่ยวชาญในการบริการ มีความครอบคลุมทางภูมิศาสตร์ และมีองค์ความรู้ในท้องถิ่นในการจัดบริการด้านผู้สูงอายุได้

7.2 ความชอบธรรมขององค์กร (organizational legitimacy) หมายถึง เงื่อนไขเชิงกฎหมายหรือข้อกำหนดที่ทำให้หน่วยงานจำเป็นต้องเข้าร่วมเครือข่ายเพื่อทำตามความต้องการของผู้สนับสนุนทุน เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างชื่อเสียง และเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในอนาคตในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

7.3 คุณลักษณะของหุ้นส่วน (partner characteristics) หมายถึง คุณลักษณะของหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์ร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีจากการร่วมงานในอดีตที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เครือข่ายด้านผู้สูงอายุประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

8. ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทยที่อาศัยในพื้นที่และได้รับการที่จัดขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้

9. เครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ หมายถึง การทำงานระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและไม่ใช่หน่วยงานภาครัฐซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดบริการด้านผู้สูงอายุ

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาตัวแบบการจัดการเครือข่ายเพื่อความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุในภาคใต้ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องมาจากหนังสือ บทความทางวิชาการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด การวิจัยและออกแบบวิธีการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานวิจัย โดยมีกรอบการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการจัดการเครือข่าย
  - 1.1 ความหมายการจัดการเครือข่าย
  - 1.2 ความเป็นมาของการจัดการเครือข่าย
  - 1.3 การจัดการเครือข่ายกับการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านผู้สูงอายุ
2. แนวคิดผลดำเนินงานของเครือข่าย
  - 2.1 ความสำคัญของแนวคิดผลการดำเนินงานของเครือข่าย
  - 2.2 ความหมายผลการดำเนินงานของเครือข่าย
  - 2.3 การวัดผลการดำเนินงานของเครือข่าย
  - 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย
3. แนวคิดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
  - 3.1 ความหมายระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
  - 3.2 การวัดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
4. แนวคิดการบริหารงาน
  - 4.1 ความหมายการบริหารงาน
  - 4.2 การวัดการบริหารงาน
5. แนวคิดความเป็นอิสระของหุ้นส่วน
  - 5.1 ความหมายความเป็นอิสระของหุ้นส่วน
  - 5.2 การวัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วน
6. แนวคิดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน
  - 6.1 ความหมายการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน
  - 6.2 การวัดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน
7. แนวคิดความไว้วางใจ
  - 7.1 ความหมายความไว้วางใจ
  - 7.2 การวัดความไว้วางใจ
8. แนวคิดเหตุที่มาจากเครือข่าย
  - 8.1 ความหมายเหตุที่มาจากเครือข่าย
  - 8.2 การวัดเหตุที่มาจากเครือข่าย

9. แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
  - 9.1 ความหมายของผู้สูงอายุ
  - 9.2 การแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ
  - 9.3 สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดและสมมุติฐานการวิจัย

## แนวคิดการจัดการเครือข่าย (Network Management)

การจัดการเครือข่ายสรุปได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ความหมายการจัดการเครือข่าย ความเป็นมาของการจัดการเครือข่าย การจัดการเครือข่ายกับการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านผู้สูงอายุ

### 1. ความหมายการจัดการเครือข่าย

วีรศักดิ์ เครือเทพ (2550, น. 33-35) ได้กล่าวถึงเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของแต่ละสาขาวิชาไว้ว่าแต่ละสาขาวิชามีการศึกษาเครือข่ายในมุมมองที่แตกต่างกันออกไปได้แก่นักวิชาการในสาขาวิชารัฐศาสตร์นิยมใช้คำว่า เครือข่ายเชิงนโยบาย (policy network) ซึ่งหมายถึงสถานะที่ตัวแสดงต่างๆในระบบการเมืองมีปฏิสัมพันธ์กันในแนวระนาบ สามารถมีอิทธิพลหรือมีส่วนโน้มน้าวการกำหนดนโยบายสาธารณะของตัวแสดงอื่นๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้โดยตรง ทั้งนี้รูปแบบของการแสดงอิทธิพลของตัวแสดงต่างๆ ในเครือข่ายเชิงนโยบายที่มีต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจทางการเมืองอาจเกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเครือข่ายเชิงนโยบายจะให้ความสนใจที่จำกัดอยู่เพียงเฉพาะกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ (public policy) เป็นสำคัญ ต่อมาคือเครือข่ายทางสังคม (social network) ของสาขาวิชาทางสังคมวิทยา นักวิชาการกลุ่มนี้มีหน่วยวิเคราะห์หลักในระดับปัจเจกบุคคลหรือระดับกลุ่มและมีเป้าหมายสำคัญที่การเชื่อมโยง (mapping) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มต่างๆในเครือข่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงแบบแผนปฏิสัมพันธ์และปัจจัยที่ยืดเหนี่ยวความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น การศึกษาถึงความหลากหลายของรูปแบบความสัมพันธ์ (multiplexity) การเชื่อมโยงและการกระจายตัวของความสัมพันธ์ (centrality and connectedness) เป็นต้น และสำหรับในทางรัฐประศาสนศาสตร์นั้นมักกำหนดระดับของการศึกษาวิเคราะห์อยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานในเครือข่าย (inter-organizational relationship) และมักให้ความสนใจถึงเรื่องการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ (structural relationship) ของเครือข่ายและกลไกการทำงานภายในเครือข่ายได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากร และการสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้มีเป้าหมายคือการศึกษาวิเคราะห์ว่าการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์และระบบการทำงานของเครือข่ายจะมีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการหรือแก้ไขประเด็นสาธารณะด้านต่างๆ ได้อย่างไร แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ยุคปัจจุบันได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาสาธารณะโดยใช้เครือข่ายการทำงานมากขึ้น แนวคิดดังกล่าวสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐทำหน้าที่

ผลักดันและขับเคลื่อนกลไกภาคส่วนต่างๆในสังคมเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันกับกลไกภาครัฐในการจัดการกับปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้น อนึ่งการศึกษาครั้งหนึ่งเป็นการศึกษาแนวคิดการจัดการเครือข่ายโดยอิงกับกรอบในทางสาขาวิชาด้านการจัดการภาครัฐหรือรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อศึกษาในแง่ของการทำงานตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายกับการดำเนินกิจกรรมสาธารณะในปัจจุบันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้น

โดยจากการศึกษาแนวคิดการจัดการเครือข่ายพบว่า มีนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานใช้คำศัพท์ที่หลากหลายแตกต่างกันในขอบข่ายสาขาวิชาด้านการจัดการภาครัฐ ยกตัวอย่างเช่น เครือข่าย (networking) (O'Toole 1997) การจัดการเครือข่าย (network management) (O'Toole & Meier, 2004a; Rethemeyer & Hatmaker, 2008) การจัดการความร่วมมือภาครัฐ (collaborative public management) (Agranoff & McGuire 2003; McGuire, 2006; O'Leary, Bingham, & Gerard, 2006) เครือข่ายการจัดการภาครัฐ (public management networks : PMNs) การสร้างพันธมิตร (partnership) (Smith & Wohlstetter, 2006) การเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและเอกชน (public-private partnership) (Mandell & Steelman, 2003) การบริหารงานภาครัฐแบบร่วมมือกัน (joint-up government) (Goldsmith & Eggers, 2004) การปกครองโดยปราศจากรัฐ (Governing without government) (Rhode, 1996) การบริหารหน่วยงานรัฐแบบกลวง (hollow state) (Milward & Provan, 1998) และเครือข่ายระหว่างองค์กร (interagency network) (Agranoff, 2008) เป็นต้น โดยในการศึกษานี้ผู้วิจัยเลือกใช้คำศัพท์การจัดการเครือข่าย (network management) เพื่อเขียนในการศึกษานี้

การจัดการเครือข่ายเป็นแนวคิดที่ถูกนำเสนอในความหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละบริบท มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการจัดการเครือข่ายไว้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น โอทูล (O'toole, 1997, p. 45) ให้ความหมายว่าการจัดการเครือข่ายหมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานจำนวนหลายหน่วยงานโดยจัดโครงสร้างเป็นในลักษณะที่พึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยไม่ให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งมีอำนาจควบคุมหรือมีอำนาจสั่งการเหนือกว่าองค์กรอื่น ต่อมาโอทูลและเมเยอร์ (O'toole and Meier, 2004b , p. 682) ได้ให้ความหมายการจัดการเครือข่ายว่าหมายถึง การทำงานที่องค์กรภาครัฐร่วมมือกับองค์กรอื่นทั้งที่เป็นองค์กรรัฐด้วยกัน องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน สถาบันวิชาชีพหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อดำเนินงานกิจการสาธารณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงต่างๆ เหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นการบังคับหรือการสั่งการตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับเฟรดเดอริคสัน (Frederickson, 1999, pp. 704-705) ที่ให้ความหมายการจัดการเครือข่ายว่าเป็นการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและเป็นความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยที่องค์กรต่างๆภายในเครือข่ายมีเป้าหมาย ค่านิยมในทางวิชาชีพหรือมีอุดมการณ์ในการดำเนินงานร่วมกัน เช่นเดียวกับโอเลียรี่ บิงแฮมและเจอร์การ์ด (O'Leary, Bingham, and Gerard, 2006, p. 3) กล่าวว่าการจัดการเครือข่ายหมายถึง การร่วมแรงกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมักมีการทำงานระหว่างองค์กรและระหว่างภาคส่วนและระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์แตกต่างกัน

รวมทั้งอะกรานอฟ (Agranoff, 2008, pp. 322-323) ก็ได้ให้ความหมายของการจัดการเครือข่ายว่าหมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์กรที่ทำงานระหว่างกันอันประกอบไปด้วยองค์กรภาครัฐและไม่ใช่องค์กรภาครัฐเพื่อร่วมกันริเริ่มและปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงาน องค์กรที่อยู่ในเครือข่ายมีทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรและแสวงหาผลกำไรเพื่อเข้าร่วมทำงานกับภาครัฐในนโยบายด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการดูแลสุขภาพ ด้านผู้พลภาพ ด้านการตัดสินอาชญากรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านความมั่นคงมนุษย์ ด้านระบบสารสนเทศ ด้านการพัฒนาชนบท ด้านเทคโนโลยีชีวภาพ ด้านการขนส่ง และด้านการศึกษา ซึ่งก็สอดคล้องกับนักวิชาการของไทย เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 28) ที่กล่าวว่าเครือข่ายหมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงบางอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยมีจุดหมายเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฏิรูปการศึกษา โดยกลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปแล้วนักวิชาการข้างต้นเน้นให้ความหมายไปในลักษณะการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานจำนวนหลายหน่วยงานทั้งองค์ภาครัฐและองค์กรจากภาคส่วนอื่นโดยที่ไม่ให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งมีอำนาจควบคุมหรือมีอำนาจสั่งการเหนือกว่าองค์กรอื่นเพื่อดำเนินงานกิจการสาธารณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการที่พูดถึงการจัดการเครือข่ายเพิ่มเติมในแง่ของลักษณะที่ใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เพียงหน่วยงานเดียว อาทิ อะกรานอฟ และแมคไกวอร์ (Agranoff and McGuire, 2003, pp. 4-5) ที่กล่าวว่าการจัดการเครือข่ายหมายถึงแนวคิดที่ใช้อธิบายกระบวนการทำงานขององค์กรหลายองค์กรที่รวมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขหรือแก้ไขได้ง่ายด้วยองค์กรเพียงองค์กรเดียว และยังอธิบายเพิ่มเติมว่าความร่วมมือ (collaboration) คือ รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีจุดประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาโดยการสร้างสรรค์หรือค้นหาแนวทางแก้ไขภายใต้ข้อจำกัด อาทิ ความรู้ เวลา เงิน การแข่งขันและภูมิปัญญา คำว่าความร่วมมือ (collaboration) กับการร่วมมือกัน (cooperation) มีความหมายแตกต่างกันโดยความร่วมมือกัน เป็นทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในฐานะบุคคลที่เป็นปรปักษ์กัน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าความหมายส่วนใหญ่ของความร่วมมือ (collaboration) คือการร่วมมือกัน (cooperative) การทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่แนวคิดการจัดการความร่วมมือ (collaborative management) นั้น มีความหมายที่เป็นการทำงานร่วมกันของภาคีหรือหุ้นส่วนในระดับองค์กรการทำงานมากกว่า โดยที่การจัดการความร่วมมือดังกล่าวสามารถเป็นได้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีขอบเขตตั้งแต่การแลกเปลี่ยนข้อมูลไปจนถึงการเจรจาต่อรองเพื่อนำไปสู่การดำเนินโครงการที่มีขอบเขตที่กว้างมากขึ้น เครือข่ายความร่วมมือสามารถเป็นได้ทั้งการทำงานในเรื่องการพัฒนานโยบาย การวางแผนและดำเนินโครงการหรือเป็นการทำงานเรื่องทางการเงินก็ได้ และการทำงานแบบเครือข่ายอาจจะเกิดขึ้นจากความสมัครใจและบางครั้งก็เกิดจากการจัดการให้เกิดขึ้นของรัฐบาลกลางก็ได้



นอกจากนั้น วีระศักดิ์ เครือเทพ (2550, น. 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเครือข่ายคือ การจัดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไปซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชนที่แสวงหากำไร หน่วยงานพัฒนาเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร กลุ่มอาสาสมัครของประชาชนหรือองค์กรระหว่างประเทศเพื่อร่วมมือร่วมใจกันดำเนินภารกิจของสาธารณะบางประการ โดยมีองค์กรภาครัฐเป็นแกนหลักของเครือข่าย ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเหล่านี้เป็นไปในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเป้าหมายของความร่วมมือก็เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาสาธารณะบางประการร่วมกันซึ่งเป็นปัญหาที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งมีอาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยลำพัง

สำหรับประเด็นอื่นที่นักวิชาการกล่าวถึง ได้แก่ ความหมายตามลักษณะการเข้าร่วมเครือข่ายว่า การเข้าร่วมเครือข่ายต้องเป็นไปอย่างสมัครใจ ได้แก่ สมิธและวอล์ทสเท็ตเตอร์ (Smith and Wohlstetter, 2006, p. 250) อธิบายความหมายการจัดการเครือข่ายไว้ว่า การจัดการเครือข่าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่างๆ ที่อยู่ภายในเครือข่าย ซึ่งตัวแสดงหรือองค์กรเหล่านี้มีลักษณะของความสมัครใจโดยที่ไม่มีองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถบังคับหรือสั่งการองค์กรอื่นๆ ในเครือข่ายได้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ขององค์กรต่างๆดังกล่าวจะอยู่ในระดับที่สามารถนำไปสู่การแลกเปลี่ยนทรัพยากรในการดำเนินงานหรือการตัดสินใจร่วมกันระหว่างองค์กรต่างๆภายในเครือข่าย

อีกประเด็นที่นักวิชาการกล่าวเพิ่มเติมในความหมายคือ การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารกิจการสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาหุ้นส่วนในเชิงธุรกิจ ได้แก่ โกลด์สมิธและเอ็กเกอร์ส (Goldsmith and Eggers, 2004, p. 6) ที่กล่าวว่า การทำงานแบบเครือข่ายเป็นการทำงานที่การบริหารงานภาครัฐมีการพึ่งพาหุ้นส่วนการทำงาน มีปรัชญาในการใช้ประโยชน์สูงสุดจากองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐเพื่อสร้างคุณค่าที่เพิ่มขึ้นให้แก่ประชาชนและสัมพันธ์ภาพทางธุรกิจในเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานภายใต้การทำงานเครือข่ายนี้จะพึ่งพาพนักงานของรัฐในบทบาทที่น้อยลงแต่จะอาศัยความเป็นหุ้นส่วน บริษัทจ้างเหมา และพันธมิตรในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น เป็นการมองนอกกรอบวิธีคิดการบริหารราชการแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นให้กลไกราชการลงมือดำเนินกิจกรรมทุกอย่างด้วยตนเอง ไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารกิจการสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาหุ้นส่วนที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นจากความหมายการจัดการเครือข่ายในขอบเขตของสาขาวิชาการจัดการภาครัฐสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเครือข่าย หมายถึง การจัดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการทำงานระหว่างองค์กรต่างๆ ตั้งแต่สององค์กรขึ้นไปทั้งที่เป็นองค์กรของภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเหล่านี้เป็นไปในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยกัน มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีองค์กรภาครัฐเป็นแกนหลักของเครือข่ายโดยมีเป้าหมายของความร่วมมือก็เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาสาธารณะบางประการให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งเป็นปัญหาที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งมีอาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยลำพัง

## 2. ความเป็นมาของการจัดการเครือข่าย

ในช่วงปลายศตวรรษที่ 1990 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของสาขาวิชาการจัดการภาครัฐ โดยมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายในการแก้ปัญหาสาธารณะ อาทิเช่น การจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (new public management) การจัดการเครือข่าย (network management) การจัดการความร่วมมือภาครัฐ (collaborative public management) โดยมีการนำแนวคิดเหล่านี้เป็นตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในประเทศต่างๆจำนวนมาก มีการแก้ไขปัญหาสาธารณะโดยใช้เครือข่ายการทำงานมากขึ้น (Kapucu, et al., p. 40) การทำงานตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายของผู้ให้บริการสาธารณะได้กลายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อการปรับปรุงการให้บริการสาธารณะ เนื่องจากเชื่อว่าการสร้างเครือข่ายสามารถสร้างศักยภาพในการจัดบริการที่มีประสิทธิผล (Provan & Milward, 2001, p. 414)

การนำแนวคิดการจัดการเครือข่ายมาใช้นั้นเกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์หลายประการ ดังต่อไปนี้ ประการแรก อะกรานอฟและแมคไกวร์ (Agranoff and McGuire, 2003, p. 23) ได้ระบุว่ามุมมองที่สำคัญที่ทำให้เกิดแนวคิดการทำงานแบบเครือข่ายขึ้นคือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (societal change) เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเกิดขึ้นของแนวคิดการจัดการเครือข่าย เนื่องจากเดิมการเกิดขึ้นขององค์กรแบบตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาได้เกิดขึ้นและสอดคล้องกับยุคเกษตรกรรมและยุคสังคมอุตสาหกรรม แต่ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของสังคมข่าวสารและสารสนเทศ อันก่อให้เกิดโครงสร้างแบบไม่มีพรมแดน ข้อมูลข่าวสารแผ่กระจายอย่างกว้างไปทั่วโลกส่งผลให้เกิดโลกที่มีความหลากหลายมากขึ้น ไม่มีการรวมศูนย์อำนาจตามองค์กรแบบตามสายการบังคับบัญชาเดิม รวมทั้งสังคมโลกที่ต้องการความเป็นอิสระและความเป็นปัจเจกชนมากขึ้น ดังนั้นจึงก่อให้เกิดยุคของเครือข่ายและความร่วมมือขึ้น

ประการที่สอง โอทูล (O'toole, 1997, p. 46) อธิบายว่าการเกิดขึ้นของเครือข่ายเกิดจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของปัญหา (types of problems) กล่าวคือ ปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญในปัจจุบันเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยรูปแบบขององค์การราชการดั้งเดิมแบบสั่งการตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาการดูแลสุขภาพ ปัญหาภัยพิบัติจากธรรมชาติ เป็นต้น จึงมีความต้องการกลไกที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นสามารถครอบคลุมปัญหาและสามารถปรับเปลี่ยนได้ รวมทั้งเกิดการดำเนินงานที่รวดเร็วมากกว่าการดำเนินงานลำพังโดยองค์กรเดียว โดยปัญหาเหล่านี้เรียกว่าปัญหาที่หน่วยงานเดียวไม่สามารถแก้ไขได้เอง (wicked problems) หมายถึง ปัญหาที่มีความซับซ้อนจำเป็นต้องอาศัยทักษะ กลยุทธ์ ทรัพยากร เครื่องมือจากหน่วยงานต่างๆเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้รับบริการได้มากขึ้น โครงสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆแบบเครือข่ายจึงเกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว (McGuire, 2006, P. 34)

ประการที่สามคือ ข้อจำกัดของการบริหารงานผ่านกลไกระบบราชการที่มุ่งเน้นการทำงานแบบควบคุมและสั่งการตามสายการบังคับบัญชา (limitations on direct government) การบริหารภาครัฐในยุคดั้งเดิมเชื่อว่าหากมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเคร่งครัดในทุกขั้นตอน ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับคัดเลือกตามหลักคุณธรรมและมีการกำกับดูแลการทำงานเป็นอย่างดีแล้วจะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามเนื่องจากความเป็น

จริงสภาพแวดล้อมทางการบริหารภาครัฐและความคาดหวังของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ในปัจจุบันการปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบและการลงมือแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยลำพังอาจทำให้การบริหารงานเหล่านั้นขาดความคล่องตัวและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายได้ (วีรศักดิ์ เครือเทพ, 2550, น. 14; O'toole, 1997, p. 46)

ประการที่สี่คือ การผลักดันนโยบายของฝ่ายการเมือง (policy objectives) ในการบริหารงานภาครัฐผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการทางการเมืองและความต้องการของประชาชนโดยทั่วไป ดังนั้นภาครัฐจึงกำหนดเป็นนโยบายเพื่อผลักดันแทรกแซงหรือกดดันให้เครือข่ายเกิดขึ้น ทำให้การจัดการเครือข่ายเป็นวิธีการทำงานของรัฐวิธีหนึ่งในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ (O'toole, 1997, p. 47)

ประการที่ห้าคือ การให้ความสำคัญกับเรื่ององค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้น (knowledge-related work) เนื่องจากองค์ความรู้ถือเป็นปัจจัยหลักที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรแทนที่จะเป็นแรงงานหรือทุนเมื่ออดีต โดยในปัจจุบันแต่ละองค์กรต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะมาใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานทั้งนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา การระบุปัญหา การกำหนดกลยุทธ์ รวมถึงการประเมินบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้ไม่ได้เป็นการทำงานที่เกิดขึ้นเพียงภายในองค์กรเท่านั้นแต่การดำเนินงานดังกล่าวส่วนใหญ่มักจะเป็นการปฏิบัติงานระหว่างองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นจึงเกิดเป็นความท้าทายในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรต้องนำองค์ความรู้ต่างๆ จากหลายภาคส่วนมาบูรณาการกันเพื่อใช้ในการทำงาน การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันจึงถือเป็นอีกหน้าที่ขององค์กรที่มีความสำคัญ (Agranoff & McGuire, 2003, p. 25) หน่วยงานต่างๆ จึงมีการตื่นตัวเรื่องการทำงานร่วมกันมากขึ้น การตื่นตัวของหน่วยงานรัฐเรื่องจัดการเครือข่ายเห็นได้จากการจัดตั้งหน่วยงานให้บริการร่วมกัน (one-stop services) เพื่อแทนที่หน่วยบริการแบบแยกส่วนที่ใช้อยู่ก่อนหน้านี้ซึ่งทำให้ผู้รับบริการต้องติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่อยู่คนละหน่วยงานเหลือเป็นเครือข่ายบริการแบบบูรณาการเพียงหนึ่งเครือข่ายได้ รวมทั้งบางองค์กรได้ร่วมมือกันพัฒนาระบบสารสนเทศและการตัดสินใจร่วมกัน (Goldsmith & Eggers, 2004, pp. 15-16)

ประการที่หกคือ การเชื่อว่าการใช้แนวคิดการจัดการเครือข่ายของผู้ให้บริการสาธารณะสามารถสร้างศักยภาพในการจัดหาบริการที่มีประสิทธิผล (robust theory of urban regimes presumes that effectiveness of governing is networks) เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานมีความซับซ้อนมากขึ้น ตัวแสดงจากองค์กรอื่นๆ ที่ไม่ใช่หน่วยงานภาครัฐจึงมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้นในการจัดบริการสาธารณะแต่ละหน่วยงานก็มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปจึงมีการสร้างระบบการปฏิบัติงานแบบเครือข่ายขึ้นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่หน่วยงานภาครัฐเพียงหน่วยงานเดียวไม่สามารถทำได้ โดยที่รูปแบบความร่วมมือมีทั้งแบบไม่เป็นทางการแบบไม่มีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา และอำนาจการสั่งการไม่ได้จำกัดอยู่ที่หน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวซึ่งการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ สามารถเพิ่มโอกาสให้องค์กรจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานรัฐระดับจังหวัดในการออกแบบและปรับปรุงกิจการสาธารณะและบริการได้ (Agranoff & McGuire, 2003, p. 25)

ประการที่เจ็ดคือ ความต้องการทางเลือกของผู้รับบริการ (consumer demand) ในปัจจุบันผู้รับบริการมีความต้องการกำหนดชีวิตของตนเองมากขึ้นรวมถึงความต้องการทางเลือกและความหลากหลายในบริการของรัฐที่มากขึ้น ประชาชนในฐานะลูกค้าคาดหวังที่จะมีอำนาจต่อรองเหนือทางเลือกที่ตนเองต้องการไม่ได้เป็นเพียงผู้เฝ้าดูเหตุการณ์หรือผู้ที่อยู่ภายใต้ระบบราชการและรอรับบริการที่ธรรมดาและไม่น่าประทับใจจากหน่วยงานรัฐ แต่ประชาชนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในสังคมและในกิจการสาธารณะต่างๆ ดังนั้นเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการจึงต้องมีตัวแบบการบริหารงานภาครัฐที่แตกต่างออกไปจากระบบราชการเดิมที่มีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชาและเพิ่มความสำคัญกับความหลากหลายของความต้องการและปรับเปลี่ยนการให้บริการตามความต้องการของประชาชน การทำงานแบบเครือข่ายจึงเป็นคำตอบที่ช่วยให้รัฐส่งมอบงานบริการที่ตรงตามความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น (Goldsmith & Eggers, 2004, p. 18)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการเครือข่ายเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของปัญหา ข้อจำกัดของการบริหารงานผ่านกลไกระบบราชการ การผลักดันนโยบายของฝ่ายการเมือง การให้ความสำคัญกับเรื่ององค์ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน การเชื่อว่าการใช้แนวคิดการจัดการเครือข่ายของผู้ให้บริการสาธารณะสามารถสร้างศักยภาพในการจัดหาบริการที่มีประสิทธิผล และสุดท้ายเกิดจากความต้องการทางเลือกของผู้รับบริการสาธารณะ

### 3. การจัดการเครือข่ายกับการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านผู้สูงอายุ

ปัจจุบันหน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการสังคมของมนุษย์ (human services organizations: HSOs) รวมถึงหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านอื่นต่างก็ได้รับความกดดันที่เพิ่มมากขึ้นจากภาคส่วนต่างๆ ได้แก่ ภาครัฐในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ผู้ลงทุน สมาชิกในชุมชน และผู้ที่มีส่วนได้เสียจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น หนึ่งในแนวทางการดำเนินงานคือการทำงานโดยการร่วมมือกันบูรณาการบริการต่างๆ ไว้ด้วยกัน (Packard, Patti, Daly, & Tucker-Tatlow, 2012, p. 471-472) การจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุซึ่งเป็นประชากรในกลุ่มที่มีความเปราะบาง ต้องการบริการที่มีความครอบคลุมในหลากหลายด้าน ดังนั้นการให้บริการสำหรับประชากรกลุ่มดังกล่าวอาจส่งผ่านโดยการบริหารงานแบบเครือข่ายความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองตรงตามความต้องการได้ (Johnston & Romzek, 2008, p. 116)

การนำแนวคิดการจัดการเครือข่ายมาใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุนั้นนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาไว้ ยกตัวอย่างเช่น โบท (Bode, 2005, p. 561) ได้อธิบายไว้ว่า พัฒนาการของการดูแลผู้สูงอายุในบ้านพักคนชรา (home care) ในประเทศเยอรมนี ฝรั่งเศสและอังกฤษ สิ่งที่พบได้อย่างชัดเจนคือมีการทำงานที่มุ่งใช้ความร่วมมือในการดำเนินงานมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า การให้บริการไม่สามารถเกิดขึ้นแบบผูกขาดโดยภาครัฐแต่จะต้องมีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้องโดยการแลกเปลี่ยนสร้างสรรค์งานระหว่างกัน ปรับปรุงบริการร่วมกันแทนที่จะเป็นการดำเนินงานแบบระบบราชการตามสายการบังคับบัญชาแบบเดิม โดยตัวแสดงที่สำคัญในการดำเนินงานคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับระบบการดูแลผู้สูงอายุ การดำเนินงาน

ระหว่างกันกลายเป็นวาระหลักที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของเออร์ยาน มัทธี ชิทส์และบรีน (Uryan, Matusitz, and Breen, 2012, pp. 318-319) พวกเขาได้ศึกษาการนำเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่าเครือข่าย มาใช้ในการบริหารงานภาครัฐสำหรับงานด้านผู้สูงอายุในรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดจากประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มจำนวนขึ้น เนื่องจากโครงสร้างการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชาแบบเดิมไม่สามารถแก้ไขปัญหาลูกผู้สูงอายุที่ต้องเผชิญได้ จากการที่มีผู้สูงอายุจำนวนมากและผู้สูงอายุจำนวนมากเหล่านี้ก็ล้วนต่างต้องการการช่วยเหลือและการบริการสังคมเพื่อดูแลชีวิตของพวกเขา ซึ่งระบบราชการเดิมขาดความยืดหยุ่น โดยเออร์ยานและคณะได้ทำการเปรียบเทียบตัวแบบการดำเนินงานแบบเครือข่ายกับระบบราชการเดิมซึ่งผลปรากฏว่าการทำงานแบบเครือข่ายใช้ในการดำเนินงานได้ดีกว่า โดยสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการใช้เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุมี 5 ประการ ประกอบด้วย การเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุ การเข้าถึงความต้องการของผู้สูงอายุ การให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นอาสาสมัครดำเนินงาน การร่วมกันให้บริการ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้นการดำเนินงานด้วยความร่วมมือของทุกฝ่ายผ่านเครือข่ายจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกับปัญหาผู้สูงอายุปัจจุบันที่รัฐต้องเผชิญได้

เช่นเดียวกับเดวิส เวสต์และยาร์ดลีย์ (Davis, West, and Yardley, 2011, pp. 686-687) ที่ได้ศึกษาการดูแลผู้สูงอายุในประเทศอังกฤษ พวกเขาบอกว่าในประเทศอังกฤษการให้บริการดูแลผู้สูงอายุในปัจจุบันดำเนินการร่วมกันโดยตัวแทนจากหลายหน่วยงาน (multiple agencies) ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอังกฤษได้พัฒนาแนวทางนี้ขึ้นมาใหม่ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2006 ซึ่งเป็นการบูรณาการงานบริการด้านผู้สูงอายุทั้งงานบริการสังคม สุขภาพ ที่อยู่อาศัย กฎหมายและการบริการด้านการเงิน โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและอาสาสมัครเพื่อให้เป็นการดูแลแบบองค์รวม (holistic care) นอกจากนี้ในงานของเฮอเบิร์ตและเวิล (Hébert, and Veil, 2004, pp. 1-2) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานผู้สูงอายุในประเทศแคนาดา ก็ได้กล่าวไว้เช่นกันว่าประเทศแคนาดามีการนำระบบการให้บริการแบบบูรณาการมาปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือที่หลากหลายและต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญหลายสาขาวิชา ซึ่งรัฐเชื่อว่าการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุจะสามารถปรับปรุงการดูแลการให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและผู้รับบริการคือผู้สูงอายุเกิดความพึงพอใจได้ เช่นเดียวกับเคฮัสมา อัตติ-ราโม เฮเลนเนียส อิงค์ก้า วาเลสเตและริสซาเนน (Kehusmaa, Autti-Rämö, Helenius, Hinkka, Valaste, and Rissanen, 2012, pp. 1-8) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในประเทศฟินแลนด์ พวกเขาพบว่าในประเทศฟินแลนด์มีความสนใจเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างงานบริการด้านสุขภาพและงานบริการสังคมของหน่วยงานที่ให้บริการด้านผู้สูงอายุมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันประเทศฟินแลนด์ประสบกับปัญหาที่ต้องใช้จ่ายงบประมาณจำนวนมากในการให้บริการผู้สูงอายุตามรูปแบบการดำเนินงานแบบต่างคนต่างทำซึ่งแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนระหว่างงานด้านสุขภาพและงานด้านบริการสังคม จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่างานทั้งสองอย่างมีความเชื่อมต่อกัน คือถ้ามีการจำกัดการให้บริการทางสังคมก็จะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในงานบริการสุขภาพเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายรัฐจำเป็นต้องบูรณาการหน่วยงานผู้ให้บริการต่างๆให้มาทำงานร่วมกันในงานด้านผู้สูงอายุ

สำหรับในประเทศไทยการทำงานร่วมกันโดยใช้แนวคิดการจัดการเครือข่ายที่มีการบูรณาการบริการด้านสุขภาพและสังคมในงานด้านผู้สูงอายุของประเทศไทย ยังปรากฏรูปแบบไม่ชัดเจนนัก เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่หลักในการบริการสุขภาพคือกระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานที่ให้บริการด้านสังคมคือกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ยังคงทำงานในลักษณะแยกส่วนโดยใช้ฐานของหน่วยงานที่แยกกันเป็นหลักในการดำเนินงานรูปแบบของการให้บริการนั้นอาจมีลักษณะการให้บริการที่เป็นการดำเนินงานตามแผนงานและพันธกิจของแต่ละองค์กรที่ได้รับผิดชอบในการให้บริการ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2552, น. vii)

ดังนั้นในภาวะที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่มีความต้องการบริการแบบองค์รวมจึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากรหลายสาขาวิชาเพื่อบูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ โดยกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพคือ มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน ไว้วางใจและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ประสานประโยชน์ด้วยนโยบาย พันธกิจและเป้าหมายเดียวกัน การปฏิบัติการณ์นี้คือการบริการที่มีคุณภาพสำหรับผู้สูงอายุ (ประนอม โอทกานนท์, 2554, น. 137-138)

## แนวคิดผลการดำเนินงานของเครือข่าย (Network Performance)

แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของเครือข่ายสรุปเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ ความสำคัญของแนวคิดผลการดำเนินงานของเครือข่าย ความหมายผลการดำเนินงานของเครือข่าย การวัดผลการดำเนินงานของเครือข่าย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย

### 1 ความสำคัญของแนวคิดผลการดำเนินงานของเครือข่าย

เนื่องจากในปลายทศวรรษที่ 1990 เครือข่ายภาครัฐได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในหลายประเทศเพื่อใช้แก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนซึ่งหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวไม่สามารถแก้ไขได้ (wick problems) ทั้งปัญหาสุขภาพ การบริการสังคม การพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งการศึกษา ในขณะที่มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและรูปแบบการบริหารกิจการสาธารณะเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมมาใช้ในการทำงานแบบเครือข่ายเป็นทิศทางของการทำงานสาธารณะในปัจจุบัน ทั้งนี้วิชาการและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าวก็ยังมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของเครือข่าย (network effectiveness) เกี่ยวกับการที่จะทราบว่าเครือข่ายนั้นมีส่วนเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงานหรือแก้ไขปัญหาสาธารณะและมีส่วนผลักดันให้รัฐเกิดความรับผิดชอบต่อสาธารณะเพิ่มขึ้นได้จริง อีกทั้งในความเป็นจริงนั้นการศึกษาถึงผลการดำเนินงานของเครือข่าย มีความแตกต่างออกเป็นแนวทางต่างๆ มากมายอันประกอบจากความหลากหลายของนิยาม ความหลากหลายของทฤษฎี ความหลากหลายของวิธีการ รวมไปถึงความหลากหลายของการอธิบาย รายละเอียด จึงต้องมีการศึกษาถึงทฤษฎีอันเป็นที่มาของความหลากหลายของผลการดำเนินงานของเครือข่าย รวมทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดผลการดำเนินงานของเครือข่ายเพื่อให้มีความเข้าใจมากขึ้น (วีรศักดิ์ เครือเทพ, 2550, น. 21-22; Turrini, et al., 2010, p. 528)

การที่แนวคิดผลการดำเนินงานของเครือข่ายมีความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากเครือข่ายการดำเนินงานที่เกิดขึ้นต่างก็ต้องแบกรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับผลลัพธ์จากผลการดำเนินงาน (performance outcomes) อันเกิดจากความคาดหวังที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย (coordinating network) ขององค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชน จากสถานการณ์ที่ลำบากนี้ก่อให้เกิดคำถามในการหากลยุทธ์ในการนำมาใช้ในการจัดการการทำงานแบบเครือข่ายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลการดำเนินงานของเครือข่าย (Heranz, 2010, p.311) ในขณะที่การประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละองค์กรหรือแผนงานของหน่วยงานเดียวนั้นยากแล้ว แต่การวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายนั้นยากยิ่งกว่า เนื่องจากการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายมีปัญหามากกว่า จากการศึกษาที่เครือข่ายประกอบไปด้วยตัวแสดงที่เป็นหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากมายและหน่วยงานเหล่านี้ก็มีผลประโยชน์ของตนเองที่แตกต่างกันไป (Provan, & Milward, 2001, p. 422) อีกทั้งแนวคิดการจัดการเครือข่ายเป็นรูปแบบใหม่ที่เกิดมาจากแนวคิดธรรมาภิบาล (governance) นักวิจัยจึงใช้ประสบการณ์ส่วนตัวในการทำการศึกษาผลการวิจัยจึงแตกต่างกันออกไปและบางครั้งก็ผิดในบางกรณี และที่สำคัญเรายังมีองค์ความรู้ที่น้อยมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการจัดการเครือข่ายกับผลการดำเนินงานของเครือข่าย (Heranz, 2010, pp. 311-315)

งานวิจัยของโพรวานและมิลวาร์ด (Provan and Milward, 2001, p. 422) เสนอกรอบแนวคิดของผลการดำเนินงานเครือข่ายไว้ 3 ระดับคือ ระดับชุมชน (community) ระดับเครือข่าย (network) และระดับองค์กร (organizational) โดยอธิบายว่าผลการดำเนินงานของเครือข่ายคือการพิจารณาจากผู้ดำเนินการของเครือข่าย (network organizers) มีหน้าที่ต้องทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับเครือข่าย ระดับองค์กรที่ทำงานในเครือข่าย สังคมทั่วไปและประชาชน ผู้รับบริการ (clients) เกิดความพึงพอใจจากความต้องการ (need) และผลประโยชน์ (interest) ที่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามในขณะที่โพรวานและมิลวาร์ดนำเสนอกรอบแนวคิดของเป้าหมายเครือข่าย (network goal) ออกเป็นหลายระดับจากระดับของกิจกรรมในการร่วมมือ (collaborative activity) แต่ก็ไม่สามารถตอบได้ว่ากระบวนการ (process) ที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินงานของเครือข่ายนั้นมีกระบวนการอย่างไร

ในปี ค.ศ. 2008 เฮอรานซ์ (Heranz, 2008) ได้เสนอกรอบในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการจัดการเครือข่ายออกเป็น 3 แนววิเคราะห์ (approach) ได้แก่ แบบระบบราชการ (bureaucratic) แบบผู้ประกอบการ (entrepreneurial) และแบบชุมชน (community) โดยเขากล่าวว่า พฤติกรรมองค์กรที่แตกต่างกันระหว่างภาครัฐ (government) ภาคประชาชน (nonprofit) และภาคเอกชน (for-profit) โดยพบว่าเครือข่ายที่มีกระบวนการจัดการเครือข่ายแบบระบบราชการ จะถูกกำหนดโดยยุทธวิธี (tactics) อาทิ กระบวนการดำเนินงานที่มีความเป็นทางการสูง (formalized) ได้แก่ การเขียนสัญญา (contracts) การเก็บรวบรวมและรายงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นมาตรฐาน (standardize) และจัดให้มีบริการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (regularized services) เครือข่ายที่มีกระบวนการจัดการเครือข่ายแบบผู้ประกอบการจะถูกกำหนดโดยยุทธวิธี อาทิ การมีสัญญาและข้อตกลงแบบต่างฝ่ายต่างตอบแทนกัน ใช้กลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูลและบริการที่เกิดขึ้นต้องมีค่าธรรมเนียม และเครือข่ายที่มีกระบวนการจัดการเครือข่ายแบบชุมชนจะถูกกำหนด

โดยยุทธวิธี อาทิ สัญญาและข้อตกลงที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ในสังคม ข้อมูลใช้ความรู้สึก การจัดทำบริการเป็นลักษณะส่วนบุคคล (personalized service) จากแนววิเคราะห์ทั้ง 3 แบบ ก็สามารถอธิบายไปถึงองค์กรภาครัฐ (government) ภาคประชาชน (nonprofit) และภาคเอกชน (for-profit) ที่เป็นหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันในเครือข่ายซึ่งแต่ละองค์กรต่างก็มีค่านิยมพันธกิจ (mission values) และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันก็ย่อมเชื่อมโยงไปยังความคาดหวังถึงผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นในการจัดการเครือข่ายสิ่งที่ผู้จัดการเครือข่ายควรคำนึงถึงคือ เครือข่ายที่กำลังดำเนินงานอยู่นั้นมีมุมมองไปในทิศทางใด เป็นแบบระบบราชการ แบบผู้ประกอบการ หรือแบบชุมชนหรือเป็นการประสมประสานกันเพื่อให้สามารถทราบถึงสิ่งสำคัญได้แก่ 1) เป้าหมายที่คาดหวังของเครือข่าย 2) สภาพการทำงานที่ต้องยึดให้เป็นไปตามกฎหมายมากหรือน้อยหรือต้องยึดการตลาดเป็นพื้นฐานหรือต้องเน้นความร่วมมือเป็นที่ตั้ง 3) กลยุทธ์ที่ใช้เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นเครือข่ายที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังเอาไว้ได้ ดังนั้นในการดำเนินงานแบบเครือข่ายควรคำนึงถึงกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับเครือข่ายแต่ละประเภท เพื่อให้สามารถนำไปสู่ผลการดำเนินงานของเครือข่ายได้ (Heranz, 2010, p. 328)

ดังนั้นแม้ว่าการศึกษานโยบายการจัดการเครือข่ายจะนำไปสู่การเพิ่มประโยชน์ได้ แต่องค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานเครือข่ายให้ประสบผลสำเร็จยังไม่มีความชัดเจนมากนัก การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับผลการดำเนินงานของเครือข่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทราบว่าในการดำเนินงานโดยใช้แนวคิดการจัดการเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จนั้นหน่วยงานต้องดำเนินงานอย่างไรเพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานร่วมกันของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป (Grudinschi, et al., 2013, pp. 2-3)

## 2. ความหมายผลการดำเนินงานของเครือข่าย

นักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมายผลการดำเนินงานของเครือข่ายไว้อย่างหลากหลาย อาทิ โพรวานและมิลวาร์ด (Provan & Milward, 2001, p. 422) ให้ความหมายว่า ผลการดำเนินงานของเครือข่าย หมายถึง การที่ผู้ดำเนินการของเครือข่าย (network organizers) สามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับเครือข่าย ระดับองค์กรที่ทำงานในเครือข่าย สังคมทั่วไป และประชาชนผู้รับบริการ (clients) เกิดความพึงพอใจจากความต้องการ (need) และผลประโยชน์ (interest) ที่เกิดขึ้นได้

จากความหมายข้างต้นมีความแตกต่างกับไนเลน (Nylén, 2007, p. 143) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่าผลการดำเนินงานของเครือข่ายคือ การที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากเครือข่าย (outcomes) มีค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป (resource requirement) นั่นคือบริการที่เกิดขึ้นมีทั้งคุณภาพและสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ (service quality and economic benefit)

นอกจากนั้นในมุมมองของเชน (Chen, 2008, pp. 351-352) ได้ให้ความหมายว่า ผลการดำเนินงานของเครือข่ายหมายถึง การรับรู้ของหน่วยงานที่ดำเนินงานในเครือข่ายว่าจากความร่วมมือของพวกเขาคิดสำเร็จตามที่ตั้งใจเอาไว้ตามเป้าหมายโดยการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดผลอย่างสมเหตุสมผล และท้ายที่สุดความร่วมมือในการให้บริการควรส่งผลทำให้เกิดการปรับปรุงให้สามารถวัดผลลัพธ์ของผู้รับบริการได้ (client outcomes) โดยแบ่งผลการ



ดำเนินงานของเครือข่ายออกเป็น 5 เรื่องหลักได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายของความร่วมมือที่วางไว้ 2) ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเกิดการพัฒนา 3) มีการแข่งขันปัญหาระหว่างกันมากขึ้น 4) เกิดการทำงานร่วมกันมากขึ้นในอนาคต และ 5) เกิดการกระจายอำนาจให้กับแต่ละหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับชุด ลอกส์ดอน และทอมป์สัน (Hood, Logsdon, and Thompson, 1993, p. 10) ก็ได้ให้ความหมายไว้ว่าผลการดำเนินงานของเครือข่ายคือ ผลของความพยายามของกลุ่มที่แต่ละองค์กรนั้นอาจมีเป้าหมายขององค์กรเหมือนกันหรือแตกต่างกันและในความเป็นจริง เป้าหมายขององค์กรเหล่านี้มักจะค่อยๆพัฒนาให้มีเป้าหมายเดียวกันเนื่องจากแต่ละองค์กรต่างมุ่งหวังที่ต้องการแก้ไขปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นโดยการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศและการวิเคราะห์ที่ดีขึ้น

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นมีองค์ประกอบหลักที่ควรได้รับการพิจารณาเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนอย่างน้อย 4 ประการดังต่อไปนี้ ประการแรกผลการดำเนินงานของเครือข่ายมีวัตถุประสงค์หลักคือ การเกิดความสามารถในการแก้ไขปัญหาสาธารณะและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเครือข่ายและประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ประการที่สองผลการดำเนินงานของเครือข่ายต้องเกิดผลลัพธ์คือ บริการที่มีทั้งคุณภาพและสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ ประการที่สามผลการดำเนินงานของเครือข่ายคือ การดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือของหน่วยงานในเครือข่ายสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ประการที่สี่ผลการดำเนินงานของเครือข่ายคือ การที่ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันมีการพัฒนาที่ดีขึ้น

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการดำเนินงานของเครือข่ายหมายถึง ความสามารถของเครือข่ายในการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันจากการมีมุมมองร่วมกันต่อแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหา รวมทั้งความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายมีการพัฒนาที่ดีขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น สามารถจัดให้มีงานบริการที่มีทั้งคุณภาพและสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเครือข่ายและประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

### 3. การวัดผลการดำเนินงานของเครือข่าย

แนวคิดในการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่าย มีการวัดในองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้

เฮอราซ (Heranz, 2010) ได้เสนอกรอบในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการจัดการเครือข่ายออกเป็น 3 แนววิเคราะห์ ได้แก่ 1) แบบระบบราชการ ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นตามกฎหมายและตามระเบียบที่กำหนดไว้ โครงสร้างและบริการมีความสม่ำเสมอ เกิดความรับผิดชอบในงานบริการสาธารณะ 2) แบบผู้ประกอบการ ประกอบด้วย การเกิดนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา และ 3) แบบชุมชน ประกอบด้วย เกิดความไว้วางใจ เกิดการพึ่งพากันอย่างสมัครใจ

ทอมสัน (Thomson, 2001) นำเสนอมุมมองการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายออกเป็น 5 มิติคือ 1) การเกิดประสิทธิผลในการแก้ไขปัญหาหรือการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (effectiveness) 2) การเกิดความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี (increase in quality of working relationship) 3) การเกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขปัญหาที่กว้างขึ้น (broadening of views)

- 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น (increased partner interaction) และ  
 5) หน่วยงานมีอำนาจเท่าเทียมกันมากขึ้น (more equal influence)

เชน (Chen, 2008, pp.351-353) นำเสนอมุมมองเกี่ยวกับการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายโดยวัดระดับการรับรู้ต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย ใน 5 มิติ ได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเกิดการพัฒนา 3) เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น และ 5) มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานภายในเครือข่ายมากขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดคือ

1) การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (goal achievement) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายร่วมกันซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่างๆ ที่ร่วมดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยสำหรับเครือข่ายในงานด้านบริการสังคมควรมุ่งให้ความสนใจเป้าหมายในประเด็นที่ปัญหาทางสังคมได้รับการแก้ไข

2) เกิดทุนทางสังคม (social capital) หมายถึง กลไกการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันบนพื้นฐานความน่าเชื่อถือและไว้วางใจกัน จากความไว้วางใจที่มีต่อกันมากขึ้นกระทั่งเกิดเป็นค่านิยมความไว้วางใจที่หนุนเสริมให้เกิดกิจกรรมระหว่างกันและมีการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง ทุนทางสังคมเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเข้าไปมา ทุนทางสังคมจึงถือเป็นกาวเชื่อมหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันหรือเป็นตัวที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานระหว่างกันไปได้ตลอด ทุนทางสังคมที่เพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานให้มีคุณภาพในการทำงานร่วมกัน

3) เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกันในแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหา (share meaning) หมายถึง เครือข่ายการดำเนินงานจะปรากฏให้เห็นก็ต่อเมื่อหุ้นส่วนของเครือข่ายร่วมกันเกิดความเข้าใจในประเด็นปัญหาและเกิดเป็นวาระร่วมกันของแนวทางการใช้แก้ไขปัญหา โดยมุมมองของแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นสิ่งที่ต้องกระทำให้เกิดขึ้นในการดำเนินงานแบบเครือข่าย เนื่องจากมุมมองของหน่วยงานที่ต่างกันจะกลายเป็นข้อจำกัดของเครือข่ายในการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ แต่มุมมองร่วมกันในประเด็นปัญหาจะนำไปสู่ความเข้าใจถึงสถานการณ์ปัญหาได้ดีขึ้น

4) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่าย (network interaction) หมายถึง จำนวนของปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ในเครือข่ายเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนของเครือข่ายซึ่งมีผลต่อระดับของความร่วมมือนั่นเอง กล่าวคือเมื่อจำนวนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของเครือข่ายเพิ่มความถี่ขึ้นมากขึ้น เครือข่ายก็จะพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้นและหลังจากนั้นก็ทำให้ระดับของเครือข่ายความร่วมมือนี้เพิ่มขึ้น มีความเป็นสถาบันมากขึ้น

5) มีการกระจายอำนาจภายในเครือข่าย (power distribution) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอำนาจภายในเครือข่ายจากไม่เท่าเทียมกันให้เกิดความเท่าเทียมมากขึ้น กล่าวคือการตัดสินใจภายในเครือข่ายต้องเกิดจากหุ้นส่วนมีสิทธิในการตัดสินใจร่วมกัน แม้การกระจายอำนาจไปสู่หุ้นส่วนอย่างเท่าเทียมกันเกิดขึ้นได้ยากและอาจเป็นเรื่องในอุดมคติ แต่อย่างไรก็ตามการจัดการเครือข่ายก็ต้องทำให้เกิดการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานต่างๆ ภายในเครือข่ายที่มากขึ้นให้ได้

เทอร์นีย์ คริสโทโฟลลี โฟรสิเน่ และนาซี (Turrini, Cristofoli, Frosini, and Nasi, 2010) ได้นำเสนอแนวคิดในการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายโดยต้องวัดจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งผู้ให้บริการคือเครือข่ายและจากผู้รับบริการคือประชาชน แบ่งออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของประชาชน (client effectiveness) 2) ความสามารถของเครือข่ายในการบรรลุเป้าหมาย (network capacity of achieving state goal) 3) ความยั่งยืนและการเจริญเติบโตของเครือข่าย (network sustainability and viability) 4) ประสิทธิภาพของชุมชน (community effectiveness) และ 5) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของเครือข่าย (network innovation and change)

ทอมสัน เพอร์รี่ และมิลเลอร์ (Thomson, Perry, and Miller, 2008) วัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายโดยใช้การวัดใน 5 มิติคือ 1) การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) เกิดทุนทางสังคม 3) เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น และ 5) มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานภายในเครือข่ายมากขึ้น

ลินเดนโครน่า เอกบลัด และอะเซลสัน (Lindencrona, Ekblad, and Axelsson, 2009) ได้นำเสนอแนวคิดการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายว่าจะต้องมีการวัดความสำเร็จของตัวงานบริการ ผลตอบรับจากผู้รับบริการ รวมถึงการเกิดการเรียนรู้ของเครือข่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) บริการที่จัดให้มีขึ้น (services provided) 2) การตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ (responsiveness to clients) และ 3) การเรียนรู้ของเครือข่าย (network learning) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) บริการที่จัดให้มีขึ้น (services provided) หมายถึง ความสามารถของเครือข่ายในการจัดการให้มีบริการที่ทั่วถึงและเหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายของประชาชนที่เป็นผู้รับบริการรวมทั้งบริการดังกล่าวมีความต่อเนื่องไปตลอด โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ตัวชี้วัดคือ 1) ความครอบคลุม (comprehensive) คือ บริการที่จัดให้มีขึ้นมีขอบเขตที่ครอบคลุมกับความจำเป็นของประชาชนและบริการดังกล่าวมีความต่อเนื่องไปตลอด 2) ความสอดคล้องกัน (compatibility) คือ การที่ความจำเป็นของประชาชนผู้รับบริการและบริการมีความสอดคล้องกัน โดยเป็นบริการที่เป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมด้วย 3) การเข้าถึงได้ (accessibility) คือ การให้ความสำคัญถึงบริการเฉพาะเพื่อช่วยเหลือผู้รับบริการที่มีปัญหา เช่น มีปัญหาสุขภาพ ปัญหาความพิการ ให้สามารถเข้าถึงบริการทั้งหมดที่จัดให้มีขึ้นได้อย่างเต็มที่

2) การเรียนรู้ของเครือข่าย (network learning) หมายถึง ความสามารถของเครือข่ายในการเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในเครือข่าย กล่าวคือ การเรียนรู้คือศักยภาพที่สำคัญของเครือข่ายในการปรับปรุงการดำเนินงานของเครือข่ายต่อไป

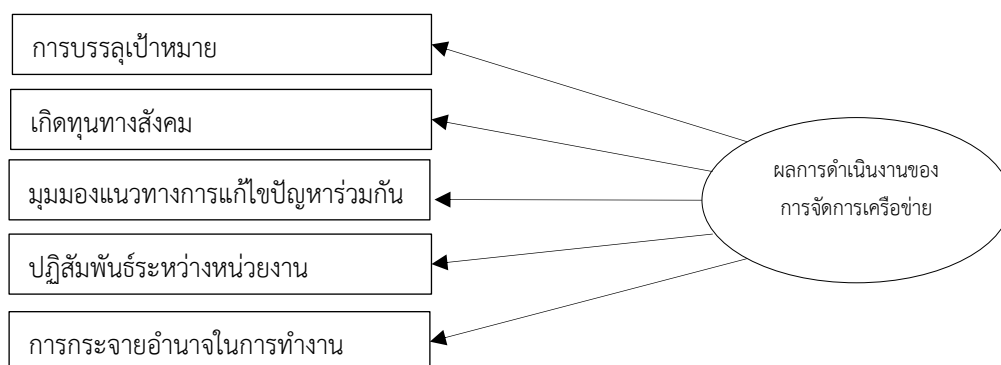
3) การตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ (responsiveness to clients) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการเมื่อได้รับบริการไปแล้ว ซึ่งเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญในการนำมาตัดสินใจของเครือข่ายในการดำเนินงานของผู้ให้บริการต่อไป

ดังนั้นจากงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายสามารถสรุปมิติการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่าย ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบมิติการวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

| มิติการวัด<br>นักวิจัย        | การบรรลุ<br>เป้าหมาย | เกิดทุนทาง<br>สังคม | มุมมอง<br>แนวทางการ<br>แก้ไขปัญหา<br>ร่วมกัน | ปฏิสัมพันธ์<br>ระหว่าง<br>หน่วยงาน | การกระจาย<br>อำนาจใน<br>การทำงาน | ความ<br>ยั่งยืน<br>ของ<br>เครือข่าย | บริการที่<br>จัดให้มี<br>ขึ้น | ผลที่เกิดขึ้น<br>จาก<br>ผู้รับบริการ | ความ<br>รับผิดชอบใน<br>งานบริการ<br>สาธารณะ | เกิด<br>นวัตกรรม | เกิดการ<br>เรียนรู้ของ<br>เครือข่าย |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|--|------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|---|------------------|-------------------------------------|
| Heranz (2010)                 |                      | ✓                   |  | ✓                                  |                                  |                                     | ✓                             |                                      | ✓   | ✓                |                                     |
| Thomson (2001)                | ✓                    | ✓                   | ✓  | ✓                                  | ✓                                |                                     |                               |                                      |   |                  |                                     |
| Chen (2008)                   | ✓                    | ✓                   | ✓  | ✓                                  | ✓                                |                                     |                               |                                      |   |                  |                                     |
| Thomson, et al.<br>(2008)     | ✓                    | ✓                   | ✓  | ✓                                  | ✓                                |                                     |                               |                                      |   |                  |                                     |
| Lindencrona, et<br>al. (2009) |                      |                     |  |                                    |                                  |                                     | ✓                             | ✓                                    |   |                  | ✓                                   |
| Turrini, et al.<br>(2010)     | ✓                    | ✓                   |  |                                    |                                  | ✓                                   |                               | ✓                                    |   | ✓                |                                     |
| Provan and<br>Milward (2001)  | ✓                    | ✓                   | ✓  | ✓                                  |                                  | ✓                                   | ✓                             | ✓                                    |   |                  | ✓                                   |

ดังนั้นเมื่อพิจารณาภาพรวมการวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายจากงานวิจัยด้านการจัดการภาครัฐ ดังตาราง 3 พบว่ามีมติที่นิยมในการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายมากที่สุดคือ 1) การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) เกิดทุนทางสังคม 3) เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น 5) มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานภายในเครือข่ายมากขึ้น ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย  
ที่มา: ดัดแปลงจากเชน (Chen, 2008) และ ทอมสัน (Thomson, 2001)

สำหรับการวัดตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ตัวอย่างเช่น ตัวแปรการบรรลุเป้าหมาย วัดจากการรับรู้ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นต้น (Chen, 2008; Thomson, 2001; Thomson, et al., 2008) ตัวแปรทุนทางสังคม วัดจากการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายที่ดีขึ้น วัดจากความไว้วางใจที่มากขึ้น เป็นต้น (Chen, 2008; Heranz, 2010; Provan & Milward, 2001; Thomson, et al., 2008) ตัวแปรมุมมองแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน วัดจากการมีมุมมองประเด็นปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน เป็นต้น (Chen, 2008; Thomson & Perry, 2006; Thomson, et al., 2008) ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน วัดจากการมีพันธะระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น เป็นต้น (Bryson, Barbara, & Stone, 2006; Chen, 2008; Thomson, 2001; Thomson, et al., 2008) ตัวแปรการกระจายอำนาจในการทำงาน วัดจากการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานต่างๆ ให้เท่าเทียมกันมากขึ้น เป็นต้น (Chen, 2008; Thomson, 2001; Thomson, et al., 2008) จากข้อคำถามดังกล่าวผู้วิจัย จะนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยหรือแบบสอบถาม ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดของข้อคำถามทั้งหมดและระดับการวัดในบทที่ 3 ต่อไป

#### 4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

ถึงแม้ว่าการศึกษาแนวคิดการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรแบบเครือข่ายจะนำไปสู่การเพิ่มประโยชน์ได้ แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายนี้ก็มีความท้าทายอย่างมากเนื่องจากยังไม่มีสูตรความสำเร็จของการพัฒนาที่ตายตัว (fit-for-all-model) ที่จะสามารถประยุกต์ไปสู่งานทุกมิติได้ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญ (Grudinschi, et al., 2013, pp. 2-3)

ทอมสันและเพอร์รี่ (Thomson and Perry, 2006, pp. 24-28) ได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานของเครือข่าย ไว้ดังต่อไปนี้

1) กระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานของเครือข่าย : มิติระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (the process of collaborative governing : the governance dimension) องค์กรที่ทำงานร่วมกันจะต้องทำความเข้าใจถึงประเด็นหลักอย่างน้อย 3 ประเด็น ซึ่งประกอบด้วย 1) การตัดสินใจร่วมกัน (joint decision making) เกี่ยวกับกฎระเบียบที่จะนำมาใช้ในการกำกับดูแลพฤติกรรมการทำงานแบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ในเครือข่าย 2) การสร้างสรรค์ให้เกิดโครงสร้างในการทำงานให้สามารถนำไปสู่ความเห็นพ้องกันทั้งในเรื่องกิจกรรมและเป้าหมายของการร่วมมือโดยการใช้อำนาจร่วมกัน (shared power arrangements) และ 3) การร่วมกันแก้ไขปัญหา (problem solving) ประเด็นหลักเหล่านี้ถือเป็นหัวใจของแนวคิดการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย ซึ่งในวรรณกรรมที่เกี่ยวกับเครือข่ายได้อธิบายถึงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) ไว้ในแนวคิดดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งปันอำนาจในการจัดการ และการแก้ไขปัญหา ซึ่งในแต่ละแนวคิดบอกรายละเอียดเป็นนัยได้ 4 ประการได้แก่ 1) การไม่มีโครงสร้างอำนาจสั่งการแบบตามลำดับชั้น (Huxham & Vangen, 2000, p. 1168) 2) การตระหนักถึงการมีส่วนร่วมว่าไม่ได้เป็นแค่การเห็นด้วยเท่านั้นแต่ยังต้องเป็นการร่วมตัดสินใจด้วยตัวของแต่ละหน่วยงานเอง 3) ความเต็มใจที่จะยอมรับว่าผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายต้องได้รับประโยชน์ (legitimate interest) และสุดท้าย 4) การเข้าใจว่าระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) แบบนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ การยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่นและการเจรจาต่อรองที่เกิดขึ้นในระยะยาว (Thomson, 2001, p. 84) กล่าวคือ การนำการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายมาใช้ไม่ได้หมายความว่าทุกหน่วยงานในเครือข่ายจะเห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดที่เครือข่ายเลือกทำ แต่กลับหมายถึงว่าแต่ละหน่วยงานนั้นเต็มใจที่จะสนับสนุนการตัดสินใจที่พวกเขาได้ตัดสินใจร่วมกันต่างหาก ถึงแม้ว่าระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) ยังไม่คงที่และไม่ได้เป็นหนทางเดียวในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ (jointness) แต่ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนี้ก็คือสิ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดจุดดุลยภาพในเรื่องการแข่งขันและความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานจากการที่ทุกหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดวิธีในการดำเนินงานร่วมกันอันช่วยสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานแบบเครือข่าย (Thomson, 2001, p. 86)

2) กระบวนการบริหารงานความร่วมมือ: มิติการบริหารงาน (the process of collaborative administration: the administration dimension) การบริหารงานนี้ไม่ได้เป็นการบริหารงานภายในหน่วยงานเท่านั้นแต่เป็นการบริหารงานระหว่างองค์กรที่ทำงานในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย มิติการบริหารงานเป็นมิติที่มีการกล่าวถึงในลักษณะแตกต่างกันออกไปจากการสอบถามประสบการณ์การบริหารงานจากผู้จัดการขององค์กรที่ทำงานภายในเครือข่ายคำตอบที่ถือเป็นลักษณะสำคัญสำหรับการบริหารงานในเครือข่ายได้แก่ การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน (clear roles and responsibilities) ในการกำหนดขอบเขตการทำงาน (set boundaries) เป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม (presence of concrete achievable goals) และมีการสื่อสารที่ดี (good communication) (Thomson, 2001, p. 87) โดยหน้าที่หลักสำหรับการบริหารงานที่ไว้ในการบริหารงานแบบลำดับขั้นตามสายการบังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกัน (coordination) การมีบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจนและการติดตามผลการทำงานก็ยังถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญสำหรับการบริหารงานในเครือข่ายด้วย แต่ให้นำมาใช้ในความหมายใหม่ที่สมดุลมากขึ้นและเปลี่ยนมาเป็นการสัมพันธ์แบบแนวราบมากขึ้น (Ring & Van de Ven, 1994, p. 98) อย่างไรก็ตามสิ่งที่ต้องทำให้เกิดขึ้นคือการหาส่วนประสมที่ลงตัวระหว่างการบริหารงานตามแนวคิดการทำงานแบบระบบราชการและสมรรถนะทางสังคม (social capacity) เพื่อสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในเครือข่าย มีนักวิชาการเห็นด้วยอาทิ ซากาว่าและเซกัล (Sagawa and Segal, 2000) ได้อธิบายว่าบทบาทในการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานของผู้จัดการที่มีหน้าที่เฉพาะในการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับวิลเลียม (Williams, 2002) ที่ได้เสนอบทความเรื่องความสามารถของผู้จัดการในเครือข่ายโดยพบว่าทักษะสำคัญในการบริหารงานของผู้จัดการในเครือข่ายทำให้การจัดการเครือข่ายประสบความสำเร็จมากขึ้น ดังนั้นการบริหารงานจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ อย่างไรก็ตามจากมุมมองนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงบทบาทของหุ้นส่วนในเครือข่ายว่าแต่ละหน่วยงานก็มีการแสดงในบทบาทที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเครือข่ายความร่วมมือก็ควรให้หุ้นส่วนเหล่านี้ได้นำเอาบทบาทของตัวเองมาใช้ในการบริหารงานไปตามบทบาทที่ต่างกันออกไปนั้น เพราะว่าในแต่ละบทบาทต่างก็มีความจำเป็นกับการจัดการเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น

3) กระบวนการไกล่เกลี่ยระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของเครือข่าย: มิติความเป็นอิสระขององค์กร (the process of reconciling individual and collective interests: the autonomy dimension) ในมิตินี้หุ้นส่วนในเครือข่ายต้องตัดสินใจอย่างยากลำบากระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรเองกับผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นการสร้างความพอดีให้เกิดขึ้นระหว่างผลประโยชน์ตามพันธกิจขององค์กร การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเอง เทียบกับผลประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของเครือข่ายหรือการรักษาให้เกิดความรับผิดชอบต่อสาธารณะให้เกิดขึ้น โดยมิตินี้เป็นมิติที่มีปัญหาอย่างยิ่งเนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย หุ้นส่วนความร่วมมือที่เข้าร่วมไม่สามารถดำเนินงานเพียงแค่ตอบสนองประโยชน์ของตัวเองเองเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของเครือข่ายเป็นสำคัญด้วย บางครั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเครือข่ายอาจกลับกลายเป็นการสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นกับตัวเองค์กรเอง ความตึงเครียดในการตัดสินใจอย่างยากลำบากจึงเกิดขึ้น (Thomson, 2001, p. 87) ดังนั้น เมื่อเกิดความขัดแย้ง

ระหว่างเป้าหมายของเครือข่ายกับเป้าหมายขององค์กรเอง การจัดการแบ่งผลประโยชน์จึงเกิดขึ้น มิติความเป็นอิสระขององค์กรตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายเป็นการที่หุ้นส่วนปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรโดยการยังคงไว้ซึ่งความสามารถในการควบคุมองค์กรของตัวเอง ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรยอมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย แต่องค์กรของตนก็ไม่จำเป็นต้องไปที่จะต้องให้อิสระภาพขององค์กรตนเองลดน้อยลงหรือสูญเสียไป ดังนั้น การที่จะทำให้เกิดความพอดีได้คือ การทำให้เกิดการควบคุมร่วมกันโดยหุ้นส่วนต้องเต็มใจที่จะแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ใช่แค่เกี่ยวกับข้อมูลการดำเนินงานขององค์กรตัวเองแต่ยังรวมถึงข้อมูลที่ต้องการและไม่สามารถสนับสนุนให้กับเครือข่ายด้วย แม้ข้อมูลเหล่านั้นจะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อตัวองค์กรเองก็ตาม ซึ่งการเต็มใจที่จะแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศนี้ถือเป็นคุณสมบัติของหุ้นส่วนที่เครือข่ายต้องการ โดยการที่จะทำให้หุ้นส่วนเต็มใจที่จะแบ่งปันข้อมูลได้ก็คือ การทำให้หุ้นส่วนเข้าใจในปัญหาที่พวกเขาเข้ามาร่วมแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ให้เข้าใจว่าทุกฝ่ายจะได้ประโยชน์มากกว่าการที่ไม่เข้าร่วมกับเครือข่าย

4) กระบวนการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ช่วยเหลือเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน: มิติการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (the process of forging mutually beneficial relationships: the mutuality dimension) ถึงแม้ว่าการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศนั้นมีความจำเป็นสำหรับการจัดการเครือข่าย แต่มันไม่ได้เพียงพอให้เครือข่ายประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้โดยปราศจากแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (mutuality) ซึ่งถือเป็นรากฐานของความร่วมมือแบบเครือข่าย กล่าวคือองค์กรที่ทำงานร่วมกันต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary) (Powell, 1990, p. 303) เพื่อช่วยให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากการที่องค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน (homogeneity) มีเป้าหมายหรือมีปัญหาาร่วมกัน จนทำให้เกิดการช่วยเหลือแบ่งปันกันจนสามารถก้าวผ่านพันธกิจหรือผลประโยชน์ขององค์กรตัวเองไปได้ สถานการณ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อหุ้นส่วนฝ่ายหนึ่งมีทรัพยากรที่มีความเฉพาะ เช่น ทักษะ ความชำนาญ หรืองบประมาณ เป็นในขณะที่หุ้นส่วนอื่นจำเป็นต้องใช้และพวกเขาไม่มีแต่มีผลอย่างมากสำหรับการดำเนินงานต่อไปขององค์กร จึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากหุ้นส่วนที่มีทรัพยากรในเครือข่าย ความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนจึงเกิดขึ้นซึ่งถือเป็นสิ่งดีที่เกิดขึ้นของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในเครือข่าย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนช่วยเหลือให้เกิดประโยชน์ร่วมกันถือเป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์แบบได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย โดยควรเริ่มต้นจากการกำหนดให้เกิดเป้าหมายร่วมกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการแบ่งปันทรัพยากรคือปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก อาทิ งานวิจัยของทสะซิส (Tsisis, 2009, pp. 16-17) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายโดยนำทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (dependence theory) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าการจัดการเครือข่ายจำเป็นต้องทำให้เกิดความสมดุลระหว่างปัจจัยการพึ่งพาอาศัยกัน (dependence) และปัจจัยความเป็นอิสระขององค์กร (autonomy) โดยปัจจัยเหล่านี้เริ่มต้นจากการที่องค์กรเริ่มต้นในการเชื่อมต่อการใช้ทรัพยากรร่วมกับองค์กรอื่นในเครือข่ายไม่ว่าจะเป็นเงินทุน สารสนเทศ วัตถุดิบ และเทคโนโลยี เพราะในหนึ่งงานบริการไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยเพียงองค์กรเดียวจึงเกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนในเครือข่ายขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างกันนี้จะเกิดขึ้นได้ในระยะยาวเครือข่ายต้องทำให้เกิดความสมดุล



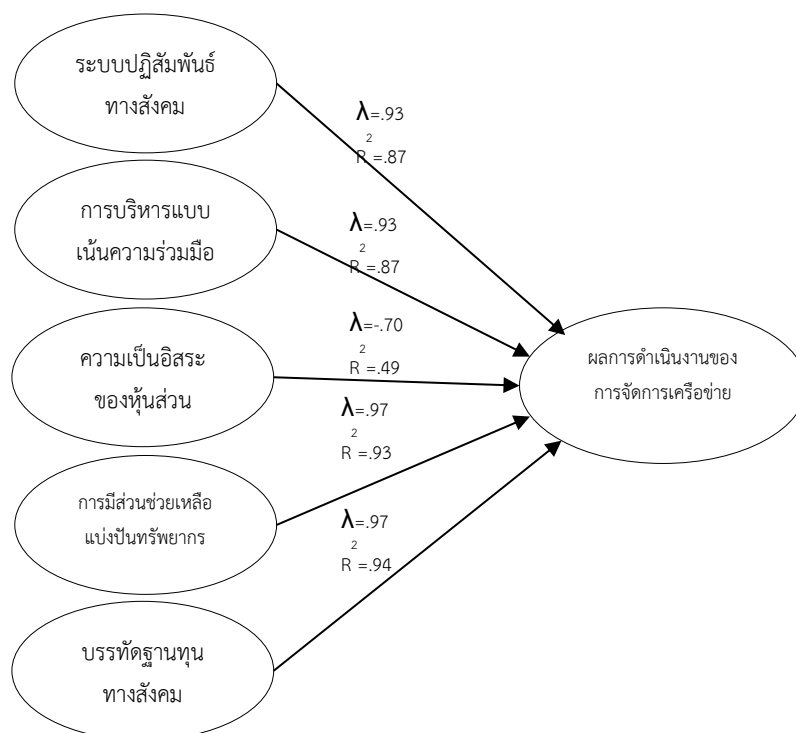
ของทั้ง 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยการพึ่งพาอาศัยกันและปัจจัยความเป็นอิสระขององค์กร จากการสร้างให้เกิดความไว้วางใจกันแทนที่การใช้กฎหมายในการกำกับดูแลเรื่องทรัพยากรที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับกับงานวิจัยของวูเชต (Wuichet, 2000, pp. 71-81) ที่พบว่า การแบ่งปันทรัพยากรคือปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย โดยทรัพยากรในงานวิจัยของวูเชตแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ 2) วัสดุอุปกรณ์ และ 3) เงินทุน โดยทรัพยากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งทรัพยากรดังกล่าวที่ส่วนบางหน่วยงานมีความจำเป็นต้องแบ่งปันจากหน่วยงานอื่นในเครือข่าย ทรัพยากรเหล่านี้จึงถือเป็นตัวเร่งให้เกิดความร่วมมือให้เกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าการแบ่งปันทรัพยากรนี้เปรียบเสมือนการประสานหุ้นส่วนในเครือข่ายไว้ด้วยกัน ดังนั้นในการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือควรตระหนักว่าองค์กรในปัจจุบันมีความคาดหวังกับหุ้นส่วนในเรื่องการแบ่งปันทรัพยากร (resource sharing) ทั้งทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันและช่วยลดอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในเครือข่ายได้ (Snaveley & Tracy, 2000, p. 145)

5) กระบวนการสร้างให้เกิดบรรทัดฐานทุนทางสังคม : มิติความไว้วางใจและการพึ่งพาอาศัยกัน (the process of building social capital norms: the trust and reciprocity dimension) ทุนทางสังคม (social capital) ทุนทางสังคมเป็นความร่วมมือกันทำงานบนพื้นฐานการไว้วางใจ พึ่งพาอาศัยและต่างตอบแทนกัน ซึ่งทุนทางสังคมเป็นบรรทัดฐานที่ทำให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของเครือข่าย บรรทัดฐานทุนทางสังคมแรกคือ การพึ่งพาอาศัยกัน (reciprocity) ในการพึ่งพาอาศัยกัน หุ้นส่วนมักแสดงให้เห็นความเต็มใจในการเข้าร่วมเครือข่ายในกรณีเฉพาะแค่ถ้าหุ้นส่วนอื่นแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจในการเข้าร่วมเครือข่ายเช่นเดียวกัน ดังคำกล่าว “ถ้าคุณเต็มใจฉันก็เต็มใจเหมือนกัน” (I will if you will) จิตวิทยาข้อนี้เป็นการแลกเปลี่ยนแบบตาต่อตาฟันต่อฟัน หมายความว่าหุ้นส่วนเหล่านี้ได้เต็มใจที่จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นก็เพราะพวกเขาคาดว่าหุ้นส่วนอื่นก็จะได้รับการกระจายค่าใช้จ่ายและประโยชน์ที่เท่าเทียมกันด้วย นั่นถือเป็นข้อตกลงที่ยุติธรรม (fair dealing) (Ring & Van de Ven, 1994, p. 93) ดังสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีเกมส์ (game theory) การเลือกที่จะดำเนินงานตามกลยุทธ์ใดองค์กรมักเลือกกลยุทธ์ที่องค์กรคิดว่าตัวองค์กรเองเป็นฝ่ายได้มากกว่าเสมอแต่กลับลึ้มมองว่าอีกฝ่ายหนึ่งคิดอย่างไรและสิ่งที่เกิดขึ้นก็คือความเสียหายของทั้งสองฝ่าย เพราะต่างฝ่ายต่างเอาประโยชน์ขององค์กรตัวเองเป็นที่ตั้ง ซึ่งในความเป็นจริงหากแต่ละองค์กรเลือกสิ่งที่ดีสำหรับทุกคนก็จะสามารถจบลงด้วยการแบ่งผลประโยชน์ไปเท่าเทียมกัน ดังนั้นองค์กรจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาลดผลประโยชน์จากการดำเนินงานร่วมกันได้เองต้องใช้สัญญาณทางกฎหมายเป็นตัวบังคับ

บรรทัดฐานทุนทางสังคมอีกประการ คือ ความไว้วางใจ (trust) เป็นความเชื่อร่วมกันระหว่างหน่วยงานตัวเองกับหุ้นส่วนอื่นในเครือข่ายโดยจะแสดงออกมาใน 3 ลักษณะสำคัญคือ 1) จะมีความสุจริต (good faith) 2) จะซื่อสัตย์ (be honest) และ 3) จะไม่เอาเปรียบผู้อื่นแม้จะมีโอกาสกระทำ (not take excessive advantage) (Cumplings & Bromiley, 1996, p.303) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความไว้วางใจคือองค์ประกอบหลักของการจัดการเครือข่าย เนื่องจากความไว้วางใจจะช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานระหว่างองค์กร ช่วยลดความซับซ้อนของขั้นตอนการประสานงานได้เร็วกว่ารูปแบบอื่นขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามการสร้าง ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้นั้น

ต้องใช้ระยะเวลาและการปลูกฝังที่ยาวนาน ความไว้วางใจไม่สามารถกระทำให้เกิดขึ้นได้อย่างเร่งรีบ ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก องค์กรต้องเต็มใจที่จะลงทุนในเวลาที่ยาวนานโดยได้รับผลผลิตที่ต่ำ เพื่อที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์และสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น โดยในระยะเริ่มต้นองค์กรจะต้องไม่คิดถึงผลกำไรขาดทุนที่ได้รับแต่ให้เริ่มต้นด้วยอุดมการณ์แทน ดังที่ออสโตรม (Ostrom, 1998) ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างกัน 3 ประการหลัก ได้แก่ การพึ่งพาอาศัยกัน (reciprocity) ความไว้วางใจ (trust) และความน่าเชื่อถือ (reputation) โดยเมื่อหุ้นส่วนในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและสร้างความน่าเชื่อถือด้วยพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ ตลอดระยะเวลา หุ้นส่วนต่างๆในเครือข่ายก็จะพบว่าพวกเขาสามารถเปลี่ยนจากความสัมพันธ์การพึ่งพาอาศัยกันในระยะสั้นแบบ “ถ้าคุณเต็มใจฉันก็เต็มใจเหมือนกัน” (I will if you will) ไปสู่ความสัมพันธ์ในระยะยาวซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ “สัญญาใจ” (psychological contracts) แทนที่สัญญาทางกฎหมายและยอมรับโครงสร้างองค์กรแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนในเครือข่ายก็จะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนได้ตลอดไป (Ring & Van de Ven, 1994, p. 95)

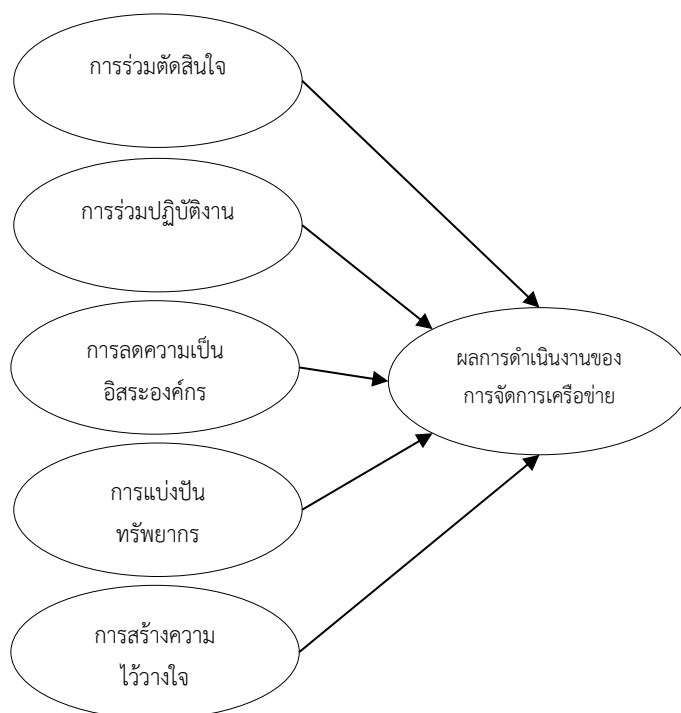
ต่อมาในปี ค.ศ. 2007 ทอมสัน เพอร์รี่และมิลเลอร์ (Thomson, Perry, and Miller, 2007) ได้ทำการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของเครือข่าย โดยพัฒนาโมเดลและทดสอบโมเดลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของการจัดการเครือข่าย จากการศึกษาพบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=305.28$ ,  $\chi^2/df=3.07$ ,  $df=114$ ,  $RMSEA=0.63$ ,  $GFI=0.97$ ,  $AGFI=0.96$ ,  $n=422$ ,  $p<0.01$ ) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า การจัดการเครือข่ายประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบแรกคือ ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) มีน้ำหนักองค์ประกอบ=0.93,  $R^2=0.87$  มี 2 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่สองคือ การบริหารงาน (administration) มีน้ำหนักองค์ประกอบ=0.93,  $R^2=0.87$  มี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่สามคือ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน (autonomy) มีน้ำหนักองค์ประกอบ=-0.70,  $R^2=0.49$  มี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่สี่คือ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (mutuality) มีน้ำหนักองค์ประกอบ=0.97,  $R^2=0.93$  มี 5 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ห้าคือบรรทัดฐานทางสังคม (norm) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97,  $R^2=0.94$  มี 3 ตัวชี้วัด ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้างการดำเนินงานของเครือข่าย(structural equation model of collaboration)

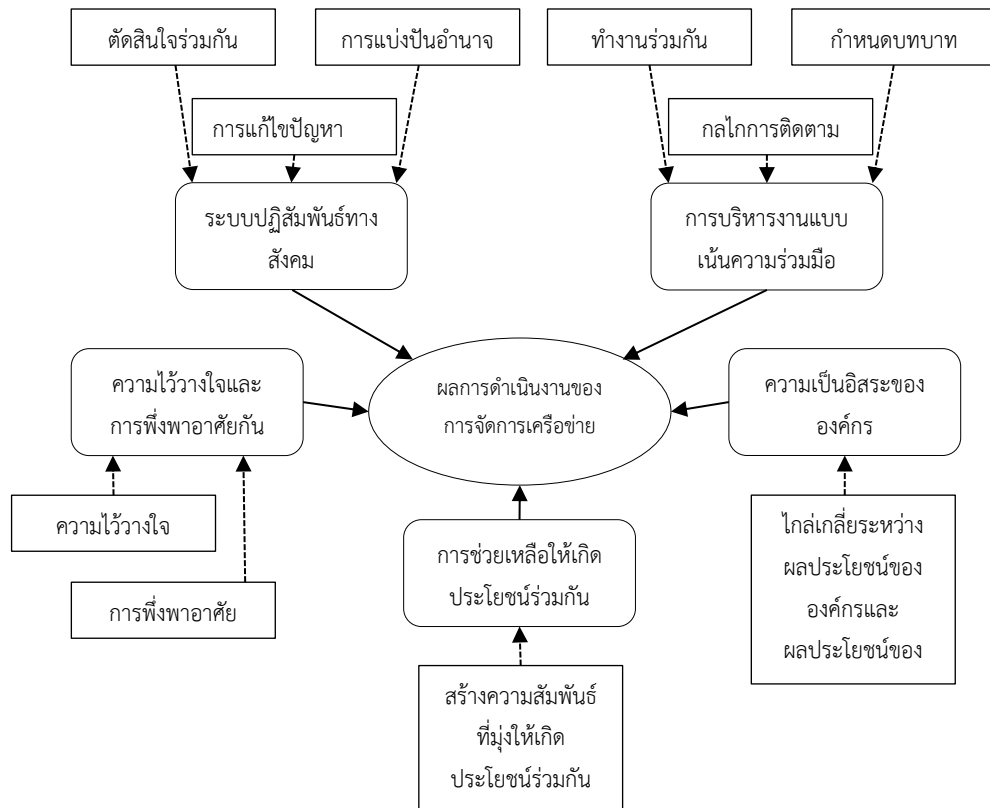
ที่มา: ปรับปรุงจากทอมสัน เพอร์รี่ และมิลเลอร์ (Thomson, Perry, & Miller, 2007, p. 17)

ซึ่งผลการศึกษาก็เป็นไปในทำนองเดียวกับงานวิจัยของเชน (Chen, 2008) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย เช่นวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายออกเป็น 5 มิติ ประกอบด้วย 1) การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) เกิดทุนทางสังคม 3) เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น และ 5) มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานภายในเครือข่ายมากขึ้น สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (joint decision making) 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (joint program operation) 3) การลดความเป็นอิสระขององค์กร (reducing organizational autonomy) 4) การแบ่งปันทรัพยากร (sharing resource) และ 5) การสร้างความไว้วางใจ (building trust) และยังพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายมากที่สุดจำนวน 2 ปัจจัยคือ การแบ่งปันทรัพยากรและการสร้างความไว้วางใจ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย  
ที่มา: ปรับปรุงจากเซน (Chen, 2008, p. 358)

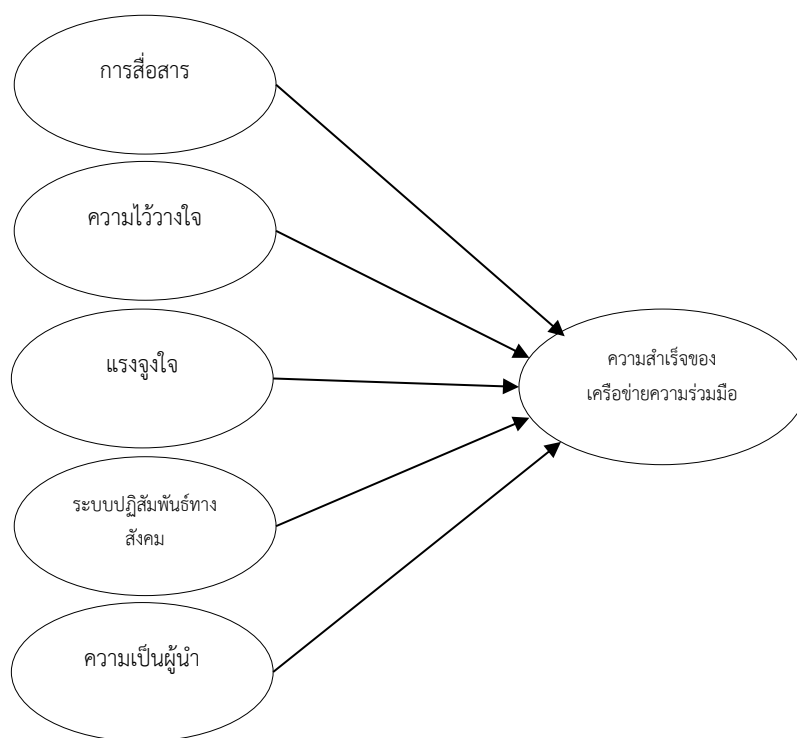
สอดคล้องกับกรุดินส์ชี และคณะ (Grudinschi, et al., 2013) ที่ได้ศึกษาเพื่อหาตัวแบบความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคส่วนที่สามในการดำเนินงานให้บริการผู้สูงอายุในประเทศฟินแลนด์ โดยพวกเขาได้สรุปปัจจัยและองค์ประกอบการวัด โดยประยุกต์จากงานของทอมสัน (Thomson, 2001) จากการศึกษาสามารถสรุปออกออกเป็น 5 ปัจจัยหลักดังนี้ ปัจจัยแรกคือ ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governing) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดที่สำคัญคือ การตัดสินใจร่วมกัน (participative decision making) การใช้อำนาจร่วมกัน (shared power arrangements) และการร่วมกันแก้ไขปัญหา (problem solving) ปัจจัยที่สองคือ การบริหารงาน (administration) ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดที่สำคัญคือ การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน (roles defining) การทำงานร่วมกัน (coordinating) และการมีกลไกติดตามผลการทำงาน (monitoring mechanisms) ปัจจัยที่สามคือ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน (autonomy) ซึ่งประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดที่สำคัญคือ กระบวนการไกล่เกลี่ยระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของเครือข่าย (reconciling individual and collective interests) ปัจจัยที่สี่คือ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน (mutuality) ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน (forming mutually beneficial relationships) และปัจจัยที่ห้าคือ ความไว้วางใจและการพึ่งพาอาศัยกัน (norm of trust and reciprocity) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดคือ การสร้างความไว้วางใจ (building trust) และการสร้างการพึ่งพาอาศัยกัน (building reciprocity) ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการดำเนินงานของเครือข่ายและตัวชี้วัด (collaboration constructs and their elements)

ที่มา: ปรับปรุงจากกรูดินส์ชี และคณะ (Grudinschi, et al., 2013, p. 4)

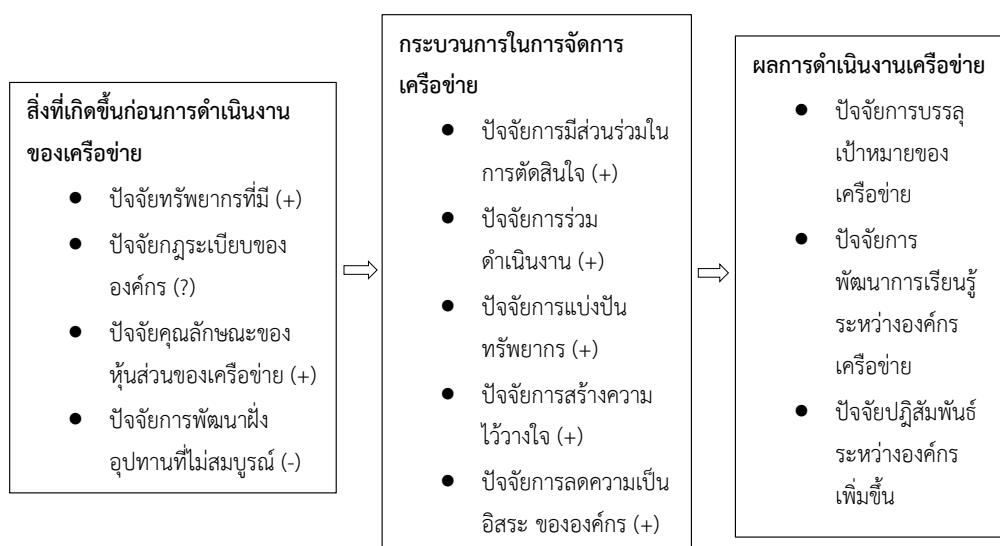
ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของเนลสัน โอลีเยรี่ ชโรเดอ เกรเยอร์ และ วิจ (Nelson, O'Leary, Schroeder, & Vij, 2016) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเครือข่ายความร่วมมือการดำเนินงานของกรมป่าไม้ในประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารของกรมป่าไม้จำนวน 180 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการสื่อสาร (communication) ความไว้วางใจ (trust) แรงจูงใจ (motivation) ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) ความเป็นผู้นำ (leadership) คือ ปัจจัย 5 ลำดับแรกที่ส่งผลให้การร่วมมือกันเพื่อดำเนินงานของกรมป่าไม้ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเครือข่ายความร่วมมือ  
ที่มา: ปรับปรุงจากเนลสันและคณะ (Nelson, et al., 2016)

นอกจากนี้ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานของเครือข่ายได้แก่ ลักษณะของหุ้นส่วน ลักษณะโครงสร้าง และบริบทของเครือข่าย โดยจากการศึกษาของเชน (Chen, 2010) ได้วิจัยโดยการบูรณาการองค์ประกอบของการดำเนินงานเครือข่ายของงานบริการสาธารณะให้ประสบความสำเร็จจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ โดยศึกษาใน 3 กลุ่มปัจจัยหลักคือ 1) สิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานของเครือข่าย (antecedents) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยทรัพยากรที่มี (resource acquisitions) ปัจจัยกฎระเบียบขององค์กร (organizational legitimacy) ปัจจัยคุณลักษณะของหุ้นส่วนของเครือข่าย (partner characteristics) และปัจจัยการพัฒนาฝั่งอุปทาน ที่ไม่สมบูรณ์ (supply-side imperfection) กลุ่มปัจจัยต่อมา 2) กระบวนการในการจัดการเครือข่าย (collaborative processes) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (joint decision making) ปัจจัยการร่วมดำเนินงาน (joint operations) ปัจจัยการแบ่งปันทรัพยากร (resources sharing) ปัจจัยการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน (trust building) และปัจจัยการลดความเป็นอิสระขององค์กร (reduced organizational autonomy) และกลุ่มปัจจัยสุดท้าย 3) ผลการดำเนินงานของเครือข่าย (collaborative effectiveness) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย (service goal achievement) ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างองค์กรเครือข่าย (improved interorganizational learning) และปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเพิ่มขึ้น (increased interaction) โดยจากการศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 โมเดลคือ

โมเดลที่ 1 พบว่าปัจจัยสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานของเครือข่ายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อปัจจัยกระบวนการในการจัดการเครือข่าย โมเดลที่ 2 พบว่าปัจจัยสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานของเครือข่ายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย ส่วนโมเดลที่ 3 พบว่าปัจจัยกระบวนการในการจัดการเครือข่ายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย และสุดท้ายโมเดลที่ 4 เมื่อนำปัจจัยกระบวนการในการจัดการเครือข่ายมาเป็นตัวแปรสอดแทรก (mediator) ระหว่างปัจจัยสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานของเครือข่ายและผลการดำเนินงานของเครือข่าย พบว่าปัจจัยกระบวนการในการจัดการเครือข่ายเป็นตัวแปรสอดแทรกความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรทั้งสองตัวดังกล่าวหมายถึงตัวแปรปัจจัยสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานของเครือข่ายจะมีผลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายก็ต่อเมื่อได้ดำเนินงานตามกระบวนการตามปัจจัยกระบวนการในการจัดการเครือข่ายนั่นเอง ดังภาพประกอบ 6

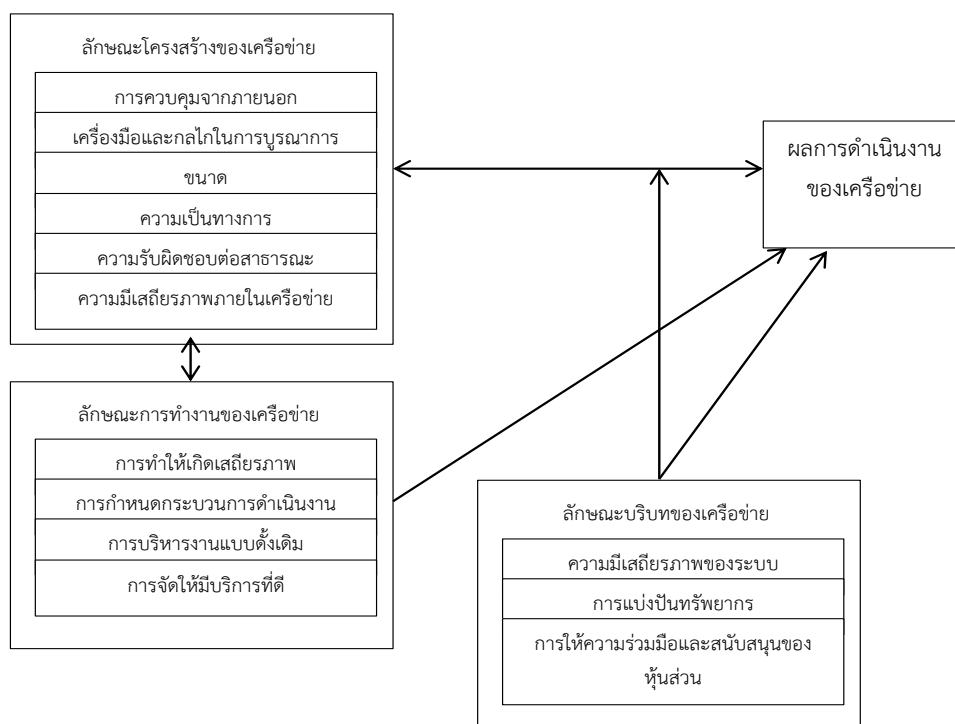


ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดของปัจจัยสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานเครือข่าย ปัจจัยกระบวนการในการจัดการเครือข่าย และผลการดำเนินงานของเครือข่าย (a framework of antecedents–processes–perceived effectiveness)

ที่มา: ปรับปรุงจากเซน (Chen, 2010, p. 383)

งานวิจัยของเทอร์รีและคณะ (Turrini, et al., 2010) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานของเครือข่ายภาครัฐ ผลการวิจัยสามารถจำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านโครงสร้างของเครือข่าย (network structural characteristics) ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมจากภายนอก (external control) กลไกและเครื่องมือการบูรณาการ (integration mechanisms and tools) ขนาด (size) ความเป็นทางการ (formalization) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (accountability) และเสถียรภาพภายในเครือข่าย (network inner stability) ลำดับต่อมา 2) คุณลักษณะด้านการทำงานของเครือข่าย (network functioning characteristics) ซึ่งประกอบด้วย การทำให้เกิดเสถียรภาพ (buffering instability) กระบวนการส่งเสริมการดำเนินงานเครือข่าย (steering network process)

การบริหารงานแบบดั้งเดิม (traditional managerial work) และการดำเนินงานของเครือข่าย โดยทั่วไป (generic networking) และ 3) คุณลักษณะด้านบริบทของเครือข่าย ประกอบด้วย ความมีเสถียรภาพของระบบ (system stability) การแบ่งปันทรัพยากร (resource munificence) และการให้ความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน (cohesion and support from the community) ดังภาพประกอบ 7



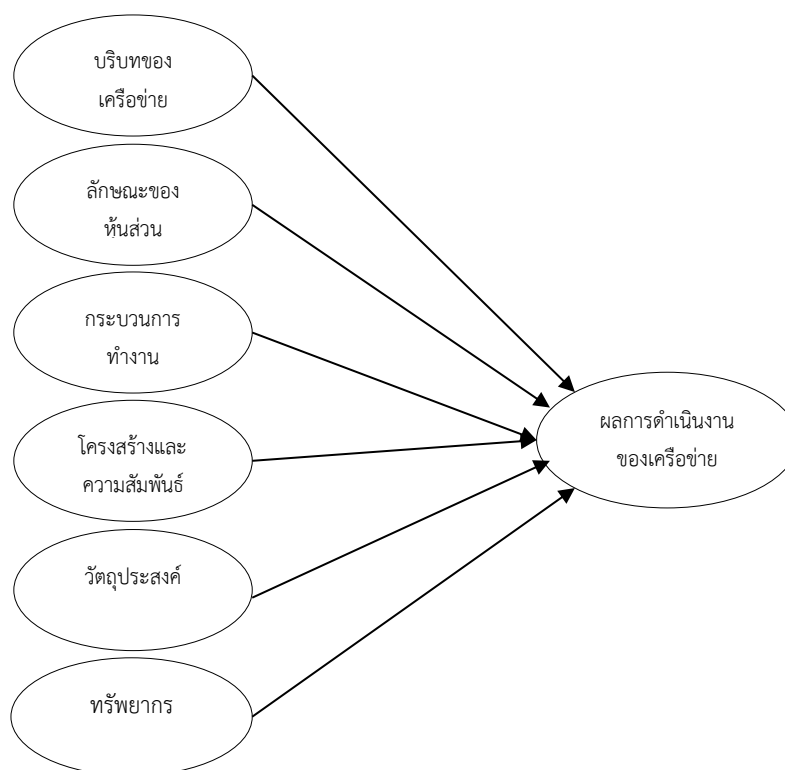
ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย (integrated framework of network effectiveness)

ที่มา: ปรับปรุงจากเทอร์ินี และคณะ (Turrini, et al., 2010, p. 546)

ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของวอร์เบอร์ตัน เอฟเวริงแฮม คัทฮิล และบาร์ทเลตต์ (Warburton, Everingham, Cuthill, and Bartlett, 2008) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการงานด้านผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัยดังนี้ 1) บริบทของเครือข่าย (context) มี 2 ตัวชี้วัดคือ ประสบการณ์ของการทำงานร่วมกันและสภาพเศรษฐกิจสังคม 2) ลักษณะของหุ้นส่วน (partner characteristics) มี 3 ตัวชี้วัดคือ ความแตกต่างระหว่างหุ้นส่วน ความยืดหยุ่นและทักษะในการทำงานร่วมกันและความเท่าเทียมกันของอำนาจการทำงาน 3) กระบวนการดำเนินงาน (process of operating) มี 4 ตัวชี้วัดคือ ร่วมลงทุนด้วยความไว้วางใจ แนวทางการทำงานสอดคล้องกัน การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ 4) โครงสร้างและความสัมพันธ์ (structures and relationships) มี 4 ตัวชี้วัดคือ



โครงสร้างมีความยืดหยุ่นไม่ใช่ระบบราชการ มีบทบาทชัดเจน มีการเรียนรู้ระหว่างกัน และร่วมมือกัน ติดตามผลงาน 5) วัตถุประสงค์ (purpose) มี 4 ตัวชี้วัดคือ มีพันธกิจร่วมกัน สร้างให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน มีวัตถุประสงค์แตกต่างจากเป้าหมายของหุ้นส่วน และรับรู้ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และ 6) ทรัพยากร (resource) มี 4 ตัวชี้วัดคือ มีเงินทุน มีทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ความรู้ และมีการแบ่งปันทรัพยากรกับหุ้นส่วนอื่น ดังภาพประกอบ 8

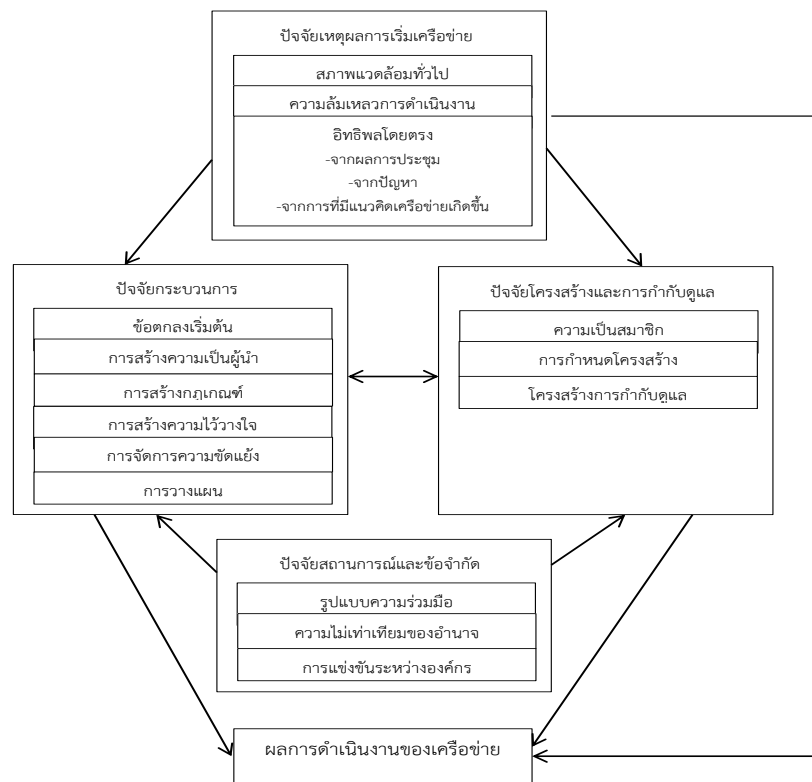


ภาพประกอบ 8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย (factors influencing the success of collaboration)

ที่มา: ปรับปรุงจากวอร์เบอร์ตัน และคณะ (Warburton, et al., 2008, p. 473)

เช่นเดียวกับงานวิจัยของบราวน์ บาร์บารา และสโตน (Bryson, Barbara, and Stone, 2006) ได้ศึกษาแนวความคิดการจัดการเครือข่ายโดยจากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าผลการดำเนินงานของเครือข่ายมีปัจจัยหลักจำนวน 4 มิติ ได้แก่ 1) เงื่อนไขเบื้องต้นในการเริ่มเครือข่าย (initial conditions) มี 3 ตัวชี้วัดหลักคือ สภาพแวดล้อมทั่วไป (general environment) ความล้มเหลวในการดำเนินงาน (sector failure) และสิ่งที่เกิดขึ้นก่อน (direct antecedents) ได้แก่ จากผลการประชุม (conveners) จากปัญหา (problem) และเครือข่ายที่มีมาก่อน (existing network) 2) ปัจจัยกระบวนการ มี 6 ตัวชี้วัดหลักคือ การมีข้อตกลงเริ่มต้น (forging agreement) การสร้างความเป็นผู้นำ (building leadership) การสร้างความชอบธรรม (building legitimacy) การสร้างความไว้วางใจ (building trust) การจัดการความขัดแย้ง (managing conflict) และการ

วางแผน (planning) 3) ปัจจัยโครงสร้างและการกำกับดูแล มี 3 ตัวชี้วัดหลักคือ ความเป็นสมาชิก (membership) การกำหนดโครงสร้าง (structure configuration) และโครงสร้างการกำกับดูแล (governance structure) และ 4) ปัจจัยสถานการณ์และข้อจำกัด (contingency and constraints) มี 4 ตัวชี้วัดหลักคือ รูปแบบความร่วมมือ (type) ความไม่เท่าเทียมของอำนาจ (power imbalance) การแข่งขันระหว่างองค์กร (competing) โดยทั้ง 4 ปัจจัยส่งผลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย  
ที่มา: ปรับปรุงจากบรายสัน และคณะ (Bryson, et al., 2006, p. 45)

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากงานวิจัยพบว่ามีปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่ายให้เกิดประสิทธิผล ดังข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายจากการทบทวนวรรณกรรม

| ปัจจัยและนักวิชาการ       | กระบวนการในการดำเนินงานของเครือข่าย |              |                          |  |              | สิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานของเครือข่าย |
|---------------------------|-------------------------------------|--------------|--------------------------|--|--------------|---|
|                           | ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม             | การบริหารงาน | ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน | การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรกัน | ความไว้วางใจ | เหตุที่มาของเครือข่าย                       |
| Thomson (2001)            | ✓                                   | ✓            | ✓                        | ✓  | ✓            |   |
| Thomson and Perry (2006)  | ✓                                   | ✓            | ✓                        | ✓  | ✓            |   |
| Thomson, et al. (2007)    | ✓                                   | ✓            | ✓                        | ✓  | ✓            |   |
| Chen, 2008                | ✓                                   | ✓            | ✓                        | ✓  | ✓            |   |
| Grudinschi, et al. (2013) | ✓                                   | ✓            | ✓                        | ✓  | ✓            |   |
| Tsasis (2009)             |                                     |              | ✓                        | ✓  |              |   |
| Wuichet (2000)            |                                     |              |                          | ✓  |              |   |
| Chen (2010)               | ✓                                   | ✓            | ✓                        | ✓  | ✓            | ✓   |
| Turrini, et al.(2010)     | ✓                                   | ✓            |                          | ✓  | ✓            | ✓   |
| Warburton, et al. (2008)  | ✓                                   | ✓            |                          | ✓  |              | ✓   |
| Bryson, et al. (2006)     | ✓                                   | ✓            |                          |  | ✓            | ✓   |
| Nelson, et al. (2016)     | ✓                                   |              |                          |  | ✓            |   |

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ในทัศนะของนักวิชาการที่มีความสอดคล้องกันมากที่สุด โดยปัจจัยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (mutuality) เป็นปัจจัยที่พบจากงานของนักวิชาการมากที่สุด เนื่องจากกระบวนการสร้างให้เกิดความร่วมมือมีพื้นฐานจากการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกัน (Chen, 2008, p. 351; Chen, 2010, p. 395; Grudinschi, et al., 2013, p. 5; Thomson, 2001, p. 135; Thomson & Perry, 2006, p. 27; Thomson, et al., 2007, p. 20; Tsasis, 2009, p.10; Turrini, et al., 2010, p. 541; Warburton, et al., 2008, p. 478; Wuichet, 2000, p. 71)

ลำดับที่สองคือ ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) เป็นกระบวนการสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน ปรับโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการใช้อำนาจร่วมกันเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาของเครือข่าย (Bryson, et al., 2006, p.47; Chen, 2008, p.350; Chen, 2010, p.395; Grudinschi, et al., 2013, p.5; Nelson, et al., 2016; Thomson, 2001, p.133;

Thomson & Perry, 2006, p 24; Thomson, et al., 2007, p. 20; Turrini, et al., 2010, p.544; Warburton, et al., 2008, p.477)

ลำดับต่อมาคือปัจจัยการบริหารงาน (administration) เป็นการบริหารงานระหว่างองค์กรที่ทำงานในรูปแบบเครือข่าย โดยใช้ทักษะสำคัญในการบริหารงานที่เน้นการทำงานแบบแนวราบมากขึ้น สร้างให้เกิดสมรรถนะเชิงสังคม (social capacity) ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรซึ่งมีส่วนสำคัญในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Bryson, et al., 2006, p.47; Chen, 2008, p.350; Chen, 2010, p.395; Grudinschi, et al., 2013, p.5; Thomson, 2001, p.133; Thomson & Perry, 2006, p 25; Thomson, et al., 2007, p. 20; Warburton, et al., 2008, p.477)

ลำดับถัดมาคือปัจจัยความไว้วางใจ (trust) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างการพึ่งพาอาศัยกันและความไว้วางใจ โดยเมื่อหุ้นส่วนมีความสัมพันธ์และสร้างความน่าเชื่อถือด้วยพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจตลอดระยะเวลา ก็จะพบว่าความสัมพันธ์การพึ่งพาในระยะสั้นจะเปลี่ยนไปสู่ความสัมพันธ์ในระยะยาว ความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนในเครือข่ายก็จะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนได้ตลอดไป (Bryson, et al., 2006, pp. 47-48; Chen, 2008, p.351; Chen, 2010, p.397; Grudinschi, et al., 2013, p.5; Thomson, 2001, pp.135-136; Thomson & Perry, 2006, pp. 27-28; Thomson, et al., 2007, pp. 20-21; Turrini, et al., 2010, pp. 542-543)

ต่อมาคือปัจจัยความเป็นอิสระของหุ้นส่วน (autonomy) ถือเป็นปัจจัยที่มีปัญหาอย่างยิ่งเนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย หุ้นส่วนความร่วมมือที่เข้าร่วมไม่สามารถดำเนินงานเพียงแค่ตอบสนองประโยชน์ของตัวเองเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของเครือข่ายเป็นสำคัญด้วย เมื่อองค์กรยอมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายแต่องค์กรของตนก็ไม่จำเป็นต้องให้สิทธิสภาพขององค์กรตนเองลดน้อยลงหรือสูญเสียไป ดังนั้นกระบวนการใกล้เคียงระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของเครือข่ายจึงถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ (Chen, 2008, pp.350-351; Chen, 2010, p.397; Grudinschi, et al., 2013, p.5; Thomson, 2001, p.134; Thomson & Perry, 2006, p. 26; Thomson, et al., 2007, p.20; Tsisis, 2009, p.10)

และปัจจัยสุดท้ายเหตุที่มาจากเครือข่ายด้วย (antecedents) เนื่องจากเหตุที่มาของเครือข่ายถือเป็นแรงจูงใจในการก่อให้เกิดความร่วมมือของเครือข่ายขึ้น โดยเหตุที่มาจากที่แตกต่างกันออกไปนั้นจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะที่สำคัญของความร่วมมือที่เกิดขึ้นอันส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ตามมา (Bryson, et al., 2006, pp. 45-46; Chen, 2010, p.397; Turrini, et al., 2010, p. 534; Warburton, Everingham, et al., pp. 476-477)

จากประเด็นที่นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การบริหารงาน ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ความไว้วางใจ และเหตุที่มาจากเครือข่าย

## แนวคิดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Governance)

ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมตระหนักถึงข้อจำกัดของความสัมพันธภาพทางสังคมแบบรวมศูนย์อำนาจว่าไม่สามารถดำเนินงานโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่มีอำนาจเพียงหน่วยงานเดียวได้ตลอด เนื่องจากในการดำเนินงานแต่ละนโยบายจำเป็นต้องใช้หน่วยงานที่ชำนาญหลายหน่วยงานมาดำเนินการร่วมกัน ดังนั้นทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนจึงต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางสังคม การเมือง และการบริหารงาน (Rhodes, 1996, p. 658) ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในการศึกษาส่วนนี้จะนำเสนอสาระสำคัญซึ่งประกอบด้วย ความหมายและการวัดแนวคิดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายแนวคิดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

หอร์ดส์ (Rhodes, 1996, pp. 657-658) ได้ให้ความหมายแนวคิด Governance ในความหมายของระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Governance as a Socio-cybernetic System) ไว้ว่าเป็นผลจากการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมและทางการเมืองเพื่อเป้าหมายเดียวกันซึ่งต่างกับคำว่ากรปกครอง (government) ที่หมายถึงการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากอำนาจทางกฎหมายโดยระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะครอบคลุมมากกว่าเพราะไม่ได้ครอบคลุมแค่องค์กรภาครัฐ แต่ยังหมายรวมถึงกลไกที่ไม่ใช่การปกครองของภาครัฐเพื่อร่วมกันดำเนินงานอีกด้วย

ทอมสัน (Thomson, 2001, p. 84) กล่าวว่าแนวคิดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (governance) ในขอบข่ายของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือนั้นเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎและโครงสร้างการปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมในเครือข่ายผ่านกลไกในลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (joint decision-making) และการเจรจาต่อรอง (negotiation) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

อิมเมอร์สัน นาแบทไค และบาลอกห์ (Emerson, Nabatchi, and Balogh, 2012, p. 2) กล่าวว่า ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายความร่วมมือเป็นกระบวนการและโครงสร้างของการตัดสินใจและการจัดการเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งระดับรัฐบาล ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะที่หน่วยงานรัฐภาคส่วนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้

สโตกเกอร์ (Stoker, 1998, p. 22) ได้อธิบายระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในความหมายของความสัมพันธภาพเชิงอำนาจแบบพึ่งพา (power dependence relationships) ระหว่างองค์กรในการดำเนินงานร่วมกัน (collective action) โดยความสัมพันธภาพเชิงอำนาจแบบพึ่งพานั้นหมายถึง การที่องค์กรได้ทำข้อตกลงในการดำเนินงานร่วมกันและพึ่งพากับหน่วยงานอื่นในเครือข่ายและเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรจึงต้องมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการเจรจาต่อรองให้เกิดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกันนั้นไม่ใช่แค่เพียงทรัพยากรเท่านั้นแต่ยังรวมถึงกฎของการทำงานร่วมกันและบริบทต่างๆที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนระหว่างกันด้วย

จากมุมมองของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุปความหมายของระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้ว่าหมายถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์กฎและโครงสร้างเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมในเครือข่ายผ่านกลไกในรูปแบบที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

## 2. การวัดแนวคิดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

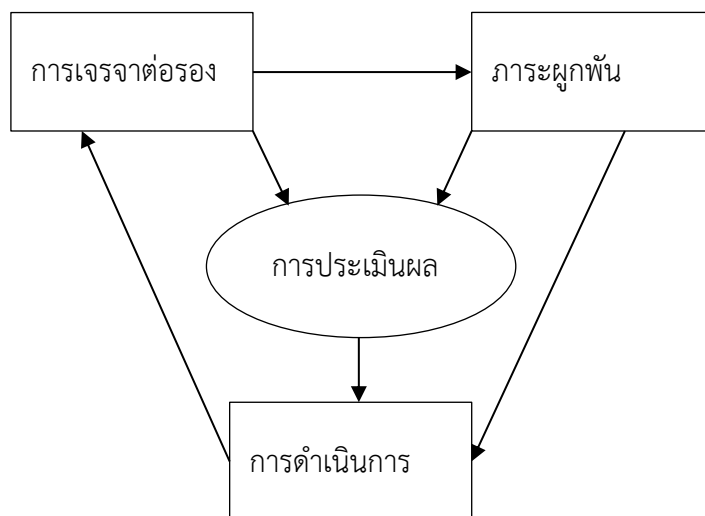
ทอมสัน (Thomson, 2001, p. 217) วัดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมใน 2 มิติสำคัญ คือ 1) เป็นวิธีการดำเนินงานตามข้อตกลงที่เป็นทางการมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (formal institutional supply) และ 2) การตัดสินใจร่วมกัน (joint decision-making) เป็นวิธีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของหุ้นส่วนอื่นในเครือข่ายมาร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เครือข่ายกำลังเผชิญ โดยเชื่อว่าการตัดสินใจร่วมกันต้องเกิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อหน่วยงานเหล่านี้มีความรับผิดชอบโดยตรงเพื่อให้เกิดข้อตกลงร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นก็ต้องตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผลการวิจัยพบว่าทั้ง 2 องค์ประกอบของระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมคือการร่วมดำเนินงานโดยวิธีที่เป็นทางการและการตัดสินใจร่วมกัน โดยทั้งสององค์ประกอบมีค่าความแปรปรวนร่วม ( $\Phi$ ) = 0.18 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ต่อกันน้อย มีค่าอำนาจจำแนกสูง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของริงและแวนเดเวน (Ring and Van de Ven, 1994, pp. 96-99) ที่ได้อธิบายกระบวนการในการสร้างให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างหน่วยงานความร่วมมือว่ามีกระบวนการเจรจาต่อรอง การทำข้อตกลงและการดำเนินการ โดยมีรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีรายละเอียดดังนี้

1) การเจรจาต่อรอง (negotiations) ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาความร่วมมือของหุ้นส่วนที่คาดหวังไว้เกี่ยวกับประโยชน์ การลงทุนที่เป็นไปได้และการยอมรับถึงความเสี่ยงจากความร่วมมือที่จะเกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการต่อรองอย่างเป็นทางการและกระบวนการสร้างการรับรู้ที่ไม่เป็นทางการ

2) ภาระผูกพัน (commitments) ขั้นตอนนี้เป็นการเกิดภาระผูกพันที่จะดำเนินงานร่วมกันในอนาคต เมื่อหุ้นส่วนเห็นพ้องกันในข้อตกลงและกฎสำหรับความสัมพันธ์การดำเนินงานในอนาคต ก็จะทำให้เกิดโครงสร้างการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมขึ้นทั้งในลักษณะของสัญญาทางกฎหมายหรือเป็นสัญญาใจต่อกัน

3) การดำเนินการ (executions) ขั้นตอนนี้เป็นการนำภาระผูกพันมาปฏิบัติโดยการมีบทบาทปฏิสัมพันธ์กันจากการที่หุ้นส่วนเริ่มมีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานร่วมกันมากขึ้น ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 กระบวนการพัฒนาให้เกิดความร่วมมือ

ที่มา: ปรับปรุงจากริงและแวนเดอเวน (Ring & Van de Ven, 1994, p. 97)

จากภาพการสร้างให้เกิดปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน กระบวนการเริ่มด้วยขั้นตอนการเจรจาจากนั้นก็เข้าสู่ขั้นตอนการเกิดภาวะผูกพันและขั้นตอนสุดท้ายคือการดำเนินการตามภาวะผูกพัน โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (efficiency) และความเท่าเทียม (equity) หากการดำเนินงานในขั้นตอนใดไม่มีประสิทธิภาพหรือเกิดความไม่เท่าเทียมขึ้นก็จะเริ่มเจรจาต่อรองใหม่หรือเกิดภาวะผูกพันใหม่และเริ่มดำเนินการใหม่ต่อไป

ทอมสัน และคณะ (Thomson, et al., 2007, p. 18) วัตถุประสงค์ของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจาก 2 มิติคือ การตัดสินใจร่วมกัน (joint decision-making) และการกำหนดโครงสร้างเชิงสถาบันร่วมกันอย่างเป็นทางการ (formal institutional supply)

โรเบิร์ตสันและชอย (Robertson and Choi, 2012, pp.86-87) อธิบายกระบวนการวัดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1) การตัดสินใจร่วมกัน (collective decision) โดยแต่ละหน่วยงานมีอำนาจอิสระและเท่าเทียมกันที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานร่วมกัน

2) การปรึกษาหารือ (deliberative) โดยมีการแบ่งปันความรู้ข้อมูลและให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นก่อนจะนำไปสู่ข้อสรุปที่ใช้ในการดำเนินงาน

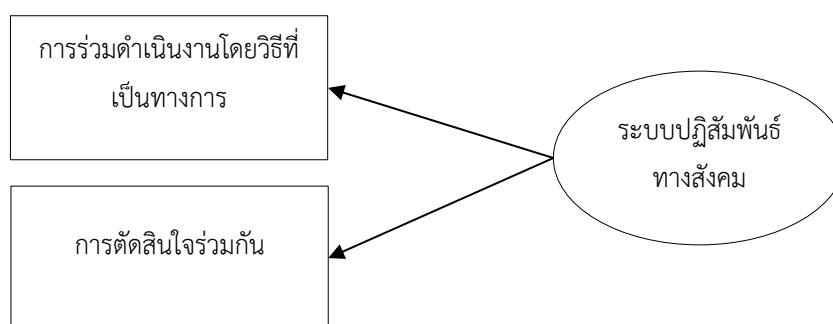
3) เน้นความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ (consensus-oriented) คือการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในวิธีการการแก้ไขปัญหา จากการที่เมื่อเครือข่ายสนับสนุนให้หน่วยงานมีอำนาจที่เท่าเทียมกันในระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมก็จะนำมาสู่กระบวนการตัดสินใจร่วมกันและผลที่ได้จากการตัดสินใจร่วมกันก็จะเป็นที่ยอมรับจากหุ้นส่วนส่วนใหญ่ในเครือข่ายตามมา

4) การเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันบนพื้นฐานของการได้ประโยชน์ร่วมกัน (mutually beneficial interaction) จากการที่หุ้นส่วนสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรหรือกิจกรรมความร่วมมือต่อกันในเครือข่าย

วอร์เบอร์ตัน และคณะ (Warburton, et al., 2008, p. 473) วัตถุประสงค์ของระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมออกเป็น 4 มิติ คือ ดำเนินงานอยู่บนความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจร่วมกัน ใช้ข้อตกลงเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน พูดคุยสื่อสารต่อกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการและตัดสินใจโดยการปรึกษาหารือกันโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

เชน (Chen, 2010, p. 386) วัตถุประสงค์ของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยวัดจากองค์ประกอบ การตัดสินใจร่วมกัน (joint decision-making) ซึ่งหมายถึงความพยายามของเครือข่ายที่ให้หุ้นส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของการให้บริการที่ทำร่วมกันโดยการมีส่วนร่วมตัดสินใจต้องไม่มีการควบคุมจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน 2 ประเด็นคือ 1) การใช้ข้อตกลงที่เป็นแนวทางในดำเนินงานร่วมกัน และ 2) ใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความเห็นคิดเห็นของหุ้นส่วน ซึ่งเห็นได้ว่าทั้ง 2 มิติดังกล่าวรวมอยู่ในงานวิจัยของทอมสัน (Thomson, 2001) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของทอมสัน (Thomson, 2001) ในการวัดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยวัดจาก 2 มิติ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม  
ที่มา: ดัดแปลงจากทอมสัน (Thomson, 2001, p. 217)

## แนวคิดการบริหารงาน (Administration)

การบริหารงานนี้ไม่ได้เป็นการบริหารงานภายในองค์กรหรือภายในหน่วยงานเท่านั้น แต่เป็นการบริหารงานระหว่างองค์กรที่ทำงานในรูปแบบเครือข่าย ซึ่งเป็นสิ่งใหม่สำหรับผู้บริหารภาครัฐ (public manager) (Thomson & Perry, 2006, p. 25) โดยลักษณะบทบาทของการเชื่อมต่อกับหุ้นส่วนอื่นภายนอกองค์กรของตนเองนั้น (boundary spanning) ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมต่อในการทำงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานแบบเน้นความร่วมมือของผู้บริหารผู้ที่มีหน้าที่เฉพาะในการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในการทำงานร่วมกันให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ (Meerkerk & Edelenbos, 2014, p. 6) กล่าวคือ การบริหารงานเป็นการศึกษาถึงสิ่งที่ผู้บริหารเครือข่ายจะต้องเชื่อมต่อทำงานร่วมกับหุ้นส่วนอื่นในเครือข่าย ในการศึกษาส่วนนี้จะนำเสนอสาระสำคัญซึ่งประกอบด้วย ความหมายและการวัดการบริหารงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



## 1. ความหมายการบริหารงาน

บาร์ดาช (Bardach, 1998, pp. 21-22) กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการบริหารสมรรถนะในการทำงานร่วมกัน (collaborative capacity) โดยการใช้ทักษะในการจัดการการดำเนินงานของเครือข่าย รวมถึงการจัดการทรัพยากรและการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา

ทอมสัน (Thomson, 2001, p. 94) อธิบายว่า การบริหารงานเกี่ยวข้องกับตัวแสดงอิสระที่มาร่วมกันสร้างสรรค์แนวทางในการดำเนินงานหรือตัดสินใจในประเด็นปัญหาซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจเหล่านี้ให้มาดำเนินงานร่วมกัน โดยการบริหารงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับระดับการประสานงานที่แตกต่างกัน (different level of coordination) การแบ่งงานกันทำ (division labor) ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ กลไกการติดตามการควบคุมให้ดำเนินตามกฎข้อบังคับ (sanctioning) มีการติดต่อสื่อสารเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการพึ่งพาทรัพยากรระหว่างกัน

เชน (Chen, 2008, p. 350) อธิบายความหมายของการบริหารงานว่า เป็นกระบวนการที่หุ้นส่วนตั้งแต่สององค์กรขึ้นไปมาร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการบริการหรือแผนงานร่วมกัน (joint provision) ซึ่งในการดำเนินงานตามกระบวนการนี้จำเป็นต้องกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่เฉพาะ รวมถึงการกำหนดหน้าที่ให้กับหุ้นส่วนแต่ละหน่วยงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น

เมียร์เคิร์คและอีเดเลนบอส (Meerkerk and Edelenbos, 2014, p. 6) อธิบายว่า บทบาทการบริหารงานเป็นการจัดการระหว่างองค์กรและหน่วยงานอื่นให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันสมบูรณ์แบบมากขึ้น (fit) หรืออาจพูดได้ว่าเป็นหลักการปฏิบัติ (practice) ของหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนมาดำเนินงานในรูปแบบความร่วมมือ

วิลเลียมส์ (Williams, 2002, p. 114) กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการรวมเอาทักษะความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารงานในเครือข่ายเพื่อสร้างให้เกิดพฤติกรรมระหว่างหุ้นส่วนที่มีประสิทธิผลนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน โดยการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ยั่งยืนภายใต้ทรัพยากรการดำเนินงานแบบแนวราบและความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบที่ใช้ในการดำเนินงานร่วมกัน

จากมุมมองของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุปความหมายของการบริหารงานได้ว่า หมายถึง การบริหารงานระหว่างองค์กรเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาผ่านการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่โดยใช้ทักษะความสามารถเพื่อสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันภายใต้การดำเนินงานในแนวราบและความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบที่ใช้ในการดำเนินงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนผลการดำเนินงานของเครือข่าย

## 2. การวัดการบริหารงาน

ทอมสัน (Thomson, 2001, p. 218) วัดการบริหารงานจาก 4 มิติคือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน (clarity of role and responsibility) มีการจัดประชุมหุ้นส่วนที่มีประสิทธิผล (effective partner meeting) การเห็นด้วยกับเป้าหมายของความร่วมมือ

(goal agreement) และการประสานงานที่ดี (well-coordinated task) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.78 ที่ระดับนัยสำคัญ  $p < 0.05$

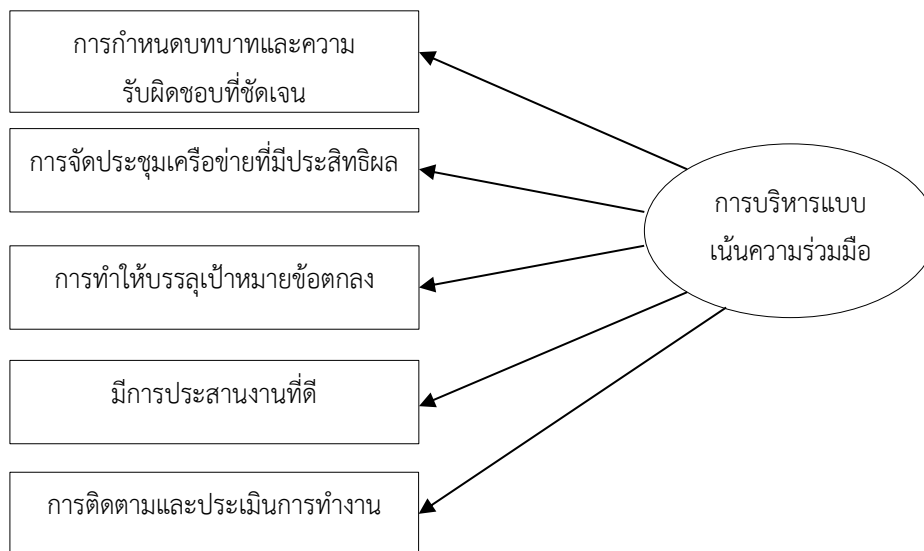
ทอมสัน และคณะ (Thomson, et al., 2007, p. 17) วัดการบริหารงานโดยปรับปรุงจากงานของทอมสัน (Thomson, 2001) โดยวัดจาก 4 มิติคือคือ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การบรรลุเป้าหมายของการประชุมร่วมกัน การเห็นด้วยกับเป้าหมายของความร่วมมือ และมีการประสานงานในหน้าที่ที่ดี โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.88 ที่ระดับนัยสำคัญ  $p < 0.001$

เมียร์เคิร์คและอีเดเลนบอส (Meerkerk and Edelenbos, 2014, pp. 12-13) วัดการบริหารงานจาก 5 มิติ คือ การแลกเปลี่ยนสารสนเทศที่ดี (good information exchange) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน (build and maintenance of sustainable relationship) การเชื่อมต่อที่มีประสิทธิผล (effective connecting) การรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งสำคัญของหุ้นส่วน (feeling for what is important for other) และการระดมสรรพกำลังในจังหวะเวลาที่เหมาะสม (timely mobilization) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 ที่ระดับนัยสำคัญ  $p < 0.05$

แวนเวิร์ต (Van Wart, 2015, p. 347) อธิบายองค์ประกอบของการบริหารงานของผู้บริหารในเครือข่ายออกเป็น 7 มิติสำคัญ คือ การติดตามและประเมินการทำงาน (monitoring and assessing work) การวางแผนการทำงาน (operations planning) การมีบทบาทที่ชัดเจน (clarifying roles) การชี้แจงงาน (informing) การกำหนดงาน (delegating) การแก้ไขปัญหา (problem solving) และการจัดการนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (managing innovation and creativity)

วิลเลียมส์ (Williams, 2002, pp. 115-121) อธิบายองค์ประกอบของการบริหารงานในเครือข่ายความร่วมมือออกเป็น 4 มิติ คือ ความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน (sustainable relationship) การสร้างอิทธิพลและเจรจาต่อรอง (influencing and negotiation) การจัดการความซับซ้อนและการพึ่งพาซึ่งกัน (complexity and interdependencies) และการจัดการบทบาทความรับผิดชอบและแรงจูงใจ (roles, accountabilities and motivation)

จากแนวทางการวัดการบริหารงานจากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยนำมาปรับใช้กับการบริหารงานแบบเน้นความร่วมมือในการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุตามบริบทของงานวิจัยในครั้งนี้ โดยจะเลือกมิติที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท จำนวน 5 มิติ คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน (clarity of role and responsibility) การจัดการประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล (effective partner meeting) การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลง (goal agreement) การประสานงานที่ดี (well-coordinated task) และการติดตามและประเมินการทำงาน (monitoring and assessing work) ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 กรอบแนวคิดการบริหารแบบเน้นความร่วมมือ  
ที่มา ดัดแปลงจากทอมสัน (Thomson, 2001) และวิลเลียมส์ (Williams, 2002)

### แนวคิดความเป็นอิสระของหุ้นส่วน (Autonomy)

ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ถือเป็นปัจจัยที่มีปัญหาอย่างยิ่งเนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย หุ้นส่วนที่เข้าร่วมไม่สามารถดำเนินงานเพียงแค่ตอบสนองประโยชน์ของตัวเองเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของเครือข่ายเป็นสำคัญด้วย แม้องค์กรยอมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายแต่องค์กรของตนก็ไม่จำเป็นต้องยอมที่จะปล่อยให้อิสรภาพขององค์กรตนเองลดน้อยลงหรือสูญหายไป บางครั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเครือข่ายอาจกลับกลายเป็นสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นกับตัวองค์กรเอง ความตึงเครียดในการตัดสินใจอย่างยากลำบากจึงเกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายของเครือข่ายกับเป้าหมายขององค์กรเองการจัดการแบ่งผลประโยชน์จึงเกิดขึ้น (Thomson & Perry, 2006, p. 26) ในการศึกษาส่วนนี้จะนำเสนอสาระสำคัญซึ่งประกอบด้วยความหมายและการวัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. ความหมายความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย

ทอมสัน (Thomson, 2001, p. 94) อธิบายว่า ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนหมายถึง การที่ตัวองค์กรยังคงรักษาอำนาจในการตัดสินใจของตัวเองไว้ถึงแม้พวกเขาเห็นด้วยกับการปฏิบัติตามกฎในเครือข่าย ซึ่งการต้องตัดสินใจที่ยากลำบากระหว่างผลประโยชน์ของตัวเองกับผลประโยชน์ของเครือข่ายนั้นเกิดจากการที่ต้องพิจารณาระหว่างสิ่งที่ได้ประโยชน์และสิ่งที่เสียไป (trade-off) ขององค์กร

ทอมสันและเพอร์รี่ (Thomson and Perry, 2006, p. 26) กล่าวว่า ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเป็นกระบวนการไกล่เกลี่ยระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของเครือข่าย กล่าวคือ เป็นการสร้างความพอดีให้เกิดขึ้นระหว่างผลประโยชน์ตามพันธกิจขององค์กรและการ

รักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองเทียบกับผลประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของเครือข่ายหรือการรักษาให้เกิดความรับผิดชอบต่อสาธารณะให้คงเกิดขึ้น

กรูดินส์ชี และคณะ (Grudinschi, et al., 2013, p. 5) อธิบายถึงความเป็นอิสระของหุ้นส่วนว่าหมายถึง กระบวนการใกล้เคียงผลประโยชน์ระหว่างหุ้นส่วนและเครือข่ายเมื่อหุ้นส่วนได้เข้าไปดำเนินงานร่วมกันเป็นเครือข่ายซึ่งมีการกำหนดอัตลักษณ์ร่วมกัน ทั้งอัตลักษณ์เดิมของหุ้นส่วนและอัตลักษณ์ร่วมกันของเครือข่ายจะทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นระหว่างประโยชน์ส่วนตัวคือการบรรลุพันธกิจขององค์กรและประโยชน์ส่วนรวมคือการบรรลุเป้าหมายความร่วมมือ และยังคงไว้ซึ่งความรับผิดชอบต่อสาธารณะของผู้มีส่วนที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องในเครือข่าย

เชน (Chen, 2008, pp. 350-351) อธิบายว่าความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่ายเป็นกระบวนการรักษาคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์และอำนาจหน้าที่ขององค์กรเอาไว้เมื่อหุ้นส่วนเข้าร่วมในเครือข่าย โดยหุ้นส่วนต้องหาสมดุลระหว่างการตระหนักถึงตัวองค์กรเองและการคำนึงถึงเครือข่าย ซึ่งหุ้นส่วนคาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์จากความร่วมมือตอบแทนการเสียความเป็นอิสระไป

จากมุมมองของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุปความหมายของความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่ายได้ว่าหมายถึง กระบวนการใกล้เคียงระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของเครือข่ายโดยการสร้างความพอดีให้เกิดขึ้นระหว่างผลประโยชน์ตามพันธกิจขององค์กรและการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองเทียบกับผลประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของเครือข่าย

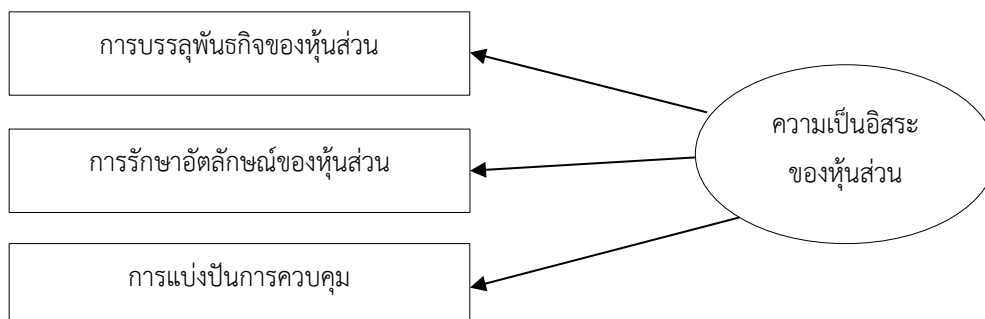
## 2. การวัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย

ทอมสัน (Thomson, 2001, p. 134) วัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วนจาก 3 มิติคือการบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน (prove own mission) การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน (protect own identities) และการแบ่งปันการควบคุม (shared control) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.68 ถึง 0.79 ที่ระดับนัยสำคัญ  $p < 0.05$

วอร์เบอร์ตัน และคณะ (Warburton, et al., 2008, p. 473) วัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วนจาก 4 มิติ คือ การมีพันธกิจร่วมกัน (shared vision) การมีเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ (attainable goals) เครือข่ายมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่แตกต่างจากเป้าหมายของหุ้นส่วน (unique purpose different from partners' goals) และการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของทั้งองค์กรและของเครือข่าย (perceived self-interest as well as general benefits)

จากแนวคิดข้างต้นงานวิจัยส่วนใหญ่นิยมการวัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่ายตามแนวคิดของทอมสัน (Thomson, 2001) ที่วัดจาก 3 มิติคือ คือ การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน (prove own mission) การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน (protect own identities) และการแบ่งปันการควบคุม (shared control) เช่น งานวิจัยของทอมสันและคณะ (Thomson et al, 2007, p. 18) ที่วัดจากข้อคำถาม 10 ข้อและพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.76-0.95 ที่ระดับนัยสำคัญ  $p < 0.05$  เช่นเดียวกับงานของเชน (Chen, 2010, p. 392) ที่วัดจาก 3 ตัวชี้วัดและพบว่ามึระดับค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.7-0.85 ที่ระดับนัยสำคัญ  $p < 0.05$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของทอมสัน (Thomson, 2001) ในการวัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วน เครือข่ายโดยวัดจาก 3 มิติดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 กรอบแนวคิดความเป็นอิสระของหุ้นส่วน  
ที่มา: ดัดแปลงจากทอมสัน (Thomson, 2001)

### แนวคิดการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (Mutuality)

การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันถือเป็นรากฐานของความร่วมมือแบบเครือข่าย กล่าวคือ องค์กรที่ทำงานร่วมกันต้องมีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary) เพื่อช่วยเหลือให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากการที่องค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน (homogeneity) มีเป้าหมายร่วมกันหรือมีปัญหาร่วมกันจนทำให้เกิดการช่วยเหลือแบ่งปันกันจนสามารถก้าวผ่านพันธกิจหรือผลประโยชน์ขององค์กรตัวเองไปได้ โดยสถานการณ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อหุ้นส่วนหนึ่งมีทรัพยากรที่มีความเฉพาะ เช่น ทักษะ ความชำนาญ หรืองบประมาณ เป็นต้น ซึ่งจากทรัพยากรที่เฉพาะนี้หุ้นส่วนอื่นจำเป็นต้องใช้และองค์กรของพวกเขาไม่มีแต่มีผลอย่างมากสำหรับการดำเนินงานต่อไปขององค์กร จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากหุ้นส่วนที่มีทรัพยากรในเครือข่าย ความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนจึงเกิดขึ้นซึ่งถือเป็นสิ่งดีที่เกิดขึ้นของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในเครือข่าย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนช่วยเหลือให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ถือเป็น การแก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์แบบได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย โดยควรเริ่มต้นจากการกำหนดให้เกิดเป้าหมายร่วมกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Thomson & Perry, 2006, p. 27) แนวคิดการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย ในการศึกษาส่วนนี้จะนำเสนอสาระสำคัญซึ่งประกอบด้วย ความหมายและการวัดการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. ความหมายการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

โพลเวล (Powell, 1990, pp. 303-304) อธิบายว่าจากการที่เชื่อว่าความสัมพันธ์แบบเครือข่ายเกิดจากการที่องค์กรหนึ่งต้องอาศัยทรัพยากรที่มีในองค์กรอื่นและองค์กรที่มีทรัพยากรก็ได้แบ่งปันทรัพยากรให้ใช้ร่วมกัน เครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการดำเนินงานที่องค์กรไม่สามารถยึดด้วยหน่วยงานตนเองได้เหมือนกับการทำงานแบบระบบราชการเดิมแต่องค์กรในเครือข่ายจะต้อง

พึ่งพาทรัพยากรจากองค์กรอื่นซึ่งการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันนี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการสั่งการหรือบังคับของการบริหารงานแต่เกิดขึ้นจากการที่หุ้นส่วนในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อกันในการพึ่งพาอาศัยกันจึงเกิดกิจกรรมการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันขึ้นอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการดำเนินงานแบบเครือข่าย กล่าวคือการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary) และการอำนวยความสะดวกให้กันและกัน (accommodation) เกี่ยวกับทรัพยากรคือสิ่งสำคัญของการดำเนินงานแบบเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จได้

เฮลริเกิล สโลคัมและวูดแมน (Hellriegel, Slocum, and Woodman, 2010, p. 391) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันในความหมายของการจัดการความร่วมมือว่าเป็นเทคนิคในการแก้ไขปัญหาแบบชนะทั้งสองฝ่าย (win-win) เพื่อใช้แก้ปัญหาความขัดแย้งจากผลประโยชน์ที่แตกต่างกันของแต่ละหุ้นส่วนในเครือข่าย โดยเมื่อมีความขัดแย้งก็ต้องร่วมกันแบ่งปัน (sharing) แล้วตรวจสอบและประเมินถึงสาเหตุของความขัดแย้งแล้วนำมาพัฒนาหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันและทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจได้ จนสามารถหลอมรวมความต้องการที่แตกต่างกันนั้นให้เป็นไปได้มากที่สุดและองค์กรยินดีสนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกันอันนำไปสู่การเกิดประโยชน์ร่วมกัน

ทอมสัน (Thomson, 2001, p. 94) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันเป็นการที่หุ้นส่วนซึ่งเป็นตัวแสดงในเครือข่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อทั้งตัวหุ้นส่วนและเครือข่ายความร่วมมือที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่พบว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งไม่สามารถที่จะสามารถทำงานได้เพียงลำพัง โดยองค์กรมีส่วนในการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary) กล่าวคือจากการที่แต่ละองค์กรก็มีผลประโยชน์ของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันแนวคิดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการหลอมรวม (forging) ความแตกต่างนั้นไปสู่การเกิดประโยชน์ร่วมกัน (shared interests)

จากมุมมองของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันได้ว่า หมายถึง การที่หุ้นส่วนซึ่งเป็นตัวแสดงในเครือข่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อทั้งตัวหุ้นส่วนและเครือข่ายความร่วมมือที่เกิดขึ้น ซึ่งการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันนี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการสั่งการหรือบังคับของการบริหารงานแต่เกิดขึ้นจากการที่หุ้นส่วนในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อกันในการพึ่งพาอาศัยกัน อันนำไปสู่การเกิดประโยชน์ร่วมกัน

## 2. การวัดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

แมทเทสลิชและมันเซย์ (Mattessich and Monsey, 1992, pp. 33-34) ได้อธิบายว่า ทรัพยากรทั้งทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาความร่วมมือให้เกิดขึ้น จึงวัดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันออกเป็น 2 มิติ คือ

- 1) หุ้นส่วนมีการลงทุนที่เพียงพอ (sufficient fund) คือการพิจารณาถึงการช่วยเหลือพึ่งพาทรัพยากรระหว่างกันที่เครือข่ายต้องแน่ใจว่าหุ้นส่วนยอมและมีความพร้อมในการลงทุนทรัพยากร เวลา และมีความตั้งใจสำหรับความร่วมมือนี้

2) ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะในการทำงานร่วมกัน (skilled convener) คือการพิจารณาว่าหุ้นส่วนมีทักษะต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรที่ดีและมีความยุติธรรมซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับจากหุ้นส่วนอื่นในการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน

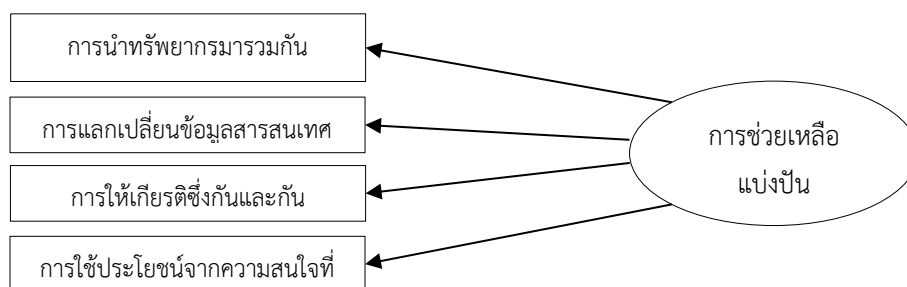
ทอมสัน (Thomson, 2001, p. 135) วัดการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันออกเป็น 5 ตัวชี้วัด คือ การรวมและใช้ทรัพยากรจากหุ้นส่วนอื่นเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน (combine and use each other's resource so all benefit) การแบ่งปันสารสนเทศให้หุ้นส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของหุ้นส่วนอื่นดีขึ้น (share information to strengthen each other's operation) รู้สึกได้รับความเคารพจากหุ้นส่วนอื่น (felt respected by each other) สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้มากกว่าการดำเนินงานเองตามลำพัง (achieve their own goals better working alone) และการใช้ประโยชน์จากความสนใจที่ต่างกัน (benefits from deferring interests) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.74 ที่ระดับนัยสำคัญ  $p < 0.05$

เชน (Chen, 2008, p. 355) วัดการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันออกเป็น 4 มิติสำคัญ คือ การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน (combine resources) การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (share information) การเห็นคุณค่าของความช่วยเหลือจากหุ้นส่วนอื่น (appreciate each other's contribution) และประโยชน์ที่เกิดจากการมีความสนใจร่วมกัน (benefits from shared interests) โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.63

วอร์เบอร์ตัน และคณะ (Warburton, et al., 2008, p. 473) วัดการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันออกเป็น 4 มิติ คือ หุ้นส่วนมีการลงทุนที่เพียงพอ (sufficient fund) ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะในการทำงานร่วมกัน (skilled convener) การมีองค์ความรู้หลากหลายที่ใช้ในการร่วมมือ (multiple form of knowledge) และหุ้นส่วนทุกฝ่ายพร้อมที่จะอุทิศตน (contributions by all partners)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่าการวัดการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันในงานวิจัยมี 2 แนวทางคือ แนวทางแรกวัดจากทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กร (Mattessich & Monsey, 1992) อีกแนวทางเป็นการวัดในภาพรวมของกระบวนการในการช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (Chen, 2008; Powell, 1990; Thomson, 2001) สำหรับงานนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดในภาพรวมของการช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน โดยเลือกจากมิติที่ไม่ซ้ำกับการวัดในแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว และเป็นมิติที่เหมาะสมกับบริบทของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุจำนวน 4 มิติสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) การนำทรัพยากรมารวมกัน (combine resources)
- 2) การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ (share information)
- 3) การให้เกียรติซึ่งกันและกัน (felt respected) และ
- 4) การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่ต่างกัน (benefits from deferring interests) ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 กรอบแนวคิดการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน  
ที่มา ดัดแปลงจากเชน (Chen, 2008, p.355) และทอมสัน (Thomson, 2001)

## แนวคิดความไว้วางใจ (Trust)

การดำเนินงานร่วมกันเป็นเครือข่ายพบว่ามีธุรกรรมจำนวนมากที่ไม่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้ด้วยวิธีแบบเป็นทางการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องนำวิธีแบบไม่เป็นทางการเข้ามาร่วมในกระบวนการทำงานด้วย โดยเมื่อหุ้นส่วนในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและสร้างความน่าเชื่อถือด้วยพฤติกรรมที่น่าวางใจตลอดระยะเวลาหุ้นส่วนต่างๆ ในเครือข่ายก็จะพบว่าสามารถเปลี่ยนจากความสัมพันธ์การพึ่งพาอาศัยกันในระยะสั้นไปสู่ความไว้วางใจซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระยะยาวพื้นฐานของสัญญาใจ (psychological contracts) แทนสัญญาทางกฎหมาย และยอมรับโครงสร้างองค์กรแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนในเครือข่ายก็จะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนได้ตลอดไป (Ring & Van de Ven, 1994, p. 103) ความไว้วางใจจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย ในการศึกษาส่วนนี้จะนำเสนอสาระสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ความหมายและการวัดความไว้วางใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายความไว้วางใจ

ฟลายเซล ดูเลย์และวีริชา (Fryxell, Dooley, and Vryza, 2002, p. 871) ได้อธิบายความไว้วางใจว่าหมายถึง ความเต็มใจ (willingness) ที่จะตกอยู่ในภาวะอ่อนแอหรือตกอยู่ในภาวะอันตรายได้ (vulnerable) จากการกระทำของหุ้นส่วนอื่นภายใต้เงื่อนไขที่มีความเสี่ยงเพราะมีการรับรู้ (perception) ถึงคุณลักษณะของหุ้นส่วนที่มีคุณภาพสามารถไว้วางใจได้

ลุยและหนานเกอ (Lui and Ngo, 2004, p. 474) กล่าวว่าความไว้วางใจหมายถึง ความคาดหวัง (expectation) ต่อหุ้นส่วนอื่นว่ามีความตั้งใจดี (goodwill) มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (competence) เพื่อนำไปสู่ความสัมพันธ์ต่อกัน

เอเดลเลนบอสและคลิง (Edelenbos and Klijn, 2007, p. 4) อธิบายว่าความไว้วางใจหมายถึง การรับรู้ (perception) ที่คาดหวังให้เกิดเสถียรภาพในทางบวกของตัวแสดงในเครือข่ายต่อตัวแสดงอื่นว่าจะสามารถดเว้นพฤติกรรมที่ไม่น่าไว้วางใจแม้จะมีโอกาสก็ตาม ความไว้วางใจแยกอย่างชัดเจนออกจากการกระทำที่เป็นผลจากความไว้วางใจและคุณลักษณะเกี่ยวกับสถาบัน อาทิ กฎและบรรทัดฐานที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ



เมียร์เคิร์คและเอเดเลนบอส (Meerkerk and Edelenbos, 2014, p. 9) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย เป็นสิ่งสนับสนุนให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น โดยความไว้วางใจมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1) ความไว้วางใจเป็นตัวลดความเสี่ยง (reduce risk) ในความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนในเครือข่ายเนื่องจากความไว้วางใจสามารถทำนายพฤติกรรมของหุ้นส่วนอื่นได้อย่างดี

2) ความไว้วางใจทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นในการที่หุ้นส่วนจะร่วมลงทุนทรัพยากร อาทิ เงินทุนและองค์ความรู้ในการดำเนินงานร่วมกัน

3) ความไว้วางใจเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้ (stimulates learning) โดยการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและองค์ความรู้ โดยองค์ความรู้คือส่วนหนึ่งของยุทธวิธีและเป็นเพียงสิ่งเดียวในการสร้างทรัพยากรมนุษย์

4) ความไว้วางใจทำให้เกิดนวัตกรรม โดยนวัตกรรมเกิดขึ้นจากข้อคิดเห็นและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างออกมา ซึ่งความไว้วางใจทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นโดยการลดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่น่าไว้วางใจที่จะเกิดขึ้นและก่อให้เกิดการบูรณาการและร่วมมือกัน

ครอสบี้และบรายสัน (Crosby and Bryson, 2010, p. 223) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงานร่วมมือกันเพียงแต่ว่าตอนเริ่มต้นหุ้นส่วนอาจยังไม่ได้ไว้วางใจต่อกันมากนัก ดังนั้นการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของเครือข่ายเนื่องจากความไว้วางใจสามารถทำให้หุ้นส่วนเชื่อมั่นในสมรรถนะขององค์กรและผลการดำเนินงานที่คาดหวังและความสัมพันธ์ร่วมกัน รวมถึงความรู้สึกเป็นมิตรต่อกัน (goodwill) โดยเครือข่ายสามารถสร้างความไว้วางใจโดยการแบ่งปันสารสนเทศและองค์ความรู้ รวมถึงการแสดงให้เห็นสมรรถนะ ความตั้งใจที่ดี และมีการติดตามตลอดการดำเนินงาน

เฮด (Head, 2008, p. 740) ได้กล่าวว่าความไว้วางใจคือจุดเริ่มต้นที่สำคัญแต่ต้องสร้างจากกระบวนการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นระหว่างผู้มีส่วนได้เสียในเครือข่ายโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอันนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกันและการบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วหรืออาจกล่าวได้ว่าเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน เมื่อนั้นความไว้วางใจก็จะเริ่มต้นขึ้นเช่นกัน

ฮัดสัน ฮาร์ดลีย์ เบนวูดและวิสทาว (Hudson, Hardy, Henwood, and Wistow, 1999, p. 256) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ทำให้การจัดการความร่วมมือประสบความสำเร็จโดยหากความร่วมมือไม่มีความไว้วางใจต่อกันถือเป็นอุปสรรคแรกของการทำงานแบบเครือข่ายก็ว่าได้ กลยุทธ์ในการสร้างให้เกิดความไว้วางใจทำได้จากการวิเคราะห์และคำนวณจากความเสี่ยงหากไม่มีความไว้วางใจต่อกันหุ้นส่วนต้องปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้ของเครือข่ายและสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนในเครือข่ายความไว้วางใจก็จะสามารถเกิดขึ้น

จากมุมมองของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุปความหมายของความไว้วางใจได้ว่าหมายถึง ความคิดความเข้าใจถึงคุณลักษณะของหุ้นส่วนอื่นโดยรับรู้จากสมรรถนะหรือคุณภาพที่เกิดจากผลงานที่ผ่านมา รวมทั้งความตั้งใจดีที่จะดำเนินงานให้ได้ตามสัญญา รวมทั้งความรู้สึกนิยมชมชอบที่เกิดจากความรู้สึกหรืออารมณ์โดยรับรู้ว่าหุ้นส่วนมีความปรารถนาดีและจะไม่เอาเปรียบผลประโยชน์จากหุ้นส่วนอีกฝ่าย

## 2. การวัดความไว้วางใจ

คัมมิงส์และบรูไมเลย์ (Cummings and Bromiley, 1996, p. 303) วัดความไว้วางใจจาก 3 มิติหรือตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสุจริต (good faith) คือความพยายามปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีการยอมรับร่วมกันทั้งที่กำหนดไว้ชัดเจนและที่ไม่ได้กำหนดอย่างชัดเจน 2) ความซื่อสัตย์ (be honest) มีความซื่อสัตย์ในการเจรจาต่อรองไม่ว่าอะไรก็ตามที่เกี่ยวกับข้อตกลง และ 3) ความไม่เอาเปรียบผู้อื่น แม้จะมีโอกาสกระทำ (not take excessive advantage)

แคลง เอเดลเลนบอส และแสตง (Klijn, Edelenbos, and Steijn, 2010, pp. 9-10) วัดความไว้วางใจจาก 5 มิติ คือ 1) ความคาดหวังว่าหุ้นส่วนสามารถทำตามข้อตกลงที่สร้างขึ้น (agreement trust) 2) ความปราศจากข้อสงสัยว่าหุ้นส่วนมีเจตนาดี (benefit of the doubt) 3) ความเชื่อมั่นว่าหุ้นส่วนมีความน่าเชื่อถือ (reliability) 4) การไม่เอาเปรียบ (absence of opportunistic behavior) และ 5) ความตั้งใจดี (goodwill trust) โดยวัดจาก 5 ข้อคำถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73

ฟลายเซล และคณะ (Fryxell, et al., 2002, p. 871) วัดความไว้วางใจออกเป็น 2 มิติหรือตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ (trustworthiness) เป็นคุณลักษณะที่เป็นของหุ้นส่วนอื่นอันเป็นผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจ ซึ่งเกิดจากความคิดความเข้าใจ (cognitive-based trust) โดยรับรู้จากสมรรถนะ (capacity) คุณภาพที่เกิดจากผลงานที่ผ่านมา รวมถึงความตั้งใจที่จะดำเนินงานให้ได้ตามสัญญา และ 2) ความรู้สึกนิยมชมชอบ (emotional bond) เป็นความไว้วางใจที่เกิดจากความรู้สึกหรืออารมณ์ (affective-based trust) โดยรับรู้ว่าหุ้นส่วนมีความปรารถนาดีและจะไม่มีการเอาเปรียบผลประโยชน์จากหุ้นส่วนอีกฝ่าย

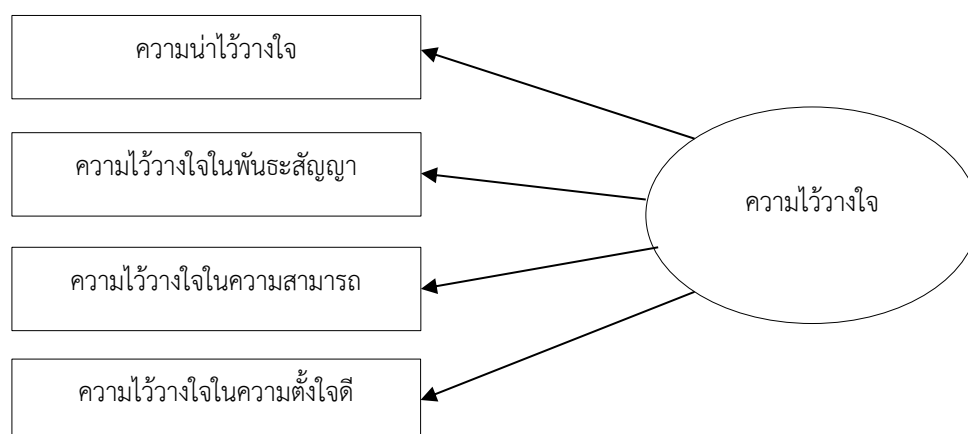
ลุยและหนานเกอ (Lui and Ngo, 2004, p. 474) วัดความไว้วางใจออกเป็น 2 มิติ คือ 1) ความไว้วางใจจากความตั้งใจดี (goodwill trust) หมายถึงความคาดหวังว่าหุ้นส่วนมีความตั้งใจ ทำให้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเกิดขึ้น และ 2) ความไว้วางใจในสมรรถนะการทำงาน (competence trust) หมายถึงความคาดหวังว่าหุ้นส่วนมีความสามารถ (ability) ในการดำเนินงานได้สำเร็จ

เชน (Chen, 2008, pp. 355-356) วัดความไว้วางใจออกเป็น 3 มิติประกอบด้วยคุณลักษณะความน่าไว้วางใจ (trustworthy) มีความสามารถที่เชื่อถือได้ในการทำตามคำสัญญา (competence) และความรู้สึกได้ถึงความตั้งใจดี (goodwill) โดยวัดจาก 3 ข้อคำถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.63

เอกบานยิม (Agbanyim, 2015) วัดความไว้วางใจจาก 3 มิติ คือ 1) ความไว้วางใจในพันธสัญญา (contractual trust) เป็นความไว้วางใจแบบพื้นฐานที่เมื่อมีการสัญญาไว้ทั้งโดยการแสดงออกให้เห็นหรือโดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วบุคคลหรือหุ้นส่วนได้กระทำในสิ่งที่สัญญาเอาไว้ 2) ความไว้วางใจในความสามารถ (competence trust) เป็นความไว้วางใจในทักษะความรู้หรือประสบการณ์ในสาขาเฉพาะของหุ้นส่วน และ 3) ความไว้วางใจในความตั้งใจดี (goodwill trust) ดูจากการวางตัวโดยมีความตั้งใจที่ดีต่อผู้อื่นและการมีพฤติกรรมที่ดีด้วย

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการวัดความไว้วางใจแบ่งออกเป็น 2 เรื่องหลักคือ ความนิยมชมชอบที่เกิดจากความเข้าใจถึงคุณลักษณะของหุ้นส่วนอื่น (cognitive-based trust) โดยรับรู้จากสมรรถนะและคุณภาพที่เกิดจากผลงานที่ผ่านมา รวมถึงความตั้งใจที่จะดำเนินงานให้ได้ตาม

สัญญา อีกประการคือ ความนิยมชมชอบที่เกิดจากความรู้สึกหรืออารมณ์ (affective-based trust) โดยรับรู้ว่าคุณส่วนมีความปรารถนาดีและจะไม่มีโอกาสเอาเปรียบผลประโยชน์จากคุณส่วนอีกฝ่าย (Fryxell, et al., p. 871) สำหรับงานนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดทั้งสองแนวทางโดยเลือกจากมิติที่เหมาะสมกับบริบทของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุจำนวน 4 มิติ ซึ่งประกอบด้วย ความน่าไว้วางใจ (trustworthy) ความไว้วางใจในพันธสัญญา (contractual trust) ความไว้วางใจในความสามารถ (competence trust) และความไว้วางใจในความตั้งใจดี (goodwill trust) ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 กรอบแนวคิดความไว้วางใจ

ที่มา: ดัดแปลงจาก เซน (Chen, 2008) แคลง และคณะ (Klijn, et al., 2010) ฟลายเชล และคณะ (Fryxell, et al., 2002)

### แนวคิดเหตุที่มาจากเครือข่าย (Antecedents)

การที่จะสามารถทำความเข้าใจถึงการจัดการความร่วมมือของเครือข่าย มีความจำเป็นที่ต้องทำความเข้าใจในสามส่วนสำคัญคือ เหตุที่มาจากเครือข่าย กระบวนการดำเนินงานของเครือข่าย และผลการดำเนินงานของเครือข่าย โดยพบว่าเหตุที่มาจากเครือข่ายถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นได้ (Thomson, 2001, p. 27) จากงานวิจัยพบว่าปัจจัยเหตุที่มาจากเครือข่ายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย โดยปัจจัยเหตุที่มาจากเครือข่ายจะมีผลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายก็ต่อเมื่อได้ดำเนินงานตามปัจจัยกระบวนการในการจัดการเครือข่ายนั่นเอง (Chen, 2010, p. 397) ดังนั้นแนวคิดเหตุที่มาจากเครือข่าย (antecedents) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย ในการศึกษาส่วนนี้จะนำเสนอสาระสำคัญซึ่งประกอบด้วย ความหมายและการวัดเหตุที่มาจากเครือข่าย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายเหตุที่มาของเครือข่าย

นักวิชาการให้คำจำกัดความคำว่าเหตุที่มาของเครือข่ายไว้หลายทัศนะ ดังเช่น ทอมสัน (Thomson, 2001, pp. 27-28) กล่าวว่าเหตุที่มาของเครือข่ายเป็นแรงจูงใจที่มีส่วนช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือเป็นปัจจัยที่ช่วยพัฒนาผลการดำเนินงานของเครือข่ายให้ดีขึ้น

เชน (Chen, 2010, p. 383) อธิบายว่าเหตุที่มาของเครือข่ายถือเป็นแรงจูงใจในการก่อให้เกิดความร่วมมือของเครือข่ายขึ้น โดยเหตุที่มาที่แตกต่างกันออกไปจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะที่สำคัญของความร่วมมือที่เกิดขึ้น และแบ่งเหตุที่มาของเครือข่ายออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) การสรรหาทรัพยากร (resource acquisitions) องค์กรที่ดำเนินงานตามล้าพั้งมักถูกจำกัดโดยเทคโนโลยี การเมืองและองค์ความรู้ที่ไม่เพียงพอเพื่อดำเนินงานตามหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะที่มีความซับซ้อน ดังนั้นจากทฤษฎีบนพื้นฐานของทรัพยากร (resource-based theories) พบว่าเมื่อเกิดสถานการณ์เช่นนี้องค์กรดังกล่าวข้างต้นก็จะเข้าสู่การดำเนินงานแบบหุ้นส่วนที่หุ้นส่วนหนึ่งในหลายหน่วยงานมีทรัพยากรและศักยภาพมาทดแทนในส่วนที่ขาดอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ โดยทรัพยากรที่ต้องสรรหาจากหุ้นส่วนอื่นแบ่งออกเป็น 5 ประเภทได้แก่ 1) สมรรถนะในการจัดบริการ (service provision capacity) 2) ความเชี่ยวชาญในการบริการ (service expertise) 3) ความครอบคลุมทางภูมิศาสตร์ (geographic coverage) 4) องค์ความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น (local community knowledge) และ 5) วัฒนธรรม/ภาษา (cultural/linguistic competence) (Chen, 2010, pp. 383-384)

2) ความชอบธรรมขององค์กร (organizational legitimacy) ในฐานะที่หุ้นส่วนเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย การดำเนินงานของหุ้นส่วนย่อมมีผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมต่อหุ้นส่วนอื่นเนื่องจากต่างก็อยู่ในฐานะของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) โดยผู้มีส่วนได้เสียถือเป็นผู้ที่ครอบครองอำนาจและสิทธิความชอบธรรม (legitimacy) ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในเครือข่ายความร่วมมือ โดยความร่วมมือของหุ้นส่วนนั้นถูกขับเคลื่อนโดยแรงจูงใจขององค์กรความชอบธรรมของผู้มีส่วนได้เสียมีคุณลักษณะอยู่ 3 ประการได้แก่ 1) เมื่อความร่วมมืออยู่ภายใต้หุ้นส่วนการลงทุน ความชอบธรรมคือข้อกำหนดความต้องการของหุ้นส่วน (funding agency requirement) 2) เมื่อความร่วมมือมีเพื่อปรับปรุงชื่อเสียงขององค์กร ความชอบธรรมคือการยกระดับชื่อเสียงให้ดีขึ้น (reputation enhancement) และ 3) เมื่อความร่วมมือช่วยสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนในอนาคต ความชอบธรรมคือการสร้างความสัมพันธ์ในอนาคต (building future relationships) (Chen, 2010, p. 385)

3) คุณลักษณะของหุ้นส่วน (partner characteristics) คุณลักษณะของหุ้นส่วนมีความสำคัญต่อการริเริ่มการทำงานแบบเครือข่าย โดยจากทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transaction cost Theory) ที่มีมุมมองว่าคุณลักษณะของหุ้นส่วนมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเนื่องจากคุณลักษณะจะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจ ซึ่งความไว้วางใจเป็นกระบวนการที่ทำให้การสร้างความร่วมมือประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้นเนื่องจากช่วยลดระยะเวลาและขั้นตอนการเจรจาต่อรองได้ โดยคุณลักษณะที่สำคัญ 2 ประการของหุ้นส่วนในการช่วยลดค่าใช้จ่ายและช่วยสร้างให้เกิดความไว้วางใจได้คือ 1) หุ้นส่วนที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) เนื่องจากหุ้นส่วนที่มีวิสัยทัศน์ที่แตกต่าง

กันทำให้ยากต่อการเริ่มต้นทำงานร่วมกันและอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยที่ไม่คาดถึงได้ และ 2) มีความสัมพันธ์จากการร่วมงานในอดีตที่ดี (prior working relationships positively) เพราะหากเลือกหุ้นส่วนที่เคยร่วมงานกันในอดีตแล้วมีผลการดำเนินงานที่ดีก่อนเข้าร่วมเครือข่ายก็ย่อมสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีที่เป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิผลได้ (Chen, 2010, p. 385)

4) ข้อจำกัดด้านอุปทาน (supply-side imperfection) คือ ความยากลำบากในการสรรหาหน่วยงานมาดำเนินงานร่วมเป็นเครือข่าย ซึ่งการดำเนินงานร่วมเป็นเครือข่ายนั้นอาจได้รับอิทธิพลมาจากศักยภาพของหุ้นส่วนที่จะมาทำงานร่วมกัน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นคือความไม่พร้อมของหุ้นส่วนหรือหุ้นส่วนที่มีศักยภาพมีจำนวนน้อยทำให้หุ้นส่วนหาได้ยากและหากเครือข่ายจำเป็นต้องใช้ต้นทุนที่สูงในการหาหุ้นส่วนมาร่วมงานหรือคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติของหุ้นส่วนไว้สูงแล้ว เครือข่ายอาจไม่สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย (Chen, 2010, pp. 385- 386)

อีมเมอร์สัน และคณะ (Emerson, et al., 2012, p. 8) กล่าวว่าเหตุที่มาของเครือข่ายเป็นบริบททั่วไปของระบบที่มีผลต่อการเริ่มต้นเครือข่าย โดยบริบทเหล่านี้เป็นทั้งสิ่งที่จะช่วยสร้างให้เกิดเป็นโอกาสและข้อจำกัดที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันของเครือข่าย ซึ่งบริบทเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะมีผลในการเกิดขึ้นของเครือข่ายแต่ในทางกลับกันผลการดำเนินงานของเครือข่ายก็มีผลกระทบกลับไปยังบริบทดังกล่าวด้วยเช่นกัน

บรายสัน และคณะ (Bryson, et al., 2006, p. 45) กล่าวว่าสภาพเงื่อนไขเบื้องต้นของเครือข่าย (initial conditions) คือการพิจารณาสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือขึ้น ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานที่ล้มเหลวของในแต่ละภาคส่วนอันเป็นเงื่อนไขที่นำมาซึ่งความร่วมมือให้เกิดขึ้นตลอดจนสภาพเงื่อนไขปัจจัยเฉพาะอื่นๆ ในปัจจุบันที่ทำให้เกิดกระบวนการสร้างความร่วมมือขึ้นมา

จึงกล่าวโดยสรุปว่าเหตุที่มาของเครือข่าย หมายถึง สิ่งที่เกิดก่อให้เกิดความร่วมมือของเครือข่ายขึ้น โดยเหตุที่มาที่แตกต่างกันออกไปจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะที่สำคัญของความร่วมมือที่เกิดขึ้นอันส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ตามมา

## 2. การวัดเหตุที่มาของเครือข่าย

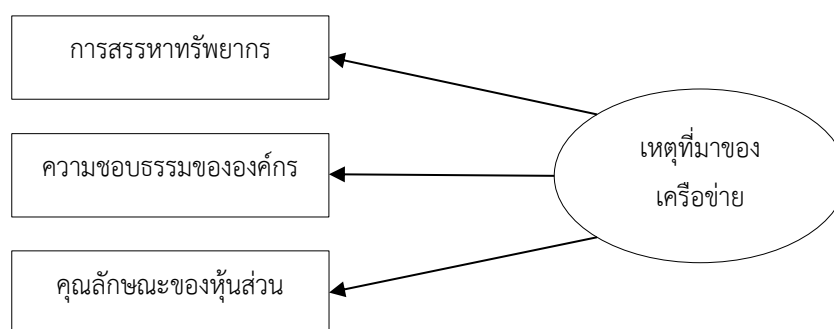
เชน (Chen, 2010, p. 383-388) วัดเหตุที่มาของเครือข่ายจาก 4 มิติประกอบด้วย 1) การสรรหาทรัพยากร 2) ความชอบธรรมขององค์กร 3) คุณลักษณะของหุ้นส่วน และ 4) ข้อจำกัดด้านอุปทาน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI=0.92, RMSEA=0.04) และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ เพื่ออธิบายความสำคัญของเหตุผลในการตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่ายโดยใช้ขนาดความถี่ที่ประเมินตั้งแต่ 1 ซึ่งแปลว่าเหตุที่มามีความสำคัญถึง 7 ซึ่งแปลว่าเหตุที่มามีความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่าย

เทอร์รี และคณะ (Turrini, et al., 2010, p. 546) กล่าวว่าบริบทที่เป็นเหตุที่มาของเครือข่ายเป็นปัจจัยที่ควรคำนึงถึงในการจัดการเครือข่ายให้ประสบผลสำเร็จ โดยประกอบด้วย 3 มิติ 1) ความมั่นคงของระบบ (system stability) การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกย่อมส่งผลต่อความร่วมมือของเครือข่าย 2) การแบ่งปันทรัพยากร (resource munificence) 3) การทำงานร่วมกันและการสนับสนุนจากการมีส่วนร่วม (cohesion and support from the participation)

บรายสัน และคณะ (Bryson, et al., 2006, p. 46) ได้ทำการศึกษาเงื่อนไขการก่อตั้งเครือข่าย พบว่าเหตุที่มาของเครือข่ายหรือกลไกการเชื่อมโยงเครือข่าย (linking mechanisms) ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) ผู้สนับสนุนที่มีอำนาจในเครือข่าย (powerful sponsors) คือตัวแทนขององค์กร (brokering organization) หรือคณะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย (legitimate convener) ผู้สนับสนุนเหล่านี้มีส่วนช่วยในการก่อสร้างเครือข่ายให้เกิดขึ้นเพราะหากกลุ่มนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาสาธารณะก็จะสนับสนุนการเข้าร่วมงานกับเครือข่าย โดยตัวแทนนี้อาจหมายถึงตัวแทนที่เป็นตัวบุคคลได้ เช่น นายกเทศมนตรี ประธานบริหารของหน่วยงาน 2) ความเห็นพ้องในปัญหา (agreement on problem) ความเห็นต่อปัญหาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันสามารถทำให้องค์กรทราบว่าการแก้ไขปัญหานั้นต้องอาศัยหุ้นส่วนในการร่วมแก้ไขหรือทราบถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการใช้เครือข่ายได้ชัดเจนมากขึ้น และ 3) ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างกันมาก่อน (existing network) เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเครือข่ายมักตัดสินใจส่วนอื่นจากความไว้วางใจที่ผ่านมาโดยหุ้นส่วนมักดำเนินงานกับหุ้นส่วนที่เคยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพราะเป็นไปได้ว่าหากดำเนินงานร่วมเป็นเครือข่ายก็จะสามารถทำงานร่วมกันหรือแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันได้จากความไว้วางใจที่มีมาก่อน

วอร์เบอร์ตัน และคณะ (Warburton, et al., 2008, p. 472) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมหรือบริบทเหตุที่มาของเครือข่าย ประกอบด้วย 2 มิติที่สำคัญ คือ 1) ความร่วมมือและการทำงานร่วมกันที่ผ่านมา (experience of collaboration and cooperation) เพราะถึงแม้ว่าการนำการจัดการเครือข่ายมาใช้จะก่อให้เกิดประโยชน์ก็ตาม แต่ก็ไม่ได้รับประกันความสำเร็จสำหรับองค์กรที่มีประสบการณ์ความร่วมมือที่ล้มเหลวได้ แต่หากที่ผ่านมามีการทำงานร่วมกันที่ดีก็จะสามารถทำให้อัตราความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น และ 2) สภาพทางสังคมและการเมืองที่เอื้ออำนวย (favorable socio-political climate) การมีสภาพทางสังคมและการเมืองที่เอื้ออำนวยรวมทั้งสภาวะทางการเงินจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดเครือข่ายได้ดีขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดเหตุที่มาของเครือข่ายมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน 3 ประเด็นคือ 1) การอาศัยพึ่งพาทรัพยากร 2) คุณลักษณะของหุ้นส่วน และ 3) ความชอบธรรมขององค์กร ทั้ง 3 มิติดังกล่าวข้างต้นรวมอยู่ในงานวิจัยของเชน (Chen, 2010) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของเชน (Chen, 2010) ในการวัดเหตุที่มาของเครือข่าย โดยวัดจาก 3 มิติ ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 กรอบแนวคิดเหตุที่มาของเครือข่าย  
ที่มา: ดัดแปลงจากเชน (Chen, 2010)

## แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุสรุปเป็น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของผู้สูงอายุ การแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ และสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย

### 1. ความหมายของผู้สูงอายุ

การให้ความหมายคำว่าผู้สูงอายุอย่างเป็นทางการเกิดขึ้นเมื่อแต่ละประเทศเริ่มมีการพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับกลุ่มประชากรวัยสูงอายุภายใต้แนวคิดที่ว่าเมื่อประชากรเข้าสู่วัยผู้สูงอายุร่างกายและจิตใจจะเกิดความเสื่อมถอยส่งผลให้ความสามารถในการทำงานลดลงจึงสมควรได้รับสวัสดิการจากรัฐซึ่งจำเป็นต้องมีการให้ความหมายของผู้สูงอายุที่จะสามารถรับสิทธิประโยชน์ได้ ดังนั้นความหมายคำว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่จึงหมายถึงวัยหลังเกษียณจากการทำงาน (Roebuck, 1979, p. 416)

สังคมสมัยใหม่ทุกสังคมในโลกล้วนส่วนใหญ่ให้คำจำกัดความว่าใครคือผู้สูงอายุตามจำนวนปีปฏิทินหรืออายุตามวัยเป็นตัวชี้วัดอายุของบุคคลหนึ่งซึ่งแสดงระยะเวลาจำนวนปีที่บุคคลนั้นมีชีวิตมานับตั้งแต่เกิด นั่นคือใช้วิธีการนิยามที่นับจำนวนปีตั้งแต่ปีที่บุคคลคนหนึ่งลืมตาดูโลกและจำนวนปีที่เขามีชีวิตรอดมาแล้ว (สุชาติ ทวีสิทธิ์, 2553, น. 3) สำหรับความหมายหรือข้อตกลงเกี่ยวกับคำว่า ผู้สูงอายุ (elderly) นั้นองค์การสหประชาชาติไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์อายุเริ่มต้นที่เป็นมาตรฐานเพียงยอมรับโดยทั่วไปว่าหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มประชากรที่มีอายุตามปีปฏิทินตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นเกณฑ์อายุเริ่มต้นตามคำแนะนำขององค์การอนามัยโลกที่ใช้ในการกำหนดช่วงอายุของผู้สูงอายุ แต่ในทางปฏิบัติมีความแตกต่างระหว่างประเทศ กล่าวคือ กลุ่มประเทศพัฒนาแล้วมักอ้างอิงหรือตกลงไว้ที่เกณฑ์อายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศมีการกำหนดไว้หรือตกลงไว้ที่อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559, น. 14) ในปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดนิยามผู้สูงอายุไว้อย่างเป็นทางการคือ บุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์โดยเห็นได้จากการให้ความหมายคำว่า ผู้สูงอายุหรือคนชราตามพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายคำว่าวัยชราหมายถึง วัยที่ต่อจากวัยกลางคนอายุเกิน 60 ปี และตามความหมายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ที่นิยามผู้สูงอายุไว้ว่า ผู้สูงอายุคือ บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทยและในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ระบุในมาตรา 53 ว่าบุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรีและความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ แสดงได้ว่าในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ผู้สูงอายุคือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว กล่าวคือนิยามผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปสำหรับประเทศไทยใช้เป็นอายุที่เริ่มต้นได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ จากทางราชการด้วย

นอกจากการกำหนดด้วยอายุแล้ว ยังมีการใช้เกณฑ์อาทิ 1) ตามการเปลี่ยนแปลงตามสภาพร่างกาย (physiological aging) ที่มองความสามารถและความเสื่อมของระบบอวัยวะ อาทิ เช่น ผิวหนังเหี่ยวย่น ผมหงอก ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ 2) การเปลี่ยนแปลงตามจิตวิทยา (psychological aging) มองการเปลี่ยนแปลงระบบความรู้สึก การรับรู้ ความจำ การเรียนรู้ โดยสิ่งที่เกิดขึ้นจะแสดงออกมาด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล อันเป็นผลจากพื้นฐานในอดีตจากการปรับตัวทางด้านความคิด สติปัญญา ความนึกคิด การรับรู้ แรงจูงใจ และประสบการณ์ เกณฑ์ต่อมาคือ 3) การเปลี่ยนแปลงตามสังคม (sociological aging) ที่มองการเปลี่ยนแปลงของบทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวและสังคมซึ่งสถานะของผู้สูงอายุจะมีบทบาททางสังคมและความสัมพันธ์แตกต่างออกไปและเป็นตัวกำหนดความหมายผู้สูงอายุแต่ละคน (เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, สิริรัตน์ เชษฐสุมน และ สุภาภรณ์ สงค์ประชา, 2558, น. 19)

ดังนั้น ผู้สูงอายุในการศึกษาครั้งนี้จึงเน้นเฉพาะความหมายผู้สูงอายุตามปีปฏิทินคือ บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย เนื่องจากอายุตามปีปฏิทินแสดงเป็นตัวเลขที่เฉพาะเจาะจงสามารถนำมาแสดงเปรียบเทียบระหว่างบุคคลได้ชัดเจนทำให้ถูกใช้เป็นเกณฑ์บ่งชี้อายุและการสูงอายุของบุคคลที่แพร่หลายและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

## 2. การแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ

การจัดแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุมีความจำเป็นต่อการจัดบริการด้านผู้สูงอายุให้ตรงกับคุณลักษณะของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม เนื่องจากผู้สูงอายุมีความหลากหลายทั้งทางประชากรศาสตร์ สุขภาพ ครอบครัว เศรษฐกิจและสังคม (เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ และคณะ, 2558, น. 18) นักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้นำเสนอการแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุตามวัย หรืออายุตามปีปฏิทิน อาทิ องค์การอนามัยโลก (WHO, 2004, p. 56) จากหนังสือรวบรวมคำศัพท์ที่ใช้สำหรับการดูแลสุขภาพชุมชนและการบริการสำหรับผู้สูงอายุปี ค.ศ. 2004 ได้จัดกลุ่มผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

|                                |                               |
|--------------------------------|-------------------------------|
| ผู้สูงอายุวัยต้น (young old)   | มีช่วงอายุระหว่าง 60-74 ปี    |
| ผู้สูงอายุวัยกลาง (old old)    | มีช่วงอายุระหว่าง 75-84 ปี    |
| ผู้สูงอายุวัยปลาย (oldest old) | มีช่วงอายุตั้งแต่ 85 ปีขึ้นไป |

ในประเทศไทยจากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2558 ได้จัดกลุ่มผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่มเช่นกันแต่แตกต่างกันที่ช่วงอายุเล็กน้อย คือ

|                   |                               |
|-------------------|-------------------------------|
| ผู้สูงอายุวัยต้น  | มีช่วงอายุระหว่าง 60-69 ปี    |
| ผู้สูงอายุวัยกลาง | มีช่วงอายุระหว่าง 70-79 ปี    |
| ผู้สูงอายุวัยปลาย | มีช่วงอายุตั้งแต่ 80 ปีขึ้นไป |

โดยพบว่าประชากรสูงอายุไทยที่มีทั้งสิ้นประมาณ 10.3 ล้านคน คิดเป็นเป็นผู้สูงอายุวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) จำนวน 1.5 ล้านคน ผู้สูงอายุวัยกลาง (70-79 ปี) จำนวน 3 ล้านคน และผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี) จำนวน 5.8 ล้านคน ซึ่งคิดเป็น 57% ของผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปของไทย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559, น. 27) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาการจัดบริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุในวัยต้นอันเป็นผู้สูงอายุส่วนใหญ่ของประเทศในปัจจุบัน



### 3. สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย

จากรายงานสถานการณ์สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2558 พบว่าจำนวนประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทยมีจำนวนมากถึง 10.3 ล้านคนหรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 16 ของประชากรทั้งประเทศ 65.1 ล้านคน ประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ ประชากรไทยกำลังสูงวัยขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้กลายเป็นสังคมสูงวัย (Aged society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 คือมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 10 ปัจจุบันประชากรสูงอายุกำลังเพิ่มขึ้นด้วยอัตราที่เร็วมากคือ สูงกว่าร้อยละ 4 ต่อปี ในขณะที่ประชากรรวมเพิ่มขึ้นด้วยอัตราเพียงร้อยละ 0.5 เท่านั้น ตามการคาดประมาณประชากรของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete aged society) คือมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 20 ในปี 2564 คืออีกเพียงสี่ปี (พ.ศ. 2560) ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ และจะเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super aged society) เมื่อมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 28 ในปี 2574 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559, น. 7, 26)

จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับภาครัฐในการดำเนินงานเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึงในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป การเผชิญกับปัญหาการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วและการจัดบริการสำหรับประชากรผู้สูงอายุจึงถือเป็นงานบริการที่มีความซับซ้อนทั้งการให้บริการสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม ภาครัฐจึงมีการจัดทำนโยบาย มาตรการ กฎระเบียบ และแผนงานเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย รวมทั้งแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดบริการที่ดีในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โดยนโยบาย มาตรการ แผนงานและกฎระเบียบในระดับต่างๆ ที่ประเทศไทยนำมาใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ยกตัวอย่างเช่น การกำหนดนโยบายและมาตรการผู้สูงอายุระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554) การกำหนดแผนสำหรับผู้สูงอายุระยะยาว (พ.ศ.2525-2544) การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ให้เป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินกิจกรรมระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุระยะยาว การออกพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 หรือในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 54 ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิผู้สูงอายุให้มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ อีกทั้งการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545-2564 และปัจจุบันการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศไทย มีกฎหมายที่สำคัญ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ได้บัญญัติให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐทั้งในเรื่องกระบวนการยุติธรรมหรือการได้รับสวัสดิการจากรัฐ

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาการจัดบริการงานด้านผู้สูงอายุไทยพบว่า งานบริการด้านสาธารณสุขและงานบริการทางสังคมมีการกระจายความรับผิดชอบอยู่ตามหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุจำนวนหลายหน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานต่างมีแผนงานโครงการเป็นของตนเองจึงทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำไม่มีการประสานแผนงานให้สอดคล้องกัน อีกทั้งเมื่อความรับผิดชอบกระจายไปตามหน่วยงานต่างๆ ทำให้เกิดเป็นอุปสรรคเกี่ยวกับอำนาจในการสั่งการ ดังนั้นการขับเคลื่อนงานบริการด้านผู้สูงอายุให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างครอบคลุมจึงขาดความต่อเนื่องทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ การจัดบริการงานด้านผู้สูงอายุไทยจึงยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ (นารีรัตน์ จิตรมนตรี และสาวิตรี ทยานศิลป์, 2551, น. 45)

จากการพิจารณาการจัดระบบการดูแลผู้สูงอายุในประเทศที่พัฒนาแล้วการจัดการจัดบริการด้านผู้สูงอายุไม่จำเป็นต้องเป็นภาครัฐดำเนินการเองทั้งหมด รูปแบบบริการอาจเป็นบริการเฉพาะด้านหรือบริการที่หลากหลายในหน่วยเดียวกันแต่สิ่งสำคัญคือ ต้องมีการบูรณาการการจัดบริการระหว่างบริการทางการแพทย์และสังคมเนื่องจากความเชื่อมโยงของบริการถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการจัดระบบการดูแลผู้สูงอายุ (สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ และกนิษฐา บุญธรรมเจริญ, 2553, น. (2)) ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและร่วมมือกันพัฒนาการดำเนินงานร่วมกันของภาครัฐและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถจัดบริการด้านผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทยให้สูงขึ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายในงานบริการสาธารณะที่เสนอนั้นพบว่า การจัดการเครือข่ายให้การดำเนินงานของเครือข่ายประสบความสำเร็จได้นั้นได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปัจจัยการบริหารงาน ปัจจัยความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ปัจจัยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ปัจจัยความไว้วางใจ และปัจจัยเหตุที่มาของเครือข่าย ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในส่วนนี้ต้องการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้ พร้อมทั้งแสดงอิทธิพลของปัจจัยเหล่านั้น ที่มีต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่าย ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความไว้วางใจ และผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

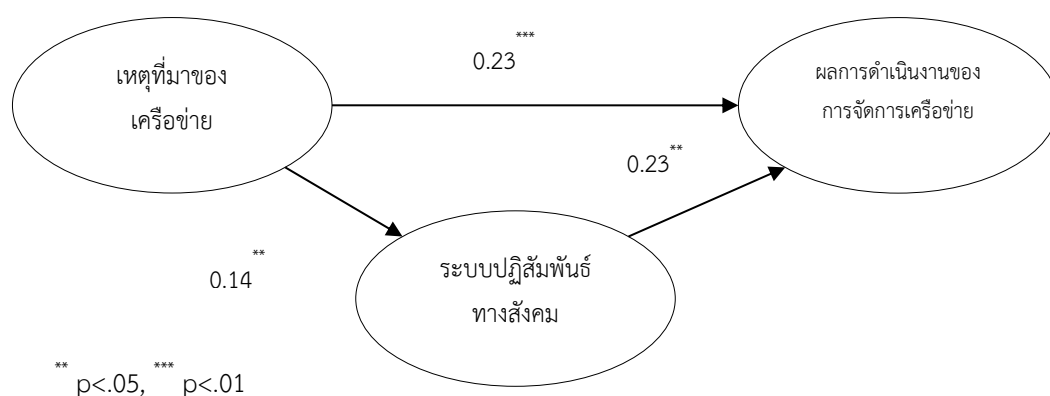
การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่าย ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความไว้วางใจ และผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 เซน (Chen, 2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มาจากเครือข่ายและกระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายที่มีต่อตัวแปรความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายในการจัดบริการสาธารณะเกี่ยวกับครอบครัวในเมืองลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือ หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะเกี่ยวกับเด็กและครอบครัวในเมืองลอสแอนเจลิส จำนวน 35 หน่วยงานหลัก แบบสอบถามจำนวน 139 ชุด โดยใช้การสำรวจทางจดหมายส่งไปยังหัวหน้าหน่วยงาน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรแฝงคือ เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องการสรรหาทรัพยากร กระบวนการดำเนินงาน เรื่องระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายในการบรรลุเป้าหมาย ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 17 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1.1 เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องการสรรหาทรัพยากรมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.23 ( $p < 0.01$ )

1.1.2 กระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.23 ( $p < 0.05$ )

1.1.3 เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องการสรรหาทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายที่มีตัวแปรระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นตัวแปรคั่นกลางมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.14 ( $p < 0.05$ )



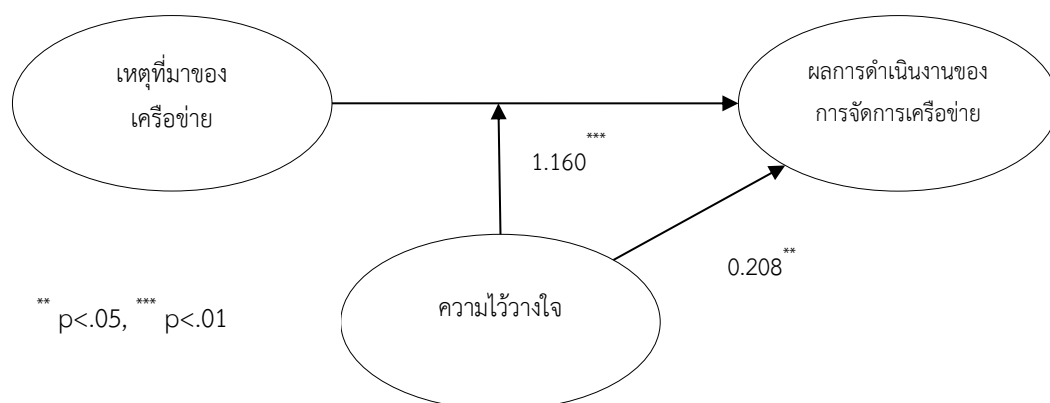
ภาพประกอบ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่าย ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

ที่มา: ดัดแปลงจากเซน (Chen, 2010)

1.2 ฟลายเชล และคณะ (Fryxell, et al., 2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มาจากเครือข่ายและความไว้วางใจที่มีต่อตัวแปรความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างองค์กร ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกลุ่มตัวอย่างคือเอกสารการรายงานการร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น จำนวน 603 ตัวอย่าง ใช้การสำรวจทางจดหมายส่งไปยังผู้จัดการทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรแฝงคือ เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องความชอบธรรมขององค์กร ความไว้วางใจ และความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายในการบรรลุเป้าหมาย ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 18 โดยพบความสัมพันธ์ ดังนี้

1.2.1 ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.208 ( $p < 0.05$ )

1.2.2 เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องความชอบธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายที่มีตัวแปรความไว้วางใจเป็นตัวแปรปรับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 1.160 ( $p < 0.01$ )



ภาพประกอบ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่าย ความไว้วางใจและผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

ที่มา: ดัดแปลงจากฟลายเชล และคณะ (Fryxell, et al., 2002)

1.3 ลุยและหนานเกอ (Lui and Ngo, 2004) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มาจากเครือข่ายและความไว้วางใจที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายของพันธมิตรการดำเนินงานด้านสถาปนิก เกาะฮ่องกง กลุ่มตัวอย่างคือสถาปนิกในท้องถิ่น จำนวน 866 ตัวอย่าง โดยใช้การสำรวจทางจดหมายส่งไปยังผู้จัดการโครงการซึ่งครอบคลุมตัวแปรแฝงคือ ตัวแปรเหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องคุณลักษณะของหุ้นส่วน ตัวแปรความไว้วางใจจากความตั้งใจดี (goodwill trust) ตัวแปรความไว้วางใจในสมรรถนะการทำงาน (competence trust) และตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 19 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

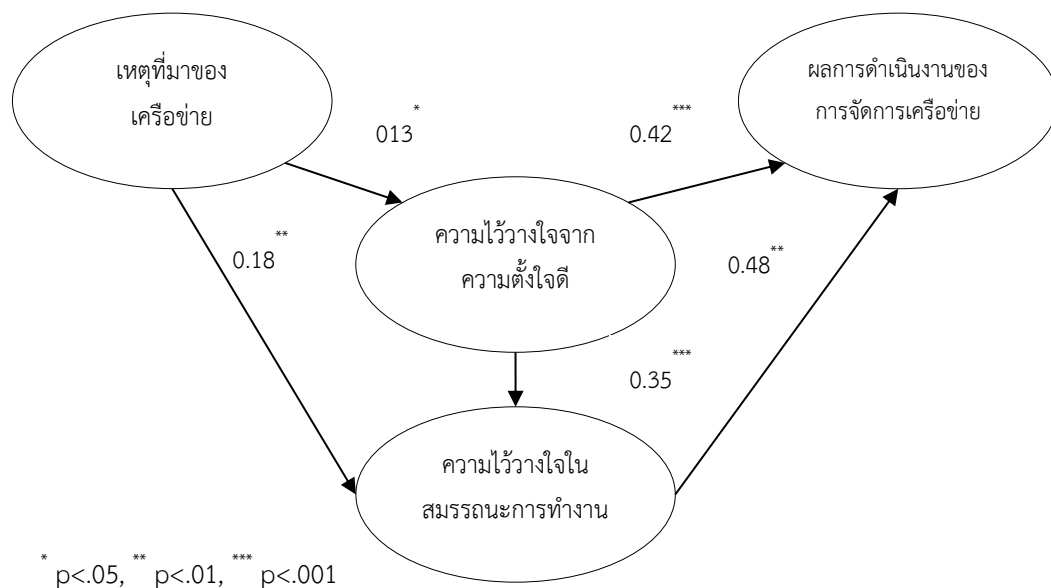
1.3.1 เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องคุณลักษณะของหุ้นส่วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจจากความตั้งใจดี มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.13 ( $p<0.05$ )

1.3.2 เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องคุณลักษณะของหุ้นส่วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในสมรรถนะการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.18 ( $p<0.01$ )

1.3.3 ความไว้วางใจจากความตั้งใจดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในสมรรถนะการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.35 ( $p<0.001$ )

1.3.4 ความไว้วางใจจากความตั้งใจดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.42 ( $p<0.001$ )

1.3.5 ความไว้วางใจในสมรรถนะการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.48 ( $p<0.001$ )



ภาพประกอบ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาของเครือข่าย ความไว้วางใจและผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

ที่มา: ดัดแปลงจากลุยและหนานเกอ (Lui and Ngo, 2004)

1.4 โพลีพก้า เดรสบาช เฮมลิชและเอลลิออตท์ (Polivka, Dresbach, Heimlich, and Elliott, 2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มาของเครือข่ายและระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ของเครือข่ายการให้บริการเริ่มแรกสำหรับเด็กที่มีความเสี่ยง (rural early intervention) ในเมืองโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ ตัวแทนของโรงเรียน หน่วยงานให้บริการสาธารณสุข และโรงพยาบาล จำนวน 77 ตัวอย่าง โดยใช้การสำรวจทางจดหมายส่งไปยังตัวแทนของทุกกลุ่ม ซึ่งครอบคลุมตัวแปรแฝงคือ ปัจจัยสถานการณ์เหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องคุณลักษณะของหุ้นส่วน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องความชอบธรรมขององค์กร ปัจจัยลักษณะหน้าที่เหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องข้อจำกัดด้านอุปทาน ตัวแปรแฝงกระบวนการระหว่างหน่วยงานระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 20 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยสถานการณ์เหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องคุณลักษณะของหุ้นส่วน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการระหว่างหน่วยงานระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.47 ( $p<0.05$ )

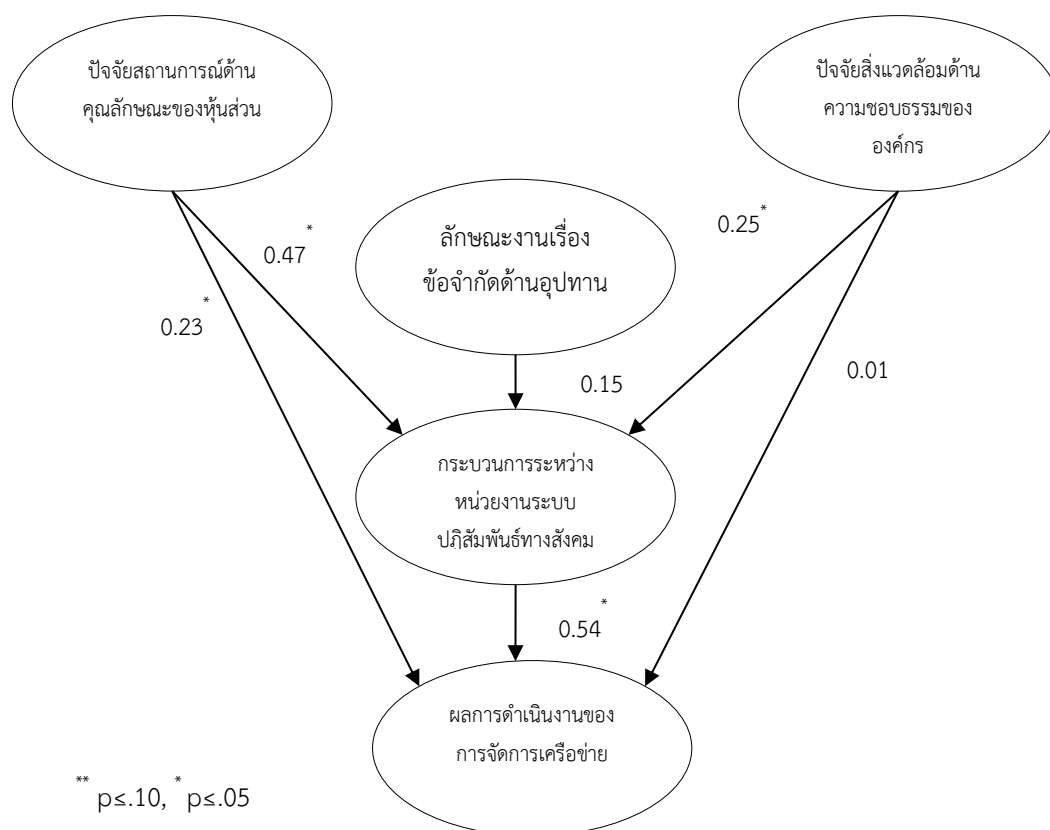
1.4.2 ปัจจัยสถานการณ์เหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องคุณลักษณะของหุ้นส่วน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 ( $p<0.05$ )

1.4.3 ปัจจัยลักษณะหน้าที่เหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องข้อจำกัดด้านอุปทาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการระหว่างหน่วยงานระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.19 ( $p < 0.10$ )

1.4.4 ปัจจัยลักษณะหน้าที่เหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องข้อจำกัดด้านอุปทาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.16 ( $p < 0.10$ )

1.4.5 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องความชอบธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการระหว่างหน่วยงานระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.25 ( $p < 0.05$ )

1.4.6 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องความชอบธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.01 ( $p < 0.10$ )



ภาพประกอบ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาของเครือข่าย ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

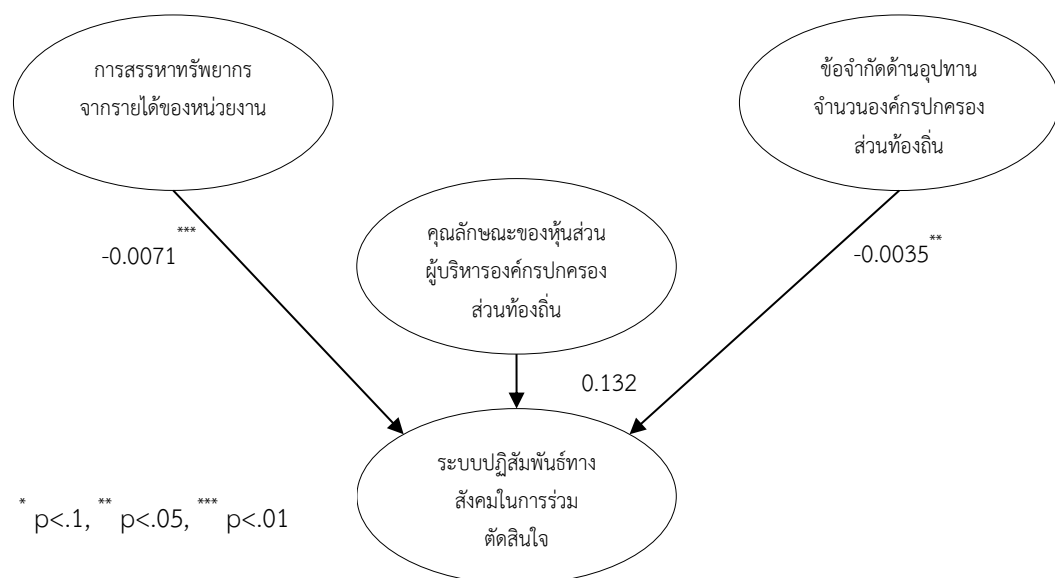
ที่มา: ดัดแปลงจากโพลีฟก้า เดรสบาช เฮมลิชและเอลลิออตท์ (Polivka, Dresbach, Heimlich, & Elliott, 2001)

1.5 เควอนและเฟย์ออค (Kwon and Feiock, 2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มาจากเครือข่ายและระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเครือข่ายการให้บริการร่วมกันในองค์กรรัฐท้องถิ่นจากการปฏิรูปภาครัฐประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3,215 ตัวอย่าง โดยใช้การสำรวจทางจดหมายส่งไปยังหัวหน้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมตัวแปรแฝงคือ เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องคุณลักษณะของหุ้นส่วน ตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องการสรรหาทรัพยากรจากรายได้ของหน่วยงาน เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องข้อจำกัดด้านอุปทานเกี่ยวกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการร่วมตัดสินใจ ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 21 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.5.1 เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องการสรรหาทรัพยากรจากรายได้ของหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการร่วมตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $-0.0071$  ( $p < 0.01$ )

1.5.2 เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องคุณลักษณะของหุ้นส่วนตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการร่วมตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $0.1322$

1.5.3 เหตุที่มาจากเครือข่ายเรื่องข้อจำกัดด้านอุปทานเกี่ยวกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการร่วมตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $-0.0035$  ( $p < 0.05$ )



ภาพประกอบ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาจากเครือข่ายและระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม  
ที่มา: ดัดแปลงจากควอนและเฟย์ออค (Kwon and Feiock, 2010)

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเหตุที่มาของเครื่องข่าย ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความไว้วางใจ และผลการดำเนินงานของการจัดการเครื่องข่าย ในแบบจำลองสามารถกำหนดเป็นสมมุติฐานการวิจัยได้ดังนี้

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 (H1):** เหตุที่มาของเครื่องข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 (H2):** เหตุที่มาของเครื่องข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 (H3):** เหตุที่มาของเครื่องข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครื่องข่าย

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 4 (H4):** ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครื่องข่าย

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5 (H5):** ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครื่องข่าย

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างการบริหารงานกับตัวแปรอื่นๆ

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับตัวแปรอื่นๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

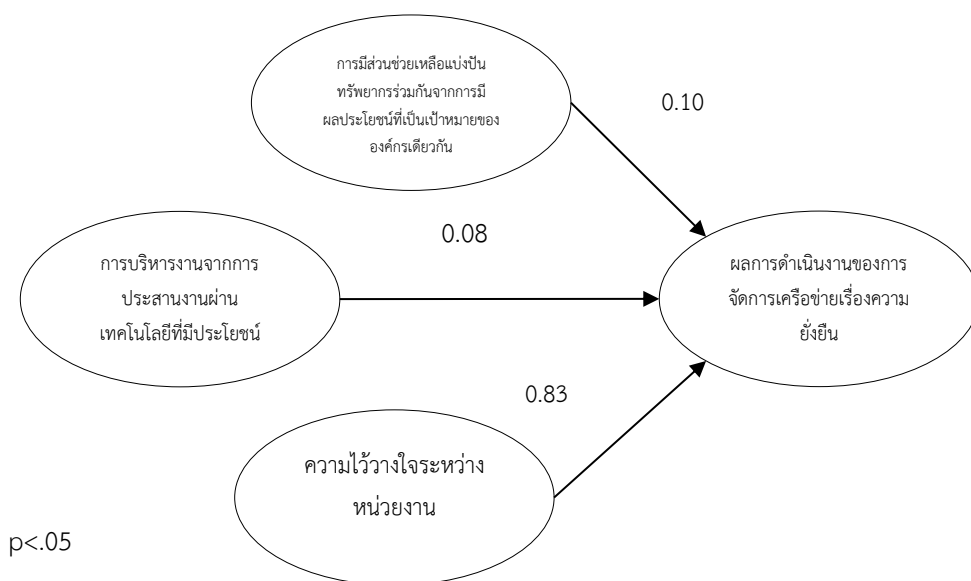
2.1 คาปูคู การาเยฟ และหวาง (Kapucu, Garayev, and Wang, 2013) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารงานจากการประสานงานผ่านเทคโนโลยีที่มีประโยชน์ การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันจากการมีผลประโยชน์ที่เป็นเป้าหมายขององค์กรเดียวกัน ความไว้วางใจระหว่างหน่วยงาน ที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครื่องข่ายเรื่องความยั่งยืนในการให้บริการฉุกเฉินในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการเหตุฉุกเฉิน จำนวน 534 ตัวอย่างโดยใช้การสำรวจทางจดหมายส่งไปยังหัวหน้าหน่วยงาน ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 22 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

2.1.1 การบริหารงานจากการประสานงานผ่านเทคโนโลยีที่มีประโยชน์ มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครื่องข่ายเรื่องความยั่งยืน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.08 ( $p < 0.05$ )

2.2.1 การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันจากการมีผลประโยชน์ที่เป็นเป้าหมายขององค์กรเดียวกันมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครื่องข่ายเรื่องความยั่งยืน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.10 ( $p < 0.05$ )

2.2.1 ความไว้วางใจระหว่างหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครื่องข่ายเรื่องความยั่งยืน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.83 ( $p < 0.05$ )





ภาพประกอบ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ความไว้วางใจ ที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย  
ที่มา: ดัดแปลงจากคาปูคู การาเยฟ และหวาง (Kapucu, Garayev, & Wang, 2013)

2.2 ยีซา เซียร์ร่าและเอสทีฟ (Ysa, Sierra, and Esteve, 2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารงานจากผู้นำที่อำนวยความสะดวก ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจากกลยุทธ์การจัดการเครือข่าย ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในความซับซ้อนด้านผลประโยชน์ของหุ้นส่วนและความไว้วางใจ ที่มีต่อตัวแปรความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูเมืองในเมืองแคทาลอเนีย ประเทศสเปน กลุ่มตัวอย่างคือตัวแทนหน่วยงานในเครือข่าย จำนวน 361 ตัวอย่างโดยใช้การสำรวจทางจดหมาย ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 23 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

2.2.1 การบริหารงานจากผู้นำที่อำนวยความสะดวกมีอิทธิพลเชิงบวกกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจากกลยุทธ์การจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.756 ( $p < 0.001$ )

2.2.2 การบริหารงานจากผู้นำที่อำนวยความสะดวกมีอิทธิพลเชิงบวกกับความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.189 ( $p < 0.001$ )

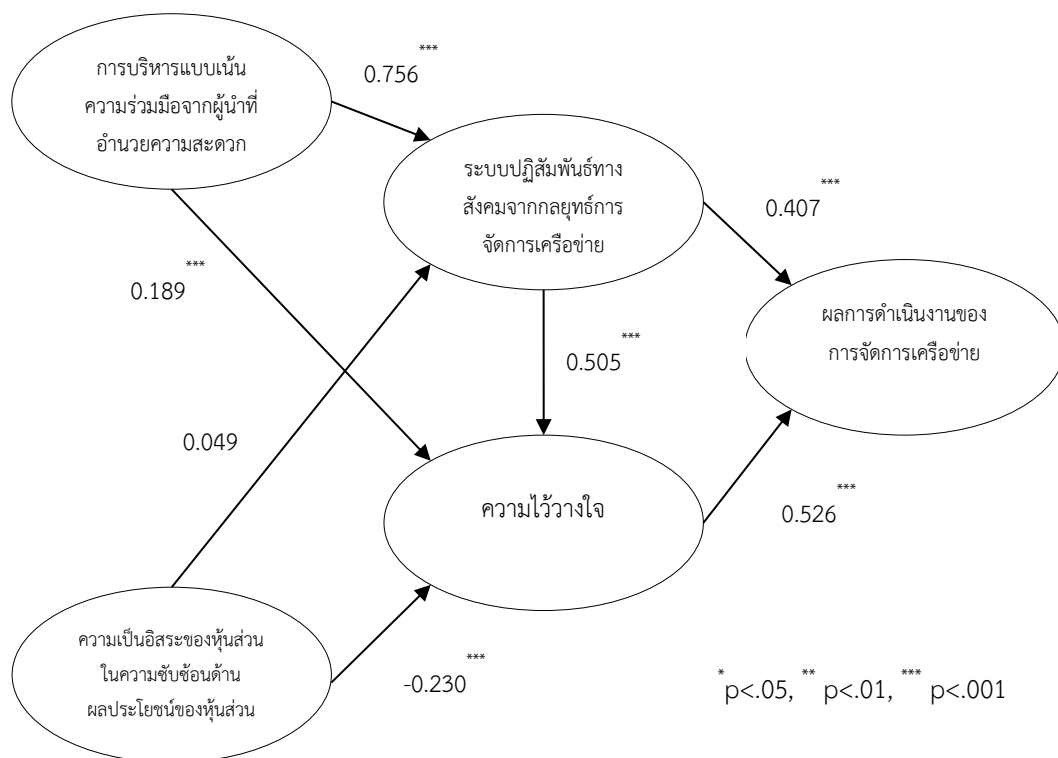
2.2.3 ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในความซับซ้อนด้านผลประโยชน์ของหุ้นส่วนมีอิทธิพลเชิงลบกับความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.230 ( $p < 0.001$ )

2.2.4 ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในความซับซ้อนด้านผลประโยชน์ของหุ้นส่วนมีอิทธิพลเชิงบวกกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจากกลยุทธ์การจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.049

2.2.5 ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจากกลยุทธ์การจัดการเครือข่ายมีอิทธิพลเชิงบวกกับความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.505 ( $p < 0.001$ )

2.2.6 ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจากกลยุทธ์การจัดการเครือข่าย มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.407 ( $p < 0.001$ )

2.2.7 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.526 ( $p < 0.001$ )



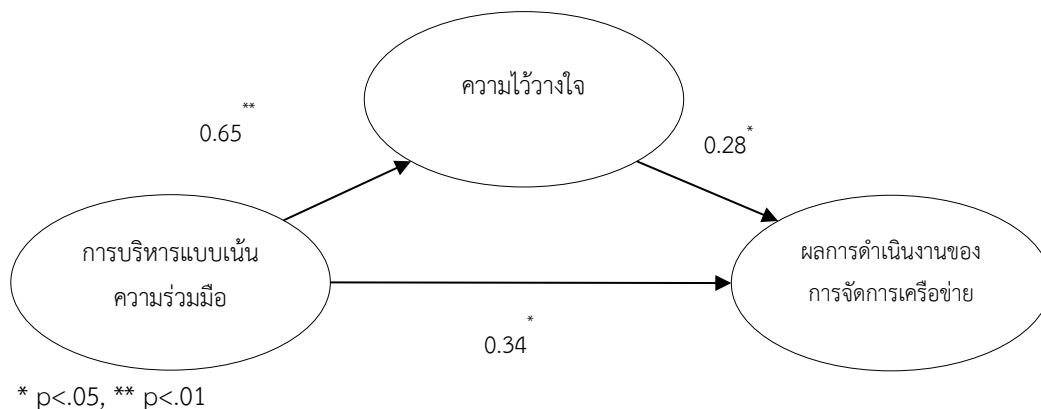
ภาพประกอบ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ความไว้วางใจ ที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ที่มา: ดัดแปลงจากยิซา เซียร์ร่าและเอสทีฟ (Ysa, Sierra, & Esteve, 2014)

2.3 เมียร์เคิร์คและอีเดเลนบอส (Meerkerk and Edelenbos, 2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารงาน ความไว้วางใจ ที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ของหน่วยงานที่ดำเนินโครงการพัฒนาเมือง ประเทศเนเธอร์แลนด์ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าและผู้จัดการโครงการพัฒนาเมืองตัวแทนหน่วยงานในเครือข่าย รวมจำนวน 141 ตัวอย่าง โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 24 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

2.3.1 การบริหารงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.65 ( $p < 0.01$ )

2.3.2 การบริหารงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.34 ( $p < 0.05$ )

2.3.3 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการ  
เครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.28 ( $p < 0.05$ )

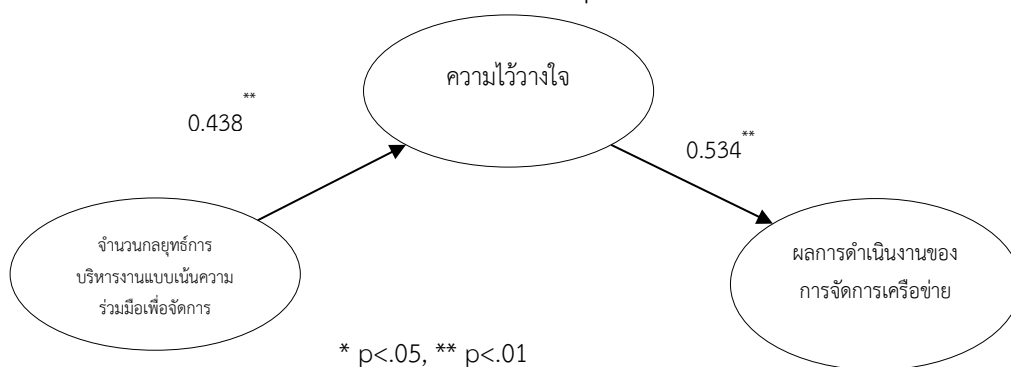


ภาพประกอบ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ความไว้วางใจ ที่มีต่อตัวแปรผลการ  
ดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย  
ที่มา: ดัดแปลงจากเมียร์เคิร์คและอีเดเลนบอส (Meerkerk & Edelenbos, 2014)

2.4 แคลง และคณะ (Klijn, et al., 2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  
จำนวนกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อจัดการเครือข่าย ความไว้วางใจ ที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานของ  
การจัดการเครือข่าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการด้านสิ่งแวดล้อม ประเทศเนเธอร์แลนด์ กลุ่มตัวอย่างคือตัวแทนหน่วยงานที่ดำเนินโครงการ จำนวน 337 ตัวอย่างโดยใช้การสำรวจ  
ผ่านเว็บ ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 25 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

2.4.1 จำนวนกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อจัดการเครือข่ายมีอิทธิพลเชิงบวก  
กับความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.438 ( $p < 0.01$ )

2.4.2 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการ  
เครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.534 ( $p < 0.01$ )



ภาพประกอบ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ความไว้วางใจ ที่มีต่อตัวแปรผลการ  
ดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย  
ที่มา: ดัดแปลงจากแคลง และคณะ (Klijn, et al., 2010)

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองสามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 (H6):** การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการทำงานของการจัดการเครือข่าย

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 (H7):** การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 (H8):** การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

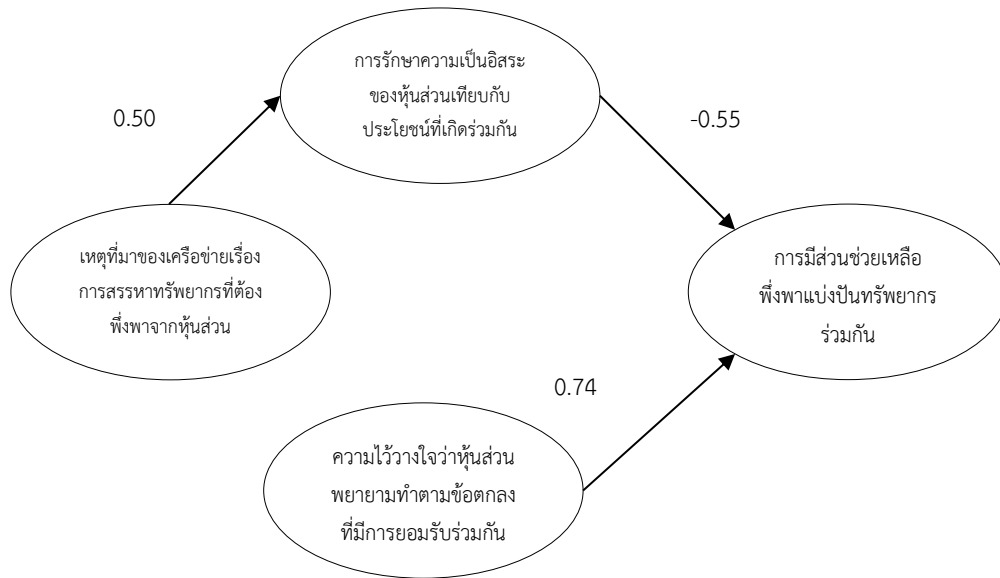
**3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน เหตุที่มาของเครือข่าย การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน และผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย**

3.1 แวนเดอเวนและวอล์คเกอร์ (Van de Ven and Walker, 1984) ศึกษาพลวัตของความสัมพันธระหว่างตัวแปรต่างๆในการดำเนินงานเครือข่าย ในหน่วยงานให้บริการในการพัฒนาเยาวชน ในรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 110 ตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากหัวหน้าของหน่วยงาน ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 26 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

3.1.1 เหตุที่มาของเครือข่ายเรื่องการสรรหาทรัพยากรที่ต้องพึ่งพาจากหุ้นส่วนมีอิทธิพลเชิงบวกกับความเป็นอิสระของหุ้นส่วน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.50

3.1.2 การรักษาความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเทียบกับประโยชน์ที่เกิดร่วมกันมีอิทธิพลเชิงลบกับการมีส่วนร่วมช่วยเหลือพึ่งพาแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.55

3.1.3 ความไว้วางใจว่าหุ้นส่วนพยายามทำตามข้อตกลงที่มีการยอมรับร่วมกันมีอิทธิพลเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมช่วยเหลือพึ่งพาแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.74

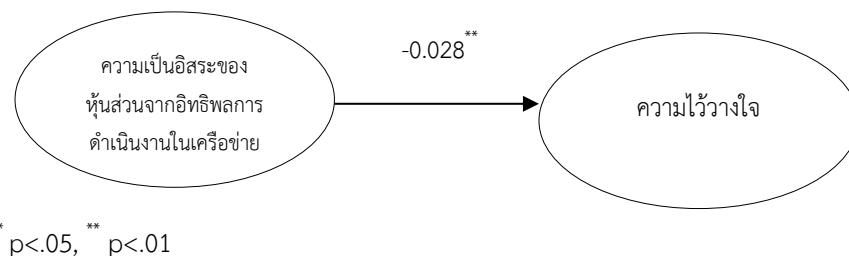


ภาพประกอบ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

ที่มา: ดัดแปลงจากแวนเดอเวนและวอล์คเกอร์ (Van de Ven & Walker, 1984)

3.2 เพอร์โรน ซาเฮียร์และแมคอีวิลี (Perrone, Zaheer, and McEvily, 2003) ศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรความไว้วางใจ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในการดำเนินงานแบบเครือข่ายของอุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้าในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 268 ตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล ผลการศึกษา ดังภาพประกอบ 27 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

3.2.1 ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนจากอิทธิพลการดำเนินงานในเครือข่ายมีอิทธิพลเชิงลบกับความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ  $-0.028$  ( $p < 0.05$ )



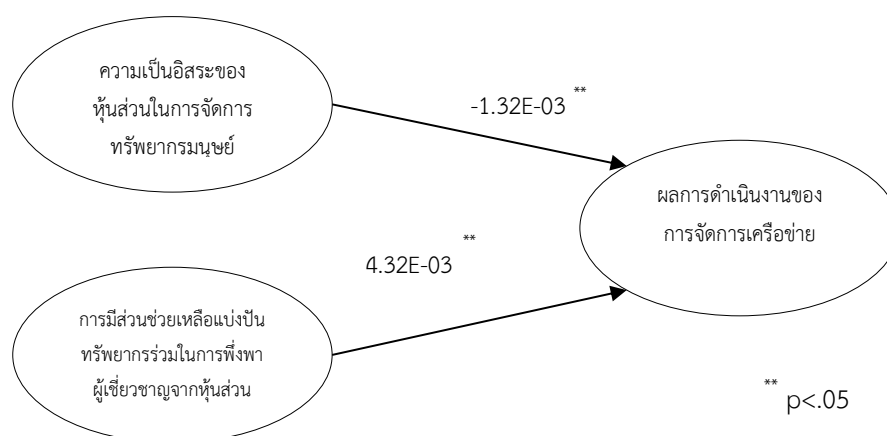
\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

ภาพประกอบ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและความเป็นอิสระของหุ้นส่วน  
ที่มา: ดัดแปลงจากเพอร์โรน ซาเฮียร์และแมคอีวิลี (Perrone, Zaheer, & McEvily, 2003)

3.3 คิมและโช (Kim and Cho, 2014) ศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรความเป็นอิสระของหุ้นส่วนที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ของกระทรวงการบริหารภาครัฐและความปลอดภัย ประเทศเกาหลีใต้ กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 142 ตัวอย่างโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและแล้วนำมาทดสอบโมเดลทางสถิติด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 28 โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

3.3.1 ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงลบกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ  $-1.32E-03$  ( $p < 0.05$ )

3.3.2 การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมในการพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากหุ้นส่วนกันมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ  $4.32E-03$  ( $p < 0.05$ )



ภาพประกอบ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระของหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันที่มีต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย  
ที่มา: ดัดแปลงจากคิมและโช (Kim & Cho, 2014)

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน เหตุที่มาของเครือข่าย การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน และความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายในแบบจำลองสามารถกำหนดเป็นสมมุติฐานการวิจัยได้ดังนี้

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 9 (H9):** เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความมีอิสระของหุ้นส่วน

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 10 (H10):** ความมีอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความไว้วางใจ

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 11 (H11):** ความมีอิสระของหุ่นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 12 (H12):** ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 13 (H13):** การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

### กรอบแนวคิดและสมมุติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในเชิงทฤษฎี ดังรายละเอียดที่ผ่านมา ผู้วิจัยกำหนดให้แบบจำลองการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปรคือ เหตุที่มาของเครือข่าย และการบริหารงานตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัวแปร คือ ความเป็นอิสระของหุ่นส่วน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ความไว้วางใจ และผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ ดังภาพประกอบ 29 และตัวแบบสมมุติฐานสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายดังภาพประกอบ 30 ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายด้านผู้สูงอายุรวมทั้งสมมุติฐานการวิจัย 13 ข้อ ดังนี้

1. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 (H1+): เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
2. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 (H2+): เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ
3. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 (H3+): เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
4. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 4 (H4+): ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
5. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5 (H5+): ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
6. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 6 (H6+): การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย
7. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 7 (H7+): การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ
8. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 8 (H8+): การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
9. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 9 (H9+): เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความมีอิสระของหุ่นส่วน

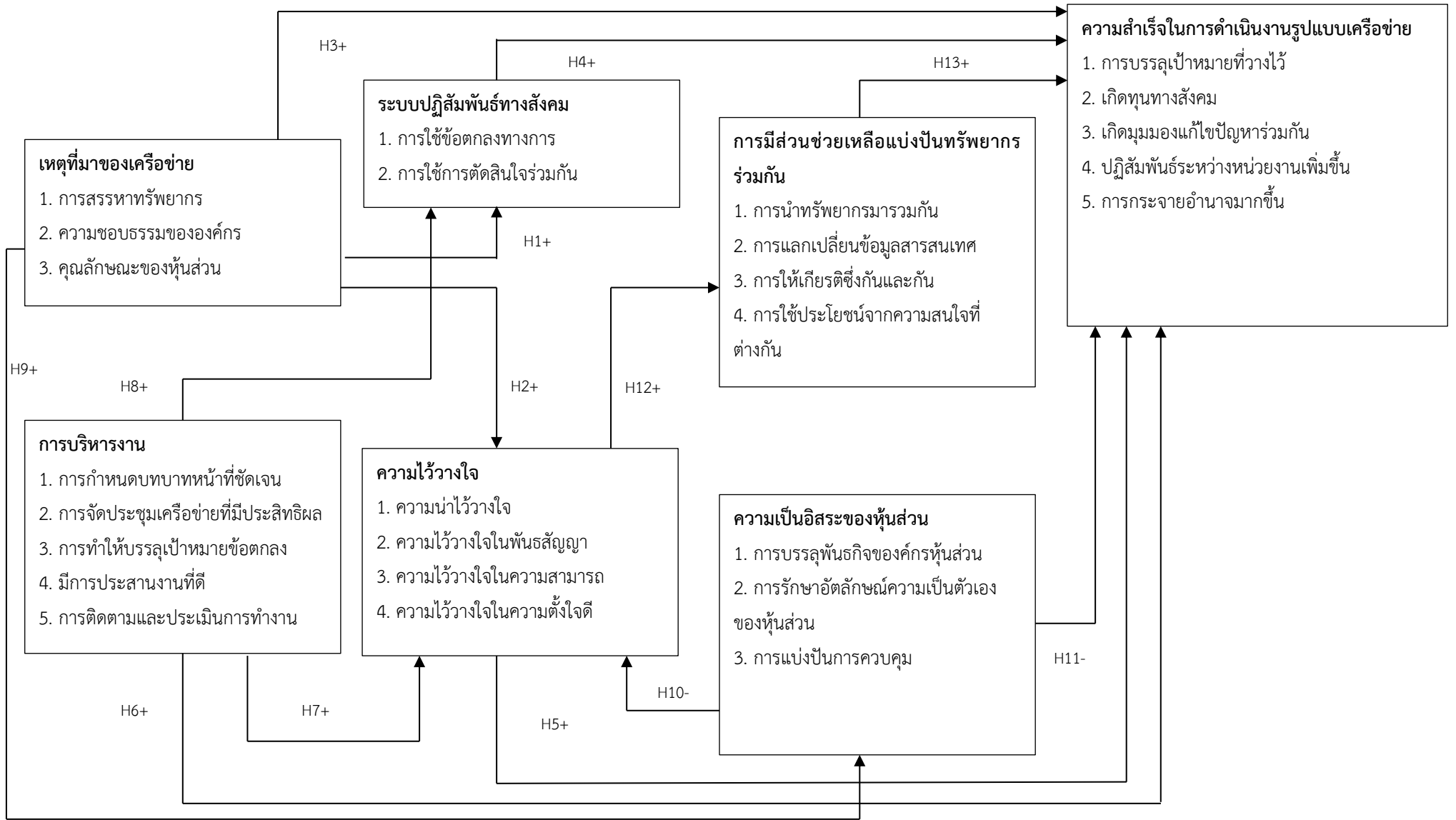
10. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 10 (H10-): ความมีอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความไว้วางใจ

11. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 11 (H11-): ความมีอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

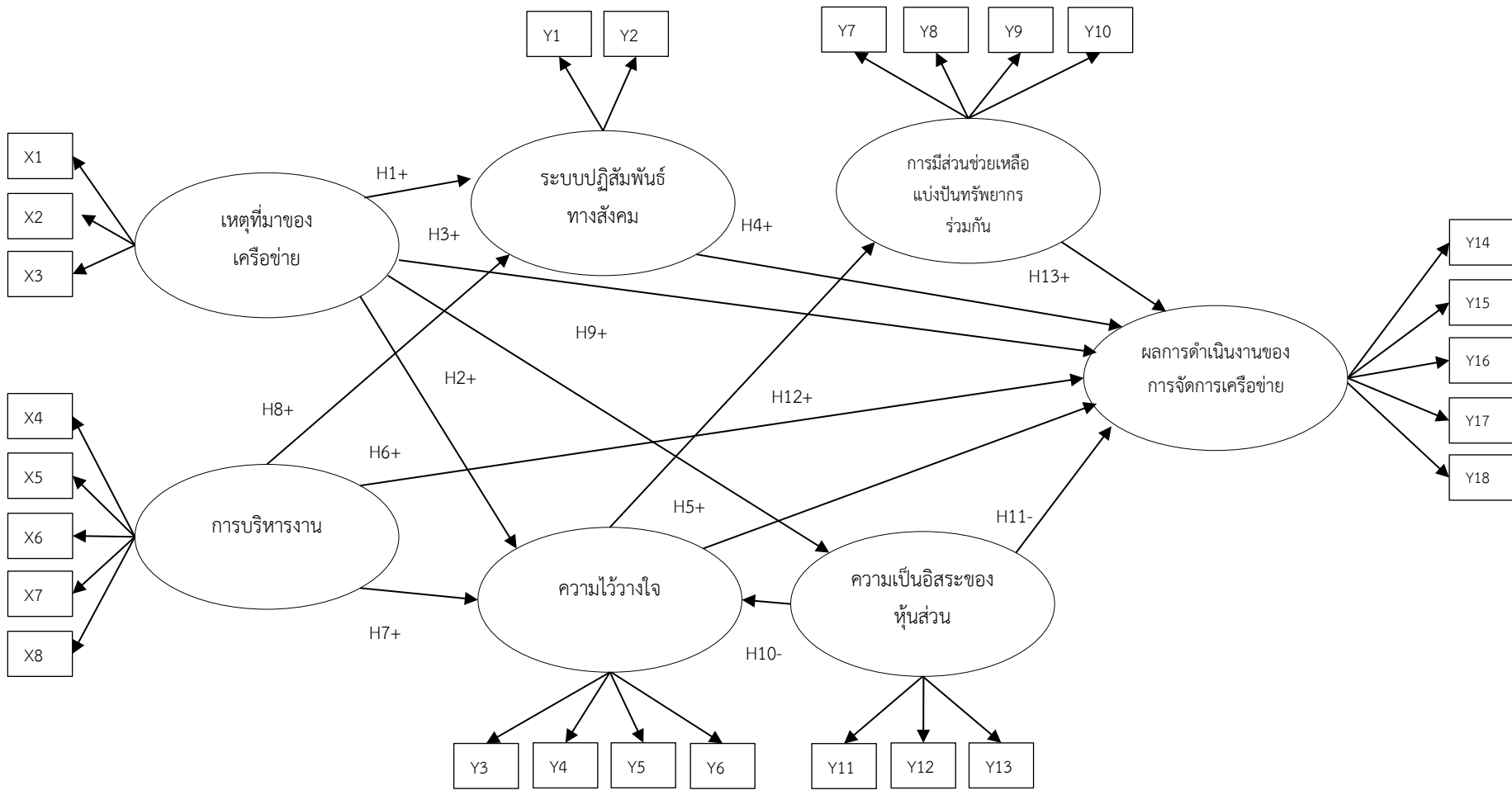
12. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 12 (H12+): ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

13. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 13 (H13+): การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย





ภาพประกอบ 29 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 30 ตัวแบบสมมุติฐานสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ

### เหตุที่มาของเครือข่าย

- X1 แทน การสรรหาทรัพยากร
- X2 แทน ความชอบธรรมขององค์กร
- X3 แทน คุณลักษณะของหุ้นส่วน

### การบริหารงาน

- X4 แทน การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
- X5 แทน การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล
- X6 แทน การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลง
- X7 แทน มีการประสานงานที่ดี
- X8 แทน การติดตามและประเมินการทำงาน

### ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

- Y1 แทน การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน
- Y2 แทน ใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็นของหุ้นส่วน

### ความไว้วางใจ

- Y3 แทน ความน่าไว้วางใจ
- Y4 แทน ความไว้วางใจในพันธสัญญา
- Y5 แทน ความไว้วางใจในความสามารถ
- Y6 แทน ความไว้วางใจในความตั้งใจดี

### การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

- Y7 แทน การนำทรัพยากรมารวมกัน
- Y8 แทน การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ
- Y9 แทน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- Y10 แทน การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่ต่างกัน

### ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน

- Y11 แทน การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน
- Y12 แทน การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน
- Y13 แทน การแบ่งปันการควบคุม

### ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย

- Y14 แทน การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- Y15 แทน เกิดทุนทางสังคม
- Y16 แทน เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน
- Y17 แทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น
- Y18 แทน มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานภายในเครือข่ายมากขึ้น

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ และเพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านอายุในภาคใต้ โดยนำเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. พื้นที่การวิจัย

เป็นการศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ เพราะฉะนั้นเพื่อให้ได้จังหวัดที่สามารถนำมาเป็นตัวแทนเพื่ออธิบายพื้นที่ประชากรทั้งหมดได้อย่างเหมาะสม ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลา ผู้วิจัยจึงแบ่งออกเป็น 3 พื้นที่ โดยอาศัยเกณฑ์ 3 ประการ คือ กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัยภาคใต้ พื้นที่ปกครอง และจำนวนผู้สูงอายุ โดยเลือกจังหวัดจากแต่ละกลุ่มยุทธศาสตร์ออกมาเป็นตัวแทนกลุ่มละ 1 จังหวัด พิจารณาจากจำนวนร้อยละผู้สูงอายุมาก จำนวน 3 จังหวัด คือ พัทลุง พังงา และสงขลา ดังตาราง 5

ตาราง 5 กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัย พื้นที่ปกครอง จำนวนผู้สูงอายุในภาคใต้ 14 จังหวัด

| กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัย | จังหวัด       | จำนวนผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) | ร้อยละของผู้สูงอายุต่อประชากรรวม | เลือกกลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มละ 1 จังหวัดจากจำนวนร้อยละผู้สูงอายุมาก |
|-----------------------------------|---------------|-------------------------------|----------------------------------|--|
| ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย                 | ชุมพร         | 72,996                        | 14.77                            |  |
|                                   | สุราษฎร์ธานี  | 131,082                       | 12.77                            |  |
|                                   | นครศรีธรรมราช | 229,088                       | 14.98                            |  |
|                                   | พัทลุง        | 82,460                        | 15.97*                           | พัทลุง   |
| ภาคใต้ฝั่งอันดามัน                | ระนอง         | 21,525                        | 12.53                            |  |
|                                   | กระบี่        | 45,801                        | 10.10                            |  |
|                                   | พังงา         | 36,595                        | 14.18*                           | พังงา  |
|                                   | ตรัง          | 83,820                        | 13.25                            |  |
| ภาคใต้ชายแดน                      | ภูเก็ต        | 35,268                        | 9.59                             |  |
|                                   | สงขลา         | 183,771                       | 13.36*                           | สงขลา  |
|                                   | สตูล          | 34,043                        | 10.97                            |  |
|                                   | ปัตตานี       | 78,775                        | 11.63                            |  |

| กลุ่มจังหวัดตาม<br>ยุทธศาสตร์การวิจัย | จังหวัด  | จำนวนผู้สูงอายุ<br>(60 ปีขึ้นไป) | ร้อยละของ<br>ผู้สูงอายุต่อ<br>ประชากรรวม | เลือกกลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มละ<br>1 จังหวัดจากจำนวนร้อยละ<br>ผู้สูงอายุมาก |
|---------------------------------------|----------|----------------------------------|--|---|
|                                       | ยะลา     | 56,468                           | 11.17                                    |   |
|                                       | นราธิวาส | 80,429                           | 10.55                                    |   |

ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2557)

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้สูงอายุในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยสัดส่วนของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช (14.98%) น้อยกว่าจังหวัดพัทลุงเพียงเล็กน้อย (15.97%) แต่ในทางกลับกันจำนวนของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีมากถึง 229,088 คน และเมื่อเทียบกับจังหวัดพัทลุงที่มีจำนวนผู้สูงอายุ 82,460 คน ความเข้มข้นของความต้องการงานบริการด้านผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราชจึงอาจสามารถเป็นตัวแทนได้ดีกว่า สำหรับกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามันก็เช่นกันสัดส่วนของผู้สูงอายุในจังหวัดตรัง (13.25%) น้อยกว่าจังหวัดพังงาเพียงเล็กน้อย (14.18%) แต่ในทางกลับกันจำนวนของผู้สูงอายุในจังหวัดตรังมีมากถึง 83,820 คน และเมื่อเทียบกับจังหวัดพังงาที่มีจำนวนผู้สูงอายุ 36,595 คน ความเข้มข้นของความต้องการงานบริการด้านผู้สูงอายุในจังหวัดตรังจึงอาจสามารถเป็นตัวแทนได้ดีกว่า ดังนั้นพื้นที่สำหรับการศึกษาครั้งนี้คือ นครศรีธรรมราช ตรัง และสงขลา

## 2. ประชากร

หน่วยของการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้อยู่ในระดับองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ หน่วยงานที่จัดบริการด้านผู้สูงอายุ (elderly service providers) ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและไม่ใช่งานภาครัฐซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดบริการด้านผู้สูงอายุ โดยจำแนกหน่วยงานภาครัฐออกเป็น 16 กลุ่มจาก 4 กระทรวงหลักตามการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงแรงงาน ดังตาราง 6 สำหรับหน่วยงานที่ไม่ใช่งานภาครัฐแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ชมรมผู้สูงอายุ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุที่ศึกษารวมทั้งสิ้น 19 กลุ่ม

ตาราง 6 หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุจำแนกตามกระทรวง

| กระทรวง            | ชื่อหน่วยงาน  |
|--------------------|---|
| 1.กระทรวงสาธารณสุข | 1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                            |
|                    | 1.2 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ                              |
|                    | 1.3 โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป                      |
|                    | 1.4 โรงพยาบาลชุมชน                                      |
|                    | 1.5 ศูนย์สุขภาพชุมชน/บริการสาธารณสุข                    |
|                    | 1.6 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)/สาธารณสุขชุมชน |

| กระทรวง                                   | ชื่อหน่วยงาน  |
|---|---|
| 2.กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | 2.1 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด<br>2.2 ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ       |
| 3.กระทรวงมหาดไทย                          | 3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>3.2 เทศบาลนคร<br>3.3 เทศบาลเมือง<br>3.4 เทศบาลตำบล<br>3.5 องค์การบริหารส่วนตำบล |
| 4.กระทรวงแรงงาน                           | 4.1 สำนักงานจัดหางาน<br>4.2 สำนักงานประกันสังคม<br>4.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน                                    |

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดสัดส่วนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ต่อหน่วยตัวอย่าง 1: 20 การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คน (26:20) (Hair, et al., p. 102) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ดังนี้

1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยตามกลุ่มหน่วยงานซึ่งในกลุ่มเดียวกันจะมีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่จะมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มจังหวัดจะถูกกำหนดให้เป็นสัดส่วน (Proportion) ตามสัดส่วนที่ปรากฏในประชากรซึ่งเรียกว่าการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) ดังนั้นจะมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มหน่วยงานดังตาราง 7

ตาราง 7 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนในแต่ละกลุ่มหน่วยงาน

| กลุ่มที่ | กลุ่มหน่วยงาน                  | กลุ่มจังหวัด  | ประชากร<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(หน่วยงาน) |
|----------|--------------------------------|---------------|-----------------------|-----------------------------|
| 1        | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด       | นครศรีธรรมราช | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |                                | ตรัง          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |                                | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
| 2        | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ         | นครศรีธรรมราช | 23                    | 7.603 $\approx$ 8           |
|          |                                | ตรัง          | 10                    | 3.3057 $\approx$ 3          |
|          |                                | สงขลา         | 16                    | 5.2892 $\approx$ 5          |
| 3        | โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป | นครศรีธรรมราช | 3                     | 0.9917 $\approx$ 1*         |

| กลุ่มที่ | กลุ่มหน่วยงาน  | กลุ่มจังหวัด  | ประชากร<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(หน่วยงาน) |
|----------|--|---------------|-----------------------|-----------------------------|
| 4        | โรงพยาบาลชุมชน   | ตรัง          | 2                     | 0.6611 $\approx$ 1*         |
|          |  | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
| 5        | ศูนย์สุขภาพชุมชน/บริการสาธารณสุข                       | นครศรีธรรมราช | 18                    | 5.9504 $\approx$ 6          |
|          |  | ตรัง          | 9                     | 2.9752 $\approx$ 3          |
|          |  | สงขลา         | 15                    | 4.9586 $\approx$ 5          |
|          |  | นครศรีธรรมราช | 15                    | 4.9586 $\approx$ 5          |
| 6        | โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<br>(รพ.สต.)/สาธารณสุขชุมชน | ตรัง          | 12                    | 3.9669 $\approx$ 4          |
|          |  | สงขลา         | 46                    | 15.2066 $\approx$ 15        |
|          |  | นครศรีธรรมราช | 253                   | 83.6363 $\approx$ 84        |
| 7        | สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง<br>ของมนุษย์จังหวัด    | ตรัง          | 125                   | 41.3223 $\approx$ 41        |
|          |  | สงขลา         | 175                   | 57.8512 $\approx$ 58        |
| 8        | ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคม<br>สำหรับผู้สูงอายุ     | นครศรีธรรมราช | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
| 9        | องค์การบริหารส่วนจังหวัด                               | นครศรีธรรมราช | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | ตรัง          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
| 10       | เทศบาลนคร  | นครศรีธรรมราช | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | ตรัง          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
| 11       | เทศบาลเมือง  | สงขลา         | 2                     | 0.6611 $\approx$ 1*         |
|          |  | นครศรีธรรมราช | 3                     | 0.9917 $\approx$ 1*         |
| 12       | เทศบาลตำบล   | ตรัง          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | สงขลา         | 10                    | 3.3057 $\approx$ 3          |
|          |  | นครศรีธรรมราช | 33                    | 10.9090 $\approx$ 11        |
| 13       | องค์การบริหารส่วนตำบล                                  | ตรัง          | 13                    | 4.2975 $\approx$ 4          |
|          |  | สงขลา         | 31                    | 10.2479 $\approx$ 10        |
|          |  | นครศรีธรรมราช | 147                   | 48.5950 $\approx$ 49        |
|          |  | ตรัง          | 84                    | 27.7685 $\approx$ 28        |
|          |  | สงขลา         | 97                    | 32.0661 $\approx$ 32        |

| กลุ่มที่ | กลุ่มหน่วยงาน                            | กลุ่มจังหวัด              | ประชากร<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(หน่วยงาน) |
|----------|--|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 14       | สำนักงานจัดหางาน                         | นครศรีธรรมราช             | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | ตรัง                      | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | สงขลา                     | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
| 15       | สำนักงานประกันสังคม                      | นครศรีธรรมราช             | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | ตรัง                      | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | สงขลา                     | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
| 16       | ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน                    | นครศรีธรรมราช             | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | ตรัง                      | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | สงขลา                     | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
| 17       | ชมรมผู้สูงอายุ                           | นครศรีธรรมราช             | 170                   | 56.1983 $\approx$ 56        |
|          |  | ตรัง                      | 111                   | 36.6942 $\approx$ 37        |
|          |  | สงขลา                     | 112                   | 37.0247 $\approx$ 37        |
| 18       | สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน<br>(องค์การมหาชน) | สำนักงานภาคใต้<br>ตอนบน   | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  | สำนักงานภาคใต้<br>ตอนล่าง | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      |
|          |  |                           |                       |                             |
| 19       | โรงพยาบาลเอกชน                           | นครศรีธรรมราช             | 4                     | 1.3223 $\approx$ 1          |
|          |  | ตรัง                      | 4                     | 1.3223 $\approx$ 1          |
|          |  | สงขลา                     | 5                     | 1.6528 $\approx$ 2          |
| รวม      |  |                           | 1,573                 | 520                         |

หมายเหตุ \* กลุ่มหน่วยงานที่มีกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 1 หน่วยงาน

จากตาราง 7 ผลจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มหน่วยงานตามวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) พบว่ากลุ่มหน่วยงานมีกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 1 ตัวอย่างจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 1 หน่วย ส่งผลให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เพิ่มจาก 520 ตัวอย่าง เป็น 556 ตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 8



ตาราง 8 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนในแต่ละกลุ่มหน่วยงาน (ปรับใหม่)

| กลุ่มที่ | กลุ่มหน่วยงาน   | กลุ่มจังหวัด  | ประชากร<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ปรับใหม่<br>(หน่วยงาน) |
|----------|---|---------------|-----------------------|-----------------------------|---|
| 1        | สำนักงานสาธารณสุข<br>จังหวัด                                | นครศรีธรรมราช | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | ตรัง          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
| 2        | สำนักงานสาธารณสุข<br>อำเภอ                                  | นครศรีธรรมราช | 23                    | 7.603 $\approx$ 8           | 8                                       |
|          |   | ตรัง          | 10                    | 3.3057 $\approx$ 3          | 3                                       |
|          |   | สงขลา         | 16                    | 5.2892 $\approx$ 5          | 6                                       |
| 3        | โรงพยาบาลศูนย์/<br>โรงพยาบาลทั่วไป                          | นครศรีธรรมราช | 3                     | 0.9917 $\approx$ 1*         | 1                                       |
|          |   | ตรัง          | 2                     | 0.6611 $\approx$ 1*         | 1                                       |
|          |   | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
| 4        | โรงพยาบาลชุมชน  | นครศรีธรรมราช | 18                    | 5.9504 $\approx$ 6          | 6                                       |
|          |   | ตรัง          | 9                     | 2.9752 $\approx$ 3          | 3                                       |
|          |   | สงขลา         | 15                    | 4.9586 $\approx$ 5          | 5                                       |
| 5        | ศูนย์สุขภาพชุมชน/<br>บริการสาธารณสุข                        | นครศรีธรรมราช | 15                    | 4.9586 $\approx$ 5          | 5                                       |
|          |   | ตรัง          | 12                    | 3.9669 $\approx$ 4          | 4                                       |
|          |   | สงขลา         | 46                    | 15.2066 $\approx$ 15        | 16                                      |
| 6        | โรงพยาบาลส่งเสริม<br>สุขภาพตำบล (รพ.สต.)/<br>สาธารณสุขชุมชน | นครศรีธรรมราช | 253                   | 83.6363 $\approx$ 84        | 87                                      |
|          |   | ตรัง          | 125                   | 41.3223 $\approx$ 41        | 43                                      |
|          |   | สงขลา         | 175                   | 57.8512 $\approx$ 58        | 60                                      |
| 7        | สำนักงานพัฒนาสังคม<br>และความมั่นคงของ<br>มนุษย์จังหวัด     | นครศรีธรรมราช | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | ตรัง          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
| 8        | ศูนย์พัฒนาการจัด<br>สวัสดิการสังคมสำหรับ<br>ผู้สูงอายุ      | สงขลา         | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |

| กลุ่มที่ | กลุ่มหน่วยงาน                             | กลุ่มจังหวัด   | ประชากร<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ปรับใหม่<br>(หน่วยงาน) |
|----------|---|----------------|-----------------------|-----------------------------|---|
| 9        | องค์การบริหารส่วน<br>จังหวัด              | นครศรีธรรมราช  | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | ตรัง           | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | สงขลา          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
| 10       | เทศบาลนคร                                 | นครศรีธรรมราช  | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | ตรัง           | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | สงขลา          | 2                     | 0.6611 $\approx$ 1*         | 1                                       |
| 11       | เทศบาลเมือง                               | นครศรีธรรมราช  | 3                     | 0.9917 $\approx$ 1*         | 1                                       |
|          |   | ตรัง           | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | สงขลา          | 10                    | 3.3057 $\approx$ 3          | 3                                       |
| 12       | เทศบาลตำบล                                | นครศรีธรรมราช  | 33                    | 10.9090 $\approx$ 11        | 11                                      |
|          |   | ตรัง           | 13                    | 4.2975 $\approx$ 4          | 5                                       |
|          |   | สงขลา          | 31                    | 10.2479 $\approx$ 10        | 11                                      |
| 13       | องค์การบริหารส่วนตำบล                     | นครศรีธรรมราช  | 147                   | 48.5950 $\approx$ 49        | 51                                      |
|          |   | ตรัง           | 84                    | 27.7685 $\approx$ 28        | 29                                      |
|          |   | สงขลา          | 97                    | 32.0661 $\approx$ 32        | 33                                      |
| 14       | สำนักงานจัดหางาน                          | นครศรีธรรมราช  | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | ตรัง           | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | สงขลา          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
| 15       | สำนักงานประกันสังคม                       | นครศรีธรรมราช  | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | ตรัง           | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | สงขลา          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
| 16       | ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน                     | นครศรีธรรมราช  | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | ตรัง           | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | สงขลา          | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
| 17       | ชมรมผู้สูงอายุ                            | นครศรีธรรมราช  | 170                   | 56.1983 $\approx$ 56        | 58                                      |
|          |   | ตรัง           | 111                   | 36.6942 $\approx$ 37        | 38                                      |
|          |   | สงขลา          | 112                   | 37.0247 $\approx$ 37        | 38                                      |
| 18       | สถาบันพัฒนาองค์กร<br>ชุมชน (องค์การมหาชน) | สำนักงานภาคใต้ | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
|          |   | ตอนบน          |                       |                             |   |
|          |   | สำนักงานภาคใต้ | 1                     | 0.3305 $\approx$ 0.33*      | 1                                       |
| 19       | โรงพยาบาลเอกชน                            | ตอนล่าง        |                       |                             |   |
|          |   | นครศรีธรรมราช  | 4                     | 1.3223 $\approx$ 1          | 1                                       |

| กลุ่มที่ กลุ่มหน่วยงาน | กลุ่มจังหวัด | ประชากร<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(หน่วยงาน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ปรับใหม่<br>(หน่วยงาน) |
|------------------------|--------------|-----------------------|-----------------------------|---|
|                        | ตรัง         | 4                     | 1.3223                      | ≈ 1                                     |
|                        | สงขลา        | 5                     | 1.6528                      | ≈ 2                                     |
|                        | รวม          | 1,573                 | 520                         | 556                                     |

ที่มา : กลุ่มการคุ้มครองและพิทักษ์ สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ

: ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ

: กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

: พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2) ทำการการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการใช้ดุลยพินิจของผู้วิจัยในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มหน่วยงานคือ ผู้บริหารหรือบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน 1 คนต่อหน่วยงาน 1 แห่ง ดังนั้นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้จัดบริการด้านผู้สูงอายุคิดเป็นจำนวน 556 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดนิยาม ปฏิบัติการสำหรับการวัดตัวแปรสังเกตได้ กำหนดรายการข้อคำถามและระดับการวัด รายละเอียดแสดงตามตาราง 9-15 ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 การวัดเหตุที่มาของเครือข่ายและนิยามปฏิบัติการ

**ตัวแปรแฝงเหตุที่มาของเครือข่าย (Antecedents)** หมายถึง เหตุผลความจำเป็นและสาเหตุที่ทำให้ต้องมาร่วมทำงานในแบบเครือข่าย โดยเหตุที่มาเหล่านี้จะช่วยสร้างให้เกิดโอกาสและเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขึ้นมา

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง     | ข้อคำถาม   | ระดับการวัด  |
|--|------------------|--|--|
| <p><b>การสรรหาทรัพยากร (resource acquisitions)</b><br/>หมายถึง ความต้องการทรัพยากรด้านการเงิน ด้านความรู้ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านบุคลากร เพื่อช่วยให้หน่วยงานเกิดความสามารภในการจัดบริการ (service provision capacity) เกิดความเชี่ยวชาญในการบริการ (service expertise) มีความครอบคลุมทางภูมิศาสตร์ (geographic coverage) มีองค์ความรู้ในท้องถิ่น (local community knowledge) ในการจัดบริการด้านผู้สูงอายุได้</p> | เชน (Chen, 2010) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านการเงิน จากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>2. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านความรู้ จากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>3. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านข้อมูล ข่าวสารจากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>4. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านบุคลากร จากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> </ol> | <p>ตัวแปรอันตรภาค<br/>ใช้ระดับความสำคัญ<br/>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>5 คือ สำคัญมากที่สุด<br/>4 คือ สำคัญมาก<br/>3 คือ สำคัญปานกลาง<br/>2 คือ สำคัญน้อย<br/>1 คือ สำคัญน้อยที่สุด</p> |
| <p><b>ความชอบธรรมขององค์กร (organizational legitimacy)</b> หมายถึง เงื่อนไขเชิงกฎหมายหรือข้อกำหนดที่ทำให้หน่วยงานจำเป็นต้องเข้าร่วมเครือข่าย เพื่อทำตามความต้องการของผู้สนับสนุน เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างชื่อเสียงและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในอนาคตในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p>   | เชน (Chen, 2010) | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเนื่องจากเป็น เงื่อนไขของผู้สนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>6. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ</li> <li>7. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในอนาคต</li> </ol>  | <p>ตัวแปรอันตรภาค<br/>ใช้ระดับความสำคัญ<br/>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>5 คือ สำคัญมากที่สุด<br/>4 คือ สำคัญมาก<br/>3 คือ สำคัญปานกลาง<br/>2 คือ สำคัญน้อย<br/>1 คือ สำคัญน้อยที่สุด</p> |

ตัวแปรแฝงเหตุที่มาของเครือข่าย (Antecedents) หมายถึง เหตุผลความจำเป็นและสาเหตุที่ทำให้ต้องมาร่วมทำงานในแบบเครือข่าย โดยเหตุที่มาเหล่านี้จะช่วยสร้างให้เกิดโอกาส และเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขึ้นมา

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง | ข้อคำถาม   | ระดับการวัด  |
|--|--------------|--|--|
| <p><b>คุณลักษณะของหุ้นส่วน (partner characteristics)</b> เช่น (Chen, 2010)</p> <p>หมายถึง คุณลักษณะของหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์ร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีจากการร่วมงานในอดีต ที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เครือข่ายด้านผู้สูงอายุประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น</p> |              | <p>8. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพราะจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น</p> <p>9. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นที่มีความสัมพันธ์ที่ดีจากการร่วมงานในอดีตเพื่อทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น</p> | <p>ตัวแปรอันดับภาค ใช้ระดับความสำคัญ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ</p> <p>5 คือ สำคัญมากที่สุด</p> <p>4 คือ สำคัญมาก</p> <p>3 คือ สำคัญปานกลาง</p> <p>2 คือ สำคัญน้อย</p> <p>1 คือ สำคัญน้อยที่สุด</p> |

ตาราง 10 การวัดการบริหารงานและนิยามปฏิบัติการ

**ตัวแปรแฝงการบริหารงาน (Administration)** หมายถึง การบริหารงานระหว่างหน่วยงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาผ่านการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย โดยใช้กระบวนการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับหุ้นส่วน มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหุ้นส่วน การผสมผสานข้อตกลงโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นและมีการติดตามและประเมินผลการทำงานในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกัน

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ   | แหล่งอ้างอิง   | ข้อความ   | ระดับการวัด   |
|---|--|---|---|
| <p><b>การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน (Clarity of role and responsibility)</b> หมายถึง ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ต้องทำอย่างชัดเจนและหน่วยงานยอมรับถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ต้องทำ รวมทั้งมีความพร้อมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ต้องทำในฐานะที่ร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>ทอมสัน (Thomson, 2001)<br/>วิลเลียมส์ (Willams, 2002)</p> | <p>1. หน่วยงานของท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น<br/>2. หน่วยงานของท่านยอมรับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น<br/>3. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น</p> | <p>ตัวแปรอันตรภาค<br/>ใช้ระดับการปฏิบัติ<br/>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br/>4 คือ ปฏิบัติมาก<br/>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br/>2 คือ ปฏิบัติน้อย<br/>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p> |
| <p><b>การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล (effective partner meeting)</b> หมายถึง การดำเนินการให้หน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมโดยหน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็นจากท่านและหน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นมีฉันทามติจากการประชุมเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p>   | <p>ทอมสัน (Thomson, 2001)<br/>วิลเลียมส์ (Willams, 2002)</p> | <p>4. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่น<br/>5. หน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานของท่านในการประชุมการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br/>6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นมีฉันทามติในการประชุมการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p>  | <p>ตัวแปรอันตรภาค<br/>ใช้ระดับการปฏิบัติ<br/>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br/>4 คือ ปฏิบัติมาก<br/>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br/>2 คือ ปฏิบัติน้อย<br/>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p> |

**ตัวแปรแฝงการบริหารงาน (Administration)** หมายถึง การบริหารงานระหว่างหน่วยงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาผ่านการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย โดยใช้กระบวนการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับหุ้นส่วน มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหุ้นส่วน การประสานข้อตกลงโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นและมีการติดตามและประเมินผลการทำงานในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกัน

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง   | ข้อความ   | ระดับการวัด   |
|--|--|---|---|
| <p><b>การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน (goal agreement)</b> หมายถึง การดำเนินการให้หน่วยงานสามารถประสานข้อตกลงร่วมกันจากการคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายที่ร่วมดำเนินงานโดยแต่ละหน่วยงานเห็นด้วยกับข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้</p>                                      | <p>ทอมสัน (Thomson, 2001)<br/>วิลเลียมส์ (Willams, 2002)</p> | <p>7. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นประสานข้อตกลงร่วมกันจากการคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br/>8. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นเห็นด้วยกับข้อตกลงร่วมกันโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการทำงานด้านผู้สูงอายุ</p>   | <p>ตัวแปรอันตรภาค<br/>ใช้ระดับการปฏิบัติ<br/>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br/>4 คือ ปฏิบัติมาก<br/>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br/>2 คือ ปฏิบัติน้อย<br/>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p> |
| <p><b>มีการประสานงานที่ดี (well-coordinated task)</b> หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายจากการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่น โดยเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>ทอมสัน (Thomson, 2001)<br/>วิลเลียมส์ (Willams, 2002)</p> | <p>9. หน่วยงานของท่านใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br/>10. หน่วยงานของท่านสามารถติดต่อสื่อสารในช่องทางที่ไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br/>11. หน่วยงานของท่านใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>ตัวแปรอันตรภาค<br/>ใช้ระดับการปฏิบัติ<br/>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br/>4 คือ ปฏิบัติมาก<br/>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br/>2 คือ ปฏิบัติน้อย<br/>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p> |

**ตัวแปรแฝงการบริหารงาน (Administration)** หมายถึง การบริหารงานระหว่างหน่วยงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาผ่านการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย โดยใช้กระบวนการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับหุ้นส่วน มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหุ้นส่วน การผสมผสานข้อตกลงโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นและมีการติดตามและประเมินผลการทำงานในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกัน

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง   | ข้อความ  | ระดับการวัด   |
|--|--|--|---|
| <b>การติดตามและประเมินการทำงาน (monitoring and assessing work)</b> หมายถึง การติดตามการทำงานของหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่วางเอาไว้ | ทอมสัน (Thomson, 2001)<br>แวนเวิร์ต (Van Wart, 2015) | 12. หน่วยงานของท่านมีการติดตามการทำงานของหน่วยงานอื่นในตัวแปรอันตรภาคการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>13. หน่วยงานอื่นมีการติดตามการทำงานของหน่วยงานของท่านในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | ใช้ระดับการปฏิบัติ<br>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br>4 คือ ปฏิบัติมาก<br>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br>2 คือ ปฏิบัติน้อย<br>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด |



ตาราง 11 การวัดระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและนิยามปฏิบัติการ

**ตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Governance)** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์กฎและโครงสร้างเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมในเครือข่ายผ่านกลไกในรูปแบบที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองทั้งการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการหรือการตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็นของหุ้นส่วนเพื่อทำงานร่วมกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง           | ข้อคำถาม  | ระดับการวัด  |
|--|------------------------|---|--|
| การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน (formal negotiation) หมายถึง การร่วมดำเนินงานโดยการ ใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการกำหนดความสัมพันธ์กับ หน่วยอื่นและมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นทางการในเรื่อง กฎ นโยบาย รูปแบบการทำงานที่พัฒนาจากหน่วยงานที่มี ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินงานร่วมกัน โดยมี การแต่งตั้งคณะกรรมการจากแต่ละหน่วยงานเพื่อร่วม กำหนดการตัดสินใจและการประเมินผลอย่างเป็นทางการ เกี่ยวกับความสำเร็จจากความร่วมมือในการดำเนินงานด้าน ผู้สูงอายุร่วมกัน | ทอมสัน (Thomson, 2001) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยงานของท่านใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการกำหนด ความสัมพันธ์กับหน่วยอื่นที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>2. หน่วยงานของท่านใช้กฎ นโยบาย รูปแบบการทำงานที่เป็น ทางการที่ได้พัฒนาร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้าน ผู้สูงอายุ</li> <li>3. หน่วยงานของท่านเป็นผู้นำในคณะกรรมการที่สำคัญเพื่อ กำหนดการตัดสินใจเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงานด้าน ผู้สูงอายุ</li> <li>4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประเมินผลอย่างเป็นทางการเพื่อ ทราบความสำเร็จของความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> </ol> | <p>ตัวแปรอันตรภาค</p> <p>ใช้ระดับการปฏิบัติ</p> <p>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ</p> <p>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด</p> <p>4 คือ ปฏิบัติมาก</p> <p>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง</p> <p>2 คือ ปฏิบัติน้อย</p> <p>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p> |

**ตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Governance)** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์กฎและโครงสร้างเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมในเครือข่ายผ่านกลไกในรูปแบบที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองทั้งการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการหรือการตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็นของหุ้นส่วนเพื่อทำงานร่วมกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง                  | ข้อความ  | ระดับการวัด  |
|--|-------------------------------|--|--|
| <p><b>การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น (joint decision-making)</b> หมายถึง การร่วมดำเนินงานโดยการใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็นของหุ้นส่วน ความคิดเห็นจากทุกหน่วยงานถูกนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ ซึ่งการร่วมตัดสินใจแต่ละหน่วยงานไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเป้าหมายและกิจกรรมที่ทำก่อนการตัดสินใจ เนื่องจากหุ้นส่วนมีความเข้าใจถึงเหตุผลในการเข้าร่วมเครือข่ายและเชื่อถือในพันธกิจความร่วมมือที่แตกต่างจากพันธกิจของหน่วยงานตนเอง รวมทั้งเชื่อถือในความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการเมื่อทำการตัดสินใจกับหน่วยงานอื่นที่ร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>ทอมสัน (Thomson, 2001)</p> | <p>5. ความคิดเห็นจากหน่วยงานของท่านถูกนำมาพิจารณาอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> <p>6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นต้องเห็นด้วยกับเป้าหมายและกิจกรรม ก่อนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> <p>7. หน่วยงานของท่านรู้ถึงเหตุผลในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> <p>8. หน่วยงานของท่านระดมความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> <p>9. หน่วยงานของท่านเชื่อถือในพันธกิจความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่มีความแตกต่างจากพันธกิจของหน่วยงานท่าน</p> <p>10. หน่วยงานของท่านเชื่อถือในความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>ตัวแปรอันดับคุณภาพ ใช้ระดับการปฏิบัติ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ</p> <p>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด</p> <p>4 คือ ปฏิบัติมาก</p> <p>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง</p> <p>2 คือ ปฏิบัติน้อย</p> <p>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p> |

ตาราง 12 การวัดความเป็นอิสระของหุ้นส่วนและนิยามปฏิบัติการ

**ตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย (Autonomy)** หมายถึง กระบวนการใกล้เคียงระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรเองและผลประโยชน์ของเครือข่ายโดยการสร้างความพอดีให้เกิดขึ้นระหว่างผลประโยชน์ตามพันธกิจขององค์กรและการรักษาเอกลักษณ์ความเป็นตัวเอง โดยการแบ่งปันการควบคุมข้อมูลสารสนเทศให้กับหุ้นส่วนอื่นเทียบกับผลประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของเครือข่ายความร่วมมือด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง           | ข้อคำถาม  | ระดับการวัด   |
|--|------------------------|---|---|
| <b>การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน (hinder from own mission)</b> หมายถึง การทำงานร่วมมือด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่นเป็นสิ่งขัดขวางการบรรลุพันธกิจขององค์กรของหุ้นส่วน โดยหุ้นส่วนได้รับผลกระทบในการปฏิบัติงานจากการร่วมทำกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น เกิดความขัดแย้งระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์กรหุ้นส่วนและการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ                                      | ทอมสัน (Thomson, 2001) | 1. การทำงานแบบร่วมมือกันด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่นเป็น<br>สิ่งขัดขวางการบรรลุพันธกิจหน่วยงานของท่านเอง<br>2. หน่วยงานของท่านได้รับผลกระทบในการปฏิบัติงานจากการ<br>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>ทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด<br>3. หน่วยงานของท่านรู้สึกขัดแย้งระหว่างการบรรลุเป้าหมาย<br>ขององค์กรเองและการบรรลุเป้าหมายการทำงานแบบร่วมมือ<br>กันด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่น | ตัวแปรอันตรายภาค<br>ใช้ระดับความคิดเห็น<br>4 คือ เห็นด้วยมาก<br>3 คือ เห็นด้วยปานกลาง<br>2 คือ เห็นด้วยน้อย<br>1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด                               |
| <b>การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน (reduces organizational independence)</b> หมายถึง การที่หุ้นส่วนควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของตัวเองแม้ว่าจะดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยการคงไว้ของขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายรรวมถึงการทำข้อตกลงความร่วมมือใดในเครือข่ายต้องได้รับอนุญาตจากองค์กรหุ้นส่วนเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของหน่วยงานเอง | ทอมสัน (Thomson, 2001) | 4. ท่านสามารถทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการตัวแปรอันตรายภาค<br>ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงาน<br>ของท่าน<br>5. หน่วยงานของท่านจะควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของ<br>ตัวเองแม้ว่าหน่วยงานของท่านจะดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>ร่วมกับหน่วยงานอื่น<br>6. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการดำเนินงานและวิธี<br>ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุคล้ายกับหน่วยงานอื่น  | ใช้ระดับความคิดเห็น<br>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด<br>4 คือ เห็นด้วยมาก<br>3 คือ เห็นด้วยปานกลาง<br>2 คือ เห็นด้วยน้อย<br>1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด |

**ตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย (Autonomy)** หมายถึง กระบวนการใกล้เคียงระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรเองและผลประโยชน์ของเครือข่ายโดยการสร้างความพอดีให้เกิดขึ้นระหว่างผลประโยชน์ตามพันธกิจขององค์กรและการรักษาเอกลักษณ์ความเป็นตัวเอง โดยการแบ่งปันการควบคุมข้อมูลสารสนเทศให้กับหุ้นส่วนอื่นเทียบกับผลประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของเครือข่ายความร่วมมือด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ   | แหล่งอ้างอิง           | ข้อคำถาม  | ระดับการวัด   |
|---|------------------------|---|---|
| การแบ่งปันการควบคุม (shared control) หมายถึง ความเต็มใจในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศที่ต้องใช้ให้กับหน่วยงานอื่นในเครือข่ายแม้ข้อมูลเหล่านั้นจะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อตัวองค์กรเองก็ตาม จากความเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | ทอมสัน (Thomson, 2001) | 7. หน่วยงานของท่านเต็มใจแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุแม้เกิดความเสี่ยงต่อตัวหน่วยงานท่านเอง<br>8. หน่วยงานของท่านรู้สึกได้รับประโยชน์เมื่อร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง | ตัวแปรอันดับสาม<br>ใช้ระดับความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด<br>4 คือ เห็นด้วยมาก<br>3 คือ เห็นด้วยปานกลาง<br>2 คือ เห็นด้วยน้อย<br>1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ตาราง 13 การวัดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันและนิยามปฏิบัติการ

**ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (Mutuality)** หมายถึง การนำทรัพยากรจากแต่ละหุ้นส่วนมารวมกันและใช้ให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายรวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศซึ่งกันและกันโดยการเคารพและเห็นถึงคุณค่าในทรัพยากรที่แต่ละหน่วยงานนำมาสนับสนุนที่ช่วยเสริมสร้างซึ่งกันและกันจากทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีต่างกัน ทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในการร่วมมือกันดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ   | แหล่งอ้างอิง           | ข้อคำถาม   | ระดับการวัด   |
|---|------------------------|--|---|
| <b>การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน (combine resources)</b> หมายถึง การนำทรัพยากรจากแต่ละหุ้นส่วนมารวมกันและใช้ให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                     | ทอมสัน (Thomson, 2001) | 1. หน่วยงานของท่านนำทรัพยากรมารวมกับทรัพยากรของหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>2. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นได้รับประโยชน์จากการรวมและใช้ทรัพยากรจากหุ้นส่วนในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | ตัวแปรอันดับการปฏิบัติ<br>ใช้ระดับการปฏิบัติ<br>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br>4 คือ ปฏิบัติมาก<br>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br>2 คือ ปฏิบัติน้อย<br>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด |
| <b>การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (share information)</b> หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศซึ่งกันและกันเพื่อให้การทำงานของหุ้นส่วนมีความแข็งแกร่งมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | ทอมสัน (Thomson, 2001) | 3. หน่วยงานของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การทำงานด้านผู้สูงอายุของหน่วยงานอื่นมีความแข็งแกร่งมากขึ้น  | ตัวแปรอันดับการปฏิบัติ<br>ใช้ระดับการปฏิบัติ<br>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br>4 คือ ปฏิบัติมาก<br>3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br>2 คือ ปฏิบัติน้อย<br>1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด |

**ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (Mutuality)** หมายถึง การนำทรัพยากรจากแต่ละหุ้นส่วนมารวมกันและใช้ให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายรวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศซึ่งกันและกันโดยการเคารพและเห็นถึงคุณค่าในทรัพยากรที่แต่ละหน่วยงานนำมาสนับสนุนที่ช่วยเสริมสร้างซึ่งกันและกันจากทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีต่างกัน ทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในการร่วมมือกันดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ   | แหล่งอ้างอิง                  | ข้อความ  | ระดับการวัด   |
|---|-------------------------------|--|---|
| <p><b>การให้เกียรติซึ่งกันและกัน (fell respected)</b><br/>                     หมายถึง การให้ความเคารพต่อกันโดยเห็นถึงคุณค่าในทรัพยากรที่แต่ละหน่วยงานนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p>  | <p>ทอมสัน (Thomson, 2001)</p> | <p>4. หน่วยงานของท่านเห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรที่หน่วยงานอื่นนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br/>                     5. หน่วยงานของท่านรู้สึกได้รับความยินดีจากหน่วยงานอื่นจากทรัพยากรที่หน่วยงานท่านนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>ตัวแปรอันดับภาค<br/>                     ใช้ระดับการปฏิบัติ<br/>                     โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>                     5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br/>                     4 คือ ปฏิบัติมาก<br/>                     3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br/>                     2 คือ ปฏิบัติน้อย<br/>                     1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p> |
| <p><b>การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน (benefits from deferring interests)</b> หมายถึง การทำให้ผลประโยชน์เกิดขึ้นแบบชนะทั้งสองฝ่ายจากการพึ่งพาอาศัยทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีแตกต่างกันมาเสริมสร้างซึ่งกันและกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>ทอมสัน (Thomson, 2001)</p> | <p>6. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานกับหน่วยงานอื่นที่มีความสนใจแตกต่างกันให้เกิดประโยชน์แบบชนะทั้งสองฝ่ายโดยการใช้ทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีแตกต่างกันมาเสริมสร้างซึ่งกันและกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p>  | <p>ตัวแปรอันดับภาค<br/>                     ใช้ระดับการปฏิบัติ<br/>                     โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>                     5 คือ ปฏิบัติมากที่สุด<br/>                     4 คือ ปฏิบัติมาก<br/>                     3 คือ ปฏิบัติปานกลาง<br/>                     2 คือ ปฏิบัติน้อย<br/>                     1 คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p> |

ตาราง 14 การวัดความไว้วางใจและนิยามปฏิบัติการ

**ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ (Trust)** หมายถึง ความคิดความเข้าใจถึงคุณลักษณะของหุ้นส่วนอื่นที่มีคุณภาพสามารถไว้วางใจได้ โดยรับรู้ว่าคุณลักษณะน่าไว้วางใจของหุ้นส่วน ความคาดหวังว่าหุ้นส่วนสามารถทำตามพันธะสัญญาที่มีต่อกัน ความสามารถของหุ้นส่วนว่าสามารถพึ่งพาอาศัยได้จากคุณภาพของผลงานที่ผ่านมารวมทั้งความไว้วางใจว่าหุ้นส่วนมีความตั้งใจที่ดีอยู่บนพื้นฐานหลักการที่ดีมีความยุติธรรมในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง  | ข้อคำถาม  | ระดับการวัด   |
|--|---|---|---|
| <p><b>ความน่าไว้วางใจ (trustworthy)</b> หมายถึง การรับรู้ถึงคุณลักษณะที่เป็นของหุ้นส่วนอื่นอันเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ โดยรู้สึกเชื่อมั่นว่าหุ้นส่วนมีความน่าเชื่อถือ มีความเจตนาดีต่อหุ้นส่วนอื่นและจะไม่มีการเอาเปรียบ ผลประโยชน์จากหุ้นส่วนอีกฝ่ายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกัน</p>                     | <p>แคลง และคณะ (Klijn, et al., 2010)</p>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยงานของท่านไม่มีข้อสงสัยว่าหน่วยงานอื่นมีเจตนาดีในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>2. หน่วยงานของท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานอื่นมีความตั้งใจดีในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>3. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะไม่เอาเปรียบผลประโยชน์แม้จะมีโอกาสกระทำในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> </ol>   | <p>ตัวแปรอันดับแรก ใช้ระดับความไว้วางใจ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ 5 คือ ไว้วางใจมากที่สุด 4 คือ ไว้วางใจมาก 3 คือ ไว้วางใจปานกลาง 2 คือ ไว้วางใจน้อย 1 คือ ไว้วางใจน้อยที่สุด</p> |
| <p><b>ความไว้วางใจในพันธะสัญญา (contractual trust)</b> หมายถึง ความคาดหวังว่าหุ้นส่วนสามารถทำตามพันธะสัญญาที่มีต่อกัน เชื่อตามกฎระเบียบ ข้อตกลงหรือพันธะสัญญาโดยเมื่อมีการสัญญาไว้ทั้งโดยการแสดงออกให้เห็นหรือโดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว หุ้นส่วนได้กระทำในสิ่งที่สัญญาเอาไว้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>แคลง และคณะ (Klijn, et al., 2010) ทอมสัน (Thomson, 2001)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นพยายามปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงหรือพันธะสัญญาที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>5. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นพยายามปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงหรือพันธะสัญญาที่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> <li>6. หน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นก็ต่อเมื่อมีข้อตกลงหรือพันธะสัญญาที่ชัดเจนในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</li> </ol> | <p>ตัวแปรอันดับแรก ใช้ระดับความไว้วางใจ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ 5 คือ ไว้วางใจมากที่สุด 4 คือ ไว้วางใจมาก 3 คือ ไว้วางใจปานกลาง 2 คือ ไว้วางใจน้อย 1 คือ ไว้วางใจน้อยที่สุด</p> |

**ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ (Trust)** หมายถึง ความคิดความเข้าใจถึงคุณลักษณะของหุ้นส่วนอื่นที่มีคุณภาพสามารถไว้วางใจได้ โดยรับรู้จากคุณลักษณะน่าไว้วางใจของหุ้นส่วน คาดหวังว่าหุ้นส่วนสามารถทำตามพันธะสัญญาที่มีต่อกัน ความสามารถของหุ้นส่วนว่าสามารถพึ่งพาอาศัยได้จากคุณภาพของผลงานที่ผ่านมารวมทั้งความไว้วางใจว่าหุ้นส่วนมีความตั้งใจที่ดีอยู่บนพื้นฐานหลักการที่ดีมีความยุติธรรมในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ   | แหล่งอ้างอิง   | ข้อคำถาม  | ระดับการวัด  |
|---|--|---|--|
| <b>ความไว้วางใจในความสามารถ (competence trust)</b> หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของหุ้นส่วนว่าสามารถพึ่งพาอาศัยได้เพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานในการดำเนินงานร่วมกัน จากผลงานและชื่อเสียงที่มีการพัฒนาอย่างชัดเจน รวมทั้งประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาของหุ้นส่วนที่ร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                              | ทอมสัน (Thomson, 2001)<br>ฟลายเซล และคณะ (Fryxell, et al., 2002) | 7. หน่วยงานของท่านสามารถพึ่งพาอาศัยหน่วยงานอื่นเพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานท่านในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>8. หน่วยงานของท่านเชื่อในผลงาน ชื่อเสียงและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของหน่วยงานอื่นในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | ตัวแปรอันดับสาม<br>ใช้ระดับความไว้วางใจ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ ไว้วางใจมากที่สุด<br>4 คือ ไว้วางใจมาก<br>3 คือ ไว้วางใจปานกลาง<br>2 คือ ไว้วางใจน้อย<br>1 คือ ไว้วางใจน้อยที่สุด |
| <b>ความไว้วางใจในความตั้งใจดี (goodwill trust)</b> หมายถึง การรับรู้ว่าหุ้นส่วนมีความตั้งใจที่ดีอยู่บนพื้นฐานหลักการที่ดีมีความยุติธรรม ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเอง หากหน่วยงานอื่นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ก็ทำหน้าที่ปฏิบัติงานดังกล่าวแทน ให้ความสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันในระยะยาวในการดำเนินงานร่วมกันด้านผู้สูงอายุ | เชน (Chen, 2008)<br>ทอมสัน (Thomson, 2001)                       | 9. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าได้ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่ยึดถือตามหลักการที่ดีมีความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>10. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเองในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>11. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะปฏิบัติหน้าที่แทนหากหน่วยงานท่านไม่สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>12. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าการพัฒนาความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นในระยะยาวเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | ตัวแปรอันดับสาม<br>ใช้ระดับความไว้วางใจ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ ไว้วางใจมากที่สุด<br>4 คือ ไว้วางใจมาก<br>3 คือ ไว้วางใจปานกลาง<br>2 คือ ไว้วางใจน้อย<br>1 คือ ไว้วางใจน้อยที่สุด |



ตาราง 15 การวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายและนียมปฏิบัติกร

**ตัวแปรแฝงวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย** หมายถึง การรับรู้ของหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุถึงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ในการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การเกิดทุนทางสังคม การเกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เพิ่มขึ้นและมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้นในการร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนียมปฏิบัติกร  | แหล่งอ้างอิง                                       | ข้อคำถาม   | ระดับการวัด  |
|--|--|--|--|
| <p><b>การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (goal achievement)</b> หมายถึง การรับรู้ถึงประสิทธิผลของเครือข่ายในการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายที่วางไว้ร่วมกันจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p>  | <p>เชน (Chen, 2008)<br/>ทอมสัน (Thomson, 2001)</p> | <p>1. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน</p>   | <p>ตัวแปรอันตรายภาค<br/>ใช้ระดับความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด<br/>4 คือ เห็นด้วยมาก<br/>3 คือ เห็นด้วยปานกลาง<br/>2 คือ เห็นด้วยน้อย<br/>1 คือ ไม่เห็นด้วย</p> |
| <p><b>เกิดทุนทางสังคม (social capital)</b> หมายถึง การรับรู้ถึงคุณภาพความสัมพันธ์การทำงานที่ดีต่อกันบนพื้นฐานความเชื่อถือว่าไว้วางใจเกิดเป็นค่านิยมความไว้วางใจที่หนุนเสริมให้เกิดกิจกรรมระหว่างกันและการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>เชน (Chen, 2008)<br/>ทอมสัน (Thomson, 2001)</p> | <p>2. หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานความไว้วางใจกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br/>3. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p> | <p>ตัวแปรอันตรายภาค<br/>ใช้ระดับความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br/>5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด<br/>4 คือ เห็นด้วยมาก<br/>3 คือ เห็นด้วยปานกลาง<br/>2 คือ เห็นด้วยน้อย<br/>1 คือ ไม่เห็นด้วย</p> |

ตัวแปรแฝงวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย หมายถึง การรับรู้ของหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุถึงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ในการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การเกิดทุนทางสังคม การเกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เพิ่มขึ้นและมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้นในการร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ   | แหล่งอ้างอิง                                  | ข้อคำถาม  | ระดับการวัด   |
|---|---|---|---|
| เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหา<br>ร่วมกัน (share meaning) หมายถึง การรับรู้ถึงมุมมองใน<br>การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่กว้างขึ้นจากการรับฟังความ<br>เข้าใจในประเด็นปัญหาระหว่างหน่วยงานจนเกิดเป็นมุมมอง<br>ร่วมกัน | เชน (Chen, 2008)<br>ทอมสัน<br>(Thomson, 2001) | 4. หน่วยงานของท่านมีมุมมองในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่<br>กว้างขึ้น  | ตัวแปรอันดับสาม<br>ใช้ระดับความคิดเห็น<br>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด<br>4 คือ เห็นด้วยมาก<br>3 คือ เห็นด้วยปานกลาง<br>2 คือ เห็นด้วยน้อย<br>1 คือ ไม่เห็นด้วย |
| ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น<br>(network interaction) หมายถึง การรับรู้ถึงปฏิสัมพันธ์<br>ระหว่างหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้นในการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุ   | เชน (Chen, 2008)<br>ทอมสัน<br>(Thomson, 2001) | 5. หน่วยงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เพิ่มขึ้นใน<br>การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ (เช่น การส่งต่อผู้สูงอายุ การ<br>ปรึกษาหารือเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การทำสัญญาในการให้บริการ<br>ผู้สูงอายุระหว่างกัน การพัฒนาโปรแกรมการทำงานร่วมกันใน<br>การจัดบริการด้านผู้สูงอายุ) | ตัวแปรอันดับสาม<br>ใช้ระดับความคิดเห็น<br>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด<br>4 คือ เห็นด้วยมาก<br>3 คือ เห็นด้วยปานกลาง<br>2 คือ เห็นด้วยน้อย<br>1 คือ ไม่เห็นด้วย |

ตัวแปรแฝงวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย หมายถึง การรับรู้ของหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุถึงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ในการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การเกิดทุนทางสังคม การเกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เพิ่มขึ้นและมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้นในการร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

| ตัวแปรสังเกตได้และนิยามปฏิบัติการ  | แหล่งอ้างอิง                               | ข้อความถาม  | ระดับการวัด   |
|--|--|---|---|
| มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น (power distribution) หมายถึง การรับรู้ถึงการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายให้มีอำนาจเท่าเทียมกันมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | เชน (Chen, 2008)<br>ทอมสัน (Thomson, 2001) | 6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นมีอำนาจเท่าเทียมกันมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | ตัวแปรอันดับภาค<br>ใช้ระดับความคิดเห็น<br>โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ<br>5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด<br>4 คือ เห็นด้วยมาก<br>3 คือ เห็นด้วยปานกลาง<br>2 คือ เห็นด้วยน้อย<br>1 คือ ไม่เห็นด้วย |

## 2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่ใช้วัดตัวแปรสังเกตได้และสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุแบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และงานบริการด้านผู้สูงอายุที่จัดให้มีขึ้น โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** เหตุที่มาของเครือข่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุต่อความสำคัญของเหตุที่มาของเครือข่าย โดยใช้แบบประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 9 ข้อ โดยจำแนกความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

|                 |   |   |       |
|-----------------|---|---|-------|
| สำคัญมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| สำคัญมาก        | = | 4 | คะแนน |
| สำคัญปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| สำคัญน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| สำคัญน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นนั้น ใช้สูตรการคำนวณจากช่วงกว้างของขั้นตามสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \text{Range(R)} / \text{Class(C)} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถามเป็นดังนี้

|                  |             |                  |
|------------------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.000-1.800 | เป็นระดับต่ำมาก  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.801-2.600 | เป็นระดับต่ำ     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.601-3.400 | เป็นระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.401-4.200 | เป็นระดับสูง     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.201-5.000 | เป็นระดับสูงมาก  |

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตามแนวทางการบริหารงานระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยใช้แบบประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 13 ข้อ โดยจำแนกการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

|                   |   |   |       |
|-------------------|---|---|-------|
| ปฏิบัติมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| ปฏิบัติมาก        | = | 4 | คะแนน |
| ปฏิบัติปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ปฏิบัติน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| ปฏิบัติน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นนั้น ใช้สูตรการคำนวณจากช่วงกว้างของขั้นช่วงละ 0.8 ดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถามเป็นดังนี้

|                  |             |                  |
|------------------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.000-1.800 | เป็นระดับต่ำมาก  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.801-2.600 | เป็นระดับต่ำ     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.601-3.400 | เป็นระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.401-4.200 | เป็นระดับสูง     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.201-5.000 | เป็นระดับสูงมาก  |

**ตอนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการสร้างสรรค์และโครงสร้างเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยใช้แบบประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบจำนวน 10 ข้อ โดยจำแนกการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

|                   |   |   |       |
|-------------------|---|---|-------|
| ปฏิบัติมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| ปฏิบัติมาก        | = | 4 | คะแนน |
| ปฏิบัติปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ปฏิบัติน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| ปฏิบัติน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

|                   |   |   |       |
|-------------------|---|---|-------|
| ปฏิบัติมากที่สุด  | = | 1 | คะแนน |
| ปฏิบัติมาก        | = | 2 | คะแนน |
| ปฏิบัติปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ปฏิบัติน้อย       | = | 4 | คะแนน |
| ปฏิบัติน้อยที่สุด | = | 5 | คะแนน |

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นนั้น ใช้สูตรการคำนวณจากช่วงกว้างของขั้นช่วงละ 0.8 ดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถามเป็นดังนี้

|                  |             |                  |
|------------------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.000-1.800 | เป็นระดับต่ำมาก  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.801-2.600 | เป็นระดับต่ำ     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.601-3.400 | เป็นระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.401-4.200 | เป็นระดับสูง     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.201-5.000 | เป็นระดับสูงมาก  |

**ตอนที่ 5** ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอิสระของหุ้นส่วน มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในการใกล้ชิดระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรเองและผลประโยชน์ของเครือข่ายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยใช้แบบประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและลบจำนวน 8 ข้อ โดยจำแนกความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

#### เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

|                    |   |   |       |
|--------------------|---|---|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก        | = | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

#### เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

|                    |   |   |       |
|--------------------|---|---|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | = | 1 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก        | = | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย       | = | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | = | 5 | คะแนน |

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นนั้น ใช้สูตรการคำนวณจากช่วงกว้างของขั้นช่วงละ 0.8 ดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถามเป็นดังนี้

|                  |             |                  |
|------------------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.000-1.800 | เป็นระดับต่ำมาก  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.801-2.600 | เป็นระดับต่ำ     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.601-3.400 | เป็นระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.401-4.200 | เป็นระดับสูง     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.201-5.000 | เป็นระดับสูงมาก  |

**ตอนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน**  
 มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โดยใช้แบบประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกจำนวน 6 ข้อ โดยจำแนกการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

|                   |   |   |       |
|-------------------|---|---|-------|
| ปฏิบัติมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| ปฏิบัติมาก        | = | 4 | คะแนน |
| ปฏิบัติปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ปฏิบัติน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| ปฏิบัติน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นนั้น ใช้สูตรการคำนวณจากช่วงกว้างของขั้นช่วงละ 0.8 ดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถามเป็นดังนี้

|                  |             |                  |
|------------------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.000-1.800 | เป็นระดับต่ำมาก  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.801-2.600 | เป็นระดับต่ำ     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.601-3.400 | เป็นระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.401-4.200 | เป็นระดับสูง     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.201-5.000 | เป็นระดับสูงมาก  |

**ตอนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความไว้วางใจ** มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยใช้แบบประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกจำนวน 12 ข้อ โดยจำแนกการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

|                    |   |   |       |
|--------------------|---|---|-------|
| ไว้วางใจมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| ไว้วางใจมาก        | = | 4 | คะแนน |
| ไว้วางใจปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| ไว้วางใจน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| ไว้วางใจน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นนั้น ใช้สูตรการคำนวณจากช่วงกว้างของขั้นช่วงละ 0.8 ดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถามเป็นดังนี้

|                  |             |                  |
|------------------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.000-1.800 | เป็นระดับต่ำมาก  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.801-2.600 | เป็นระดับต่ำ     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.601-3.400 | เป็นระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.401-4.200 | เป็นระดับสูง     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.201-5.000 | เป็นระดับสูงมาก  |

**ตอนที่ 8 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย**  
 มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุเกี่ยวกับการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย โดยใช้แบบประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 6 ข้อ โดยจำแนกความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

|                    |   |   |       |
|--------------------|---|---|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | = | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก        | = | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง    | = | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย       | = | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | = | 1 | คะแนน |

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นนั้น ใช้สูตรการคำนวณจากช่วงกว้างของขั้นช่วงละ 0.8 ดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถามเป็นดังนี้

|                  |             |                  |
|------------------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.000-1.800 | เป็นระดับต่ำมาก  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.801-2.600 | เป็นระดับต่ำ     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.601-3.400 | เป็นระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.401-4.200 | เป็นระดับสูง     |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.201-5.000 | เป็นระดับสูงมาก  |

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้ว มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการตรวจสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

### 2.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละตัวแปร ความครอบคลุมของคำถามตลอดจนความชัดเจนของภาษา จากนั้นจึงนำผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence : IOC) หลังจากนั้นได้ปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนาวสี, 2552) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แสดงดังตาราง 16



ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม

| ข้อความ  | ค่า IOC | ผลการประเมิน | การแก้ไข/คำชี้แจงเพิ่มเติม   |
|--|---------|--------------|--|
| <b>การสรรหาทรัพยากร</b>  |         |              |  |
| 1. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านการเงินจากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                     | 0.6     | ยืนยัน       | -  |
| 2. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านความรู้จากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                     | 0.6     | ยืนยัน       | -  |
| 3. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ               | 0.6     | ยืนยัน       | -  |
| 4. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านบุคลากรจากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                     | 0.6     | ยืนยัน       | -  |
| <b>ความชอบธรรมขององค์กร</b>  |         |              |  |
| 5. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเนื่องจากเป็นเงื่อนไขของผู้สนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.4     | ปรับปรุง     | 5. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเนื่องจากเป็นเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของผู้สนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |
| 6. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ                                  | 0.6     | ยืนยัน       | -  |
| 7. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในอนาคต  | 0.6     | ยืนยัน       | -  |
| <b>คุณลักษณะของหุ้นส่วน</b>  |         |              |  |
| 8. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพราะจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น                  | 0.2     | ปรับปรุง     | 8. หน่วยงานที่ท่านร่วมมือมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานของท่าน  |
| 9. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นที่มีความสัมพันธ์ที่ดีจากการร่วมงานในอดีตเพื่อทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น | 0.2     | ปรับปรุง     | 9. หน่วยงานที่ท่านร่วมมือมีความสัมพันธ์อันดีจากการร่วมงานในอดีต  |
| <b>การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน</b>   |         |              |  |
| 1. หน่วยงานของท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น                 | 0.8     | ยืนยัน       | -  |
| 2. หน่วยงานของท่านยอมรับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น                        | 0.8     | ยืนยัน       | -  |

| ข้อคำถาม   | ค่า IOC | ผลการประเมิน | การแก้ไข/คำชี้แจงเพิ่มเติม  |
|--|---------|--------------|---|
| 3. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น  | 0.8     | ยืนยัน       | -   |
| <b>การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล</b>  |         |              |   |
| 4. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่น                     | 0.8     | ยืนยัน       | -   |
| 5. หน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานของท่านในการประชุมการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | 0.4     | ปรับปรุง     | 5. หน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานอื่นในการประชุมการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |
| 6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นมีฉันทามติในการประชุมการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.8     | ยืนยัน       | -   |
| <b>การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน</b>   |         |              |   |
| 7. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นประสานข้อตกลงร่วมกันจากการดำเนินถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ         | 0.8     | ยืนยัน       | -   |
| 8. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นเห็นด้วยกับข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | 0.8     | ยืนยัน       | -   |
| <b>มีการประสานงานที่ดี</b>   |         |              |   |
| 9. หน่วยงานของท่านใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                           | 1       | ยืนยัน       | -   |
| 10. หน่วยงานของท่านสามารถติดต่อสื่อสารในช่องทางที่ไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                     | 1       | ยืนยัน       | -   |
| 11. หน่วยงานของท่านใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                 | 1       | ยืนยัน       | -   |
| <b>การติดตามและประเมินการทำงาน</b>   |         |              |   |
| 12. หน่วยงานของท่านมีการติดตามการทำงานของหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | 1       | ยืนยัน       | -   |
| 13. หน่วยงานอื่นมีการติดตามการทำงานหน่วยงานของท่านในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.8     | ยืนยัน       | -   |
| <b>การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน</b>  |         |              |   |
| 1. หน่วยงานของท่านใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการกำหนดความสัมพันธ์กับหน่วยอื่นที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                          | 1       | ยืนยัน       | -   |
| 2. หน่วยงานของท่านใช้กฎ นโยบาย รูปแบบการทำงานที่เป็นทางการที่ได้พัฒนาร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ           | 1       | ยืนยัน       | -   |

| ข้อคำถาม  | ค่า IOC | ผลการประเมิน                       | การแก้ไข/คำชี้แจงเพิ่มเติม  |
|---|---------|------------------------------------|---|
| 3. หน่วยงานของท่านเป็นผู้นำในคณะกรรมการที่สำคัญเพื่อกำหนดการตัดสินใจเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                    | 0.8     | ยืนยัน                             | -   |
| 4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประเมินผลอย่างเป็นทางการเพื่อทราบความสำเร็จของความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                      | 1       | ยืนยัน                             | -   |
| <b>การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น</b>  |         |                                    |   |
| 5. ความคิดเห็นจากหน่วยงานของท่านถูกนำมาพิจารณาอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                 | 0.8     | ยืนยัน                             | -   |
| 6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นต้องเห็นด้วยกับเป้าหมายและกิจกรรมก่อนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                          | 1       | ยืนยัน                             | -   |
| 7. หน่วยงานของท่านรู้ถึงเหตุผลในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.8     | ยืนยัน                             | -   |
| 8. หน่วยงานของท่านระดมความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                               | 1       | ยืนยัน                             | -   |
| 9. หน่วยงานของท่านเชื่อถือในพันธกิจความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่มีความแตกต่างจากพันธกิจของหน่วยงานท่าน                     | 0.8     | ยืนยัน                             | -   |
| 10. หน่วยงานของท่านเชื่อถือในความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                                    | 0.8     | ยืนยัน                             | -   |
| <b>การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน</b>   |         |                                    |   |
| 1. การทำงานแบบร่วมมือกันด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่นเป็นสิ่งที่ชัดเจนการบรรลุพันธกิจหน่วยงานของท่านเอง                                 | 1       | ยืนยัน                             | -   |
| 2. หน่วยงานของท่านได้รับผลกระทบในการปฏิบัติงานจากการทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                            | 1       | ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ | 2. หน่วยงานของท่านได้รับผลกระทบทางลบในการปฏิบัติงานจากการทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |
| 3. หน่วยงานของท่านรู้สึกขัดแย้งระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเองและการบรรลุเป้าหมายการทำงานแบบร่วมมือกันด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่น | 1       | ยืนยัน                             | -   |
| <b>การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน</b>   |         |                                    |   |
| 4. ท่านสามารถทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานของท่าน                    | 0.6     | ยืนยัน                             | -   |

| ข้อคำถาม   | ค่า IOC | ผลการประเมิน | การแก้ไข/คำชี้แจงเพิ่มเติม  |
|--|---------|--------------|---|
| 5. หน่วยงานของท่านจะควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของตัวเองแม้ว่าหน่วยงานของท่านจะดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น             | 1       | ยืนยัน       | -   |
| 6. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุคล้ายกับหน่วยงานอื่น   | 0.8     | ยืนยัน       | -   |
| <b>การแบ่งปันการควบคุม</b>   |         |              |   |
| 7. หน่วยงานของท่านเต็มใจแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุแม้เกิดความเสียดังต่อตัวหน่วยงานท่านเอง | 1       | ยืนยัน       | -   |
| 8. หน่วยงานของท่านรู้สึกได้รับประโยชน์เมื่อร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง           | 1       | ปรับปรุงตาม  | 8. หน่วยงานของท่านสังเกตเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                 |
| <b>การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน</b>   |         |              |   |
| 1. หน่วยงานของท่านนำทรัพยากรมารวมกับทรัพยากรของหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                                    | 1       | ยืนยัน       | -   |
| 2. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นได้รับประโยชน์จากรวมและใช้ทรัพยากรจากหุ้นส่วนในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                         | 0.4     | ปรับปรุง     | 2. หน่วยงานของท่านนำทรัพยากรที่ได้รับจากหุ้นส่วนไปใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                             |
| <b>การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ</b>  |         |              |   |
| 3. หน่วยงานของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การทำงานด้านผู้สูงอายุของหน่วยงานอื่นมีความแข็งแกร่งมากขึ้น       | 1       | ยืนยัน       | -   |
| <b>การให้เกียรติซึ่งกันและกัน</b>  |         |              |   |
| 4. หน่วยงานของท่านเห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรที่หน่วยงานอื่นนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                          | 0.6     | ปรับปรุงตาม  | 4. หน่วยงานของท่านให้เกียรติและเคารพหน่วยงานอื่นที่นำมาทรัพยากรมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |
| 5. หน่วยงานของท่านรู้สึกได้รับความยินดีจากหน่วยงานอื่นจากทรัพยากรที่หน่วยงานท่านนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.2     | ปรับปรุง     | 5. หน่วยงานอื่นรู้สึกยินดีที่หน่วยงานของท่านนำทรัพยากรมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการ                                 |

| ข้อคำถาม   | ค่า IOC | ผลการประเมิน | การแก้ไข/คำชี้แจงเพิ่มเติม |
|--|---------|--------------|----------------------------|
| ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  |         |              |                            |
| <b>การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่ต่างกัน</b>   |         |              |                            |
| 6. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานกับหน่วยงานอื่นที่มีความสนใจแตกต่างกันให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่ายโดยการใช้ทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีแตกต่างกันมาเสริมสร้างซึ่งกันและกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | 1       | ยืนยัน       | -                          |
| <b>ความน่าไว้วางใจ</b>   |         |              |                            |
| 1. หน่วยงานของท่านไม่มีข้อสงสัยว่าหน่วยงานอื่นมีเจตนาดีในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.8     | ยืนยัน       | -                          |
| 2. หน่วยงานของท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานอื่นมีความตั้งใจดีในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | 1       | ยืนยัน       | -                          |
| 3. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะไม่เอาเปรียบผลประโยชน์แม้จะมีโอกาสกระทำในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 1       | ยืนยัน       | -                          |
| <b>ความไว้วางใจในพันธสัญญา</b>   |         |              |                            |
| 4. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นพยายามปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงหรือพันธสัญญาที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                                 | 1       | ยืนยัน       | -                          |
| 5. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นพยายามปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงหรือพันธสัญญาที่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                                 | 0.8     | ยืนยัน       | -                          |
| 6. หน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นก็ต่อเมื่อมีข้อตกลงหรือพันธสัญญาที่ชัดเจนในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.6     | ยืนยัน       | -                          |
| <b>ความไว้วางใจในความสามารถ</b>  |         |              |                            |
| 7. หน่วยงานของท่านสามารถพึ่งพาอาศัยหน่วยงานอื่นเพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานท่านในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.8     | ยืนยัน       | -                          |
| 8. หน่วยงานของท่านเชื่อในผลงาน ชื่อเสียงและประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาของหน่วยงานอื่นในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | 1       | ยืนยัน       | -                          |
| <b>ความไว้วางใจในความตั้งใจดี</b>  |         |              |                            |
| 9. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าได้ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่ยึดถือตามหลักการที่ดีมีความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | 0.8     | ยืนยัน       | -                          |

| ข้อคำถาม   | ค่า IOC | ผลการประเมิน | การแก้ไข/คำชี้แจงเพิ่มเติม  |
|--|---------|--------------|---|
| 10. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเองในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 0.8     | ปรับปรุงตาม  | 10. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเอง <u>เป็นสำคัญในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</u>     |
| 11. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะปฏิบัติหน้าที่แทนหากหน่วยงานท่านไม่สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | 0.8     | ยืนยัน       | -   |
| 12. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าการพัฒนาความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นในระยะยาวเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | 0.6     | ยืนยัน       | -   |
| <b>การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้</b>   |         |              |   |
| 1. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน  | 0.8     | ปรับปรุงตาม  | 1. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ <u>ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น</u>                        |
| <b>เกิดทุนทางสังคม</b>   |         |              |   |
| 2. หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานความไว้วางใจกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 1       | ยืนยัน       | -   |
| 3. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | 1       | ยืนยัน       | -   |
| <b>เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน</b>   |         |              |   |
| 4. หน่วยงานของท่านมีมุมมองในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่กว้างขึ้น   | 1       | ปรับปรุงตาม  | 4. หน่วยงานของท่านมีมุมมองในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่กว้างขึ้น <u>ภายหลังจากการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นด้านผู้สูงอายุ</u> |
| <b>ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น</b>  |         |              |   |
| 5. หน่วยงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ (เช่น การส่งต่อผู้สูงอายุ การปรึกษาหารือเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การทำสัญญาในการให้บริการผู้สูงอายุระหว่างกัน การพัฒนาโปรแกรมการทำงานร่วมกันใน | 1       | ยืนยัน       | -   |

| ข้อคำถาม  | ค่า IOC | ผลการประเมิน                        | การแก้ไข/คำชี้แจงเพิ่มเติม   |
|---|---------|-------------------------------------|--|
| การจัดบริการด้านผู้สูงอายุ)<br>มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น          |         |                                     |  |
| 6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นมีอำนาจเท่าเทียมกันมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | 0.6     | ปรับปรุงตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ | 6.หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นมีบทบาทเท่าเทียมกันมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |

## 2.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ในภาคสนาม (try out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดพัทลุง เพื่อดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์แต่ละข้อกับภาพรวมของเครื่องมือทั้งชุด (item-total correlation) และการวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) หรือที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) ซึ่งใช้กับเครื่องมือวิจัยที่มีแบบวัดที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554, น. 90) ทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.938 ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (N=50)

| ตัวแปร  | จำนวน |             | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ Coefficient) |
|---|-------|-------------|--|
|   | ข้อ   | รายข้อ      |  |
| <b>1. เหตุที่มาจากเครือข่าย</b>                   |       |             | 0.744  |
| 1.1 การสรรหาทรัพยากร                              | 4     | 0.463-0.698 | 0.765  |
| 1.2 ความชอบธรรมขององค์กร                          | 3     | 0.394-0.594 | 0.660  |
| 1.3 คุณลักษณะของหุ้นส่วน                          | 2     | 0.515       | 0.670  |
| <b>2. การบริหารงาน</b>                            |       |             | 0.928  |
| 2.1 การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน | 3     | 0.713-0.867 | 0.884  |
| 2.2 การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล          | 3     | 0.804-0.880 | 0.920  |
| 2.3 การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน           | 2     | 0.895       | 0.944  |
| 2.4 มีการประสานงานที่ดี                           | 3     | 0.561-0.653 | 0.766  |
| 2.5 การติดตามและประเมินการทำงาน                   | 2     | 0.679       | 0.808  |
| <b>3. ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b>                 |       |             | 0.757  |
| 3.1 การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน  | 4     | 0.473-0.572 | 0.736  |
| 3.2 การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น | 6     | 0.493-0.875 | 0.559  |
| <b>4. ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย</b>       |       |             | 0.719  |
| 4.1 การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน              | 3     | 0.750-0.831 | 0.896  |

| ตัวแปร   | จำนวน<br>ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก<br>รายข้อ | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา<br>( $\alpha$ Coefficient) |
|--|--------------|-------------------------|---|
| 4.2 การรักษาเอกลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน         | 3            | 0.563-0.657             | 0.774   |
| 4.3 การแบ่งปันการควบคุม                                | 2            | 0.645                   | 0.784   |
| <b>5. การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน</b> |              |                         | <b>0.870</b>                                    |
| 5.1 การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน                          | 2            | 0.483                   | 0.647   |
| 5.2 การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ                           | 1            | 0.720                   | 0.720   |
| 5.3 การให้เกียรติซึ่งกันและกัน                         | 2            | 0.806                   | 0.892   |
| 5.4 การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน             | 1            | 0.681                   | 0.681   |
| <b>6. ความไว้วางใจ</b>                                 |              |                         | <b>0.864</b>                                    |
| 6.1 ความน่าไว้วางใจ                                    | 3            | 0.549-0.806             | 0.825   |
| 6.2 ความไว้วางใจในพันธะสัญญา                           | 3            | 0.303-0.341             | 0.504   |
| 6.3 ความไว้วางใจในความสามารถ                           | 2            | 0.798                   | 0.881   |
| 6.4 ความไว้วางใจในความตั้งใจดี                         | 4            | 0.535-0.705             | 0.809   |
| <b>7. ความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย</b>    |              |                         | <b>0.915</b>                                    |
| 7.1 การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                          | 1            | 0.797                   | 0.797   |
| 7.2 เกิดทุนทางสังคม                                    | 2            | 0.911                   | 0.951   |
| 7.3 เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน    | 1            | 0.778                   | 0.778   |
| 7.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น     | 1            | 0.670                   | 0.670   |
| 7.5 มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น    | 1            | 0.646                   | 0.646   |
| แบบสอบถามทั้งฉบับ                                      | 64           |                         | 0.938   |

จากตาราง 17 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ทดลองใช้ (try out) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของไคลน์ (Kline, 2011, pp.69-70) ที่กำหนดไว้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ประมาณ 0.90 หมายถึงมีความเชื่อมั่นดีเยี่ยม (excellent) ค่าประมาณ 0.80 หมายถึงมีความเชื่อมั่นดีมาก (very good) ค่าประมาณ 0.70 หมายถึงมีความเชื่อมั่นเพียงพอ (adequate) และหากมีค่าน้อยกว่า 0.50 หมายถึงค่าความเชื่อมั่นที่ไม่สามารถยอมรับได้ (unacceptable)

โดยพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) 0.938 ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นดีเยี่ยม และเมื่อพิจารณาแบบสอบถามแต่ละด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) มากกว่า 0.70 ทุกด้าน แบบสอบถามจึงมีคุณภาพเพียงพอเพื่อนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับที่แท้จริง



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ และคณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบสอบถามทั้งสองชุดให้เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านผู้สูงอายุและตัวแทนผู้สูงอายุ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นดำเนินการโดยใช้วิธีการจัดส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยตรงพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์สำหรับการตอบกลับ โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปในแบบสอบถาม โดยให้ส่งคืนแบบสอบถามภายในวันที่ 20 เมษายน 2559 โดยเมื่อครบกำหนดหากกลุ่มตัวอย่างใดยังไม่ตอบแบบสอบถามกลับมาผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามคืนอีกครั้งโดยการติดต่อทางโทรศัพท์และทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และกำหนดวันสุดท้ายการตอบกลับครั้งสุดท้ายภายในวันที่ 30 พฤษภาคม 2559

3. ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 505 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 90.82 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบได้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 474 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 85.25 ถือว่าเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสม (Babbie, 2002) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งนี้จึงเป็น 474 คน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะมีการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้แก่ โปรแกรม SPSS for Windows และโปรแกรม LISREL ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์แล้ว นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 474 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.952 ดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับจริง (N=474)

| ตัวแปร                   | จำนวน<br>ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก<br>รายข้อ | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา<br>( $\alpha$ Coefficient) |
|--------------------------|--------------|-------------------------|---|
| 1. เหตุที่มาของเครือข่าย |              |                         | 0.851   |
| 1.1 การสรรหาทรัพยากร     | 4            | 0.537-0.745             | 0.825   |
| 1.2 ความชอบธรรมขององค์กร | 3            | 0.537-0.652             | 0.747   |
| 1.3 คุณลักษณะของหุ้นส่วน | 2            | 0.694                   | 0.819   |

| ตัวแปร   | จำนวน<br>ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก<br>รายข้อ | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา<br>( $\alpha$ Coefficient) |
|--|--------------|-------------------------|---|
| <b>2. การบริหารงาน</b>                                 |              |                         | 0.924   |
| 2.1 การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน      | 3            | 0.647-0.771             | 0.843   |
| 2.2 การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล               | 3            | 0.707-0.765             | 0.864   |
| 2.3 การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน                | 2            | 0.841                   | 0.914   |
| 2.4 มีการประสานงานที่ดี                                | 3            | 0.551-0.686             | 0.779   |
| 2.5 การติดตามและประเมินการทำงาน                        | 2            | 0.705                   | 0.826   |
| <b>3. ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b>                      |              |                         | 0.822   |
| 3.1 การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน       | 4            | 0.652-0.748             | 0.859   |
| 3.2 การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น      | 6            | 0.574-0.751             | 0.587   |
| <b>4. ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย</b>            |              |                         | 0.357   |
| 4.1 การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน                   | 3            | 0.767-0.860             | 0.900   |
| 4.2 การรักษาลักษณะความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน            | 3            | 0.290-0.371             | 0.508   |
| 4.3 การแบ่งปันการควบคุม                                | 2            | 0.300                   | 0.449   |
| <b>5. การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน</b> |              |                         | 0.868   |
| 5.1 การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน                          | 2            | 0.684                   | 0.812   |
| 5.2 การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ                           | 1            | 0.697                   | 0.841   |
| 5.3 การให้เกียรติซึ่งกันและกัน                         | 2            | 0.760                   | 0.863   |
| 5.4 การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน             | 1            | 0.675                   | 0.845   |
| <b>6. ความไว้วางใจ</b>                                 |              |                         | 0.907   |
| 6.1 ความน่าไว้วางใจ                                    | 3            | 0.639-0.734             | 0.822   |
| 6.2 ความไว้วางใจในพันธสัญญา                            | 3            | 0.271-0.560             | 0.622   |
| 6.3 ความไว้วางใจในความสามารถ                           | 2            | 0.731                   | 0.842   |
| 6.4 ความไว้วางใจในความตั้งใจดี                         | 4            | 0.622-0.746             | 0.834   |
| <b>7. ความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย</b>    |              |                         | 0.903   |
| 7.1 การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                          | 1            | 0.697                   | 0.892   |
| 7.2 เกิดทุนทางสังคม                                    | 2            | 0.756                   | 0.861   |
| 7.3 เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน    | 1            | 0.746                   | 0.885   |
| 7.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น     | 1            | 0.746                   | 0.885   |
| 7.5 มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น    | 1            | 0.700                   | 0.891   |
| แบบสอบถามทั้งฉบับ                                      | 64           |                         | 0.952   |

## 2. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของตัวอย่างและลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้แก่ โปรแกรม SPSS Version 16 และโปรแกรม LISREL Version 8.8 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ และผู้สูงอายุที่อาศัยในพื้นที่และได้รับบริการที่จัดขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ โดยใช้

สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้โดยใช้ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness: SK) และค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าว่าข้อมูลมีการกระจายเป็นโค้งปกติจากความเบ้ (Skewness) ไม่เกิน 3.00 (ค่าสัมบูรณ์) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน 10.00 (ค่าสัมบูรณ์) (Kline, 2011, p.63)

2.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรสังเกตได้และปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์

การทดสอบแบบจำลองเพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.8 ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

3.1 กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของแบบจำลอง (Specification of the Model) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการเครือข่ายเพื่อความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุรูปแบบการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองว่าความสัมพันธ์ของแบบจำลองทั้งหมดเป็นเส้นตรง (Linear) เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว

3.2 ระบุความเป็นไปได้ของแบบจำลอง (Identification of the Model) การตรวจสอบตามเงื่อนไขดำเนินการโดยใช้กฎที (t-rule) การพิจารณาจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกของเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของกลุ่มตัวอย่าง สามารถคำนวณได้โดยใช้สูตร  $t < (1/2)(NI)(NI+1)$  เมื่อ t คือจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า และเมื่อ NI คือจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-46)

3.3 ประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Parameter Estimation of the Model) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองใช้การประมาณค่าแบบทวนซ้ำ (iteration) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาประมาณค่าในรูปแบบของเมตริกซ์ (S) เพื่อมาหาค่าประมาณพารามิเตอร์จากแบบจำลองระบุค่าเริ่มต้น ( $\hat{\Sigma}(\theta)$ ) การประมาณค่าจะทำซ้ำจนกว่าค่าที่ได้จะใกล้เคียงกับค่าของข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด (Converges) จะสิ้นสุดการประมาณค่าพร้อมกับรายงานผลการวิเคราะห์ แต่หากเมตริกซ์ทั้งสองไม่ใกล้เคียงกันก็จะเริ่มกำหนดค่าเริ่มต้นใหม่และตรวจสอบอีกครั้งจนกว่าเมตริกซ์ทั้งสองจะมีค่าใกล้เคียงกัน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ใช้การประมาณค่าด้วยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) เนื่องจากการประมาณค่าด้วยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุดนี้มีความคงเส้นคงวามีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด

3.4 ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องต่างๆ ที่นำมาพิจารณาร่วมกัน ดังต่อไปนี้

1) ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square statistics:  $\chi^2$ ) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม การทดสอบมีสมมุติฐานว่า  $H_0 : \Sigma = \Sigma(\theta)$  เป็นการทดสอบสมมุติฐานที่แตกต่างจากการวิเคราะห์ทั่วไป คือ ผู้วิจัยต้องการให้มีการยอมรับ  $H_0$  โดยต้องการให้ p-value สูงกว่า 0.05 ถ้าค่าสถิติไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลแบบจำลองเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนอกจากนั้นแฮร์ และคณะ (Hair, et al., 2010, pp. 672-673) ได้ขยายขอบเขตของการยอมรับได้ในสถิติไคสแควร์ไว้ว่ากรณีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 250 และตัวแปรสังเกตได้มีจำนวนระหว่าง 12-29 ตัวแปรยินยอมให้ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 เมื่อทดสอบด้วยความเชื่อมั่น 95% อย่างไรก็ตามค่าสถิติไคสแควร์มีข้อจำกัด คือ เป็นค่าสถิติที่มีความไวกับความแปรปรวนของข้อมูลสำหรับแบบจำลองที่มีความซับซ้อนสูง (มีตัวแปรและค่าองศาอิสระมาก) จะทำให้ค่าสถิติไคสแควร์มีนัยสำคัญได้ง่ายถึงแม้ข้อมูลจะเหมาะสมกับรูปแบบที่กำหนดไว้ และถ้ากลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ผลการทดสอบมักจะออกมามีนัยสำคัญหรือถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กเกินไปการประมาณค่าสถิติไคสแควร์อาจไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไคสแควร์ กับระดับความเป็นอิสระ โดยกำหนดค่าที่อยู่ในเกณฑ์ดี คือ ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 และสำหรับระดับยอมรับได้คือ ควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p.98)

2) ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรเกิน 0.07 (Hair, et al., 2010, p.672)

3) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (standardized RMR: SRMR) เป็นดัชนีใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลอง ถ้าค่าของ standardized RMR น้อยกว่า 0.08 แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair, et al., 2010, p.672)

4) ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (baseline model) หรือโมเดลอิสระ (independence model) ค่าของดัชนี CFI ที่ดีควรมีค่า 0.92 ขึ้นไป (Hair, et al., 2010, p.672)

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับแบบจำลองสมการโครงสร้างของแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นคือ

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามหรือกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าสูงสุด (Maximum: Max) ค่าต่ำสุด (Minimum: Min) ค่าความเบ้ (Skewness: SK) และค่าความโด่ง (Kurtosis: KU)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้สร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ

2.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด ซึ่งประกอบด้วย การระบุความเป็นไปได้ ค่าเดียวของแบบจำลอง การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของแบบจำลอง และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลอง

2.2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยนอกเหนือจากการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด ซึ่งประกอบด้วย การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของแบบจำลอง และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลองแล้ว ยังมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลและผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-13

ทั้งนี้ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เชื่อถือได้จึงใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการแสดงผลข้อมูลจะเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ดังตาราง 19 และ 20

ตาราง 19 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในการรายงานผลการวิจัย

| สัญลักษณ์      | ความหมาย   |
|----------------|--|
| M              | ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ $\bar{X}$  |
| S.D.           | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)   |
| R              | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)   |
| R <sup>2</sup> | ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ |
| $\chi^2$       | ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square statistics)   |
| df             | ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)   |
| P              | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  |
| $\lambda$      | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ   |
| $\Lambda_X$    | เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายนอก                            |
| $\Lambda_Y$    | เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายใน                             |
| $\Gamma$       | เมตริกซ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน                                       |
| $\beta$        | เมตริกซ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน  |
| $\phi$         | เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก                                  |
| $\Psi$         | เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงภายใน      |
| DE             | อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)  |
| IE             | อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)   |
| TE             | อิทธิพลรวม (Total Effect)  |
| $\rho_C$       | ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability)                            |
| $\rho_V$       | ค่าความความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted)                         |

ตาราง 20 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในการรายงานผลการวิจัย

| สัญลักษณ์ | ความหมาย                                     |
|-----------|--|
| ANTEC     | เหตุที่มาของเครือข่าย                        |
| ADMIN     | การบริหารงาน                                 |
| GOV       | ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม                      |
| AUTO      | ความเป็นอิสระของหุ่นส่วน                     |
| MUTUAL    | การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน |
| TRUST     | ความไว้วางใจ                                 |
| NETPROC   | ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย          |
| acquis    | การสรรหาทรัพยากร                             |
| legit     | ความชอบธรรมขององค์กร                         |

| สัญลักษณ์ | ความหมาย   |
|-----------|--|
| partner   | คุณลักษณะของหุ้นส่วน                                   |
| role      | การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน          |
| meet      | การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล                   |
| agree     | การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลง                           |
| coordi    | การประสานงานที่ดี                                      |
| monitor   | การติดตามและประเมินการทำงาน                            |
| formal    | การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการดำเนินงานร่วมกัน        |
| decis     | การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความเห็นคิดเห็นของหุ้นส่วน |
| hinder    | การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน                       |
| reduce    | การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน             |
| share     | การแบ่งปันการควบคุม                                    |
| combine   | การนำทรัพยากรมารวมกัน                                  |
| inform    | การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ                            |
| respect   | การให้เกียรติซึ่งกันและกัน                             |
| benefit   | การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่ต่างกัน                    |
| trustw    | ความน่าไว้วางใจ  |
| contrac   | ความไว้วางใจในพันธสัญญา                                |
| compete   | ความไว้วางใจในความสามารถ                               |
| goodwi    | ความไว้วางใจในความตั้งใจดี                             |
| achive    | การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                              |
| socap     | เกิดทุนทางสังคม  |
| meaning   | เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน        |
| interac   | ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น         |
| distrib   | มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานภายในเครือข่ายมากขึ้น     |

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้แบ่งออกเป็นการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานด้านสถานภาพ โดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองสมการโครงสร้างของตัวแบบการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มผู้จัดบริการด้านผู้สูงอายุ คือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ จำนวน 474 คน เกี่ยวกับเหตุที่มาของการขยายการบริหารงาน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากร

ร่วมกัน ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน และผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป  |  | จำนวน      | ร้อยละ       |
|---|--|------------|--------------|
| <b>เพศ</b>  |  |            |              |
|   | ชาย                                      | 210        | 44.3         |
|   | หญิง                                     | 264        | 55.7         |
|   | <b>รวม</b>                               | <b>474</b> | <b>100.0</b> |
| <b>อายุ</b>   |  |            |              |
|   | น้อยกว่า 30 ปี                           | 23         | 4.9          |
|   | ระหว่าง 30 – 39 ปี                       | 99         | 20.9         |
|   | ระหว่าง 40 – 49 ปี                       | 136        | 28.7         |
|   | ระหว่าง 50 – 59 ปี                       | 123        | 25.9         |
|   | ระหว่าง 60 – 69 ปี                       | 47         | 9.9          |
|   | 70 ปีขึ้นไป                              | 42         | 8.9          |
|   | Missing                                  | 4          | 0.8          |
|   | <b>รวม</b>                               | <b>474</b> | <b>100.0</b> |
| <b>การศึกษาสูงสุด</b>                                 |  |            |              |
|   | มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า                    | 49         | 10.3         |
|   | ปวช., ปวส., อนุปริญญา                    | 28         | 5.9          |
|   | ปริญญาตรี                                | 279        | 58.9         |
|   | ปริญญาโทหรือสูงกว่า                      | 116        | 24.5         |
|   | Missing                                  | 2          | 0.4          |
|   | <b>รวม</b>                               | <b>474</b> | <b>100.0</b> |
| <b>หน่วยงานที่สังกัดในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ</b> |  |            |              |
|   | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                 | 1          | 0.2          |
|   | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ                   | 15         | 3.2          |
|   | โรงพยาบาลทั่วไป                          | 1          | 0.2          |
|   | โรงพยาบาลชุมชน                           | 17         | 3.6          |
|   | ศูนย์สุขภาพชุมชน                         | 14         | 3.0          |
|   | โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)     | 147        | 31.0         |
|   | สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | 3          | 0.6          |



| ข้อมูลทั่วไป  | จำนวน      | ร้อยละ       |
|---|------------|--------------|
| องค์การบริหารส่วนจังหวัด  | 2          | 0.4          |
| เทศบาลนคร   | 4          | 0.8          |
| เทศบาลเมือง   | 9          | 1.9          |
| เทศบาลตำบล  | 42         | 8.9          |
| องค์การบริหารส่วนตำบล   | 126        | 26.6         |
| สำนักงานประกันสังคม   | 2          | 0.4          |
| ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน   | 1          | 0.2          |
| ชมรมผู้สูงอายุ  | 89         | 18.8         |
| โรงพยาบาลเอกชน  | 1          | 0.2          |
| <b>รวม</b>  | <b>474</b> | <b>100.0</b> |
| งานบริการด้านผู้สูงอายุที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น<br>(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ n=474)           |            |              |
| กองทุนผู้สูงอายุ  | 62         | 13.1         |
| กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  | 4          | 0.8          |
| เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ   | 222        | 46.8         |
| กองทุนดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง   | 18         | 3.8          |
| หลักประกันชราภาพ (เงินบำนาญชราภาพ,<br>เงินบำเหน็จชราภาพ)                                | 9          | 1.9          |
| กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ   | 80         | 16.9         |
| หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า  | 225        | 47.5         |
| การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข   | 195        | 41.1         |
| การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่บ้าน  | 289        | 61.0         |
| อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ   | 252        | 53.2         |
| การสงเคราะห์ที่อยู่อาศัยและการดูแล  | 50         | 10.5         |
| ชมรมผู้สูงอายุ  | 392        | 82.7         |
| ศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุ  | 36         | 7.6          |
| ศูนย์ชุมชนเพื่อผู้สูงอายุ   | 16         | 3.4          |
| ศูนย์บริการผู้สูงอายุในวัด  | 22         | 4.6          |
| กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาผู้สูงอายุ  | 261        | 55.1         |
| บริการสาธารณะและนันทนาการ อาทิ การจัดให้มี<br>สิ่งอำนวยความสะดวกและการให้สิทธิพิเศษเป็น | 137        | 28.9         |
| การเฉพาะแก่ผู้สูงอายุ   |            |              |
| อื่นๆ   | 39         | 8.2          |

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.7 มากกว่าเพศชายซึ่งมีร้อยละ 44.3 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 28.9 รองลงมาคืออายุระหว่าง 50-59 ปีร้อยละ 26.2 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 59.1 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าร้อยละ 24.6 ปฏิบัติงานสังกัดอยู่ในหน่วยงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) มากที่สุดร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ร้อยละ 26.6 งานบริการด้านผู้สูงอายุที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นมากที่สุด คือ ชมรมผู้สูงอายุ ร้อยละ 82.7 รองลงมาคือ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่บ้านร้อยละ 61.0 บริการด้านผู้สูงอายุที่จัดให้มีน้อยที่สุดคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ 0.8

## 2. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง

การตรวจสอบความเหมาะสมในการประมาณค่าด้วยวิธีโลคัลไลฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ด้วยการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 ค่าสถิติพื้นฐานการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูลตัวแปรสังเกตได้

| ตัวแปร   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล   | SK     | KU     | Min   | Max   |
|--|-----------|-------|---------|--------|--------|-------|-------|
| <b>เหตุที่มาของเครือข่าย</b>                     |           |       |         |        |        |       |       |
| 1. การสรรหาทรัพยากร                              | 3.594     | 0.794 | สูง     | -0.535 | 0.389  | 1.000 | 5.000 |
| 2. ความชอบธรรมขององค์กร                          | 3.682     | 0.782 | สูง     | -0.172 | -0.458 | 1.667 | 5.000 |
| 3. คุณลักษณะของหุ้นส่วน                          | 3.807     | 0.759 | สูง     | -0.434 | 0.354  | 1.000 | 5.000 |
| <b>การบริหารงาน</b>                              |           |       |         |        |        |       |       |
| 1. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน | 4.070     | 0.612 | สูง     | -0.275 | -0.137 | 2.333 | 5.000 |
| 2. การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล          | 3.781     | 0.720 | สูง     | -0.443 | 0.450  | 1.000 | 5.000 |
| 3. การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน           | 3.762     | 0.819 | สูง     | -0.534 | 0.363  | 1.000 | 5.000 |
| 4. มีการประสานงานที่ดี                           | 3.736     | 0.654 | สูง     | -0.236 | 0.306  | 1.333 | 5.00  |
| 5. การติดตามและประเมินการทำงาน                   | 3.434     | 0.833 | สูง     | 0.256  | 0.050  | 1.000 | 5.000 |
| <b>ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b>                   |           |       |         |        |        |       |       |
| 1. การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน  | 3.450     | 0.748 | สูง     | -0.197 | 0.133  | 1.000 | 5.000 |
| 2. การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น | 3.431     | 0.465 | สูง     | -0.401 | 0.755  | 1.667 | 4.667 |
| <b>ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน</b>                  |           |       |         |        |        |       |       |
| 1. การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน              | 3.923     | 0.900 | สูง     | -1.037 | 1.074  | 1.000 | 5.000 |
| 2. การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน    | 3.102     | 0.682 | ปานกลาง | 0.523  | 0.208  | 1.333 | 5.000 |
| 3. การแบ่งปันการควบคุม                           | 3.740     | 0.711 | สูง     | -0.231 | 0.271  | 1.000 | 5.000 |
| <b>การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน</b>  |           |       |         |        |        |       |       |
| 1. การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน                     | 3.370     | 0.939 | สูง     | -0.429 | -0.075 | 1.000 | 5.000 |
| 2. การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ                      | 3.728     | 0.889 | สูง     | -0.518 | 0.340  | 1.000 | 5.000 |

| ตัวแปร   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล | SK     | KU    | Min   | Max   |
|--|-----------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| 3. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน                      | 4.110     | 0.693 | สูง   | -0.813 | 1.978 | 1.000 | 5.000 |
| 4. การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน          | 3.867     | 0.821 | สูง   | -0.511 | 0.522 | 1.000 | 5.000 |
| <b>ความไว้วางใจ</b>                                |           |       |       |        |       |       |       |
| 1. ความน่าไว้วางใจ                                 | 3.895     | 0.646 | สูง   | -0.470 | 1.354 | 1.000 | 5.000 |
| 2. ความไว้วางใจในพันธสัญญา                         | 3.634     | 0.639 | สูง   | -0.132 | 1.022 | 1.000 | 5.000 |
| 3. ความไว้วางใจในความสามารถ                        | 3.722     | 0.743 | สูง   | -0.509 | 1.006 | 1.000 | 5.000 |
| 4. ความไว้วางใจในความตั้งใจดี                      | 3.853     | 0.646 | สูง   | -0.477 | 1.412 | 2.000 | 5.000 |
| <b>ความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย</b>   |           |       |       |        |       |       |       |
| 1. การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                       | 4.033     | 0.689 | สูง   | -0.687 | 1.885 | 1.000 | 5.000 |
| 2. เกิดทุนทางสังคม                                 | 3.995     | 0.659 | สูง   | -0.620 | 1.710 | 1.000 | 5.000 |
| 3. เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาร่วมกัน  | 3.984     | 0.708 | สูง   | -0.532 | 0.987 | 1.000 | 5.000 |
| 4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น  | 3.928     | 0.783 | สูง   | -0.723 | 1.126 | 1.000 | 5.000 |
| 5. มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น | 3.837     | 0.736 | สูง   | -0.296 | 0.306 | 1.000 | 5.000 |

Relative Multivariate Kurtosis = 1.206

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

| Skewness |         |         | Kurtosis |         |         | Skewness and Kurtosis |         |
|----------|---------|---------|----------|---------|---------|-----------------------|---------|
| Value    | Z-Score | P-Value | Value    | Z-Score | P-Value | Chi-Square            | P-Value |
| 95.531   | 33.825  | 0.000   | 878.263  | 20.317  | 0.000   | 1556.895              | 0.000   |

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 26 ตัวแปรพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นตัวแปรการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วนที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง การแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ (skewness) เป็นลบหรือมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายซึ่งหมายถึง คะแนนของตัวแปรเหล่านี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยมีค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง -1.037 ถึง 0.523 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นค่ามากกว่าศูนย์ (0) หรือเรียกว่าค่าความโด่งเป็นบวกซึ่งหมายถึง ลักษณะการกระจายเป็นโค้งปกติแบบที่มียอดสูง (leptokurtic) (Bowen & Guo, p.60) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยโดยมีค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.458 ถึง 1.978 ดังนั้นหากพิจารณาตามข้อเสนอของ Kline (2011, p.63) ซึ่งกำหนดว่าค่าความเบ้ควรน้อยกว่า 3.0 และค่าความโด่งควรน้อยกว่า 10.0 จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลเข้าใกล้โค้งปกติ รวมทั้งหากพิจารณาการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร (multivariate normality) จากค่า Relative Multivariate Kurtosis มีค่า 1.206 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 อธิบายได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร เพราะฉะนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่มีการแจกแจงข้อมูลปกติจึงเหมาะที่จะใช้วิธีการประมาณค่าด้วยวิธีโลค์ลิฮูดสูงสุด (maximum likelihood estimate) (Sreejesh & Mohapatra, 2013, p.82)

### 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรสังเกตได้และปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง ดังตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

| ตัวแปร     | 1       | 2       | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8       | 9       | 10     | 11      | 12     | 13     | 14     | 15     | 16     | 17     | 18     | 19     | 20     | 21     | 22     | 23     | 24     | 25     | 26    |  |
|------------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--|
| 1=acquis   | 1.000   |         |        |        |        |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 2=legit    | .515**  | 1.000   |        |        |        |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 3=partner  | .402**  | .424**  | 1.000  |        |        |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 4=role     | .254**  | .287**  | .507** | 1.000  |        |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 5=meet     | .239**  | .244**  | .524** | .614** | 1.000  |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 6=agree    | .205**  | .186**  | .485** | .579** | .747** | 1.000  |        |         |         |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 7=coordi   | .229**  | .157**  | .442** | .563** | .606** | .634** | 1.000  |         |         |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 8=monitor  | .298**  | .186**  | .371** | .428** | .525** | .561** | .550** | 1.000   |         |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 9=formal   | .285**  | .300**  | .403** | .499** | .583** | .635** | .534** | .620**  | 1.000   |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 10=decis   | .217**  | .234**  | .371** | .552** | .562** | .547** | .547** | .541**  | .647**  | 1.000  |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 11=hinder  | -.150** | -.176** | .044   | .039   | -.015  | .006   | .007   | -.182** | -.186** | -.083  | 1.000   |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 12=reduce  | .170**  | .141**  | .144** | .194** | .195** | .191** | .191** | .166**  | .230**  | .203** | -.417** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 13=share   | .176**  | .230**  | .180** | .256** | .261** | .228** | .305** | .160**  | .245**  | .296** | -.148** | .419** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 14=combine | .268**  | .252**  | .271** | .343** | .370** | .355** | .380** | .383**  | .382**  | .491** | -.121** | .265** | .346** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 15=inform  | .275**  | .258**  | .314** | .439** | .393** | .384** | .425** | .377**  | .420**  | .520** | .002    | .188** | .384** | .569** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 16=respect | .179**  | .208**  | .358** | .507** | .455** | .420** | .483** | .285**  | .353**  | .475** | .111**  | .148** | .389** | .482** | .624** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 17=benefit | .154**  | .232**  | .357** | .357** | .357** | .306** | .412** | .295**  | .324**  | .414** | -.019   | .182** | .400** | .500** | .525** | .663** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 18=trustw  | .157**  | .139**  | .300** | .368** | .352** | .364** | .432** | .235**  | .252**  | .412** | .039    | .190** | .419** | .355** | .438** | .548** | .524** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 19=contrac | .172**  | .207**  | .265** | .310** | .351** | .350** | .366** | .280**  | .351**  | .324** | -.146** | .272** | .303** | .288** | .365** | .419** | .421** | .571** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |       |  |
| 20=compete | .269**  | .277**  | .378** | .426** | .418** | .467** | .456** | .381**  | .403**  | .434** | -.056   | .261** | .410** | .430** | .475** | .512** | .490** | .579** | .569** | 1.000  |        |        |        |        |        |       |  |
| 21=goodwi  | .167**  | .210**  | .384** | .424** | .425** | .442** | .436** | .304**  | .393**  | .453** | .028    | .217** | .388** | .421** | .484** | .571** | .568** | .657** | .590** | .674** | 1.000  |        |        |        |        |       |  |
| 22=achieve | .164**  | .177**  | .373** | .466** | .455** | .429** | .452** | .252**  | .426**  | .410** | .038    | .165** | .274** | .360** | .399** | .503** | .436** | .471** | .387** | .448** | .530** | 1.000  |        |        |        |       |  |
| 23=socap   | .185**  | .209**  | .420** | .530** | .479** | .458** | .501** | .337**  | .433**  | .518** | .022    | .171** | .372** | .386** | .481** | .601** | .535** | .605** | .465** | .496** | .628** | .696** | 1.000  |        |        |       |  |
| 24=meaning | .211**  | .194**  | .393** | .446** | .464** | .452** | .464** | .389**  | .423**  | .478** | -.019   | .158** | .316** | .412** | .456** | .562** | .493** | .464** | .410** | .466** | .546** | .565** | .647** | 1.000  |        |       |  |
| 25=interac | .203**  | .213**  | .381** | .492** | .477** | .488** | .528** | .425**  | .439**  | .507** | .022    | .113** | .291** | .447** | .488** | .550** | .496** | .492** | .379** | .489** | .558** | .523** | .636** | .671** | 1.000  |       |  |
| 26=distrib | .225**  | .218**  | .390** | .451** | .462** | .465** | .511** | .415**  | .441**  | .521** | -.012   | .160** | .297** | .386** | .491** | .483** | .438** | .491** | .392** | .522** | .563** | .507** | .582** | .630** | .712** | 1.000 |  |

Bartlett's Test of Sphericity=6446.318, df=325, p=.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy= 0.943

\* p<.05, \*\* p<.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปรเพื่อตรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรสังเกตได้ และปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 309 คู่ และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นความสัมพันธ์ทางบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 311 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 0.111-0.747 และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นความสัมพันธ์ทางลบแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน จำนวน 14 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ -0.012 ถึง -0.417 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล (meet) กับตัวแปรการทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลง (agree) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงและไม่พบความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรสังเกตได้มากกว่า 0.9 ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (Hair et al, 2010, p. 200)

สำหรับความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกันหรือใช้วัดตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรเหตุที่มาจากเครือข่ายมีค่าอยู่ระหว่าง 0.424-0.515 ขณะที่ตัวแปรการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.428-0.747 ตัวแปรระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.647 ตัวแปรความเป็นอิสระของหุ้นส่วน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.148 ถึง 0.419 ตัวแปรการมีส่วนช่วยเหลือทรัพยากรร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.482-0.663 ตัวแปรความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.569-0.674 ตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.507-0.712

เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติของบาร์ทลิต (Bartlett's Test of Sphericity) ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมุติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) พบว่ามีค่าเท่ากับ 6446.318  $df=325$  ค่า  $p<.000$  แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์ ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin หรือ KMO) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง จากผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.943 โดยมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเพียงพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบจำลองสมการโครงสร้างต่อไป (สังวรรณ ังตกระโทก, น. 91-93; สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนิกุล ภิญญานานูวัฒน์, 2552, น. 109)

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด

การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement model) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้สำหรับการตรวจสอบและยืนยันความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงระหว่างตัวแปรแฝงจำนวน 7 ตัวแปร ร่วมกับตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 26 ตัวแปร การวิเคราะห์พิจารณาใน 4 ประเด็น คือ การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของแบบจำลอง และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลอง โดยมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นดังนี้

#### 1.1 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง

การตรวจสอบตามเงื่อนไขดำเนินการโดยใช้กฎที (t-rule) การพิจารณาจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกของเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของกลุ่มตัวอย่าง สามารถคำนวณได้โดยใช้สูตร  $t < (1/2)(NI)(NI+1)$  เมื่อ t คือจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า และเมื่อ NI คือจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น. 45-46) โดยแบบจำลองการวัดของการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 26 ตัวแปร จำนวนสมาชิกของเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม  $26(26+1)/2$  หรือ 351 ค่า พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จำนวน 73 ค่า ดังนั้นแบบจำลองการวัดมีองศาอิสระเท่ากับ 278 จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองสมมติฐานสามารถระบุค่าได้และมีลักษณะแบบจำลองระบุค่าจำเพาะได้ค่าเดียวได้เกินพอดี (Overidentification) มีความสอดคล้องตามเงื่อนไขจำเป็นในการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง

#### 1.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้น พบว่าแบบจำลองไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 24

ตาราง 24 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับแบบจำลองการวัด

| ดัชนีวัดความสอดคล้อง | เกณฑ์การพิจารณา                                | ค่าสถิติ | การวิเคราะห์ |
|----------------------|--|----------|--------------|
| $\chi^2$             | $P < .05$<br>หรือ คาดหวังให้มีนัยสำคัญทางสถิติ | 0.00     | ผ่านเกณฑ์    |
| $\chi^2/df$          | 2.00 - 5.00 ยอมรับได้                          | 3.605    | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA                | $< 0.07$ (พิจารณาคู่กับ CFI $> 0.92$ )         | 0.078    | ไม่ผ่านเกณฑ์ |



|      |   |       |           |
|------|---|-------|-----------|
| SRMR | $\leq 0.08$ (พิจารณาคู่กับ CFI $> 0.92$ ) | 0.056 | ผ่านเกณฑ์ |
| CFI  | $> 0.92$                                  | 0.97  | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 24 พบว่าค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square statistics:  $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 1002.29 ที่องศาอิสระเท่ากับ 278 ( $p=0.00$ ) นั้นหมายถึง ค่าสถิติไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติโดยปกติจะถูกพิจารณาว่าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดแต่จากการให้ข้อเสนอแนะของแฮร์และคณะ (Hair, et al., 2010, pp. 672-673) ได้กล่าวว่าการนิกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 250 หน่วยและตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 12-29 ตัวแปร ค่าสถิติไคสแควร์ได้รับคาดหวังให้มีนัยสำคัญทางสถิติได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 556 คน และมีตัวแปรสังเกตได้ 26 ตัวแปร ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบข้อเสนอแล้ว จึงพิจารณาว่าค่าสถิติไคสแควร์ผ่านเกณฑ์ แต่อย่างไรก็ตามค่าสถิติไคสแควร์มีข้อจำกัด จึงพิจารณา ค่าสถิติตัวอื่นเพิ่มเติม ประกอบด้วย ค่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 3.605 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.00 ผ่านเกณฑ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p.98) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.078 ซึ่งมากกว่า 0.07 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (standardized RMR: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.056 ซึ่งน้อยกว่า 0.08 ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.92 ผ่านเกณฑ์ (Hair, et al., 2010, p. 672)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแบบจำลองไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลอง โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้บางตัวมีความสัมพันธ์กันโดยพิจารณาจากพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับการพิจารณาความสอดคล้องโดยรวมตามคำแนะนำของโปรแกรมทางสถิติ LISREL 8.80 ซึ่งพิจารณาจากดัชนีตัดแปรแบบจำลอง (Modification Indices: MI) แล้วลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนที่มีค่า MI สูงและมีความเป็นไปได้ทางทฤษฎี การปรับโดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกสัมพันธ์กันได้ หรือเรียกว่าเมตริกซ์ Theda-Delta (TD) ซึ่งในกรณีนี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอกมีความสัมพันธ์กัน 4 คู่ และยังมีการปรับโดยการลากเส้นเมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายนอก (Lambda-X: LX) จำนวน 2 เส้น ดังตาราง 25

ตาราง 25 การปรับแบบจำลองการวัด

| ความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน  | แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง |
|--|---------------------------------------|
| 1. ค่าความคลาดเคลื่อนของการติดตามและประเมินการทำงานกับการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการดำเนินงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน | Page, Stone, Bryson, & Crosby (2015)  |
| 2. ค่าความคลาดเคลื่อนของการติดตามและประเมินการทำงานกับการบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วนมีความสัมพันธ์กัน                | Emerson et al. (2012)                 |

| ความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน   | แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง |
|---|--|
| 3. การลากเส้นเมตริกซ์สัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้<br>คุณลักษณะของหุ่นส่วนบนตัวแปรแฝงการบริหารงาน  | William (2002)                         |
| 4. ค่าความคลาดเคลื่อนของการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการ<br>ดำเนินงานร่วมกันกับการตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความเห็น<br>คิดเห็นของหุ่นส่วนมีความสัมพันธ์กัน | Ring & Van de Ven<br>(1994)            |
| 5. ค่าความคลาดเคลื่อนของการทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงกับการใช้<br>ข้อตกลงที่เป็นทางการในการดำเนินงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน                               | Page, et al. (2015)                    |
| 6. การลากเส้นเมตริกซ์สัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้การ<br>แบ่งปันการควบคุมบนตัวแปรแฝงความไว้วางใจ   | Sen (1997)                             |

#### ผลการปรับแบบจำลองการวัดปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแบบจำลองการวัด

| ดัชนีวัดความสอดคล้อง | เกณฑ์การพิจารณา                          | ค่าสถิติ | การวิเคราะห์ |
|----------------------|--|----------|--------------|
| $\chi^2$             | P < .05<br>หรือ คาดว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ | 0.00     | ผ่านเกณฑ์    |
| $\chi^2/df$          | <2.00 ดี<br>2.00-5.00 ยอมรับได้          | 2.668    | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA                | <0.07 (พิจารณาคู่กับ CFI >0.92)          | 0.062    | ผ่านเกณฑ์    |
| SRMR                 | ≤0.08 (พิจารณาคู่กับ CFI >0.92)          | 0.046    | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI                  | >0.92                                    | 0.98     | ผ่านเกณฑ์    |

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างหลังปรับแบบจำลองพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ  $\chi^2=725.78$ ,  $df=272$ ,  $RMSEA=0.062$ ,  $CFI=0.98$ ,  $SRMR=0.046$

### 1.3 การวิเคราะห์ความตรงของแบบจำลองการวัด

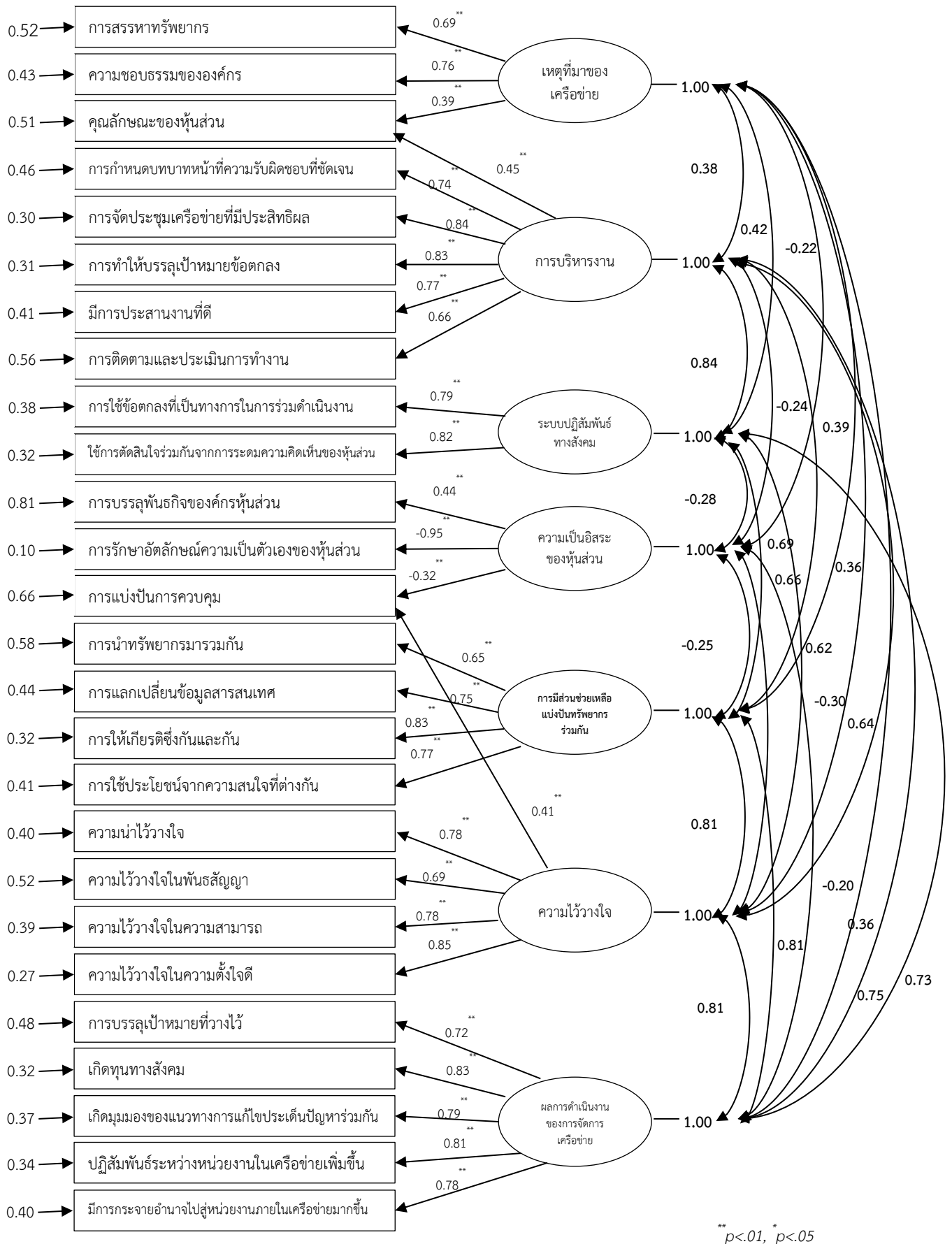
ผลการวิเคราะห์ความตรงของแบบจำลองการวัดที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังตาราง 27 และภาพประกอบ 31

ตาราง 27 ค่าความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองการวัด

| องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้                                | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ |          | S.E  | t      | R <sup>2</sup> |
|---|----------------------|----------|------|--------|----------------|
|   | มาตรฐาน              | คะแนนดิบ |      |        |                |
| <b>เหตุที่มาของเครือข่าย</b>                        |                      |          |      |        |                |
| 1. การสรรหาทรัพยากร                                 | 0.69 <sup>**</sup>   | 0.55     | 0.04 | 12.66  | 0.48           |
| 2. ความชอบธรรมขององค์กร                             | 0.76 <sup>**</sup>   | 0.59     | 0.04 | 13.61  | 0.57           |
| 3. คุณลักษณะของหุ้นส่วน                             | 0.39 <sup>**</sup>   | 0.29     | 0.04 | 7.68   | 0.49           |
| <b>การบริหารงาน</b>                                 |                      |          |      |        |                |
| 1. คุณลักษณะของหุ้นส่วน                             | 0.45 <sup>**</sup>   | 0.34     | 0.04 | 9.70   | 0.49           |
| 2. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน    | 0.74 <sup>**</sup>   | 0.45     | 0.03 | 17.25  | 0.54           |
| 3. การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล             | 0.84 <sup>**</sup>   | 0.60     | 0.03 | 20.76  | 0.70           |
| 4. การทำให้บรรลุปเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน             | 0.83 <sup>**</sup>   | 0.68     | 0.03 | 20.65  | 0.69           |
| 5. มีการประสานงานที่ดี                              | 0.77 <sup>**</sup>   | 0.50     | 0.03 | 18.30  | 0.59           |
| 6. การติดตามและประเมินการทำงาน                      | 0.66 <sup>**</sup>   | 0.55     | 0.04 | 15.05  | 0.44           |
| <b>ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b>                      |                      |          |      |        |                |
| 1. การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน     | 0.79 <sup>**</sup>   | 0.59     | 0.03 | 18.27  | 0.62           |
| 2. การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น    | 0.82 <sup>**</sup>   | 0.38     | 0.02 | 19.23  | 0.68           |
| <b>ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน</b>                     |                      |          |      |        |                |
| 1. การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน                 | 0.44 <sup>**</sup>   | 0.39     | 0.05 | 7.24   | 0.19           |
| 2. การรักษาเอกลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน       | -0.95 <sup>**</sup>  | -0.65    | 0.06 | -10.22 | 0.90           |
| 3. การแบ่งปันการควบคุม                              | -0.32 <sup>**</sup>  | -0.23    | 0.04 | -5.69  | 0.34           |
| <b>การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน</b> |                      |          |      |        |                |
| 1. การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน                        | 0.65 <sup>**</sup>   | 0.61     | 0.04 | 14.40  | 0.42           |
| 2. การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ                         | 0.75 <sup>**</sup>   | 0.67     | 0.04 | 17.43  | 0.56           |
| 3. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน                       | 0.83 <sup>**</sup>   | 0.57     | 0.03 | 20.08  | 0.68           |
| 4. การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน           | 0.77 <sup>**</sup>   | 0.63     | 0.04 | 17.94  | 0.59           |

| องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้                                   | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ<br>มาตรฐาน คะแนนดิบ |      | S.E  | t     | R <sup>2</sup> |
|--|--|------|------|-------|----------------|
| <b>ความไว้วางใจ</b>                                    |  |      |      |       |                |
| 1. การแบ่งปันการควบคุม                                 | 0.41 <sup>**</sup>                       | 0.29 | 0.04 | 8.27  | 0.34           |
| 2. ความน่าไว้วางใจ                                     | 0.78 <sup>**</sup>                       | 0.50 | 0.03 | 18.49 | 0.60           |
| 3. ความไว้วางใจในพันธะสัญญา                            | 0.69 <sup>**</sup>                       | 0.44 | 0.03 | 15.66 | 0.48           |
| 4. ความไว้วางใจในความสามารถ                            | 0.78 <sup>**</sup>                       | 0.58 | 0.03 | 18.72 | 0.61           |
| 5. ความไว้วางใจในความตั้งใจดี                          | 0.85 <sup>**</sup>                       | 0.55 | 0.03 | 21.27 | 0.73           |
| <b>ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย</b>             |  |      |      |       |                |
| 1. การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                           | 0.72 <sup>**</sup>                       | 0.50 | 0.03 | 16.81 | 0.52           |
| 2. เกิดทุนทางสังคม                                     | 0.83 <sup>**</sup>                       | 0.54 | 0.03 | 20.44 | 0.68           |
| 3. เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็น<br>ปัญหาาร่วมกัน | 0.79 <sup>**</sup>                       | 0.56 | 0.03 | 19.24 | 0.63           |
| 4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่าย<br>เพิ่มขึ้น  | 0.81 <sup>**</sup>                       | 0.64 | 0.03 | 19.98 | 0.66           |
| 5. มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานใน<br>เครือข่ายมากขึ้น | 0.78 <sup>**</sup>                       | 0.57 | 0.03 | 18.65 | 0.60           |

<sup>\*\*</sup>  $p < .01$



ภาพประกอบ 31 แบบจำลองการวัดการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตาราง 27 และภาพประกอบ 31 พบว่าตัวแปรแฝงเหตุที่มาของเครือข่ายตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสถิติที (t-value) ระหว่าง 7.68-13.61 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.39-0.76 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร มากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปรและมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 1 ตัวแปร (Hair, Hair, et al., 2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างดี ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับที่ค่อนข้างดี โดยตัวแปรแฝงเหตุที่มาของเครือข่ายมีตัวแปรสังเกตได้ความชอบธรรมขององค์กรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.76$ ,  $p<0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝง ได้ดีที่สุด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, น. 30)

ตัวแปรแฝงการบริหารงาน ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที (t-value) ระหว่าง 15.05-20.76 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.66-0.82 มากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปรและมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 4 ตัวแปร (Hair, Hair, et al., 2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงการบริหารงานมีตัวแปรสังเกตได้การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผลที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.84$ ,  $p<0.001$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, น. 30)

ตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที (t-value) 18.27-19.23 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.79-0.82 ซึ่งมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีทุกตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีตัวแปรสังเกตได้การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็นที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.82$ ,  $p<0.001$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, น. 30)

ตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที (t-value) ระหว่าง -5.69 ถึง -10.22 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง -0.32 ถึง -0.95 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร มากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปรและมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 1 ตัวแปร (Hair, Hair, et al.,

2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างน้อย ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับที่ยอมรับได้ โดยตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ่นส่วนเครือข่าย มีตัวแปรสังเกตได้การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ่นส่วนที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda = -0.95$ ,  $p < 0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, น. 30)

ตัวแปรแฝงการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที่ (t-value) ระหว่าง 14.40-20.08 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.65-0.83 ซึ่งมากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร และมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 3 ตัวแปร (Hair, Hair, et al., 2010) แสดงว่าในภาพรวมตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันมีตัวแปรสังเกตได้การให้เกียรติซึ่งกันและกันที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda = 0.83$ ,  $p < 0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, น. 30)

ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที่ (t-value) ระหว่าง 15.66 ถึง 21.21 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.69-0.85 ซึ่งมากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร และมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 3 ตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงความไว้วางใจมีตัวแปรสังเกตได้ความไว้วางใจในความตั้งใจ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda = 0.85$ ,  $p < 0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, น. 30)

ตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที่ (t-value) ระหว่าง 16.81-20.44 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.72-0.83 ซึ่งมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีทุกตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าในภาพรวมตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมีตัวแปรสังเกตได้เกิดทุนทางสังคมที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda = 0.83$ ,  $p < 0.01$ ) ซึ่งแสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, น. 30)

จึงสามารถสรุปได้ว่า จากการพิจารณาความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ตัวแปรสังเกตได้ควรมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่าสูง (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, น. 30) ตัวแปรแฝงเหตุที่มาของเครือข่ายและตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ บางตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยแต่ส่วนใหญ่ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง และเมื่อพิจารณาในตัวแปรแฝงการบริหารงาน ตัวแปรแฝงระบบปฏิบัติการสัมพันธภาพทางสังคม ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ และตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่วนใหญ่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง แสดงว่าในภาพรวมแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความตรงในระดับสูง (Hair, et al., 2010)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) หรือค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวที่บอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรแฝง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ยังมีค่าสูงค่าความเชื่อถือได้จะยิ่งมากขึ้น จากการศึกษาพบว่าขนาดการอธิบายร่วมกันของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าเข้าใกล้ 1 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.19-0.90 แสดงว่าในภาพรวมแล้วตัวแปรสังเกตได้เกือบทุกตัวมีความคงที่สูงในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรแฝง

#### 1.4 ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด

ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดเป็นความคงเส้นคงวาในการวัด โดยพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) ควรมีค่ามากกว่า 0.60 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (Hair, et al., 2010, p. 709) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดมีค่าดังตาราง 28

ตาราง 28 ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด

| องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้                             | $\rho_C$ | $\rho_V$ | $R^2$ |
|--|----------|----------|-------|
| <b>เหตุที่มาของเครือข่าย</b>                     | 0.70     | 0.50     |       |
| 1. การสรรหาทรัพยากร                              |          |          | 0.48  |
| 2. ความชอบธรรมขององค์กร                          |          |          | 0.57  |
| 3. คุณลักษณะของหุ้นส่วน                          |          |          | 0.49  |
| <b>การบริหารงาน</b>                              | 0.90     | 0.57     |       |
| 1. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน |          |          | 0.54  |
| 2. การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล          |          |          | 0.70  |
| 3. การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน           |          |          | 0.69  |
| 4. มีการประสานงานที่ดี                           |          |          | 0.59  |
| 5. การติดตามและประเมินการทำงาน                   |          |          | 0.44  |



| องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้                               | $\rho_C$ | $\rho_V$ | $R^2$ |
|--|----------|----------|-------|
| <b>ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b>                     | 0.75     | 0.60     |       |
| 1. การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน    |          |          | 0.62  |
| 2. การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น   |          |          | 0.68  |
| <b>ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย</b>           | 0.32     | 0.50     |       |
| 1. การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน                |          |          | 0.19  |
| 2. การรักษาเอกลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน      |          |          | 0.90  |
| 3. การแบ่งปันการควบคุม                             |          |          | 0.34  |
| <b>การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน</b>    | 0.84     | 0.56     |       |
| 1. การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน                       |          |          | 0.42  |
| 2. การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ                        |          |          | 0.56  |
| 3. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน                      |          |          | 0.68  |
| 4. การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน          |          |          | 0.59  |
| <b>ความไว้วางใจ</b>                                | 0.89     | 0.54     |       |
| 1. ความน่าไว้วางใจ                                 |          |          | 0.60  |
| 2. ความไว้วางใจในพันธะสัญญา                        |          |          | 0.48  |
| 3. ความไว้วางใจในความสามารถ                        |          |          | 0.61  |
| 4. ความไว้วางใจในความตั้งใจดี                      |          |          | 0.73  |
| <b>ความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย</b>   | 0.89     | 0.62     |       |
| 1. การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                       |          |          | 0.52  |
| 2. เกิดทุนทางสังคม                                 |          |          | 0.68  |
| 3. เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน |          |          | 0.63  |
| 4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น  |          |          | 0.66  |
| 5. มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น |          |          | 0.60  |

จากตาราง 28 พบว่าค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) ของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.32-0.90 ซึ่งในภาพรวมตัวแปรแฝงส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 0.6 ที่เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ จึงบ่งชี้ว่าตัวแปรแฝงส่วนใหญ่ในแบบจำลองการวัดมีค่าเชื่อมั่นสูง ยกเว้นตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วนที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่า 0.6 ดังนั้นการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดนี้จึงค่อนข้างมีปัญหาในการวัดตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน การสรุปผลการวิเคราะห์พึงควรทำด้วยความระมัดระวัง (สังวรณั จัตุระโทก, 2544, น. 182)

เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) ของตัวแปรแฝงพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.60 ซึ่งตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.5 ที่เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งหมายถึงการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด (Hair, et al., 2010, p. 709) ดังนั้นจึงบ่งชี้ว่าแบบจำลองการวัดมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

## 2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของตัวแบบการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ การวิเคราะห์จะพิจารณาใน 6 ประเด็น คือ การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของแบบจำลอง ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลอง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

### 2.1 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

การพิจารณาจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกของเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบจำลองการวัดของการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 26 ตัวแปร จำนวนสมาชิกของเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม  $26(26+1)/2$  หรือ 351 ค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จำนวน 66 ค่า ดังนั้นแบบจำลองการวัดมีองศาอิสระเท่ากับ 285 จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองสมมติฐานสามารถระบุค่าได้และมีลักษณะแบบจำลองระบุค่าจำเพาะได้ค่าเดียวได้เกินพอดี (Over identification)

### 2.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นตอนแรกพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 29

ตาราง 29 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับแบบจำลอง

| ดัชนีวัดความสอดคล้อง | เกณฑ์การพิจารณา                            | ค่าสถิติ | การวิเคราะห์ |
|----------------------|--|----------|--------------|
| $\chi^2$             | $P < .05$<br>หรือ คาดว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ | 0.00     | ผ่านเกณฑ์    |
| $\chi^2/df$          | <2.00 ดี<br>2.00-5.00 ยอมรับได้            | 3.621    | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA                | <0.07 (พิจารณาคู่กับ CFI >0.92)            | 0.078    | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| SRMR                 | $\leq 0.08$ (พิจารณาคู่กับ CFI >0.92)      | 0.068    | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI                  | >0.92                                      | 0.97     | ผ่านเกณฑ์    |

จากตาราง 29 พบว่าค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square statistics:  $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 1032.10 ที่องศาอิสระเท่ากับ 285 ( $p=0.00$ ) นั้นหมายถึงค่าสถิติไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติโดยปกติจะถูกพิจารณาว่าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แต่จากการให้ข้อเสนอแนะของแฮร์และคณะ (Hair et al., 2010, pp. 672-673) ได้กล่าวว่า กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 250 หน่วยและมีตัวแปรสังเกตได้ อยู่ระหว่าง 12-29 ตัวแปร ค่าสถิติไคสแควร์ได้รับคาดหวังให้มีนัยสำคัญทางสถิติได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างจากผู้จัดบริการด้านผู้สูงอายุจำนวน 556 คน และมีตัวแปรสังเกตได้ 26 ตัวแปร ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบข้อเสนอแล้ว จึงพิจารณาว่าค่าสถิติไคสแควร์ผ่านเกณฑ์ แต่อย่างไรก็ตามค่าสถิติไคสแควร์มีข้อจำกัดจึงพิจารณาค่าสถิติตัวอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ ค่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 3.62 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.00 ผ่านเกณฑ์ (Diamantopoulos & Sigauw, 2000, p.98) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.078 ซึ่งมากกว่า 0.07 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือ ยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (standardized RMR: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.068 ซึ่งน้อยกว่า 0.08 ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (Relative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.92 ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair, et al., 2010, p.672)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแบบจำลองไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลอง โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้บางตัวมีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับการพิจารณาความสอดคล้องโดยรวมตามคำแนะนำของโปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติ LISREL ซึ่งพิจารณาจากดัชนีตัดแปรแบบจำลอง (Modification Indices: MI) แล้วลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนที่มีค่า MI สูงและมีความเป็นไปได้ทางทฤษฎี โดยมีการปรับรวม 6 เส้น รายละเอียดดังนี้

การปรับโดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้สัมพันธ์กันได้ ซึ่งแสดงในรูปเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Delta Epsilon: TH) จำนวน 4 เส้น นอกจากนี้ มีการปรับโดยการลากเส้นเมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายนอก (Lambda-X: LX) จำนวน 1 เส้น มีการปรับโดยการลากเส้นเมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายใน (Lambda-Y: LY) จำนวน 1 เส้น รายละเอียดแสดงดังตาราง 30

ตาราง 30 การปรับแบบจำลองสมการโครงสร้าง

| ความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน  | แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง |
|--|---------------------------------------|
| 1. ค่าความคลาดเคลื่อนของการติดตามและประเมินการทำงานกับการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการดำเนินงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน | Page, et al. (2015)                   |
| 2. ค่าความคลาดเคลื่อนของการติดตามและประเมินการทำงานกับการบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วนมีความสัมพันธ์กัน                | Emerson et al. (2012)                 |

| ความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน   | แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง |
|---|---------------------------------------|
| 3. การลากเส้นเมตริกซ์สัมพันธ์ประสิทธิผลการถดถอยของตัวแปรสังเกตได้การแบ่งปันการควบคุมบนตัวแปรแฝงความไว้วางใจ                   | Sen (1997)                            |
| 4. การลากเส้นเมตริกซ์สัมพันธ์ประสิทธิผลการถดถอยของตัวแปรสังเกตได้คุณลักษณะของหุ้นส่วน บนตัวแปรแฝงการบริหารงาน                 | William (2002)                        |
| 5. ค่าความคลาดเคลื่อนของการติดตามและประเมินการทำงานกับการตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความเห็นคิดเห็นของหุ้นส่วนมีความสัมพันธ์กัน | Sen (1997)                            |
| 6. ค่าความคลาดเคลื่อนของการทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงกับการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการดำเนินงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน       | Ring & Van de Ven (1994)              |

### ผลการปรับแบบจำลองสมการโครงสร้างปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแบบจำลอง

| ดัชนีวัดความสอดคล้อง | เกณฑ์การพิจารณา                             | ค่าสถิติ | การวิเคราะห์ |
|----------------------|---|----------|--------------|
| $\chi^2$             | $P < .05$<br>หรือ คาดว่าไม่นัยสำคัญทางสถิติ | 0.00     | ผ่านเกณฑ์    |
| $\chi^2/df$          | <2.00 ดี<br>2.00-5.00 ยอมรับได้             | 2.75     | ผ่านเกณฑ์    |
| RMSEA                | <0.07 (พิจารณาคู่กับ CFI >0.92)             | 0.064    | ผ่านเกณฑ์    |
| SRMR                 | $\leq 0.08$ (พิจารณาคู่กับ CFI >0.92)       | 0.058    | ผ่านเกณฑ์    |
| CFI                  | >0.92                                       | 0.98     | ผ่านเกณฑ์    |

จากตาราง 31 เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างหลังปรับแบบจำลองพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ  $\chi^2=767.53$ ,  $df=279$ ,  $RMSEA=0.064$ ,  $CFI=0.98$ ,  $SRMR=0.058$

### 2.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ความตรงของแบบจำลองสมการโครงสร้างที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงดังตาราง 32

ตาราง 32 ค่าความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

| องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้                                | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ<br>มาตรฐาน คะแนนดิบ |       | S.E  | t     | R <sup>2</sup> |
|---|--|-------|------|-------|----------------|
| <b>เหตุที่มาของเครือข่าย</b>                        |  |       |      |       |                |
| 1. การสรรหาทรัพยากร                                 | 0.69 <sup>**</sup>                       | 0.55  | 0.04 | 12.83 | 0.47           |
| 2. ความชอบธรรมขององค์กร                             | 0.75 <sup>**</sup>                       | 0.59  | 0.04 | 13.77 | 0.56           |
| 3. คุณลักษณะของหุ้นส่วน                             | 0.38 <sup>**</sup>                       | 0.29  | 0.04 | 7.50  | 0.49           |
| <b>การบริหารงาน</b>                                 |  |       |      |       |                |
| 1. คุณลักษณะของหุ้นส่วน                             | 0.45 <sup>**</sup>                       | 0.34  | 0.04 | 9.47  | 0.49           |
| 2. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน    | 0.74 <sup>**</sup>                       | 0.45  | 0.03 | 17.21 | 0.54           |
| 3. การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล             | 0.84 <sup>**</sup>                       | 0.60  | 0.03 | 20.74 | 0.70           |
| 4. การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน              | 0.84 <sup>**</sup>                       | 0.68  | 0.03 | 20.72 | 0.70           |
| 5. มีการประสานงานที่ดี                              | 0.77 <sup>**</sup>                       | 0.50  | 0.03 | 18.28 | 0.59           |
| 6. การติดตามและประเมินการทำงาน                      | 0.66 <sup>**</sup>                       | 0.55  | 0.04 | 15.10 | 0.44           |
| <b>ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b>                      |  |       |      |       |                |
| 1. การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน     | 0.81 <sup>**</sup>                       | 1.61  | 0.10 | 16.33 | 0.65           |
| 2. การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น    | 0.81 <sup>**</sup>                       | 1     | -    | -     | 0.65           |
| <b>ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย</b>            |  |       |      |       |                |
| 1. การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน                 | -0.47 <sup>**</sup>                      | -0.69 | 0.13 | -5.27 | 0.22           |
| 2. การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน       | 0.89 <sup>**</sup>                       | 1     | -    | -     | 0.79           |
| 3. การแบ่งปันการควบคุม                              | 0.34 <sup>**</sup>                       | 0.40  | 0.08 | 4.67  | 0.35           |
| <b>การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน</b> |  |       |      |       |                |
| 1. การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน                        | 0.64 <sup>**</sup>                       | 0.91  | 0.07 | 12.57 | 0.40           |
| 2. การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ                         | 0.74 <sup>**</sup>                       | 1     | -    | -     | 0.54           |
| 3. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน                       | 0.83 <sup>**</sup>                       | 0.88  | 0.05 | 16.41 | 0.69           |
| 4. การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน           | 0.78 <sup>**</sup>                       | 0.97  | 0.06 | 15.37 | 0.60           |
| <b>ความไว้วางใจ</b>                                 |  |       |      |       |                |
| 1. การแบ่งปันการควบคุม                              | 0.41 <sup>**</sup>                       | 0.67  | 0.08 | 8.10  | 0.35           |
| 2. ความน่าไว้วางใจ                                  | 0.77 <sup>**</sup>                       | 1.14  | 0.08 | 14.22 | 0.59           |
| 3. ความไว้วางใจในพันธะสัญญา                         | 0.68 <sup>**</sup>                       | 1     | -    | -     | 0.46           |
| 4. ความไว้วางใจในความสามารถ                         | 0.78 <sup>**</sup>                       | 1.34  | 0.09 | 14.42 | 0.61           |
| 5. ความไว้วางใจในความตั้งใจดี                       | 0.84 <sup>**</sup>                       | 1.25  | 0.08 | 15.38 | 0.71           |

| องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้                                   | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ |          | S.E  | t     | R <sup>2</sup> |
|--|----------------------|----------|------|-------|----------------|
|  | มาตรฐาน              | คะแนนดิบ |      |       |                |
| <b>ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย</b>             |                      |          |      |       |                |
| 1. การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                           | 0.72 <sup>**</sup>   | 0.91     | 0.06 | 16.43 | 0.52           |
| 2. เกิดทุนทางสังคม                                     | 0.82 <sup>**</sup>   | 1        | -    | -     | 0.68           |
| 3. เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหา<br>ร่วมกัน  | 0.79 <sup>**</sup>   | 1.03     | 0.06 | 18.70 | 0.62           |
| 4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น      | 0.81 <sup>**</sup>   | 1.17     | 0.06 | 19.39 | 0.66           |
| 5. มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่าย<br>มากขึ้น | 0.77 <sup>**</sup>   | 1.05     | 0.06 | 18.15 | 0.60           |

<sup>\*\*</sup>  $p < .01$

จากตาราง 32 พบว่าตัวแปรแฝงเหตุที่มาของเครือข่ายตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที (t-value) ระหว่าง 7.50-13.77 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.38-0.75 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร มากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร และมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 1 ตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างดี ซึ่งบ่งชี้ว่า มีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับที่ค่อนข้างดี โดยตัวแปรแฝงเหตุที่มาของเครือข่ายมีตัวแปรสังเกตได้ความชอบธรรมขององค์กรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.75$ ,  $p<0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด

ตัวแปรแฝงการบริหารงาน ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที (t-value) ระหว่าง 15.10 ถึง 20.74 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.66-0.84 ซึ่งมากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร และมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 4 ตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงการบริหารงาน มีตัวแปรสังเกตได้การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล และการทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลง ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.84$ ,  $p<0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด

ตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที (t-value) 16.33 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) เท่ากันคือ มีค่า 0.81 ซึ่งมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีทั้ง 2 ตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าในภาพรวมตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันใน

การอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีตัวแปรสังเกตได้การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน และตัวแปรการตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความเห็นคิดเห็นของหุ้นส่วน ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.81$ ,  $p<0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีเท่ากัน

ตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที่ (t-value) ระหว่าง 4.67-4.67 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.34-0.89 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 2 ตัวแปรและมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 1 ตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างน้อย ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับน้อย โดยตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย มีตัวแปรสังเกตได้การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วนที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.89$ ,  $p<0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด

ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที่ (t-value) ระหว่าง 12.57-16.41 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.64-0.83 ซึ่งมากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร และมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 3 ตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าในภาพรวมตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน มีตัวแปรสังเกตได้การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.83$ ,  $p<0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด

ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที่ (t-value) ระหว่าง 14.22 ถึง 15.38 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.77-0.84 ซึ่งมากกว่า 0.5 ที่เป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้จำนวน 1 ตัวแปร และมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีจำนวน 3 ตัวแปร (Hair, et al., 2010) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงความไว้วางใจ มีตัวแปรสังเกตได้ความไว้วางใจในความตั้งใจดี ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.84$ ,  $p<0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด

ตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสถิติที่ (t-value) ระหว่าง 16.43-19.39 ซึ่งมากกว่า 2.576 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Completely Standardized Solution) มีค่าระหว่าง 0.77-0.82

ซึ่งมากกว่า 0.7 ที่เป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ดีทุกตัว (Hair, et al., 2010) แสดงว่าในภาพรวมตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง โดยตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีตัวแปรสังเกตได้เกิดพหุทางสังคม ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.82$ ,  $p<0.01$ ) แสดงว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด

จึงสามารถสรุปได้ว่า จากการพิจารณาความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ตัวแปรสังเกตได้ควรมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่าสูง (สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2552, น. 30) ตัวแปรแฝงที่มีปัญหาเรื่องความตรงเชิงโครงสร้างคือ ตัวแปรแฝงเหตุที่มาจากเครือข่าย ตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบางตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยแต่ส่วนใหญ่ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง และเมื่อพิจารณาในตัวแปรแฝงการบริหารงาน ตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากร ร่วมกัน ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ และตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่วนใหญ่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง แสดงว่าในภาพรวมแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความตรงในระดับดี (Hair, et al., 2010)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) หรือค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว บอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรแฝง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ยังมีค่าสูงค่าความเชื่อถือได้จะยิ่งมากขึ้น จากการศึกษาพบว่าขนาดการอธิบายร่วมกันของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าเข้าใกล้ 1 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.22-0.71 แสดงว่าในภาพรวมแล้วตัวแปรสังเกตได้เกือบทุกตัวมีความคงที่สูงในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรแฝง

#### 2.4 ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดเป็นความคงเส้นคงวาในการวัด โดยพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) ควรมีค่ามากกว่า 0.60 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (Hair, et al., 2010, p. 709) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดมีค่าดังตาราง 33

ตาราง 33 ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

| องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้    | $\rho_C$ | $\rho_V$ | $R^2$ |
|-------------------------|----------|----------|-------|
| เหตุที่มาจากเครือข่าย   | 0.69     | 0.44     |       |
| 1. การสรรหาทรัพยากร     |          |          | 0.47  |
| 2. ความชอบธรรมขององค์กร |          |          | 0.56  |
| 3. คุณลักษณะของหุ้นส่วน |          |          | 0.49  |



| องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้                               | $\rho_c$ | $\rho_v$ | $R^2$ |
|--|----------|----------|-------|
| <b>การบริหารงาน</b>                                | 0.89     | 0.55     |       |
| 1. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน   |          |          | 0.54  |
| 2. การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล            |          |          | 0.70  |
| 3. การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน             |          |          | 0.70  |
| 4. มีการประสานงานที่ดี                             |          |          | 0.59  |
| 5. การติดตามและประเมินการทำงาน                     |          |          | 0.44  |
| <b>ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b>                     | 0.79     | 0.65     |       |
| 1. การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน    |          |          | 0.65  |
| 2. การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น   |          |          | 0.65  |
| <b>ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย</b>           | 0.26     | 0.41     |       |
| 1. การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน                |          |          | 0.22  |
| 2. การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน      |          |          | 0.79  |
| 3. การแบ่งปันการควบคุม                             |          |          | 0.35  |
| <b>การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน</b>    | 0.83     | 0.56     |       |
| 1. การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน                       |          |          | 0.40  |
| 2. การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ                        |          |          | 0.54  |
| 3. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน                      |          |          | 0.69  |
| 4. การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน          |          |          | 0.60  |
| <b>ความไว้วางใจ</b>                                | 0.88     | 0.53     |       |
| 1. ความน่าไว้วางใจ                                 |          |          | 0.59  |
| 2. ความไว้วางใจในพันธะสัญญา                        |          |          | 0.46  |
| 3. ความไว้วางใจในความสามารถ                        |          |          | 0.61  |
| 4. ความไว้วางใจในความตั้งใจดี                      |          |          | 0.71  |
| <b>ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย</b>         | 0.89     | 0.61     |       |
| 1. การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                       |          |          | 0.52  |
| 2. เกิดทุนทางสังคม                                 |          |          | 0.68  |
| 3. เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาาร่วมกัน |          |          | 0.62  |
| 4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น  |          |          | 0.66  |
| 5. มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น |          |          | 0.60  |

จากตาราง 33 ตัวแปรแฝงเหตุที่มาจากของเครือข่าย มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) เท่ากับ 0.69 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงเหตุที่มาจากของเครือข่ายที่เชื่อถือได้ และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) มีค่าเท่ากับ 0.44 (ค่าน้อยกว่า 0.50) ซึ่งหมายถึงการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นอาจเกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดของมาตรวัด (Hair, et al., 2010, p. 709)

ตัวแปรแฝงการบริหารงาน มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) เท่ากับ 0.89 (ค่ามากกว่า 0.60) หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงการบริหารงาน ที่เชื่อถือได้ และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) มีค่าเท่ากับ 0.55 (ค่ามากกว่า 0.50) ซึ่งหมายถึงการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด

ตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) เท่ากับ 0.79 (ค่ามากกว่า 0.60) หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เชื่อถือได้ และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) มีค่าเท่ากับ 0.65 (ค่ามากกว่า 0.50) ซึ่งหมายถึงการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด

ตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) เท่ากับ 0.26 (ค่าน้อยกว่า 0.60) หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วนที่เชื่อถือได้ค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) มีค่าเท่ากับ 0.41 (ค่าน้อยกว่า 0.50) ซึ่งหมายถึงการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นอาจเกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดของมาตรวัด

ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) เท่ากับ 0.83 (ค่ามากกว่า 0.60) หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันที่เชื่อถือได้ และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) มีค่าเท่ากับ 0.56 (ค่ามากกว่า 0.50) ซึ่งหมายถึงการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด

ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) เท่ากับ 0.88 (ค่ามากกว่า 0.60) หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงความไว้วางใจที่เชื่อถือได้ และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) มีค่าเท่ากับ 0.53 (ค่ามากกว่า 0.50) ซึ่งหมายถึงการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด

ตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) เท่ากับ 0.89 (ค่ามากกว่า 0.96) หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดให้มาตรวัดผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายที่เชื่อถือได้ และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) มีค่าเท่ากับ 0.61 (ค่ามากกว่า 0.50) ซึ่งหมายถึงการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่า เป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด

จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงที่มีปัญหาเรื่องความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมการโครงสร้าง มีจำนวน 2 ตัวแปร คือตัวแปรแฝงเหตุที่มาของเครือข่ายและตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน เนื่องจากมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้น้อยกว่า 0.5 แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรแฝงส่วนใหญ่อีกจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้มากกว่า 0.5 และมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดมีค่ามากกว่า 0.6 ทุกตัว ยกเว้นตัวแปรความเป็นอิสระของหุ้นส่วน หมายถึงองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นสูง และไม่เกิดค่าผิดพลาดของการวัดที่ทำให้เกิดการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้มากกว่าตัวแปรแฝงที่กำกับอยู่ ดังนั้นแสดงว่าในภาพรวมแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมการโครงสร้างที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (Hair, et al., 2010, p. 709)

## 2.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองสมการโครงสร้าง (คะแนนมาตรฐาน)

| ตัวแปรผล                               | R <sup>2</sup> อิทธิพล | ตัวแปรเหตุ            |                  |                     |                          |              |  |
|--|------------------------|-----------------------|------------------|---------------------|--------------------------|--------------|--|
|  |                        | เหตุที่มาของเครือข่าย | การบริหารงานระบบ | ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม | ความเป็นอิสระของหุ่นส่วน | ความไว้วางใจ | การส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน |
| ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม                | ทางตรง                 | 0.13**                | 0.79**           | -                   | -                        | -            | -                                      |
|  | ทางอ้อม                | -                     | -                | -                   | -                        | -            | -                                      |
|  | รวม                    | 0.13**                | 0.79**           | -                   | -                        | -            | -                                      |
| ความเป็นอิสระของหุ่นส่วน               | ทางตรง                 | 0.27**                | -                | -                   | -                        | -            | -                                      |
|  | ทางอ้อม                | -                     | -                | -                   | -                        | -            | -                                      |
|  | รวม                    | 0.27**                | -                | -                   | -                        | -            | -                                      |
| ความไว้วางใจ                           | ทางตรง                 | 0.12*                 | 0.60**           | -                   | 0.14*                    | -            | -                                      |
|  | ทางอ้อม                | 0.04*                 | -                | -                   | -                        | -            | -                                      |
|  | รวม                    | 0.16**                | 0.60**           | -                   | 0.14**                   | -            | -                                      |
| การส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน | ทางตรง                 | -                     | -                | -                   | -                        | 0.83**       | -                                      |
|  | ทางอ้อม                | 0.13**                | 0.50**           | -                   | 0.12**                   | -            | -                                      |
|  | รวม                    | 0.13**                | 0.50**           | -                   | 0.12**                   | 0.83**       | -                                      |
| ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย    | ทางตรง                 | -0.02                 | 0.18*            | 0.19*               | -0.08*                   | 0.41**       | 0.26**                                 |
|  | ทางอ้อม                | 0.10**                | 0.53**           | -                   | 0.09*                    | 0.22**       | -                                      |
|  | รวม                    | 0.08                  | 0.71**           | 0.19*               | 0.01                     | 0.63**       | 0.26**                                 |

\*\*p<.01, \*p<0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ มีดังนี้

ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุดคือ ตัวแปรการบริหารงาน ( $\beta=0.71$ ,  $p<.01$ ) เมื่อพิจารณาแยกเป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุดคือ ตัวแปรความไว้วางใจ ( $\beta=0.41$ ,  $p<.01$ ) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุดคือ ตัวแปรการบริหารงาน ( $\beta=0.53$ ,  $p<.01$ ) โดยอ้อมผ่านตัวแปรการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่าปัจจัยผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.79 แสดงว่ามีตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ได้ร้อยละ 79 ประกอบด้วย เหตุที่มาจากเครือข่าย การบริหารงาน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ความไว้วางใจ และการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

## 2.6 ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมุติฐานการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

**สมมุติฐานข้อ H1** เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta= 0.13$ ,  $p<.01$ )

**สมมุติฐานข้อ H2** เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta= 0.27$ ,  $p<.01$ ) นอกจากนี้ยังพบว่าเหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความไว้วางใจโดยผ่านตัวแปรความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ( $\beta= 0.22$ ,  $p<.01$ )

**สมมุติฐานข้อ H3** เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta=-0.02$ ,  $t= -0.50$ ) แต่อย่างไรก็ตามพบว่าเหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ( $\beta= 0.10$ ,  $p<.01$ ) โดยมีสองเส้นทางคือ

เส้นทางที่หนึ่งเหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านตัวแปรความไว้วางใจ (เหตุที่มาจากเครือข่าย  $\rightarrow$  ความไว้วางใจ  $\rightarrow$  ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.032 ( $0.12* 0.27$ )

เส้นทางที่สองเหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านตัวแปรความไว้วางใจและตัวแปรการมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน  $\rightarrow$  ความไว้วางใจ  $\rightarrow$  การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน  $\rightarrow$  ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.026 ( $0.12* 0.83* 0.26$ )

จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของเหตุที่มาของเครือข่ายต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย พบว่าเส้นทางที่หนึ่งเป็นเส้นทางที่อิทธิพลทางอ้อมของเหตุที่มาของเครือข่ายมีต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุด กล่าวคือ เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านความไว้วางใจ

**สมมุติฐานข้อ H4** ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.19, p < .05$ )

**สมมุติฐานข้อ H5** ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.41, p < .01$ ) และนอกจากนี้ยังพบว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ( $\beta = 0.22, p < .01$ )

**สมมุติฐานข้อ H6** การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.18, p < .05$ ) และนอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ( $\beta = 0.53, p < .01$ )

**สมมุติฐานข้อ H7** การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.60, p < .01$ )

**สมมุติฐานข้อ H8** การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.79, p < .01$ ) และนอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันโดยผ่านตัวแปรความไว้วางใจ ( $\beta = 0.50, p < .01$ )

**สมมุติฐานข้อ H9** เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเป็นอิสระของหุ้นส่วน จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.27, p < .01$ )

**สมมุติฐานข้อ H10** ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความไว้วางใจ จากผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ แต่พบว่าตามความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ ( $\beta = 0.14, p < .01$ )

**สมมุติฐานข้อ H11** ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = -0.08, p < .05$ ) นอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ( $\beta = 0.09, p < .05$ ) โดยมีสองเส้นทางคือ

เส้นทางที่หนึ่ง ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านตัวแปรความไว้วางใจ (ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน->ความไว้วางใจ->ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.057 (0.14\* 0.41)

เส้นทางที่สอง ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านตัวแปรความไว้วางใจและตัวแปรการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน-> ความไว้วางใจ -> การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน-> ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.030 ( $0.14 * 0.83 * 0.26$ )

จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของความเป็นอิสระของหุ้นส่วนต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายพบว่า เส้นทางที่หนึ่งเป็นเส้นทางที่อิทธิพลทางอ้อมของความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุด กล่าวคือความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านความไว้วางใจ

**สมมุติฐานข้อ H12** ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.83$ ,  $p < .01$ )

**สมมุติฐานข้อ H13** การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.26$ ,  $p < .01$ )

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าวสามารถสรุปในภาพรวมได้ดังนี้

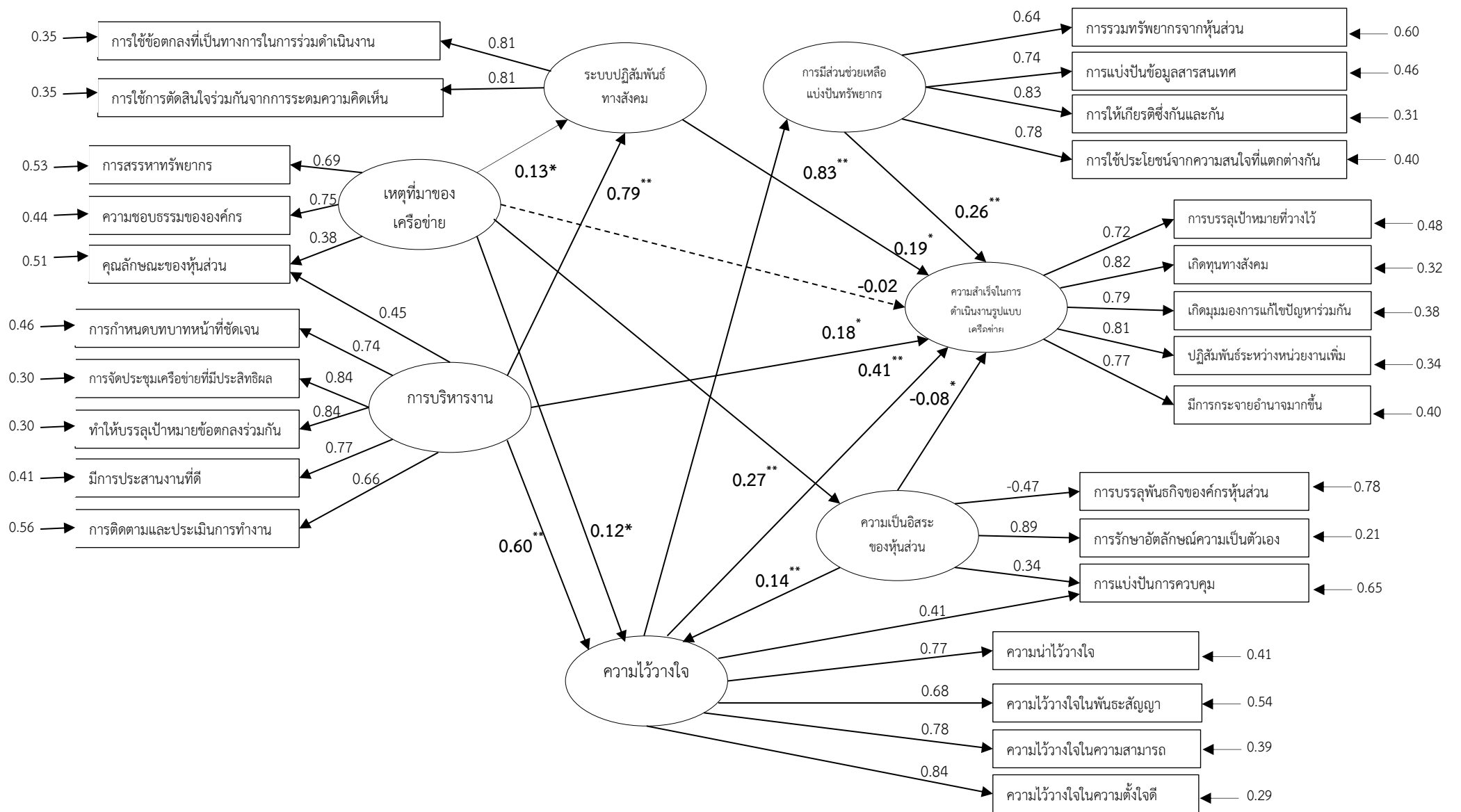
ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย คือ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการบริหารงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.41 0.26 0.19 และ 0.18 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมุติฐานข้อ H5 ข้อ H13 ข้อ H4 และข้อ H6 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย คือ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.08 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมุติฐานข้อ H11 โดยสำหรับปัจจัยการบริหารงาน ความไว้วางใจ และความเป็นอิสระของหุ้นส่วนยังพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53 0.22 และ 0.09 ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยเหตุที่มาของเครือข่ายไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมุติฐานข้อ H3 แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือ ความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความเป็นอิสระของหุ้นส่วนคือ เหตุที่มาของเครือข่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.13 และ 0.27ยอมรับสมมุติฐานข้อ H1 และข้อ H9 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ คือ การบริหารงาน เหตุที่มาของเครือข่าย และความเป็นอิสระของหุ้นส่วน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.60 0.12 และ 0.14 ตามลำดับ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมุติฐานข้อ H7 และ H2 แต่เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานข้อ H 10 ที่ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจแทนที่จะเป็นอิทธิพลทางตรงเชิงลบตามสมมุติฐาน นอกจากนั้นพบว่าเหตุที่มาของเครือข่ายยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความไว้วางใจ โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.04 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน คือ ความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.83 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ H12 นอกจากนี้พบว่าการบริหารงาน เหตุที่มาของเครือข่าย และความเป็นอิสระของหุ้นส่วนยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50 0.13 และ 0.12 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่าปัจจัยผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.79 แสดงว่ามีตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายได้ร้อยละ 79 ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การบริหารงาน ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน และเหตุที่มาของเครือข่าย

การทดสอบสมมติฐานทางสถิติทั้ง 13 ข้อ สามารถสรุปแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ ดังภาพประกอบ 32





ภาพประกอบ 32 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ และพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ การวิจัยมีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) ระดับองค์กร (organization) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ เพราะฉะนั้นเพื่อให้ได้จังหวัดที่สามารถนำมาเป็นตัวแทนเพื่ออธิบายพื้นที่ประชากรทั้งหมดได้อย่างเหมาะสม ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลาผู้วิจัยจึงแบ่งออกเป็น 3 พื้นที่ โดยอาศัยเกณฑ์ 3 ประการ คือ กลุ่มจังหวัดตามยุทธศาสตร์การวิจัยภาคใต้ พื้นที่ปกครอง และจำนวนผู้สูงอายุ โดยเลือกจังหวัดจากแต่ละกลุ่มยุทธศาสตร์ออกมาเป็นตัวแทนกลุ่มละ 1 จังหวัด พิจารณาจากจำนวนร้อยละผู้สูงอายุมาก จำนวน 3 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช ตรัง และสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ หน่วยงานที่จัดบริการด้านผู้สูงอายุ ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและไม่ใช้หน่วยงานภาครัฐซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดบริการด้านผู้สูงอายุ โดยจำแนกหน่วยงานภาครัฐออกเป็น 16 กลุ่มจาก 4 กระทรวงหลักตามการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงแรงงาน สำหรับหน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานภาครัฐแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ชมรมผู้สูงอายุ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุที่ศึกษารวม 19 กลุ่ม ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ศูนย์สุขภาพชุมชน/บริการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)/สาธารณสุขชุมชน โรงพยาบาลเอกชน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ชมรมผู้สูงอายุ และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) รวมมีหน่วยงานที่ศึกษาทั้งสิ้น 1,573 หน่วยงาน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดสัดส่วนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ต่อหน่วยตัวอย่าง 1: 20 การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คน (26:20) (Hair, et al., 2010, p. 102) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยผลจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มหน่วยงานตามวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วน (proportion stratified sampling) พบว่ากลุ่มหน่วยงานมีกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 1 ตัวอย่างจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 1 หน่วย ส่งผลให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เพิ่มจาก 520 ตัวอย่าง เป็น 556 ตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เลือกตัวแทนของแต่ละกลุ่มหน่วยงานคือ ผู้บริหารหรือบุคคลที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุโดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน 1 คนต่อหน่วยงาน 1 แห่ง ดังนั้นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้จัดบริการด้านผู้สูงอายุคิดเป็นจำนวน 556 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 7 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร คือ เหตุที่มาจากเครือข่ายและการบริหารงาน ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 5 ตัวแปร คือ ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความเป็นอิสระของหุ่นส่วน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ความไว้วางใจ ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ตัวแปรแฝงข้างต้นสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปร กล่าวคือ ตัวแปรแฝงเหตุที่มาจากเครือข่าย วัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การสรรหาทรัพยากร ความชอบธรรมขององค์กร และคุณลักษณะของหุ่นส่วน ตัวแปรแฝงการบริหารงาน วัดได้จาก 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลง การประสานงานที่ดี และการติดตามและประเมินการทำงาน ตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม วัดได้จาก 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน และการตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความเห็นคิดเห็น ตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ่นส่วน วัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ่นส่วน การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ่นส่วน และการแบ่งปันการควบคุม ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน วัดได้จาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การรวมทรัพยากรจากหุ่นส่วน การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการใช้ประโยชน์จากความสนใจที่ต่างกัน ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ วัดได้จาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความน่าไว้วางใจ ความไว้วางใจในพันธสัญญา ความไว้วางใจในความสามารถ และความไว้วางใจในความตั้งใจดี ตัวแปรแฝงความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย วัดได้จาก 5 ตัวแปรสังเกตได้คือ การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดทุนทางสังคม เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น และมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานภายในเครือข่ายมากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยคือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อความถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ 2) แบบสอบถามเหตุที่มาจากเครือข่าย 3) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอิสระของหุ่นส่วน 6) แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน 7) แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจ 8) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ซึ่งลักษณะของแบบสอบถาม 2-8 เป็นแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence : IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.2-1.00 ภายหลังผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาของแบบสอบถามบางข้อตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงดำเนินการให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับพบว่ามีความสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) เท่ากับ 0.938 หมายถึง มีความเชื่อมั่นดีเยี่ยม และเมื่อพิจารณาแบบสอบถามแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) มากกว่า 0.70 ทุกด้าน

หมายถึงมีความเชื่อมั่นเพียงพอ (adequate) (Kline, 2011, pp.69-70) ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพเพียงพอเพื่อนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับที่ใช้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย เพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาเพื่อสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 16 จากนั้นวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.8

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ตอนที่สองเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.7 เพศชายร้อยละ 44.3 มีช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดอยู่ในหน่วยงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และงานบริการด้านผู้สูงอายุที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นมากที่สุด คือ ชมรมผู้สูงอายุ ส่วนบริการด้านผู้สูงอายุที่จัดให้มีน้อยที่สุดคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 26 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นตัวแปรการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ่นส่วนที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง การแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ (skewness) เป็นลบ ซึ่งหมายถึง คะแนนของตัวแปรเหล่านี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยมีค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง -1.037 ถึง 0.523 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นค่าความโด่งเป็นบวก ซึ่งหมายถึง ลักษณะการกระจายเป็นโค้งปกติแบบที่มียอดสูง (leptokurtic) (Bowen & Guo, p.60) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.458 ถึง 1.978 ดังนั้นหากพิจารณาตามข้อเสนอของ Kline (2011, p.63) ซึ่งกำหนดว่าค่าความเบ้ควรน้อยกว่า 3.0 และค่าความโด่งควรน้อยกว่า 10.0 จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลเข้าใกล้โค้งปกติ รวมทั้งหากพิจารณาการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร (multivariate normality) จากค่า Relative Multivariate Kurtosis มีค่า 1.206 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึงค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 อธิบายได้ว่า

ตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร เพราะฉะนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่มีการแจกแจงข้อมูลปกติจึงเหมาะที่จะใช้วิธีการประมาณค่าด้วยวิธีโลคัลไลฮูดสูงสุด (maximum likelihood estimate) (Sreejesh & Mohapatra, 2013, p.82)

1.3 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปรเพื่อตรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรสังเกตได้และปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 309 คู่ และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นความสัมพันธ์ทางบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 311 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 0.111-0.747 และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นความสัมพันธ์ทางลบ แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน จำนวน 14 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ -0.012 ถึง -0.417 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล (meet) กับตัวแปรการทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลง (agree) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงและไม่พบความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรสังเกตได้มากกว่า 0.9 ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (Hair et al, 2010, p. 200) สำหรับความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกันหรือใช้วัดตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรเหตุที่มาจากเครือข่ายมีค่าอยู่ระหว่าง 0.424-0.515 ขณะที่ตัวแปรการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.428-0.747 ตัวแปรระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.647 ตัวแปรความเป็นอิสระของหุ้นส่วน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.148 ถึง 0.419 ตัวแปรการมีส่วนร่วมช่วยเหลือทรัพยากรร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.482-0.663 ตัวแปรความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.569-0.674 ตัวแปรผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.507-0.712

เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติของบาร์ทลิต (Bartlett's Test of Sphericity) ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) พบว่ามีค่าเท่ากับ 6446.318  $df=325$  ค่า  $p<.000$  แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์ ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin หรือ KMO) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง จากผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.943 โดยมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเพียงพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบจำลองสมการโครงสร้างต่อไป (สังวรณังตระโทก, น. 91-93; สุขมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2552, น. 109)

## 2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้สำหรับการตรวจสอบและยืนยันความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่พัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎี เพื่อวัดตัวแปรแฝงและยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับตัวแปรแฝงที่กำหนด โดยการตรวจสอบกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดำเนินการโดยการตรวจสอบความกลมกลืนในภาพรวม (Overall Fit) ของแบบจำลองการวัด พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square statistics:  $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 725.78 ที่องศาอิสระเท่ากับ 272 ( $p=0.00$ ) ค่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 2.668 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.062 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (standardized RMR: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.046 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (Relative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 จากการตรวจสอบความสอดคล้องในภาพรวมของแบบจำลองการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดบ่งชี้ว่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดที่กำหนดขึ้นในสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อทำการประมาณค่าพารามิเตอร์เพื่อการประเมินประสิทธิภาพของแบบจำลองพิจารณาจากความตรงและความเชื่อมั่น ที่วัดได้จาก 1) ความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 มีค่ามาตรฐานระหว่าง -0.32 ถึง -0.95 แสดงว่าภาพรวมตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในแต่ละตัวแปรแฝงมีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายตัวแปรแฝงในระดับที่ดี 2) ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) อยู่ระหว่าง 0.32-0.90 ซึ่งในภาพรวมตัวแปรแฝงส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 0.6 ที่เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงบ่งชี้ว่าตัวแปรแฝงส่วนใหญ่ในแบบจำลองการวัดมีค่าความเที่ยงสูง ยกเว้นตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ่นส่วน ดังนั้นการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดนี้จึงค่อนข้างมีปัญหาในการวัดตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ่นส่วน 3) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) ของตัวแปรแฝงพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.62 ซึ่งตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.5 ที่เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้สูง จึงบ่งชี้ว่าแบบจำลองการวัดมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด การผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด 4) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) จากการศึกษาพบว่าขนาดการอธิบายร่วมกันของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.19-0.90 แสดงว่าในภาพรวมแล้วตัวแปรสังเกตได้เกือบทุกตัวมีความคงที่สูงในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรแฝง ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ่นส่วน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์น้อย ดังนั้นจากผลการประเมินประสิทธิภาพของแบบจำลองการวัด

จึงสรุปได้ว่าในภาพรวมแบบจำลองการวัดในการศึกษาคั้งนี้มีคุณภาพเหมาะสมในระดับที่ยอมรับได้ สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ แต่ค่อนข้างมีปัญหาในการวัดตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ่นส่วน

2.2 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square statistics:  $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 767.53 ที่องศาอิสระเท่ากับ 279 ( $p=0.00$ ) ค่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 2.75 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.064 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (standardized RMR: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.058 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (Relative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อทำการประมาณค่าพารามิเตอร์เพื่อการประเมินประสิทธิภาพของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่พิจารณาจากความตรงและความเชื่อมั่นโดยวัดจาก 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่าตัวแปรแฝงทุกตัว ตัวแปรสังเกตได้มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สำหรับตัวแปรแฝงเหตุที่มาจากเครือข่ายและตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ตัวแปรสังเกตได้บางตัวที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยแต่ส่วนใหญ่ตัวแปรสังเกตได้มีน้ำหนักองค์ประกอบสูง และเมื่อพิจารณาในตัวแปรแฝงการบริหารงาน ตัวแปรแฝงระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ และตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่วนใหญ่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูง โดยตัวแปรสังเกตได้การรักษาอัตลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.89$ ,  $p<0.01$ ) 2) ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability :  $\rho_C$ ) อยู่ระหว่าง 0.26-0.89 ซึ่งในภาพรวมตัวแปรแฝงส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 0.6 ที่เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงบ่งชี้ว่าตัวแปรแฝงส่วนใหญ่ในแบบจำลองการวัดมีความเที่ยงสูง ยกเว้นตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน 3) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted :  $\rho_V$ ) ของตัวแปรแฝงพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.65 ซึ่งตัวแปรแฝงส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 0.5 ที่เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้สูง จึงบ่งชี้ว่าแบบจำลองการวัดมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้นั้นเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด ยกเว้นตัวแปรแฝงเหตุที่มาจากเครือข่าย และตัวแปรแฝงความเป็นอิสระของหุ้นส่วน 4) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่าขนาดการอธิบายร่วมกันของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.22-0.71 แสดงว่าในภาพรวมแล้วตัวแปรสังเกตได้เกือบทุกตัวมีความคงที่สูงในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรแฝงยกเว้นตัวแปรสังเกตได้ในความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์น้อย จึงสรุปได้ว่า ในภาพรวมแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุดคือ ตัวแปรการบริหารงาน ( $\beta=0.71$ ,  $p<.01$ ) เมื่อพิจารณาแยกเป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุดคือ ตัวแปรความไว้วางใจ ( $\beta=0.41$ ,  $p<.01$ ) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุดคือ ตัวแปรการบริหารงาน ( $\beta=0.53$ ,  $p<.01$ ) โดยอ้อมผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่าปัจจัยผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.79 แสดงว่ามีตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายได้ร้อยละ 79 ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การบริหารงาน ความเป็นอิสระของหุ่นส่วน และเหตุที่มาของเครือข่าย

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับเส้นทางอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองมีการยอมรับสมมติฐานรวม 11 ข้อ และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 2 ข้อ กล่าวคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย คือ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการบริหารงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.41 0.26 0.19 และ 0.18 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ H5 ข้อ H13 ข้อ H4 และข้อ H6 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย คือ ความเป็นอิสระของหุ่นส่วน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.08 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ H11 โดยสำหรับปัจจัยการบริหารงาน ความไว้วางใจ และความเป็นอิสระของหุ่นส่วนยังพบว่าอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53 0.22 และ 0.09 ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยเหตุที่มาของเครือข่ายไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อ H3 แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือ ความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความเป็นอิสระของหุ่นส่วนคือ เหตุที่มาของเครือข่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.13 และ 0.27ยอมรับสมมติฐานข้อ H1 และข้อ H9 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ คือ การบริหารงาน เหตุที่มาของเครือข่าย และความเป็นอิสระของหุ่นส่วน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.60 0.12 และ 0.14 ตามลำดับ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ H7 และ H2 แต่เป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อ H 10 ที่ความเป็นอิสระของหุ่นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจแทนที่จะเป็นอิทธิพลทางตรงเชิงลบตามสมมติฐาน นอกจากนี้พบว่าเหตุที่มาของเครือข่ายยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.04 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน คือ ความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.83 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ H12 นอกจากนี้พบว่าการบริหารงาน เหตุที่มาของเครือข่าย และ



ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50 0.13 และ 0.12 ตามลำดับ

ดังนั้น จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ว่า ผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยการบริหารงานมากที่สุด และได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยความไว้วางใจมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ปัจจัยระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยการบริหารงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย คือ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน ขณะที่ปัจจัยเหตุที่มาของเครือข่ายไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายแต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือ ความไว้วางใจ สำหรับปัจจัยการบริหารงาน ความไว้วางใจ และความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อปัจจัยผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ในกรณีที่มีอิทธิพลทางอ้อมปัจจัยการบริหารงานและความไว้วางใจจะมีตัวแปรส่งผ่านคือ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนจะมีตัวแปรส่งผ่านคือ ความไว้วางใจ

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่นำเสนอไปแล้ว สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดขึ้น ได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อ H1 เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม** จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เท่ากับ 0.13 ( $\beta = 0.13, p < .01$ )

ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของเชน (Chen, 2010) ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า เหตุที่มาของเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม นั้นมีสาเหตุมาจากการดำเนินงานของหุ้นส่วนย่อมมีผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมต่อหุ้นส่วนอื่น เนื่องจากต่างก็อยู่ในฐานะของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ดังนั้นหุ้นส่วนที่ทำงานร่วมกันในเครือข่ายย่อมมีผลต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ของหุ้นส่วนในเครือข่าย พิจารณาจากทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transaction cost Theory) ที่มีมุมมองว่าคุณลักษณะของหุ้นส่วนมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเนื่องจากหุ้นส่วนที่มีวิสัยทัศน์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งมีความสัมพันธ์จากการร่วมงานในอดีตที่ดีนั้นสามารถช่วยลดระยะเวลาและขั้นตอนการเจรจาต่อรองได้ ดังนั้นการสร้างให้เกิดปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เริ่มต้นด้วยขั้นตอนการเจรจาต่อรอง ในการกำหนดกฎและโครงสร้างการปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมในเครือข่ายจึงสามารถสำเร็จได้มากขึ้น ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ เหตุที่มาของเครือข่ายจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมุติฐานข้อ H2** เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เหตุที่มาจากเครือข่ายมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจ เท่ากับ 0.27 ( $\beta = 0.27, p < .01$ )

ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของลุยและหนานเกอ (Lui and Ngo, 2004) เครือข่ายเกิดขึ้นจากความต้องการทรัพยากรจากหุ้นส่วนอื่นเพื่อช่วยให้หน่วยงานเกิดความสามารถในการจัดบริการให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น หน่วยงานจึงคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของหุ้นส่วนไว้ว่าเป็นหุ้นส่วนที่มีศักยภาพ มีทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน รวมทั้งมีความเห็นต่อปัญหาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์จากการร่วมงานในอดีตที่ดีต่อกัน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน โดยเชื่อมั่นว่าหุ้นส่วนที่มีคุณลักษณะข้างต้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้หน่วยงานเกิดความสามารถในการจัดบริการให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น (Chen, 2010) คุณลักษณะดังกล่าวจึงส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ของหุ้นส่วนในเครือข่ายที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจขึ้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้เหตุที่มาจากเครือข่ายจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมุติฐานข้อ H3** เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = -0.02, t = -0.50$ ) แต่อย่างไรก็ตามพบว่าเหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ( $\beta = 0.10, p < .01$ ) โดยผ่านความไว้วางใจ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟรายเซลล์ และคณะ (Fryxell, et al., 2002) ที่ศึกษาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร โดยพบว่า เหตุที่มาจากเครือข่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายที่มีตัวแปรความไว้วางใจเป็นตัวแปรปรับ กล่าวคือความสามารถของหุ้นส่วนที่มีศักยภาพ (ability of potential partner) นั้นมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเครือข่าย โดยหากหุ้นส่วนไม่มีความพร้อมหรือหุ้นส่วนที่มีศักยภาพมีจำนวนน้อยอาจส่งผลให้เครือข่ายไม่สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างหน่วยงานอาจต้องชะงักก่อนการบรรลุตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากหน่วยงานจะเข้าสู่การดำเนินงานแบบเครือข่ายตราบที่หุ้นส่วนหนึ่งในหลายหน่วยงานมีทรัพยากรและศักยภาพมาทดแทนในส่วนที่ขาด ดังนั้นแรงจูงใจเหตุที่มาจากเครือข่ายจากการที่มองว่าหุ้นส่วนมีศักยภาพสามารถไว้วางใจได้จึงช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของเครือข่ายบรรลุตามเป้าหมายได้ (Chen, 2010) ในการศึกษาครั้งนี้ เหตุที่มาจากเครือข่ายจึงมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายโดยผ่านความไว้วางใจ

**สมมุติฐานข้อ H4 ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย** จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย เท่ากับ 0.19 ( $\beta = 0.19, p < .05$ )

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพจ สโตน บรายสันและครอสบี้ (Page, Stone, Bryson, and Crosby, 2015) ที่พบว่าข้อกำหนดกฎและโครงสร้างเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นทางการส่งผลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย การทำงานแบบเครือข่ายให้ความสำคัญกับการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงานโดยคำนึงถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่ชอบด้วยกฎหมาย (procedural legitimacy) ซึ่งต้องประกอบด้วยความยุติธรรม (fair) ความโปร่งใส (transparent) ความมีเหตุมีผล (rational) และมีความรอบคอบ (intentional) โดยกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่ชอบด้วยกฎหมายนี้ส่งผลสำคัญต่อการดำเนินงานของเครือข่ายจากการช่วยให้หุ้นส่วนยอมรับผลการดำเนินงานของเครือข่าย ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน รวมทั้งช่วยให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นให้การดำเนินงานของเครือข่ายสำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากการใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการที่ชอบด้วยกฎหมายสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างหุ้นส่วนลงได้สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้มากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมุติฐานข้อ H5 ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย** จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.41, p < .01$ )

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวารดาและเรทรัม (Varda and Retrum, 2015, pp.644-645) ที่พบว่าความไว้วางใจมีผลต่อการรับรู้ถึงความสำเร็จของผลการดำเนินงานของเครือข่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.285 ( $\beta = 0.285, p < 0.01$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคอร์ทาเฮงและแคลง (Korthagen and Klijn, 2014, pp.1069-1070) ที่พบว่าความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของเครือข่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.368 ( $\beta = 0.368, p < 0.01$ ) การที่ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย นั้นมีสาเหตุมาจากการที่ความไว้วางใจทำหน้าที่ลดความเสี่ยง (suspension risk) ซึ่งการลดความเสี่ยงนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ความร่วมมือประสบความสำเร็จได้ เพราะว่าเมื่อมีความไว้วางใจต่อกันแล้วก็จะทำให้หุ้นส่วนมุ่งให้ความสนใจกับการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายของเครือข่าย แทนที่การให้ความสำคัญกับรายละเอียดของแต่ละหุ้นส่วน (Möllering, 2006, pp.192-193) ความไว้วางใจต่อหุ้นส่วนถือเป็นการให้คำมั่น (covenant) ที่จะทำงานร่วมมือกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายที่วางไว้ โดยมองว่าเป้าหมายและผลประโยชน์ของเครือข่ายคือสิ่งที่สำคัญที่สุด มิใช่การมุ่งแสวงหาผลประโยชน์สูงสุดเพื่อหน่วยงานตัวเอง (Shaw, 2003, p.110) ซึ่งการที่สามารถทำนายพฤติกรรมของหุ้นส่วนอื่นได้ว่า จะมีความปรารถนาดีต่อกันช่วยลดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่น่าไว้วางใจที่จะเกิดขึ้น

จึงช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมเนื่องจากช่วยลดระยะเวลาและขั้นตอนการเจรจาต่อรองได้ (Edelenbos & Klijn, 2007, p. 5) ทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นในการที่หุ้นส่วนจะร่วมลงทุนทรัพยากรในระยะยาว อาทิ เงินทุนและองค์ความรู้ รวมทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทำให้เกิดนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา (Meerkerk & Edelenbos, 2014, p. 9) ความไว้วางใจจึงเป็นเหมือนปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับเป้าหมายและผลประโยชน์ระหว่างกัน (Korthagen & Klijn, 2014, p. 1056) จากการทำให้หน่วยงานรวมกันเป็นเครือข่ายที่แข็งแกร่ง (solidify) (Oomsels & Bouckaert, 2014, p.577) สามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคจำนวนมากของความยากลำบากในการดำเนินงานร่วมกัน (collective inertia) (Agranoff, 2013, p.194) อันนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายได้มากขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ความไว้วางใจจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานข้อ H6 การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย** จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.18, p < .01$ )

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโฮวิกและแฮนส์เซน (Hovik and Hanssen, 2015, pp.515-516) ที่พบว่า การบริหารงานส่งผลให้การดำเนินงานของเครือข่ายมีความเป็นไปได้ที่ประสบความสำเร็จได้มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่ามีสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.47 ( $\beta = 0.47, p < .01$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การที่การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย นั้นมีสาเหตุมาจากการที่พลวัตของการทำงานร่วมมือกันให้สำเร็จนั้น (collaborative dynamics) ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานโดยใช้หลักพันธกิจสัมพันธ์ (principled engagement) ซึ่งก็คือ การทำให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดได้เข้ามาพบปะแลกเปลี่ยนกันโดยตรงและเป็นกันเอง (face-to-face) หรือเสมือนเผชิญหน้าโดยจัดให้มีการประชุมระหว่างหน่วยงานที่มีเป้าหมายในการเข้าร่วมเครือข่ายที่แตกต่างกันมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (discuss) เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ (interest) ความกังวล (concern) และค่านิยม (value) เพื่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักความยุติธรรมที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายจนหุ้นส่วนสามารถก้าวผ่านผลประโยชน์ของหน่วยงานตัวเองไปสู่เป้าหมายหลักของเครือข่ายอันส่งผลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายที่มากขึ้น (Emerson et al, 2012, pp.10-13; Keast & Waterhouse, 2014, p.159) ดังนั้นเมื่อสามารถบริหารงานให้เอื้อต่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายจากการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอื่นที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้หุ้นส่วนเกิดความเข้าใจในความต้องการและผลประโยชน์ของหุ้นส่วนอื่นลดความขัดแย้งจากการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนลงได้ (schema conflicts) ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น (Gray & Ren, 2014, p.140; Hovik & Hanssen, 2015, pp.515-516) ในการศึกษาครั้งนี้การบริหารงานจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สมมุติฐานข้อ H7 การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ

จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.60, p < .01$ )

ผลจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 คือ งานวิจัยของ Klijn, et al. (2010) Meerkerk and Edelenbos (2014) และ Ysa, et al. (2014) การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ นั้นมีสาเหตุมาจากกระบวนการสร้างฉันทามติ (consensus-building) ทำให้หน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุม ได้รับฟังและเปิดใจกัน (openness) ถึงรายละเอียดความกังวล (concern) ความต้องการของหุ้นส่วนอื่น (passion) อันนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกันจนสามารถลดความเห็นแก่ผลประโยชน์เพื่อตัวเองลงได้ ลดการเบียดเบียนหุ้นส่วนอื่น (encroachment) และเมื่อต่างให้ความเคารพ (respect) ในความต้องการและผลประโยชน์ของหน่วยงานอื่นแล้วทำให้หน่วยงานรู้สึกสบายใจมากขึ้น (comfortable) กล้าเปิดเผยรายละเอียดของหุ้นส่วนได้เต็มที่โดยไม่ปิดบังเอาไว้ซึ่งส่งผลดีต่อการดำเนินงานอย่างไว้วางใจต่อกัน (Agranoff, 2003, p.23) นอกจากนี้จากการจัดประชุมร่วมกันโดยเน้นการสื่อสารกันโดยตรงและเป็นกันเอง (face-to-face dialogue) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างกันขึ้น (strong bond) สมาชิกในเครือข่ายจึงรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น (faithfully) ทำให้การทำงานแบบหุ้นส่วนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Getha-Taylor, 2012, pp.221-222; Mischen, 2015, p.392) ดังนั้น การบริหารงานโดยการสร้างโอกาสให้มีการสื่อสารกันโดยตรงและเป็นกันเองหรือเหมือนเผชิญหน้าในกิจกรรมการประชุมเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหุ้นส่วนเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น เนื่องจากทำให้หุ้นส่วนเกิดความเข้าใจและเคารพในความต้องการและผลประโยชน์ของหุ้นส่วนอื่น ลดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนลงได้ การประชุมเพื่อหาฉันทามติร่วมกันจึงเป็นเหมือนกิจกรรมที่เชื่อมต่อ (cements) ความสัมพันธ์ระหว่างกันในเครือข่ายทำให้เกิดความผูกพันทางสังคม (social bonding) ความผูกพันทางจิตใจ (intellectual bonding) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจต่อกันขึ้น (Ansell & Gash, 2008, p.558; Ostrom, 1998, pp.14-15; Van de Ven & Walker, 1984, p.616) ในการศึกษาครั้งนี้การบริหารงานจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สมมุติฐานข้อ H8 การบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์

ทางสังคม จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.79, p < .01$ )

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแคลงและคณะ (Klijn, et al., 2010) ที่พบว่ากลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานเครือข่ายส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่ายในกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน (decision-making process) เพื่อสร้างกฎพื้นฐานในการทำงานร่วมกันที่ทุกหน่วยงานเห็นพ้องกัน (ground rules) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.553 ( $\beta = 0.553, p < .01$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการบริหารงานเครือข่ายโดยการสร้างโอกาสให้หุ้นส่วนได้มีส่วนร่วมวงสนทนาในกิจกรรมการประชุมเครือข่าย (sit at the table together) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหุ้นส่วนนั้นมีผลดีต่อการสร้างสรรค์กฎและโครงสร้าง

เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน (the rules of the game) เนื่องจากการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านการเจรจาต่อรอง (negotiation) ช่วยสร้างให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันจากการได้แบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็นก่อนจะนำไปสู่ข้อสรุปเป็นกฎเพื่อใช้ในการดำเนินงานร่วมกัน (Keast & Waterhouse, 2014, pp.159-161) นอกจากนี้การบริหารงานเครือข่ายโดยอำนวยความสะดวกให้หุ้นส่วนได้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อหาฉันทมติร่วมกัน (consensus) สามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน (joint decision-making) ในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของการให้บริการที่ทำร่วมกันหรือเรียกว่าเกิดปฏิสัมพันธ์ที่มีประโยชน์ร่วมกัน (mutually beneficial interaction) จากการที่หุ้นส่วนทำข้อตกลงเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายจากการเจรจาต่อรองให้เกิดวัตถุประสงค์ร่วมกันรวมถึงกฎของการทำงานร่วมกันและบริบทต่างๆที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนระหว่างกันด้วย (Robertson & Choi, 2012, pp.86-87) ดังนั้น การบริหารงานจึงเป็นกระบวนการที่พยายามให้หุ้นส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อดำเนินงานร่วมกันในเครือข่าย โดยการบริหารงานช่วยสร้างโอกาสและอำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการเจรจาต่อรองให้เกิดวัตถุประสงค์ร่วมกันและวิธีการดำเนินงานตามข้อตกลงในรูปแบบกฎหรือนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการร่วมกันระดมความคิดเห็นจากหุ้นส่วนเพื่อพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เครือข่ายกำลังเผชิญโดยเชื่อว่าการตัดสินใจร่วมกันต้องเกิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นเมื่อหน่วยงานเหล่านี้มีความรับผิดชอบโดยตรงผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นก็ต้องตัดสินใจด้วยตัวเอง (Chen, 2010, p.386; Thomson, 2001, p.217) ในการศึกษาครั้งนี้การบริหารงานจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมุติฐานข้อ H9 เหตุที่มาจากเครือข่ายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเป็นอิสระของหุ้นส่วน** จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.27, p < .01$ )

ผลจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 คือ งานวิจัยของแวนเดเวนและวอล์คเกอร์ (Van de Ven and Walker, 1984) เครือข่ายประกอบไปด้วยหุ้นส่วนที่มีความหลากหลายและมีแนวทางในการทำงานเป็นของตนเอง (cultural diversity) รวมทั้งมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในการเข้าร่วมเครือข่ายที่แตกต่างกัน สาเหตุเหล่านี้จึงส่งผลให้เกิดความตึงเครียดขึ้นจากความต้องการควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของตัวเองโดยสามารถคงไว้ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติงานของตัวเองแม้ว่าจะดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งการดำเนินงานของแต่ละหุ้นส่วนดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อหุ้นส่วนอื่นเนื่องจากต่างก็อยู่ในฐานะของผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) หุ้นส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่าย จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญ (Provan & Kenis, 2008, p.245; Vangen & Winchester, 2014, pp. 696-699) ดังนั้นเพื่อให้สามารถจัดการความตึงเครียดและความสับสน (management tension and paradox) ของการดำเนินงานแบบเครือข่าย การร่วมงานกับหุ้นส่วนที่มีวิสัยทัศน์ในความรับผิดชอบต่องานบริการสาธารณะ (accountability) ไปในทิศทางเดียวกันย่อมส่งผลดีต่อกระบวนการไกล่เกลี่ยระหว่างผลประโยชน์ของ

หุ้นส่วนและผลประโยชน์ของเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น (Popp et al, 2013, pp.46-47) ในการศึกษาครั้งนี้เหตุที่มาของเครือข่ายจึงมีอิทธิพลต่อความเป็นอิสระของหุ้นส่วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมุติฐานข้อ H10 ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความไว้วางใจ** จากผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ แต่ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนกลับมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจแทน ( $\beta = 0.14, p < .05$ )

หากเครือข่ายสามารถสร้างความพอดีให้เกิดขึ้นระหว่างผลประโยชน์ของตัวองค์กรกับผลประโยชน์ของเครือข่ายโดยการทำให้เกิดการควบคุมร่วมกันจากการที่หุ้นส่วนเต็มใจแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม (information sharing) ส่งผลทำให้เกิดความไว้วางใจได้มากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมที่อำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือขึ้นในเครือข่าย (facilitative behaviors) โดยการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันทำให้หุ้นส่วนรู้สึกถึงการมีอำนาจควบคุมร่วมกันไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นการแข่งขันกันหรือมุ่งเน้นเพื่อรักษาประโยชน์ของหน่วยงานเท่านั้นแต่เพื่อเป้าหมายร่วมกันจนสามารถก้าวผ่านพันธกิจหรือผลประโยชน์ขององค์กรตัวเองไปจึงส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น (Romzek, , LeRoux, & Blackmar, 2012, pp.445-446) โดยยังสามารถอธิบายได้จากการวิพากษ์ทฤษฎีทางเลือกอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานเหตุผลเชิงเศรษฐกิจ (Critique of Economic Rationality) ของเซ็น (Sen, 1997, pp. 84-100) ที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการตัดสินใจของมนุษย์ว่าไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลเชิงเศรษฐกิจของการได้รรถประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองตามทฤษฎีทางเลือกเชิงเหตุผล (Rational Choice Theory) เพียงอย่างเดียวเท่านั้นเพราะว่ามนุษย์จำนวนมากตัดสินใจด้วยความผูกพัน (Commitments) จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาทั้งการตัดสินใจบนฐานของการใช้รรถประโยชน์สูงสุดและการกระทำเชิงเหตุผลที่มาจากความผูกพันที่น่าเชื่อถือในด้านคุณธรรม (moral principles) เงื่อนไขการกระทำเพื่อให้เกิดสวัสดิการสังคม (social welfare) มาใช้ในการอธิบายด้วย กล่าวคือในการดำเนินงานร่วมกันในการจัดบริการสาธารณสุขนั้นไม่สามารถทำได้หากหน่วยงานใช้การตัดสินใจเชิงเหตุผลที่เน้นผลประโยชน์ส่วนตนโดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวมต่อสังคม ดังนั้น ในปัจจัยความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในกระบวนการใกล้เคียงผลประโยชน์ขององค์กรและของเครือข่าย หากหน่วยงานในหุ้นส่วนลดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวลงก็จะทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกันเกิดความไว้วางใจกันได้มากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมุติฐานข้อ H11 ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย** จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = -0.08, p < .05$ ) นอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ( $\beta = 0.09, p < .05$ ) โดยผ่านความไว้วางใจ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคิมและโช (Kim and Cho, 2014) ที่พบว่าความเป็นอิสระของหุ้นส่วนมีอิทธิพลเชิงลบกับผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย และความเป็นอิสระของหุ้นส่วนยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายด้วย

ซึ่งมีตัวแปรความไว้วางใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยสามารถอธิบายได้จากการวิพากษ์ทฤษฎีทางเลือกอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานเหตุผลเชิงเศรษฐกิจ (Critique of Economic Rationality) ของ Sen (Sen, 1997) ที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมที่ตัดสินใจของมนุษย์ว่าไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลเชิงเศรษฐกิจของการได้รรถประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองตามทฤษฎีทางเลือกเชิงเหตุผล (Rational Choice Theory) เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะว่ามีมนุษย์จำนวนมากตัดสินใจด้วยความผูกพัน (Commitments) จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาทั้งการตัดสินใจบนฐานของการได้รรถประโยชน์สูงสุดและการกระทำเชิงเหตุผลที่มาจากความผูกพันที่นำเงื่อนไขด้านคุณธรรม (moral principles) เงื่อนไขการกระทำเพื่อให้เกิดสวัสดิการสังคม (social welfare) มาใช้ในการอธิบายด้วย กล่าวคือ ในการดำเนินงานร่วมกันเพื่อจัดบริการสาธารณะนั้นไม่สามารถทำได้หากหน่วยงานใช้การตัดสินใจเชิงเหตุผลที่เน้นผลประโยชน์ส่วนตนโดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวมต่อสังคม ดังนั้น หากหน่วยงานในหุ้นส่วนลดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวลงก็จะทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกันเกิดความไว้วางใจกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานรูปแบบเครือข่ายได้มากขึ้น

**สมมุติฐานข้อ H12 ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน** จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.83, p < .01$ )

ผลจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของหวง (Huang, 2014, pp.593-595) ที่ศึกษาการดำเนินงานของเครือข่ายเกี่ยวกับการให้บริการสังคมของมนุษย์ (human services network) พบว่าตัวแปรความไว้วางใจส่งผลต่อการช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันด้านองค์ความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.062 ( $p < 0.05$ ) ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (resource dependency theory) อธิบายไว้ว่าองค์กรถูกจำกัดโดยทรัพยากรที่ไม่เพียงพอจึงต้องสรรหาทรัพยากรที่จำเป็นเหล่านั้นมาจากหน่วยงานอื่นเพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รรถประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง (Pfeffer & Salancik, 1978, p.43) แต่อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงปัญหาสำคัญของความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน เครือข่ายคือการมีความไม่แน่นอนสูง (uncertainty) ซึ่งไม่สามารถแก้ไขเพียงแต่ให้หน่วยงานได้รับอรรถประโยชน์สูงสุดจากการแลกเปลี่ยนทรัพยากรเท่านั้น แต่การแก้ปัญหาคความไม่แน่นอนสามารถแก้ไขจากการทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน (Ysa, et al., 2014, p.639) เนื่องจากเมื่อหน่วยงานมีความไว้วางใจต่อหุ้นส่วนแล้วนั้นพวกเขาสามารถเปลี่ยนจากความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันในระยะสั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กรเองไปเป็นความไว้วางใจซึ่งเป็นความความสัมพันธ์ในระยะยาวระหว่างหุ้นส่วน (Ring & Van de Ven, 1994, p.103) การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันจึงสามารถเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้จากการวิพากษ์ทฤษฎีทางเลือกอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานเหตุผลเชิงเศรษฐกิจ (Critique of Economic Rationality) ที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมที่ตัดสินใจของมนุษย์ว่าไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลเชิงเศรษฐกิจของการได้รรถประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองตามทฤษฎีทางเลือกเชิงเหตุผล (Rational Choice Theory) เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะว่ามีมนุษย์จำนวนมากตัดสินใจด้วยความผูกพันด้วย (Commitments) (Sen, 1997, pp.84-100)



ดังนั้น ความไว้วางใจทำให้เกิดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันได้ เพียงแต่ว่าตอนเริ่มต้น หุ่นส่วนอาจยังไม่ได้มีความไว้วางใจต่อกันมากนัก ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจจึงมีความจำเป็นอย่างมากเนื่องจากความไว้วางใจสามารถทำให้เกิดพฤติกรรมร่วมกันของหุ่นส่วนในการมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะ คุณภาพที่เกิดจากผลงานที่ผ่านมารวมทั้งความตั้งใจดี ที่จะดำเนินงานให้ได้ตามสัญญา ความรู้สึกนิยมชมชอบที่รับรู้ได้ว่าหุ่นส่วนมีความปรารถนาดีและจะไม่มีโอกาสเอาเปรียบผลประโยชน์จากหุ่นส่วนอีกฝ่าย จึงเกิดความไว้วางใจต่อกันทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นในการที่หุ่นส่วนจะร่วมลงทุนทรัพยากรหรือแบ่งปันสารสนเทศและองค์ความรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ในการศึกษาครั้งนี้ความไว้วางใจจึงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมุติฐานข้อ H13 การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ( $\beta = 0.26, p < .01$ )**

ผลจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของเซน (Chen, 2010) ที่พบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันนั้นส่งผลในเชิงบวกต่อการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานของเครือข่ายด้านการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และผลการดำเนินงานของเครือข่ายด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.20 ( $\beta = 0.20, p < .05$ ) และ 0.78 ( $\beta = 0.78, p < .01$ ) ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลค ธอนเบรด และอัลเลน (Schalk, Torenvlied, and Allen, 2010, pp.643-646) ที่ทำการวิจัยในเครือข่ายการศึกษาของวิทยาลัยดัทซ์ จากการศึกษาพบว่าการแบ่งปันทรัพยากรเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันส่งผลในทางบวกต่อผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.529 ( $\beta = 0.529, p < .05$ )

ความสัมพันธ์แบบเครือข่ายเกิดจากการที่หน่วยงานหนึ่งต้องอาศัยทรัพยากรที่มีในหน่วยงานอื่นและหน่วยงานที่มีทรัพยากรก็ได้แบ่งปันทรัพยากรให้ใช้ร่วมกัน ซึ่งการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันนี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการสั่งการหรือบังคับของหุ่นส่วนอื่นในเครือข่าย แต่เกิดขึ้นจากการที่หุ่นส่วนในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อกันในการพึ่งพาอาศัยกัน จึงเกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนทรัพยากรในการดำเนินงาน ให้การทำงานของแต่ละหุ่นส่วนมีความแข็งแกร่งมากขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน (Dawes, Cresswell, & Pardo, 2009, pp.393-394; Powell, 1990, pp.303-304) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากการที่หุ่นส่วนมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน (homogeneity) มีเป้าหมายและมีปัญหาร่วมกันจนสามารถก้าวผ่านผลประโยชน์ขององค์กรตัวเองไปสู่ประโยชน์ร่วมกัน การแบ่งปันทรัพยากรจึงทำหน้าที่เปรียบเสมือนกาวประสานหุ่นส่วนในเครือข่ายไว้ด้วยกัน (Thomson & Perry, 2006, p. 27; Wuichet, 2000, pp.71-81)

นอกจากนั้นจากการที่ปัจจัยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการร่วมกันแบ่งปัน (sharing) เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันและทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ จึงช่วยส่งผลให้มีความขัดแย้งลดน้อยลงจนสามารถหลอมรวมความต้องการที่แตกต่างกันไปสู่การเกิดประโยชน์ร่วมกัน ความสำเร็จในการดำเนินงานแบบเครือข่ายจึงเป็นไปได้มากขึ้น (Hellriegel,

Slocum, & Woodman, 2010, p.391; Mitchell, O'Leary, & Gerard, 2015, pp.706-707) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางวิชาการ ส่วนที่สองเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ และส่วนที่สามเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางวิชาการ

1.1 การศึกษาครั้งนี้มุ่งทำความเข้าใจถึงแนวคิดการจัดการเครือข่ายที่ถือเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะ จากแนวคิดระบบราชการไปสู่การทำงานในแนวราบที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนการทำงานของภาครัฐในระบบเครือข่ายมากขึ้น เพิ่มจากองค์ความรู้ทฤษฎีการจัดการกระแสหลักแบบเดิมที่มุ่งเน้นไปที่การดำเนินการให้กับองค์กรเพียงองค์กรเดียว การดำเนินงานโดยใช้แนวคิดการจัดการเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จนั้นหน่วยงานต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความไว้วางใจ การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การบริหารงาน ความเป็นอิสระของหุ้นส่วน และเหตุที่มาของเครือข่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่แตกต่างไปจากการจัดการในภาคธุรกิจเอกชนหรือแบบระบบราชการทั่วไป

1.2 แบบจำลองสมการโครงสร้างของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในภาคใต้เป็นตัวแบบการบริหารงานภาครัฐที่แตกต่างออกไปจากระบบราชการเดิมที่มีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา โดยการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานจำนวนหลายหน่วยงานทั้งองค์ภาครัฐและองค์กรจากภาคส่วนอื่นโดยที่ไม่ให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งมีอำนาจควบคุมหรือมีอำนาจสั่งการเหนือกว่าองค์กรอื่นเพื่อดำเนินงานกิจการสาธารณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โครงสร้างความร่วมมือจากแบบจำลองที่พัฒนาจากแนวคิดการจัดการเครือข่ายครั้งนี้จึงอาจเป็นช่องทางหนึ่งในการพัฒนากลไกการบริหารงานของภาครัฐเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของสังคมในปัจจุบันที่มีความซับซ้อนมากขึ้นได้

### 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ

2.1 ปัจจัยความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุด ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันเพียงแต่ว่าตอนเริ่มต้นหุ้นส่วนอาจยังไม่ได้มีความไว้วางใจต่อกันมากนัก ดังนั้นหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเครือข่ายด้านผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นโดยสามารถสร้างความไว้วางใจโดยแสดงให้เห็นว่าหุ้นส่วนมีความตั้งใจที่ดี อยู่บนพื้นฐานหลักการที่ดีมีความ

ยุติธรรมไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเอง มีเจตนาดีและจะไม่มี การเอาเปรียบผลประโยชน์จากหุ้นส่วน อีกฝ่ายโดยการเต็มใจแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม อีกทั้งแสดงให้เห็น สมรรถนะจากคุณภาพผลงานที่ผ่านมา และแสดงให้เห็นว่าหุ้นส่วนสามารถทำตามพันธสัญญาที่มีต่อกันได้

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมากที่สุดคือ ปัจจัยการบริหารงาน หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน เครือข่ายด้านผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่อำนวยความสะดวกให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย โดยควรเริ่มต้นจากการการสร้างโอกาสให้มีการ สื่อสารระหว่างกันโดยตรงและเป็นกันเองในกิจกรรมการประชุมเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเกี่ยวกับผลประโยชน์ ความต้องการหรือความกังวลที่จะ เกิดขึ้นเพื่อประสานเป็นข้อตกลงร่วมกันจากการคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่าย และร่วมกันกำหนด บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานระหว่างกัน ตลอดจนมีกลไกการติดตามเพื่อให้แน่ใจ ว่าหน่วยงานได้ดำเนินตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

2.3 ปัจจัยระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมตระหนักถึงข้อจำกัดของความสัมพันธ์ทาง สังคมแบบรวมศูนย์อำนาจว่าไม่สามารถดำเนินงานโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่มีอำนาจเพียง หน่วยงานเดียวได้ตลอด เนื่องจากในการดำเนินงานแต่ละนโยบายจำเป็นต้องใช้หน่วยงานที่ชำนาญ หลายหน่วยงานมาดำเนินการร่วมกัน ดังนั้นทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนจึง ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางสังคม การเมือง และการบริหารงาน ดังนั้น หน่วยงานที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเครือข่ายด้านผู้สูงอายุจึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎ นโยบาย รูปแบบการทำงานที่ได้พัฒนาร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เนื่องจากข้อตกลงที่ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมนี้ช่วยให้หุ้นส่วนยอมรับผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น

2.4 ปัจจัยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ถือเป็นรากฐานของ ความร่วมมือแบบเครือข่าย ดังนั้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ ควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันนี้ โดยควรเริ่มจากการใช้ประโยชน์จาก ความสนใจที่ต่างกันอาศัยทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีแตกต่างกันมาเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยเห็นถึง คุณค่าในทรัพยากรของแต่ละหุ้นส่วนแล้วนำทรัพยากรมารวมกัน จากนั้นแบ่งปันสารสนเทศให้ หุ้นส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของหุ้นส่วนอื่นดีขึ้น ทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในการดำเนินงาน ด้านผู้สูงอายุ

2.5 ปัจจัยความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผล การดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจ ความเป็นอิสระของ หุ้นส่วน ถือเป็นปัจจัยที่มีปัญหาอย่างยิ่งเนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย หุ้นส่วนที่เข้าร่วมไม่ สามารถดำเนินงานเพียงแค่ตอบสนองประโยชน์ของตัวเองเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของ เครือข่ายเป็นสำคัญด้วย แม้องค์กรยอมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายแต่องค์กรของตนก็ไม่จำเป็นต้องไป ที่จะปล่อยให้อิสรภาพขององค์กรตนเองลดน้อยลงหรือสูญเสียไป บางครั้งการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ในเครือข่ายอาจกลับกลายเป็นสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นกับตัวองค์กรเอง ความตึงเครียดในการตัดสินใจ อย่างยากลำบากจึงเกิดขึ้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ

สามารถทำให้เกิดความพอดีได้ คือการทำให้หุ้นส่วนเต็มใจที่จะแบ่งปันทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนรวมซึ่งการทำให้เกิดความเต็มใจได้นั้นก็คือการทำให้หุ้นส่วนเกิดความไว้วางใจต่อกัน

2.6 ปัจจัยเหตุที่มาของเครือข่ายเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายมีเพียงอิทธิพลทางอ้อมเท่านั้นโดยมีตัวแปรความไว้วางใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเครือข่ายด้านผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของหุ้นส่วน โดยเริ่มจากการหาหุ้นส่วนที่มีศักยภาพ มีทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน รวมทั้งมีความเห็นต่อปัญหาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์จากการร่วมงานในอดีตที่ดีต่อกัน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะมีผลสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน คุณลักษณะข้างต้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้หน่วยงานเกิดความสามารในการจัดบริการให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาในระยะยาว (longitudinal study) เนื่องจากกระบวนการในการดำเนินงานตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายอาจไม่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้ในระยะเวลาอันสั้น จึงควรมีการศึกษาในระยะยาวเพื่อให้การรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างสอดคล้องและเหมาะสมต่อสภาพของตัวแปรมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงมิติการวัดผลการดำเนินงานของเครือข่ายและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเครือข่ายงานบริการด้านผู้สูงอายุที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในภาคใต้ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแบบซึ่งอยู่บนพื้นฐานจากทฤษฎีและงานวิจัยที่อิงบนพื้นฐานการวิจัยในต่างประเทศ การวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ได้ตัวแบบที่สามารถนำไปใช้ในพื้นที่ภาคใต้ได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการตรวจสอบผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่

3.3 ควรมีการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดกลุ่มหน่วยงานแตกต่างกัน คือ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาคประชาชน ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการจัดการเครือข่ายตามมุมมองของแต่ละกลุ่มหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

3.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในลักษณะการวิเคราะห์พหุระดับโดยศึกษาทั้งระดับเครือข่าย ระดับองค์กร และระดับบุคคล เพื่อให้เห็นอิทธิพลจากตัวแปรควบคุมระดับเครือข่าย อาทิ ประเภทเครือข่าย ขนาดเครือข่าย วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ เป็นต้น ตัวแปรควบคุมระดับองค์กร อาทิ ขนาดองค์กร ภาระงานในการให้บริการแก่ประชาชน เป็นต้น ตัวแปรควบคุมในระดับบุคคล อาทิ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะคติในการทำงานร่วมกัน เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยในเชิงลึกหรือแบบจำลองของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเภทเครือข่าย ขนาดเครือข่าย วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ เป็นต้น

3.5 ควรศึกษาปัจจัยเหตุที่มาของเครือข่ายในตัวชี้วัดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมากขึ้นใน อาทิ บรรยากาศทางการเมือง บริบทแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคม กฎหมาย เป็นต้น เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เหตุที่มาของเครือข่ายพบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่าย ตัวชี้วัดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกทำให้ตัวแปรเหตุที่มาของเครือข่ายมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.6 ควรมีการนำแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในพื้นที่อื่นๆ รวมถึงงานบริการสาธารณะด้านอื่นๆ โดยเลือกใช้ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่เหมาะสมกับบริบทนั้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). *SPSS การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย Statistical Package for the social Sciences* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นงลักษณ์วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นารินทร์ จิตรมนตรี, และสาวิตรี ทยานศิลป์. (2551) *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การทบทวนองค์ความรู้และแนวทางการจัดระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).
- ประนอม โอทกานนท์. (2554). *ชีวิตที่สุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย หลักการ งานวิจัย และบทเรียนจากประสบการณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2556). จากปัญหาสู่นโยบาย: ศึกษากรณีผู้สูงอายุในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารร่วมพฤษ*, 31(3), 1-26.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.), และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2558*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- รศรินทร์ เกรย์, อูมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, และเรวดี สุวรรณพเก้า. (2556). *มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ : มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคมและสุขภาพ (New Concept of Older Persons : The Psycho-Social and Health Perspective)*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2550). *เครือข่าย: นวัตกรรมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ซีโน ดีไซน์.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2552). *บูรณาการระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุไทย* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจพรีน 2.
- ศิริชัย กาญจนาวสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์, และกนิษฐา บุญธรรมเจริญ. (2553). *การสังเคราะห์ระบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวสำหรับประเทศไทย: Synthesis of Long-term Care System for the Elderly in Thailand* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *ยุทธศาสตร์การวิจัย (พ.ศ. 2555-2559) ภาคใต้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- สุชาดา ทวีสิทธิ์. (2553). บทบรรณาธิการ: การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เพื่อการวิจัยผู้สูงอายุ. ใน สุชาดา ทวีสิทธิ์ และสวรัย บุญยमानนท์ (บก.), *ประชากรและสังคม 2553 คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย*. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2552). *การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สังวรรณ รัตตะโทก. (2554). *เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิจัย รุ่นที่ 5 วันที่ 23-25 พฤศจิกายน 2554 ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*. (เอกสารอัดสำเนา)
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคองการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ. การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ซัคเซส มีเดีย.
- เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, สิรีรัตน์ เชษฐสุนทร, และ สุภาภรณ์ สงค์ประชา. (2558). การจัดกลุ่มผู้สูงอายุและการศึกษาความต้องการสวัสดิการ ในตำบลโคกขี้หนอน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี: Elderly Clustering and Welfare Needs Assessment in Khok Khinon Sub-district, Panthong District, Chon Buri Province. *วารสารเกษตรศาสตร์ (สังคม)*, 36, 16-33.

### ภาษาอังกฤษ

- Agbanyim, J. I. (2015). *The five principles of collaboration: Applying trust, respect, willingness, empowerment, and effective communication to human relationships*. Broomington, IN: iUniverse.
- Agranoff, R. (2008). Enhancing performance through public sector networks: Mobilizing human capital in communities of Practice. *Public Performance & Management Review*, 31(3), 320-347.
- Agranoff, R. (2013). Bridging the Theoretical Gap and Uncovering the Missing Holes. In R. Keast, M. P. Mandell, & R. Agranoff (Eds.), *Network theory in the public sector: Building new theoretical frameworks* (pp. 193-209). New York: Routledge.



- Agranoff, R., & Lindsay, V. A. (1983). Intergovernmental management: perspectives for human services problem solving at the local level. *Public Administration Review*, 43, 227-237.
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2001). Big questions in public network management research. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(3), 295-326. doi: 10.2307/3525819
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). *Collaborative public management: New strategies for local governments*. Washington, D.C.: Georgetown University Press.
- Amy S. DeGroff, M. (2009). *New public management and governance collide: Federal-level performance measurement in networked public management environments* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3376270)
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of public administration research and theory*, 18(4), 543-571.
- Babbie, E. (2002). *The basics of social research* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Banks, J., Breeze, E., Crawford, R., Demakakos, P., Oliveira Cd, G. E., & Green, R. (2010). Financial circumstances, health and well-being of the older population in England. In J. Banks, C. Lessof, J. Nazroo, N. Rogers, M. Stafford, & A. Steptoe (Eds.), *The 2008 English Longitudinal Study of Ageing (Wave 4)*. London: The Institute for Fiscal Studies.
- Bardach, E. (1998). *Getting agencies to work together: The practice and theory of managerial craftsmanship*. Washington, D.C: Brookings Institution Press.
- Bode, I. (2005). Co-Governance within network and the non-profit-for-profit divide: A cross-cultural perspective on the evolution of domiciliary elderly care. *Public Management Review*, 8(4), 551-566.
- Bowen, N. K., & Guo, S. (2012). *Structural equation modeling*. Oxford, NY: Oxford University Press.
- Bryson, J. M., Barbara, C. C., & Stone, M. M. (2006). The Design and Implementation of cross-sector collaborations: Propositions from the literature. *Public Administration Review* (special issue), 44-55. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00665.x
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2015). Designing and implementing cross-sector collaborations: Needed and challenging. *Public Administration Review*, 75(5), 647-663.

- Chen, B. (2008). Assessing interorganizational networks for public service delivery: A process-perceived effectiveness framework. *Public Performance & Management Review*, 31(3), 348-363.
- Chen, B. (2010). Antecedents or processes? Determinants of perceived effectiveness of interorganizational collaborations for public service delivery. *International Public Management Journal*, 13(4), 381-407.
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2010). Integrative leadership and the creation and maintenance of cross-sector collaborations. *The Leadership Quarterly*, 21(2), 211-230.
- Cummings, L. L., & Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTI). In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 302-330). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Davis, P. W., West, K., & Yardley, L. (2011). Networks in open systems of governance: The case of an English local older persons' care system. *Public Management Review*, 13(5), 683-705.
- Dawes, S. S., Cresswell, A. M., & Pardo, T. A. (2009). From need to know to need to share: Tangled problems, information boundaries, and the building of public sector knowledge networks. *Public Administration Review*, 69(3), 392-402.
- Dimondtpoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing lisrel: A guide for the uninitiated (introducing statistical methods series)*. London: Sage.
- Edebalk, P. G. (2010). Way of funding and organising elderly care in Sweden. *Springer-Verlag Berlin Heidelberg*, 65-80.
- Edelenbos, J., & Klijn, E.-H. (2007). Trust in complex decision-making networks a theoretical and empirical exploration. *Administration & Society*, 39(1), 25-50.
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An integrative framework for collaborative governance. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 22(1), 1-29.
- Fernandez, -B.R., Garcia. L. F., Abarca, D., Blanc, E., Efklides, A., Moraitou, D., et al. (2010). The concept of ageing well in ten Latin American and European countries. *Ageing & Society*, 30, 41-56.
- Frederickson, H. G. (1999). The repositioning of American Public Administration. *PS: Political Science and Politics*, 32(4), 701-711.
- Fryxell, G. E., Dooley, R. S., & Vryza, M. (2002). After the ink dries: the interaction of trust and control in U.S.-based international joint ventures. *Journal of Management Studies*, 39(6), 865-886.

- Garber, P. R. (2006). *51 Activities for Collaborative Management*. Amherst, MA: HRD Press.
- Getha-Taylor, H. (2012). Cross-sector understanding and trust. *Public performance & management review*, 36(2), 216-229.
- Goldsmith, S., & Eggers, W. D. (2004). *Governing by network : The new shape of the public sector*. Washington, D.C: Brookings Institution Press.
- Gray, B., & Ren, H. (2014). The importance of joint schemas and brokers in promoting collaboration for innovation. In C. Ansell & J. Torfing (Eds.), *Public Innovation Through Collaboration and Design*. New York: Routledge.
- Grudinschi, D., Kaljunen, L., Hokkanen, T., Hallikas, J., Sintonen, S., & Puustinen, A. (2013). Management challenges in cross-sector collaboration: Elderly care case study. *Innovation Journal*, 18(2), 1-23.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Head, B. W. (2008). Assessing network-based collaborations. *Public Management Review*, 10(6), 733-749.
- Hébert, R., & Veil, A. (2004). Monitoring the degree of implementation of an integrated delivery system. *International Journal of Integrated Care (IJIC)*, 4, 1-11.
- Helfrich , W. (2012). *Leadership and client outcomes in child and family services: A model for supportive leadership*. (Doctoral dissertation). University of Calgary, Canada.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (2010). *Organization behavior* (13th ed.). OH: South-Western Cengage Learning.
- Herranz Jr, J. (2008). The multisectoral trilemma of network management. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 18, 1-31.
- Heranz Jr, J. (2010). Network performance and coordination: A theoretical review and framework. *Public Performance & Management Review*, 33(3), 311-341.
- Hovik, S., & Hanssen, G. S. (2015). The impact of network management and complexity on multi-level coordination. *Public administration*, 93(2), 506-523.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3-19.
- Hood, J. N., Logsdon, J. M., & Thompson, J. K. (1993). Collaboration for social problem-solving: a process model. *Business and Society*, 32(1), 1-17.
- Hsu, H. -C. (2007). Exploring elderly people's perspectives on successful ageing in Taiwan. *Ageing & Society*, 27, 81-102.

- Huang, K. (2014). Knowledge sharing in a third-party-governed health and human services network. *Public Administration Review*, 74(5), 587-598.
- Huang, K., & Provan, K. G. (2007). Structural embeddedness and organizational social outcomes in a centrally governed mental health services network. *Public Management Review*, 9(2), 169-189.
- Hudson, B., Hardy, B., Henwood, M., & Wistow, G. (1999). In pursuit of inter-agency collaboration in the public sector: What is the contribution of theory and research? *Public Management an International Journal of Research and Theory*, 1(2), 235-260.
- Huxham, C. (2003). Theorizing collaboration practice. *Public Management Review*, 5(3), 401-423.
- Huxham, C., & Vangen, S. (2000). Leadership in the shaping and implementation of collaboration agendas: how things happen in a (not quite) joined-up world. *Academy of management journal*, 43(6), 1159-1175.
- Johansen, M., & LeRoux, K. (2012) Managerial networking in nonprofit organizations: The impact of networking on organizational and advocacy effectiveness. *Public Administration Review*, 73(2), 355-363.
- Johnston, J. M., & Romzek, B. S. (2008). Social welfare contracts as networks: the impact of network stability on management and performance. *Administration & Society*, 40(2), 115-146.
- Kaneda, T., Lee, M., & Pollard, K. (2011). SCL/PRB Index of well-being in older populations: Final report global aging and monitoring project. CA: Stanford center on longevity and Population Reference Bureau.
- Kapucu, N., Garayev, V., & Wang, X. (2013). Sustaining networks in emergency management. *Public Performance & Management Review*, 37(1), 104-133.
- Kapucu, N., Yuldashev, F., & Bakiev, E. (2009). Collaborative public management and collaborative governance: Conceptual similarities and differences. *European Journal of Economic and Political Studies*, 2(1), 39-60.
- Keast, R., Mandell, M. & Brown, K. (2006). Mixing state, market and network governance modes: the role of government in 'crowded' policy domains. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 9(1), 27 – 50.
- Keast, R., & Waterhouse, J. (2014). Collaborative networks and innovation: the negotiation-management nexus. In C. Ansell & J. Torfing (Eds.), *Public Innovation Through Collaboration and Design*. New York: Routledge.

- Kehusmaa, S., Autti-Rämö, I., Helenius, H., Hinkka, K., Valaste, M., & Rissanen, P. (2012). Factors associated with the utilization and costs of health and social services in frail elderly patients. *BMC Health Services Research*, *12*(204), 1-9.
- Kenis, P., & Provan, K. G. (Writers). (2006). The control of public networks, *International Public Management Journal*.
- Kenis, P., & Provan, K. G. (2009). Towards an exogenous theory of public network performance. *Public Administration*, *87*(3), 440-456.
- Kettl, D. F. (2005). *The global public management revolution*. Washington, D.C: Brookings Institution Press.
- Kwon, S.-W., & Feiock, R. C. (2010). Overcoming the barriers to cooperation: intergovernmental service agreements. *Public Administration Review*, *70*(6), 876-884.
- Kim, N., & Cho, W. (2014). Agencification and performance: The impact of autonomy and result-control on the performance of executive agencies in Korea. *Public Performance & Management Review*, *38*(2), 214-233.
- Klijn, E.-H. (2008). Governance and governance networks in Europe. *Public Management Review*, *10*(4), 505-525.
- Klijn, E.-H., Edelenbos, J., & Steijn, B. (2010). Trust in governance networks; its impacts on outcomes. *Administration and Society*, *42*(2), 1-23.
- Klijn, E.-H., Steijn, B., & Edelenbos, J. (2010). The impact of network management on outcomes in governance networks. *Public administration*, *88*(4), 1063-1082.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Koppenjan, J. (2008). Creating a playing field for assessing the effectiveness of network collaboration by performance measures. *Public Management Review*, *10*(6), 699-714.
- Korthagen, I., & Klijn, E.-H. (2014). The mediatization of network governance: the impact of commercialized news and mediatized politics on trust and perceived network performance. *Public administration*, *92*(4), 1054-1074.
- Krane, D. (2008). Can the "courthouse gang" go modern?: lessons from the adoption of performance-based management by county governments. *Public Performance & Management Review*, *31*(3), 387-406.
- Kwon, S.-W., & Feiock, R. C. (2010). Overcoming the barriers to cooperation: intergovernmental service agreements. *Public Administration Review*, *70*(6), 876-884

- Linden, R. M. (2010). *Leading across boundaries: Creating collaborative agencies in a networked world*. [Reader version]. Retrieved from <https://books.google.co.th/books> (Original work published 2010)
- Lindencrona, F., Ekblad, S., & Axelsson, R. (2009). Modes of interaction and performance of human service networks: A study of refugee resettlement support in Sweden. *Public Management Review*, 11(2), 191-215.
- Litwin, H., & Shiovitz, -E. S. (2006). The association between activity and wellbeing in later life: what really matters? *Ageing & Society*, 26, 225–242.
- Lui, S. S., & Ngo, H.-y. (2004). The role of trust and contractual safeguards on cooperation in non-equity alliances. *Journal of Management*, 30(4), 471-485.
- Mandell, M. P., & Keast, R. L. (2007). Evaluating network arrangements: Toward revised performance measures. *Public Performance & Management Review*, 30(4), 574-597.
- Mandell, M. P., & Keast, R. (2009). A new look at leadership in collaborative networks: Process catalysts. *Public sector leadership: International challenges and perspectives*, 163-178.
- Mandell, M. P., & Steelman, T. A. (2003). Understanding what can be accomplished through interorganizational innovations. *Public Management Review*, 5(2), 197-224.
- Mattessich, P. W., & Monsey, B. R. (1992). *Collaboration: What makes it work. a review of research literature on factors influencing successful collaboration*. Saint Paul, MN: Amherst H. Wilder Foundation.
- Mauss, M. (1990). *The gift: forms and functions of exchange in archaic societies*. London: Routledge.
- McGuire, M. (2002). Managing networks: propositions on what managers do and why they do it. *Public Administration Review*, 62(5), 599-609.
- McGuire, M. (2006). Collaborative public management: assessing what we know and how we know it. *Public Administration Review*, 66(s1), 33-43.
- McGuire, M., & Silvia, C. (2009). Does leadership in networks matter? : examining the effect of leadership behaviors on managers' perceptions of network effectiveness. *Public Performance & Management Review*, 33(1), 34-62.
- Meerkerk, I., & Edelenbos, J. (2014). The effects of boundary spanners on trust and performance of urban governance networks: findings from survey research on urban development projects in the Netherlands. *Policy Sciences*, 47(1), 3-24.

- Meier, K. J., & O'Toole, L. J. (2001). Managerial strategies and behavior in networks: a model with evidence from U.S. public education. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11 (3), 271-293.
- Meier, K. J., & O'Toole, L. J. (2003). Public Management and educational performance: The impact of managerial networking. *Public Administration Review*, 63(6), 689-699.
- Meier, K. J., & O'Toole, L. J. (2007). Modeling public management. *Public Management Review*, 9(4), 503-527.
- Milward, H. B., & Provan, K. G. (1998). Measuring network structure. *Public Administration*, 76 Summer, 387-407.
- Mischen, P. A. (2015). Collaborative network capacity. *Public Management Review*, 17(3), 380-403.
- Mitchell, G. E., O'Leary, R., & Gerard, C. (2015). Collaboration and performance: Perspectives from public managers and NGO leaders. *Public Performance & Management Review*, 38(4), 684-716.
- Möllering, G. (2006). *Trust: Reason, routine, reflexivity*. Amsterdam: Emerald Group Publishing.
- Nelson, D. H., O'Leary, R., Schroeder, L. D., Grayer, M., & Vij, N. (2016). Collaboration across boundaries in the Indian Forest Service. In R. D. Margerum & C. J. Robinson (Eds.), *The Challenges of Collaboration in Environmental Governance: Barriers and Responses*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Nylén, U. (2007). Interagency collaboration in human services: impact of formalization and intensity on effectiveness. *Public Administration*, 85, 143-166.
- O'Leary, R. e., Bingham, L. B. e., & Gerard, C. e. (2006). Special issue on collaborative public management. *Public Administration Review*, 66(6), 1-170.
- Oomsels, P., & Bouckaert, G. (2014). Studying interorganizational trust in public administration: a conceptual and analytical framework for "Administrational Trust". *Public performance & management review*, 37(4), 577-604.
- Orem, D.E. (1995). *Nursing concepts of practice* (5th ed.). St Louis: Mosby.
- Ostrom, E. (1998). A behavioral approach to the rational choice theory of collective action. *The American Political Science Review*, 92(1), 1-22.
- O'Toole, J. L. J. (1997). Treating networks seriously: practical and research-based agendas in public administration. *Public Administration Review*, 57(1), 45-52.

- O'Toole, J. L. J., & Meier, K. J. (2004a). Desperately seeking selznick: Cooptation and the dark side of public management in networks. *Public Administration Review*, 64(6), 681-693.
- O'Toole, J. L. J., & Meier, K. J. (2004b). Public management in intergovernmental networks: Matching structural networks and managerial networking. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 14(4), 469-494.
- Packard, T., Patti, R., Daly, D., & Tucker-Tatlow, J. (2012). Organizational change for services integration in public human service organizations: experiences in seven countries. *Journal of Health and Human Services Administration*, 32(4), 471-525.
- Page, S. B., Stone, M. M., Bryson, J. M., & Crosby, B. C. (2015). Public value creation by cross-sector collaborations: A framework and challenges of assessment. *Public administration*, 93(3), 715-732.
- Perrone, V., Zaheer, A., & McEvily, B. (2003). Free to be trusted? Organizational constraints on trust in boundary spanners. *Organization Science*, 14(4), 422-439.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Polivka, B. J., Dresbach, S. H., Heimlich, J. E., & Elliott, M. (2001). Interagency relationships among rural early intervention collaboratives. *Public Health Nursing*, 18(5), 340-349.
- Popp, J., MacKean, G. L., Casebeer, A., Milward, H. B., & Lindstrom, R. R. (2013). *Inter-organizational networks: A critical review of the literature to Inform practice*
- Porath, A. *Collaborative research in management : Inside out*. New Delhi: Response Books.
- Powell, W. (1990). Neither market nor hierarchy: network forms of organization. *Research in Organizational Behavior*, 12, 295-336.
- Provan, K. G., Fish, A., & Sydow, J. (2007). Interorganizational networks at the network level: a review of the empirical literature on whole networks. *Journal of Management*, 33(3), 479-516.
- Provan, K. G., & Huang, K. (2012). Resource tangibility and the evolution of a publicly funded health and human services network. *Public Administration Review*, 72(3), 366-375.
- Provan, K. G. & Kenis, P. (2009). Towards and extrogenous theory of public network performance. *Public Administration*, 87(3), 440-456.



- Provan, K. G., & Milward, H. B. (1995). A Preliminary theory of interorganizational network effectiveness: A Comparative study of four community mental health systems. *Administrative Science Quarterly*, 40(1), 1-33.
- Provan, K. G., & Milward, H. B. (2001). Do Networks really work a framework for evaluating public-sector organizational networks? *Public Administration Review*, 61(4), 414-423.
- Provan, K. G., & Sebastian, J. G. (1998). Research notes. networks within networks: service link overlap, organizational cliques, and network effectiveness. *Academy of Management Journal*, 41(4), 453-463
- Rethemeyer, R. K., & Moon, M. J. (2005). Conceptualizing and measuring collaborative networks. *Public Administration Review*, 65(1), 117-121.
- Rethemeyer, R. K., & Hatmaker, D. M. (2008). Network management reconsidered: An inquiry into management of network structures in public sector service provision. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 18(4), 617-646.
- Rhode, R. A.W. (1996). The new governance: Governing without government. *Political Studies*, 44(4), 652-667.
- Rhodes, R. A. W. (2011). *Public administration: 25 years of analysis and debate*. MA: Blackwell.
- Ring, P. S., & Van de Ven, A. H. (1994). Developmental processes of cooperative interorganizational relationships. *Academy of Management Review*, 19(1), 90-118.
- Robertson, P. J., & Choi, T. (2012). Deliberation, consensus, and stakeholder satisfaction: A simulation of collaborative governance. *Public Management Review*, 14(1), 83-103. doi: 10.1080/14719037.2011.589619
- Roebuck, J. (1979). When does" old age begin?: The evolution of the English definition. *Journal of Social History*, 12(3), 416-428.
- Romzek, B. S., LeRoux, K., & Blackmar, J. M. (2012). A preliminary theory of informal accountability among network organizational actors. *Public Administration Review*, 72(3), 442-453.
- Romzek, B., LeRoux, K., Johnston, J., Kempf, R. J., & Piatak, J. S. (2013). Informal accountability in multisector service delivery collaborations. *Journal of public administration research and theory*, 24(4), 813-842.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37, 433-40
- Sagawa, S., & Segal, E. (2000). *Common interest, common good: Creating value through business and social sector partnerships*. [Reader version]. Retrieved from <https://books.google.co.th/books> (Original work published 2000)

- Saz-Carranza, A., & Ospina, S. M. (2011). The behavioral dimension of governing interorganizational goal-directed networks-managing the unity-diversity tension. *Journal of public administration research and theory, 21*(2), 327-365.
- Schalk, J., Torenvlied, R., & Allen, J. (2010). Network embeddedness and public agency performance: The strength of strong ties in Dutch higher education. *Journal of public administration research and theory, 20*(3), 629-653.
- Schmid, H. (2002). Relationships between organizational properties and organizational effectiveness in three types of nonprofit human service organizations. *Public Personnel Management, 31*(3), 377-395.
- Selden, S. C., Sowa, J. E., & Sandfort, J. (2006). The impact of nonprofit collaboration in early child care and education on management and program outcomes. *Public Administration Review, 66*(3), 412-425.
- Sen, A. K. (1997). Choice, welfare and measurement. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Shani, A. B. (2008). *Handbook of collaborative management research*. Los Angeles, CA: Sage.
- Smith, J., & Wohlstetter, P. (2006). Understanding the different faces of partnering: A typology of public-private partnerships. *School Leadership & Management, 26*(3), 249-268.
- Snavely, K., & Tracy, M. B. (2000). Collaboration among rural nonprofit organizations. *Nonprofit Management & Leadership, 11*(2), 145-165.
- Sreejesh, S., & Mohapatra, S. (2013). *Mixed Method Research Design: An Application in Consumer-Brand Relationships (CBR)*. NewYork: Springer Science & Business Media.
- Stewart, J., & Clarke, M. (1987). The public service orientation: Issues and dilemmas. *Public Administration, 65*(2), 161-177.
- Stiffman, A. R., Catherine, S., Horvath, V. E., Hadley, -I. E., Polgar, M., Elze, D., & Pescarino, R. (2001). Organizational context and provider perception as determinants of mental health service use. *The Journal of Behavioral Health Services & Research, 28*(2), 188-204
- Stoker, G. (1998). Governance as theory: five propositions. *International social science journal, 50*(155), 17-28.
- Sullivan, H., Barnes, M., & Matka, E. (2006). Collaborative capacity and strategies in area-based initiatives. *Public Administration, 84*(2), 289-310.

- Terry, L. H. (2012). *Weaving a net that works: the evolution of the collin county homeless coalition* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3507636)
- Thomson, A. M. (2001). *Collaboration: Meaning and measurement* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3038517)
- Thomson, A. M., & Perry, J. L. (2006). Collaboration processes: Inside the black box. *Public Administration Review*, 20-32. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00663.x
- Thomson, A. M., Perry, J. L., & Miller, T. K. (2007). Conceptualizing and measuring collaboration. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*(1), 23. doi: 10.2307/29738932
- Thomson, A. M., Perry, J. L., & Miller, T. K. (2008). Linking collaboration processes and outcomes: Foundations for advancing empirical theory. *Collaborative Public Management*, 97-120.
- Tsasis, P. (2009). The social processes of interorganizational collaboration and conflict in nonprofit organizations. *Nonprofit management and leadership*, 20(1), 5-21.
- Tsuno, N., & Homma, A. (2009). Ageing in asia-Japan experience. *Ageing,Int*, 34(1), 1-14.
- Turrini, A., Cristofoli, D., Frosini, F., & Nasi, G. (2010). Networking literature about determinants of network effectiveness. *Public Administration*, 88(2), 528-550.
- Uryan, Y., Matusitz, J., & Breen, G.-M. (2012). Improving quality of life for seniors: New governance tools. *Ageing International*, 37, 318-337.
- Van de Ven, A. H., & Walker, G. (1984). The dynamics of interorganizational coordination. *Administrative science quarterly*, 29(4), 598-621.
- Vangen, S., & Winchester, N. (2014). Managing cultural diversity in collaborations: A focus on management tensions. *Public Management Review*, 16(5), 686-707.
- Van Wart, M. (2015). *Dynamics of leadership in public service: Theory and practice* (2rd ed.). New York: Routledge.
- Varda, D. M., & Retrum, J. H. (2015). Collaborative performance as a function of network members perceptions of success. *Public performance & Management Review*, 38(4), 632-653.
- Warburton, J., Everingham, J.-A., Cuthill, M., & Bartlett, H. (2008). Achieving effective collaborations to help communities age well. *Australian Journal of Public Administration*, 67(4), 470-482.
- Weber, E. & Khademian, A. M. (2008). Wicked problems, knowledge challenges, and collaborative capacity builders in network settings. *Public Administration Review*, 68(2), 334-349.

- Williams, P. (2002). The competent boundary spanner. *Public Administration*, 80(1), 103-124.
- World Health Organization, (2004). *A glossary of terms for community health care and services for older persons 2004* (Vol. 5). Kobe, Japan: World Health Organization.
- Wuichet, P. A. (2000). How resources affect and stimulate collaboration. *New Directions for Philanthropic Fundraising*, 2000(28), 67-84.
- Yamaji, M., Oura, A., & Ogihara, A. (2011). Proposal for applying quality management techniques to manage welfare facilities for the elderly. *The International Business & Economics Research Journal*, 10(8), 97-102.
- Yang, K. & Hsieh, J. Y. (2007). Managerial effectiveness of government performance measurement: Testing a middle-range model. *Public Administration Review*, 67(5), 861-879.
- Ysa, T., Sierra, V., & Esteve, M. (2014). Determinants of network outcomes: The impact of management strategies. *Public administration*, 92(3), 636-655.
- Zaheer, A., & Harris, J. D. (2006). Interorganizational trust. In O. Shenkar & J. J. Reuer (Eds.), *Handbook of Strategic Alliances* (pp. 169-197). Thousand Oaks, CA: Sage.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## สำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ

### คำชี้แจง

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแบบการจัดการเครือข่ายงานด้านผู้สูงอายุ ในภาคใต้
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดภาคใต้
3. แบบสอบถามในการวิจัย มีทั้งหมด 8 ตอน ประกอบด้วย

| ตอนที่ | เรื่อง                                       | จำนวนข้อ |
|--------|--|----------|
| 1      | ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม            | 5        |
| 2      | เหตุที่มาของเครือข่าย                        | 9        |
| 3      | การบริหารงาน                                 | 13       |
| 4      | ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม                      | 10       |
| 5      | ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่าย            | 8        |
| 6      | การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน | 6        |
| 7      | ความไว้วางใจ                                 | 12       |
| 8      | ความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย    | 6        |

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน คำตอบของท่านจะมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัยนี้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการงานบริการด้านผู้สูงอายุ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วขอความกรุณาบรรจุซองที่แนบมาติดผนึกส่งถึงผู้วิจัยตามสถานที่บนซองที่แนบมาด้วยแล้ว

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นางสาวศุภมาส รัตนพิพัฒน์  
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ซึ่งตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ .....ปี

3. การศึกษาสูงสุด

มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

ปวช., ปวส., อนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. ท่านปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุสังกัดกลุ่มหน่วยงานใด

ภาครัฐ โปรตระบุหน่วยงาน .....

ไม่ใช่ภาครัฐ โปรตระบุหน่วยงาน .....

5. งานบริการด้านผู้สูงอายุที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีขึ้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

กองทุนผู้สูงอายุ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

กองทุนดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง

หลักประกันสุขภาพ (เงินบำนาญสุขภาพ, เงินบำเหน็จสุขภาพ)

กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ

หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข

การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่บ้าน

อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ

การสงเคราะห์ที่อยู่อาศัยและการดูแล

ชมรมผู้สูงอายุ

ศูนย์อเนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุ

ศูนย์ชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ

ศูนย์บริการผู้สูงอายุในวัด

กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาผู้สูงอายุ



- บริการสาธารณะและนันทนาการ อาทิ การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและการให้สิทธิพิเศษเป็นการเฉพาะแก่ผู้สูงอายุ
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุที่มาของเครือข่าย

**คำชี้แจง** ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เป็นเหตุที่มาที่ของการทำงานในรูปแบบเครือข่าย โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในช่องใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้นเพียงช่องเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |                 |
|---|---------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | สำคัญมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | สำคัญมาก        |
| 3 | หมายถึง | สำคัญปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | สำคัญน้อย       |
| 1 | หมายถึง | สำคัญน้อยที่สุด |

| ความจำเป็นและสาเหตุที่ทำให้ต้องมาร่วมทำงานในรูปแบบเครือข่ายในมุมมองของท่าน  | ระดับความสำคัญ   |            |                |             |                   |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>การสรรหาทรัพยากร</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 1. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านการเงิน จากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                               |                  |            |                |             |                   |
| 2. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านความรู้ จากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                               |                  |            |                |             |                   |
| 3. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                          |                  |            |                |             |                   |
| 4. หน่วยงานของท่านต้องใช้/ต้องได้รับทรัพยากรด้านบุคลากร จากหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                               |                  |            |                |             |                   |
| <b>ความชอบธรรมขององค์กร</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 5. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่น เนื่องจากเป็นเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของผู้สนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |                  |            |                |             |                   |
| 6. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ   |                  |            |                |             |                   |

| ความจำเป็นและสาเหตุที่ทำให้ต้องมาร่วมทำงานใน<br>รูปแบบเครือข่ายในมุมมองของท่าน          | ระดับความสำคัญ   |            |                |             |                   |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 7. หน่วยงานของท่านต้องร่วมมือกับหน่วยอื่นเพื่อ<br>สร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในอนาคต |                  |            |                |             |                   |
| <b>คุณลักษณะของหุ้นส่วน</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 8. หน่วยงานที่ท่านร่วมมือมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ<br>วิสัยทัศน์ของหน่วยงานท่าน        |                  |            |                |             |                   |
| 9. หน่วยงานที่ท่านร่วมมือมีความสัมพันธ์อันดีจาก<br>การร่วมงานในอดีต                     |                  |            |                |             |                   |

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน

**คำชี้แจง** ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เป็นการบริหารงานระหว่างหน่วยงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา  
ผ่านการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุดในช่วงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้นเพียงช่องเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย  
ดังนี้

|   |         |                   |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก        |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

| การบริหารงานในมุมมองของท่านเกี่ยวกับ<br>การบริหารงานระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงาน<br>ด้านผู้สูงอายุ                                   | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่<br/>ชัดเจน</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 1. หน่วยงานของท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความ<br>รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>ร่วมกับหน่วยงานอื่น                |                  |            |                |             |                   |
| 1. หน่วยงานของท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความ<br>รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>ร่วมกับหน่วยงานอื่น                |                  |            |                |             |                   |
| 3. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการดำเนินงาน<br>ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้อง<br>ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น |                  |            |                |             |                   |

| การบริหารงานในมุมมองของท่านเกี่ยวกับ<br>การบริหารงานระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงาน<br>ด้านผู้สูงอายุ                                | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>การจัดประชุมเครือข่ายที่มีประสิทธิผล</b>  |                  |            |                |             |                   |
| 4. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน<br>ความคิดเห็นในการประชุมการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่น                 |                  |            |                |             |                   |
| 5. หน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นจาก<br>หน่วยงานอื่นในการประชุมการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุ                                    |                  |            |                |             |                   |
| 6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นมีฉันทามติใน<br>การประชุมการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   |                  |            |                |             |                   |
| <b>การทำให้บรรลุเป้าหมายข้อตกลงร่วมกัน</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 7. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นผสานข้อตกลง<br>ร่วมกันจากการคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายใน<br>การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ        |                  |            |                |             |                   |
| 8. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นเห็นด้วยกับ<br>ข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่<br>วางไว้ในการทำงานด้านผู้สูงอายุ |                  |            |                |             |                   |
| <b>มีการประสานงานที่ดี</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 9. หน่วยงานของท่านใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่<br>เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุ                       |                  |            |                |             |                   |
| 10. หน่วยงานของท่านสามารถติดต่อสื่อสารใน<br>ช่องทางที่ไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการ<br>ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                 |                  |            |                |             |                   |
| 11. หน่วยงานของท่านใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อ<br>แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นในการ<br>ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ             |                  |            |                |             |                   |
| <b>การติดตามและประเมินการทำงาน</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 12. หน่วยงานของท่านมีการติดตามการทำงานของ<br>หน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  |                  |            |                |             |                   |
| 13. หน่วยงานอื่นมีการติดตามการทำงานหน่วยงาน<br>ของท่านในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   |                  |            |                |             |                   |

#### ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

**คำชี้แจง** ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เป็นการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์กฎและโครงสร้างเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในช่องใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้นเพียงช่องเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

|   |         |                   |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก        |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

| ระบบปฏิสัมพันธ์ในมุมมองของท่านเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ            | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>การใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการร่วมดำเนินงาน</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 1. หน่วยงานของท่านใช้ข้อตกลงที่เป็นทางการในการกำหนดความสัมพันธ์กับหน่วยอื่นที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                   |                  |            |                |             |                   |
| 2. หน่วยงานของท่านใช้กฎ นโยบาย รูปแบบการทำงานที่เป็นทางการที่ได้พัฒนาร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ    |                  |            |                |             |                   |
| 3. หน่วยงานของท่านเป็นผู้นำในคณะกรรมการที่สำคัญเพื่อกำหนดการตัดสินใจเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ    |                  |            |                |             |                   |
| 4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประเมินผลอย่างเป็นทางการเพื่อทราบความสำเร็จของความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ      |                  |            |                |             |                   |
| <b>การใช้การตัดสินใจร่วมกันจากการระดมความคิดเห็น</b>  |                  |            |                |             |                   |
| 5. ความคิดเห็นจากหน่วยงานของท่านถูกนำมาพิจารณาอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |                  |            |                |             |                   |
| 6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นต้องเห็นด้วยกับเป้าหมายและกิจกรรม ก่อนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ         |                  |            |                |             |                   |
| 7. หน่วยงานของท่านรู้ถึงเหตุผลในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                                 |                  |            |                |             |                   |

| ระบบปฏิสัมพันธ์ในมุมมองของท่านเกี่ยวกับ<br>การปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในการ<br>ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ        | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 8. หน่วยงานของท่านระดมความคิดเห็นร่วมกับ<br>หน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาการ<br>ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ           |                  |            |                |             |                   |
| 9. หน่วยงานของท่านเชื่อถือในพันธกิจความร่วมมือ<br>ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่มีความแตกต่างจาก<br>พันธกิจของหน่วยงานท่าน |                  |            |                |             |                   |
| 10. หน่วยงานของท่านเชื่อถือในความสัมพันธ์ที่ไม่<br>เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุ                |                  |            |                |             |                   |

### ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอิสระของหุ้นส่วน

**คำชี้แจง** ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวกับความเป็นอิสระของหุ้นส่วนเครือข่ายในการใกล้ชิดระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรเองและผลประโยชน์ของเครือข่ายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในช่วงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้นเพียงช่องเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

|   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

| ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในมุมมองของท่าน<br>เกี่ยวกับการใกล้ชิดระหว่างผลประโยชน์ของ<br>หน่วยงานของท่านและผลประโยชน์ของเครือข่ายใน<br>การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>การบรรลุพันธกิจขององค์กรหุ้นส่วน</b>  |                  |            |                |             |                   |
| 1. การทำงานแบบร่วมมือกันด้านผู้สูงอายุกับ<br>หน่วยงานอื่นเป็นสิ่งขัดขวางการบรรลุพันธกิจ<br>หน่วยงานของท่านเอง  |                  |            |                |             |                   |
| 2. หน่วยงานของท่านได้รับผลกระทบทางลบในการ<br>ปฏิบัติงานจากการทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นใน<br>การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                                      |                  |            |                |             |                   |

| ความเป็นอิสระของหุ้นส่วนในมุมมองของท่าน<br>เกี่ยวกับการใกล้เคียงระหว่างผลประโยชน์ของ<br>หน่วยงานของท่านและผลประโยชน์ของเครือข่ายใน<br>การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 3. หน่วยงานของท่านรู้สึกขัดแย้งระหว่างการบรรลุ<br>เป้าหมายขององค์กรเองและการบรรลุเป้าหมายการ<br>ทำงานแบบร่วมมือกันด้านผู้สูงอายุกับหน่วยงานอื่น                  |                  |            |                |             |                   |
| <b>การรักษาเอกลักษณ์ความเป็นตัวเองของหุ้นส่วน</b>  |                  |            |                |             |                   |
| 4. ท่านสามารถทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงาน<br>อื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยไม่ต้องได้รับ<br>อนุญาตจากหน่วยงานของท่าน                                     |                  |            |                |             |                   |
| 5. หน่วยงานของท่านจะควบคุมและรักษา<br>ผลประโยชน์ของตัวเองแม้ว่าหน่วยงานของท่านจะ<br>ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานอื่น                                   |                  |            |                |             |                   |
| 6. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการดำเนินงานและวิธี<br>ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุคล้ายกับหน่วยงานอื่น   |                  |            |                |             |                   |
| <b>การแบ่งปันการควบคุม</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 7. หน่วยงานของท่านเต็มใจแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ<br>ให้กับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุแม้<br>เกิดความเสี่ยงต่อตัวหน่วยงานตนเอง                          |                  |            |                |             |                   |
| 8. หน่วยงานของท่านเล็งเห็นประโยชน์ในการทำงาน<br>ร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  |                  |            |                |             |                   |

### ตอนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

**คำชี้แจง** ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในช่วงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้นเพียงช่องเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |                   |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก        |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

| การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันระหว่าง<br>หน่วยงานในมุมมองของท่านเกี่ยวกับการดำเนินงาน<br>ด้านผู้สูงอายุ  | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>การรวมทรัพยากรจากหุ้นส่วน</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 1. หน่วยงานของท่านนำทรัพยากรมารวมกับ<br>ทรัพยากรของหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงาน<br>ด้านผู้สูงอายุ  |                  |            |                |             |                   |
| 2. หน่วยงานของท่านนำทรัพยากรที่ได้รับจากหุ้นส่วน<br>ไปใช้ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  |                  |            |                |             |                   |
| <b>การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ</b>  |                  |            |                |             |                   |
| 3. หน่วยงานของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับ<br>หน่วยงานอื่นเพื่อให้การทำงานด้านผู้สูงอายุของ<br>หน่วยงานอื่นมีความแข็งแกร่งมากขึ้น   |                  |            |                |             |                   |
| <b>การให้เกียรติซึ่งกันและกัน</b>  |                  |            |                |             |                   |
| 4. หน่วยงานของท่านให้เกียรติและเคารพหน่วยงาน<br>อื่นที่นำมาทรัพยากรมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการ<br>ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  |                  |            |                |             |                   |
| 5. หน่วยงานอื่นรู้สึกยินดีที่หน่วยงานของท่านนำ<br>ทรัพยากรมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุ   |                  |            |                |             |                   |
| <b>การใช้ประโยชน์จากความสนใจที่แตกต่างกัน</b>  |                  |            |                |             |                   |
| 6. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานกับหน่วยงานอื่น<br>ที่มีความสนใจแตกต่างกันให้เกิดประโยชน์แบบชนะ<br>ทั้งสองฝ่ายโดยการใช้ทรัพยากรที่หุ้นส่วนมีแตกต่าง<br>กันมาเสริมสร้างซึ่งกันและกันในการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุ |                  |            |                |             |                   |

### ตอนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความไว้วางใจ

**คำชี้แจง** ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวกับความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในช่วงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้นเพียงช่องเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |                       |
|---|---------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | ไว้วางใจมากที่สุด     |
| 4 | หมายถึง | ไว้วางใจมาก           |
| 3 | หมายถึง | ไว้วางใจปานกลาง       |
| 2 | หมายถึง | ไว้วางใจน้อย          |
| 1 | หมายถึง | ไว้วางใจที่น้อยที่สุด |

| ความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานในมุมมองของท่าน<br>เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  | ระดับความไว้วางใจ |            |                |             |                   |
|--|-------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>(5)  | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ความน่าไว้วางใจ</b>   |                   |            |                |             |                   |
| 1. หน่วยงานของท่านไม่มีข้อสงสัยว่าหน่วยงานอื่นมีเจตนาดีในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   |                   |            |                |             |                   |
| 2. หน่วยงานของท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานอื่นมีความตั้งใจดีในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  |                   |            |                |             |                   |
| 3. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะไม่เอาเปรียบผลประโยชน์แม้จะมีโอกาสกระทำการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   |                   |            |                |             |                   |
| <b>ความไว้วางใจในพันธสัญญา</b>   |                   |            |                |             |                   |
| 4. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นพยายามปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงหรือพันธสัญญาที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |                   |            |                |             |                   |
| 5. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นพยายามปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงหรือพันธสัญญาที่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |                   |            |                |             |                   |
| 6. หน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นก็ต่อเมื่อมีข้อตกลงหรือพันธสัญญาที่ชัดเจนในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                                   |                   |            |                |             |                   |
| <b>ความไว้วางใจในความสามารถ</b>  |                   |            |                |             |                   |
| 7. หน่วยงานของท่านสามารถพึ่งพาอาศัยหน่วยงานอื่นเพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานท่านในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                             |                   |            |                |             |                   |
| 8. หน่วยงานของท่านเชื่อในผลงาน ชื่อเสียงและประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาของหน่วยงานอื่นในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ                                  |                   |            |                |             |                   |
| <b>ความไว้วางใจในความตั้งใจดี</b>  |                   |            |                |             |                   |
| 9. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าได้ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่ยึดถือตามหลักการที่ดีมีความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ              |                   |            |                |             |                   |
| 10. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเองเป็นสำคัญในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ  |                   |            |                |             |                   |
| 11. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าหน่วยงานอื่นจะปฏิบัติหน้าที่แทนหากหน่วยงานท่านไม่สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ในการร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ              |                   |            |                |             |                   |



| ความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานในมุมมองของท่าน<br>เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   | ระดับความไว้วางใจ |            |                |             |                   |
|---|-------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|   | มากที่สุด<br>(5)  | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 12. หน่วยงานของท่านเชื่อว่าการพัฒนาความสัมพันธ์<br>กับหน่วยงานอื่นในระยะยาวเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการ<br>ร่วมมือดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ |                   |            |                |             |                   |

### ตอนที่ 8 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย

**คำชี้แจง** ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เป็นความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในช่องใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้นเพียงช่องเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

|   |         |                     |
|---|---------|---------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยผลมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก         |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง     |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย        |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด  |

| ความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย<br>ในมุมมองของท่าน   | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 1. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ<br>ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกับหน่วยงานอื่น                            |                  |            |                |             |                   |
| <b>เกิดทุนทางสังคม</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 2. หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานความ<br>ไว้วางใจกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุ                   |                  |            |                |             |                   |
| 3. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือในการทำงาน<br>จากหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุ             |                  |            |                |             |                   |
| <b>เกิดมุมมองของแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหา<br/>ร่วมกัน</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 4. หน่วยงานของท่านมีมุมมองในการดำเนินงานด้าน<br>ผู้สูงอายุที่กว้างขึ้นหลังจากการทำงานร่วมกับ<br>หน่วยงานอื่นด้านผู้สูงอายุ |                  |            |                |             |                   |

| ความสำเร็จในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย<br>ในมุมมองของท่าน  | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพิ่มขึ้น</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 5. หน่วยงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ (เช่น การส่งต่อผู้สูงอายุ การปรึกษาหารือเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การทำสัญญาในการให้บริการผู้สูงอายุระหว่างกัน การพัฒนาโปรแกรมการทำงานร่วมกันในการจัดบริการด้านผู้สูงอายุ) |                  |            |                |             |                   |
| <b>มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในเครือข่ายมากขึ้น</b>  |                  |            |                |             |                   |
| 6. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นมีบทบาทเท่าเทียมกันมากขึ้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ   |                  |            |                |             |                   |

ภาคผนวก ข  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 1. ดร.อิศรภักดิ์ รินไธสง         | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  |
| 2. ดร.ธัญรดี ทวีกาญจน์           | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  |
| 3. ผศ.ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์      | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม<br>มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 4. ผศ.ดร.รัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์    |
| 5. ผศ.ชาญณวุฒิ ไชยรักษา          | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยนเรศวร            |

ภาคผนวก ค  
คำสั่งและผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล

## คำสั่งและผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล

คำสั่งและผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด  
L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.  
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\Lisrel\_PhD\committee\Thesis Submitted\factor19.LPJ:

```
TI factor19
!DA NI=26 NO=430 MA=CM
SY='E:\Lisrel_PhD\committee\Thesis Submitted\factor19.dsf'NG=1
MO NX=26 NK=7 TD=SY
LK
ANTEC ADMIN GOV AUTO MUTUAL TRUST NETPROC
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(3,2) LX(4,2) LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) LX(8,2)
  LX(9,3) LX(10,3) LX(11,4) LX(12,4) LX(13,4) LX(13,6) LX(14,5) LX(15,5)
  LX(16,5) LX(17,5) LX(18,6) LX(19,6) LX(20,6) LX(21,6) LX(22,7) LX(23,7)
  LX(24,7) LX(25,7) LX(26,7) TD(9,6) TD(9,8) TD(10,8)TD(11,8)
PD
OU AM RS

TI factor19

                                Number of Input Variables 28
                                Number of Y - Variables    0
                                Number of X - Variables    26
                                Number of ETA - Variables   0
                                Number of KSI - Variables    7
                                Number of Observations     430
```

TI factor19

Number of Iterations = 18

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

### Measurement Equations

```
acquis = 0.55*ANTEC, Errorvar.= 0.33 , Ry = 0.48
          (0.043)                (0.037)
          12.66                   8.81

legit = 0.59*ANTEC, Errorvar.= 0.26 , Ry = 0.57
          (0.043)                (0.039)
          13.61                   6.71
```

partner = 0.29\*ANTEC + 0.34\*ADMIN, Errorvar.= 0.29 , Ry = 0.49  
           (0.038)      (0.036)                  (0.023)  
           7.68          9.70                  12.48

role = 0.45\*ADMIN, Errorvar.= 0.17 , Ry = 0.54  
           (0.026)                  (0.013)  
           17.25                  12.88

meet = 0.60\*ADMIN, Errorvar.= 0.16 , Ry = 0.70  
           (0.029)                  (0.014)  
           20.76                  11.16

agree = 0.68\*ADMIN, Errorvar.= 0.20 , Ry = 0.69  
           (0.033)                  (0.018)  
           20.65                  11.24

coordi = 0.50\*ADMIN, Errorvar.= 0.17 , Ry = 0.59  
           (0.027)                  (0.014)  
           18.30                  12.50

monitor = 0.55\*ADMIN, Errorvar.= 0.39 , Ry = 0.44  
           (0.037)                  (0.029)  
           15.05                  13.50

formal = 0.59\*GOV, Errorvar.= 0.21 , Ry = 0.62  
           (0.032)                  (0.021)  
           18.27                  10.32

decis = 0.38\*GOV, Errorvar.= 0.069 , Ry = 0.68  
           (0.020)                  (0.0078)  
           19.23                  8.85

hinder = 0.39\*AUTO, Errorvar.= 0.66 , Ry = 0.19  
           (0.054)                  (0.053)  
           7.24                  12.41

reduce = - 0.65\*AUTO, Errorvar.= 0.045 , Ry = 0.90  
           (0.063)                  (0.076)  
           -10.22                  0.59

share = - 0.23\*AUTO + 0.29\*TRUST, Errorvar.= 0.33 , Ry = 0.34  
           (0.040)      (0.035)                  (0.025)  
           -5.69          8.27                  13.13

combine = 0.61\*MUTUAL, Errorvar.= 0.51 , Ry = 0.42  
           (0.042)                  (0.038)  
           14.40                  13.27

inform = 0.67\*MUTUAL, Errorvar.= 0.35 , Ry = 0.56  
           (0.038)                  (0.028)  
           17.43                  12.19

respect = 0.57\*MUTUAL, Errorvar.= 0.15 , Ry = 0.68  
           (0.029)                  (0.015)  
           20.08                  10.45

benefit = 0.63\*MUTUAL, Errorvar.= 0.28 , Ry = 0.59  
           (0.035)                  (0.023)  
           17.94                  11.94

trustw = 0.50\*TRUST, Errorvar.= 0.17 , Ry = 0.60  
           (0.027)                  (0.014)  
           18.49                  12.15

contrac = 0.44\*TRUST, Errorvar.= 0.21 , Ry = 0.48  
           (0.028)                  (0.016)  
           15.66                  13.18

compete = 0.58\*TRUST, Errorvar.= 0.21 , Ry = 0.61  
           (0.031)                  (0.018)  
           18.72                  12.03

goodwi = 0.55\*TRUST, Errorvar.= 0.11 , Ry = 0.73  
           (0.026)                  (0.011)  
           21.27                  10.22

achieve = 0.50\*NETPROC, Errorvar.= 0.23 , Ry = 0.52  
           (0.030)                  (0.017)  
           16.81                  13.22

socap = 0.54\*NETPROC, Errorvar.= 0.14 , Ry = 0.68  
           (0.027)                  (0.012)  
           20.44                  11.81

meaning = 0.56\*NETPROC, Errorvar.= 0.19 , Ry = 0.63  
           (0.029)                  (0.015)  
           19.24                  12.41

interac = 0.64\*NETPROC, Errorvar.= 0.21 , Ry = 0.66  
           (0.032)                  (0.017)  
           19.98                  12.06

distrib = 0.57\*NETPROC, Errorvar.= 0.22 , Ry = 0.60  
           (0.031)                  (0.017)  
           18.65                  12.64

Error Covariance for formal and agree = 0.055  
                                   (0.013)  
                                   4.17

Error Covariance for formal and monitor = 0.097  
                                   (0.018)  
                                   5.42

Error Covariance for decis and monitor = 0.033  
                                   (0.011)  
                                   3.05

Error Covariance for hinder and monitor = -0.10  
                                   (0.025)  
                                   -3.92



## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 272  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 663.47 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 725.78 (P = 0.0)  
 Chi-Square Difference with 1 Degree of Freedom = 74.56 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 453.78  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (377.68 ; 537.54)

Minimum Fit Function Value = 1.55  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.06  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.88 ; 1.25)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.062  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.057 ; 0.068)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00013

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.06  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.88 ; 2.26)  
 ECVI for Saturated Model = 1.64  
 ECVI for Independence Model = 53.15

Chi-Square for Independence Model with 325 Degrees of Freedom = 22749.60  
 Independence AIC = 22801.60  
 Model AIC = 883.78  
 Saturated AIC = 702.00  
 Independence CAIC = 22933.26  
 Model CAIC = 1283.82  
 Saturated CAIC = 2479.39

Normed Fit Index (NFI) = 0.97  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.81  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 213.85

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.027  
 Standardized RMR = 0.046  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.88  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.85  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.69

TI factor19

Completely Standardized Solution

|         | LAMBDA-X |       |     |      |        |       |
|---------|----------|-------|-----|------|--------|-------|
|         | ANTEC    | ADMIN | GOV | AUTO | MUTUAL | TRUST |
| acquis  | 0.69     | -     | -   | -    | -      | -     |
| legit   | 0.76     | -     | -   | -    | -      | -     |
| partner | 0.39     | 0.45  | -   | -    | -      | -     |
| role    | -        | 0.74  | -   | -    | -      | -     |
| meet    | -        | 0.84  | -   | -    | -      | -     |
| agree   | -        | 0.83  | -   | -    | -      | -     |
| coordi  | -        | 0.77  | -   | -    | -      | -     |
| monitor | -        | 0.66  | -   | -    | -      | -     |

|         |     |     |      |       |      |      |
|---------|-----|-----|------|-------|------|------|
| formal  | - - | - - | 0.79 | - -   | - -  | - -  |
| decis   | - - | - - | 0.82 | - -   | - -  | - -  |
| hinder  | - - | - - | - -  | 0.44  | - -  | - -  |
| reduce  | - - | - - | - -  | -0.95 | - -  | - -  |
| share   | - - | - - | - -  | -0.32 | - -  | 0.41 |
| combine | - - | - - | - -  | - -   | 0.65 | - -  |
| inform  | - - | - - | - -  | - -   | 0.75 | - -  |
| respect | - - | - - | - -  | - -   | 0.83 | - -  |
| benefit | - - | - - | - -  | - -   | 0.77 | - -  |
| trustw  | - - | - - | - -  | - -   | - -  | 0.78 |
| contrac | - - | - - | - -  | - -   | - -  | 0.69 |
| compete | - - | - - | - -  | - -   | - -  | 0.78 |
| goodwi  | - - | - - | - -  | - -   | - -  | 0.85 |
| achieve | - - | - - | - -  | - -   | - -  | - -  |
| socap   | - - | - - | - -  | - -   | - -  | - -  |
| meaning | - - | - - | - -  | - -   | - -  | - -  |
| interac | - - | - - | - -  | - -   | - -  | - -  |
| distrib | - - | - - | - -  | - -   | - -  | - -  |

## LAMBDA-X

## NETPROC

|         |      |
|---------|------|
| acquis  | - -  |
| legit   | - -  |
| partner | - -  |
| role    | - -  |
| meet    | - -  |
| agree   | - -  |
| coordi  | - -  |
| monitor | - -  |
| formal  | - -  |
| decis   | - -  |
| hinder  | - -  |
| reduce  | - -  |
| share   | - -  |
| combine | - -  |
| inform  | - -  |
| respect | - -  |
| benefit | - -  |
| trustw  | - -  |
| contrac | - -  |
| compete | - -  |
| goodwi  | - -  |
| achieve | 0.72 |
| socap   | 0.83 |
| meaning | 0.79 |
| interac | 0.81 |
| distrib | 0.78 |

## คำสั่งและผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog &amp; Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\Lisrel\_PhD\committee\Thesis  
 Submitted\path18.6.LPJ:

```

TI path18.6
!DA NI=26 NO=430 MA=CM
SY='E:\Lisrel_PhD\committee\Thesis Submitted\path18.dsf' NG=1
SE
9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26
1 2 3 4 5 6 7 8 /
MO NX=8 NY=18 NK=2 NE=5 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
GOV AUTO TRUST MUTUAL NETPROC
LK
ANTEC ADMIN
FR LY(1,1) LY(3,2) LY(5,2) LY(5,3) LY(6,4) LY(8,4) LY(9,4) LY(10,3) LY(12,3)
FR LY(13,3) LY(14,5) LY(16,5) LY(17,5) LY(18,5) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)
LX(3,2)
FR LX(4,2) LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) LX(8,2) BE(3,2) BE(4,3) BE(5,1) BE(5,2)
FR BE(5,3) BE(5,4) GA(1,1) GA(1,2) GA(2,1) GA(3,1) GA(3,2) GA(5,1) GA(5,2)
FR TH(8,1) TH(8,2) TH(8,3)
FR TH(6,1)
VA 1 LY(2,1)
VA 1 LY(4,2)
VA 1 LY(7,4)
VA 1 LY(11,3)
VA 1 LY(15,5)
PD
OU AM RS EF SS SC

TI path18.6

```

```

Number of Input Variables 26
Number of Y - Variables 18
Number of X - Variables 8
Number of ETA - Variables 5
Number of KSI - Variables 2
Number of Observations 430

```

TI path18.6

Number of Iterations = 17

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

|         | LAMBDA-Y                |                          |                         |                         |                         |
|---------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|         | GOV                     | AUTO                     | TRUST                   | MUTUAL                  | NETPROC                 |
|         | -----                   | -----                    | -----                   | -----                   | -----                   |
| formal  | 1.61<br>(0.10)<br>16.33 | - -                      | - -                     | - -                     | - -                     |
| decis   | 1.00                    | - -                      | - -                     | - -                     | - -                     |
| hinder  | - -                     | -0.69<br>(0.13)<br>-5.27 | - -                     | - -                     | - -                     |
| reduce  | - -                     | 1.00                     | - -                     | - -                     | - -                     |
| share   | - -                     | 0.40<br>(0.08)<br>4.67   | 0.67<br>(0.08)<br>8.10  | - -                     | - -                     |
| combine | - -                     | - -                      | - -                     | 0.91<br>(0.07)<br>12.57 | - -                     |
| inform  | - -                     | - -                      | - -                     | 1.00                    | - -                     |
| respect | - -                     | - -                      | - -                     | 0.88<br>(0.05)<br>16.41 | - -                     |
| benefit | - -                     | - -                      | - -                     | 0.97<br>(0.06)<br>15.37 | - -                     |
| trustw  | - -                     | - -                      | 1.14<br>(0.08)<br>14.22 | - -                     | - -                     |
| contrac | - -                     | - -                      | 1.00                    | - -                     | - -                     |
| compete | - -                     | - -                      | 1.34<br>(0.09)<br>14.42 | - -                     | - -                     |
| goodwi  | - -                     | - -                      | 1.25<br>(0.08)<br>15.38 | - -                     | - -                     |
| achieve | - -                     | - -                      | - -                     | - -                     | 0.91<br>(0.06)<br>16.43 |
| socap   | - -                     | - -                      | - -                     | - -                     | 1.00                    |
| meaning | - -                     | - -                      | - -                     | - -                     | 1.03<br>(0.06)<br>18.70 |
| interac | - -                     | - -                      | - -                     | - -                     | 1.17<br>(0.06)<br>19.39 |
| distrib | - -                     | - -                      | - -                     | - -                     | 1.05<br>(0.06)<br>18.15 |

## LAMBDA-X

|         | ANTEC                   | ADMIN                   |
|---------|-------------------------|-------------------------|
|         | -----                   | -----                   |
| acquis  | 0.55<br>(0.04)<br>12.83 | - -                     |
| legit   | 0.59<br>(0.04)<br>13.77 | - -                     |
| partner | 0.29<br>(0.04)<br>7.50  | 0.34<br>(0.04)<br>9.47  |
| role    | - -                     | 0.45<br>(0.03)<br>17.21 |
| meet    | - -                     | 0.60<br>(0.03)<br>20.74 |
| agree   | - -                     | 0.68<br>(0.03)<br>20.72 |
| coordi  | - -                     | 0.50<br>(0.03)<br>18.28 |
| monitor | - -                     | 0.55<br>(0.04)<br>15.10 |

## BETA

|         | GOV                    | AUTO                     | TRUST                   | MUTUAL                 | NETPROC |
|---------|------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|---------|
|         | -----                  | -----                    | -----                   | -----                  | -----   |
| GOV     | - -                    | - -                      | - -                     | - -                    | - -     |
| AUTO    | - -                    | - -                      | - -                     | - -                    | - -     |
| TRUST   | - -                    | 0.10<br>(0.04)<br>2.60   | - -                     | - -                    | - -     |
| MUTUAL  | - -                    | - -                      | 1.25<br>(0.10)<br>12.05 | - -                    | - -     |
| NETPROC | 0.27<br>(0.12)<br>2.29 | -0.07<br>(0.03)<br>-2.00 | 0.51<br>(0.11)<br>4.51  | 0.22<br>(0.06)<br>3.43 | - -     |

## GAMMA

|         | ANTEC                    | ADMIN                   |
|---------|--------------------------|-------------------------|
|         | -----                    | -----                   |
| GOV     | 0.05<br>(0.02)<br>2.74   | 0.30<br>(0.02)<br>14.09 |
| AUTO    | 0.16<br>(0.04)<br>4.38   | - -                     |
| TRUST   | 0.05<br>(0.02)<br>2.08   | 0.26<br>(0.03)<br>9.94  |
| MUTUAL  | - -                      | - -                     |
| NETPROC | -0.01<br>(0.02)<br>-0.50 | 0.10<br>(0.05)<br>2.14  |

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| GOV  | AUTO | TRUST | MUTUAL | NETPROC |
|------|------|-------|--------|---------|
| 0.73 | 0.07 | 0.48  | 0.69   | 0.79    |

## Squared Multiple Correlations for Reduced Form

| GOV  | AUTO | TRUST | MUTUAL | NETPROC |
|------|------|-------|--------|---------|
| 0.73 | 0.07 | 0.47  | 0.32   | 0.55    |

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| formal | decis | hinder | reduce | share | combine |
|--------|-------|--------|--------|-------|---------|
| 0.65   | 0.65  | 0.22   | 0.79   | 0.35  | 0.40    |

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| inform | respect | benefit | trustw | contrac | compete |
|--------|---------|---------|--------|---------|---------|
| 0.54   | 0.69    | 0.60    | 0.59   | 0.46    | 0.61    |

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| goodwi | achieve | socap | meaning | interac | distrib |
|--------|---------|-------|---------|---------|---------|
| 0.71   | 0.52    | 0.68  | 0.62    | 0.66    | 0.60    |

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

| acquis | legit | partner | role | meet | agree |
|--------|-------|---------|------|------|-------|
| 0.47   | 0.56  | 0.49    | 0.54 | 0.70 | 0.70  |

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

| coordi | monitor |
|--------|---------|
| 0.59   | 0.44    |

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 279  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 715.12 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 767.53 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 488.53  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (409.88 ; 574.83)

Minimum Fit Function Value = 1.67  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.14  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.96 ; 1.34)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.064  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.059 ; 0.069)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.12  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.94 ; 2.33)  
 ECVI for Saturated Model = 1.64  
 ECVI for Independence Model = 53.15

Chi-Square for Independence Model with 325 Degrees of Freedom = 22749.60  
 Independence AIC = 22801.60  
 Model AIC = 911.53  
 Saturated AIC = 702.00  
 Independence CAIC = 22933.26  
 Model CAIC = 1276.12  
 Saturated CAIC = 2479.39

Normed Fit Index (NFI) = 0.97  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 203.09

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.032  
 Standardized RMR = 0.058  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.88  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.85  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.70

TI path18.6

Completely Standardized Solution

|         | LAMBDA-Y |       |       |        |         |
|---------|----------|-------|-------|--------|---------|
|         | GOV      | AUTO  | TRUST | MUTUAL | NETPROC |
| formal  | 0.81     | -     | -     | -      | -       |
| decis   | 0.81     | -     | -     | -      | -       |
| hinder  | -        | -0.47 | -     | -      | -       |
| reduce  | -        | 0.89  | -     | -      | -       |
| share   | -        | 0.34  | 0.41  | -      | -       |
| combine | -        | -     | -     | 0.64   | -       |
| inform  | -        | -     | -     | 0.74   | -       |
| respect | -        | -     | -     | 0.83   | -       |
| benefit | -        | -     | -     | 0.78   | -       |
| trustw  | -        | -     | 0.77  | -      | -       |
| contrac | -        | -     | 0.68  | -      | -       |
| compete | -        | -     | 0.78  | -      | -       |
| goodwi  | -        | -     | 0.84  | -      | -       |
| achieve | -        | -     | -     | -      | 0.72    |
| socap   | -        | -     | -     | -      | 0.82    |
| meaning | -        | -     | -     | -      | 0.79    |
| interac | -        | -     | -     | -      | 0.81    |
| distrib | -        | -     | -     | -      | 0.77    |

## LAMBDA-X

|         | ANTEC | ADMIN |
|---------|-------|-------|
|         | ----- | ----- |
| acquis  | 0.69  | - -   |
| legit   | 0.75  | - -   |
| partner | 0.38  | 0.45  |
| role    | - -   | 0.74  |
| meet    | - -   | 0.84  |
| agree   | - -   | 0.84  |
| coordi  | - -   | 0.77  |
| monitor | - -   | 0.66  |

## BETA

|         | GOV   | AUTO  | TRUST | MUTUAL | NETPROC |
|---------|-------|-------|-------|--------|---------|
|         | ----- | ----- | ----- | -----  | -----   |
| GOV     | - -   | - -   | - -   | - -    | - -     |
| AUTO    | - -   | - -   | - -   | - -    | - -     |
| TRUST   | - -   | 0.14  | - -   | - -    | - -     |
| MUTUAL  | - -   | - -   | 0.83  | - -    | - -     |
| NETPROC | 0.19  | -0.08 | 0.41  | 0.26   | - -     |

## GAMMA

|         | ANTEC | ADMIN |
|---------|-------|-------|
|         | ----- | ----- |
| GOV     | 0.13  | 0.79  |
| AUTO    | 0.27  | - -   |
| TRUST   | 0.12  | 0.60  |
| MUTUAL  | - -   | - -   |
| NETPROC | -0.02 | 0.18  |

## TI path18.6

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

|         | ANTEC                  | ADMIN                   |
|---------|------------------------|-------------------------|
|         | -----                  | -----                   |
| GOV     | 0.05<br>(0.02)<br>2.74 | 0.30<br>(0.02)<br>14.09 |
| AUTO    | 0.16<br>(0.04)<br>4.38 | - -                     |
| TRUST   | 0.07<br>(0.02)<br>2.86 | 0.26<br>(0.03)<br>9.94  |
| MUTUAL  | 0.09<br>(0.03)<br>2.85 | 0.33<br>(0.03)<br>9.61  |
| NETPROC | 0.04<br>(0.03)<br>1.56 | 0.38<br>(0.03)<br>12.86 |



## Indirect Effects of KSI on ETA

|         | ANTEC  | ADMIN  |
|---------|--------|--------|
|         | -----  | -----  |
| GOV     | - -    | - -    |
| AUTO    | - -    | - -    |
| TRUST   | 0.02   | - -    |
|         | (0.01) |        |
|         | 2.30   |        |
| MUTUAL  | 0.09   | 0.33   |
|         | (0.03) | (0.03) |
|         | 2.85   | 9.61   |
| NETPROC | 0.06   | 0.28   |
|         | (0.02) | (0.04) |
|         | 2.58   | 6.40   |

## Total Effects of ETA on ETA

|         | GOV    | AUTO   | TRUST  | MUTUAL | NETPROC |
|---------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         | -----  | -----  | -----  | -----  | -----   |
| GOV     | - -    | - -    | - -    | - -    | - -     |
| AUTO    | - -    | - -    | - -    | - -    | - -     |
| TRUST   | - -    | 0.10   | - -    | - -    | - -     |
|         |        | (0.04) |        |        |         |
|         |        | 2.60   |        |        |         |
| MUTUAL  | - -    | 0.12   | 1.25   | - -    | - -     |
|         |        | (0.05) | (0.10) |        |         |
|         |        | 2.59   | 12.05  |        |         |
| NETPROC | 0.27   | 0.01   | 0.78   | 0.22   | - -     |
|         | (0.12) | (0.04) | (0.08) | (0.06) |         |
|         | 2.29   | 0.22   | 9.82   | 3.43   |         |

## Indirect Effects of ETA on ETA

|         | GOV   | AUTO   | TRUST  | MUTUAL | NETPROC |
|---------|-------|--------|--------|--------|---------|
|         | ----- | -----  | -----  | -----  | -----   |
| GOV     | - -   | - -    | - -    | - -    | - -     |
| AUTO    | - -   | - -    | - -    | - -    | - -     |
| TRUST   | - -   | - -    | - -    | - -    | - -     |
| MUTUAL  | - -   | 0.12   | - -    | - -    | - -     |
|         |       | (0.05) |        |        |         |
|         |       | 2.59   |        |        |         |
| NETPROC | - -   | 0.08   | 0.27   | - -    | - -     |
|         |       | (0.03) | (0.08) |        |         |
|         |       | 2.53   | 3.42   |        |         |

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

|         | ANTEC | ADMIN |
|---------|-------|-------|
|         | ----- | ----- |
| GOV     | 0.13  | 0.79  |
| AUTO    | 0.27  | - -   |
| TRUST   | 0.16  | 0.60  |
| MUTUAL  | 0.13  | 0.50  |
| NETPROC | 0.08  | 0.71  |

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

|         | ANTEC | ADMIN |
|---------|-------|-------|
|         | ----- | ----- |
| GOV     | - -   | - -   |
| AUTO    | - -   | - -   |
| TRUST   | 0.04  | - -   |
| MUTUAL  | 0.13  | 0.50  |
| NETPROC | 0.10  | 0.53  |

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

|         | GOV   | AUTO  | TRUST | MUTUAL | NETPROC |
|---------|-------|-------|-------|--------|---------|
|         | ----- | ----- | ----- | -----  | -----   |
| GOV     | - -   | - -   | - -   | - -    | - -     |
| AUTO    | - -   | - -   | - -   | - -    | - -     |
| TRUST   | - -   | 0.14  | - -   | - -    | - -     |
| MUTUAL  | - -   | 0.12  | 0.83  | - -    | - -     |
| NETPROC | 0.19  | 0.01  | 0.63  | 0.26   | - -     |

## Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

|         | GOV   | AUTO  | TRUST | MUTUAL | NETPROC |
|---------|-------|-------|-------|--------|---------|
|         | ----- | ----- | ----- | -----  | -----   |
| GOV     | - -   | - -   | - -   | - -    | - -     |
| AUTO    | - -   | - -   | - -   | - -    | - -     |
| TRUST   | - -   | - -   | - -   | - -    | - -     |
| MUTUAL  | - -   | 0.12  | - -   | - -    | - -     |
| NETPROC | - -   | 0.09  | 0.22  | - -    | - -     |

## ประวัติผู้เขียน

|   |                                  |                     |
|---|----------------------------------|---------------------|
| ชื่อ/ชื่อสกุล   | นางสาวศุภมาส รัตนพิพัฒน์         |                     |
| รหัสประจำตัวนักศึกษา                                      | 5410530011                       |                     |
| วุฒิการศึกษา  |                                  |                     |
| วุฒิ  | ชื่อสถาบัน                       | ปีที่สำเร็จการศึกษา |
| บริหารธุรกิจบัณฑิต<br>(การบัญชี)<br>(เกียรตินิยมอันดับ 2) | มหาวิทยาลัยขอนแก่น               | 2548                |
| รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต  | มหาวิทยาลัยรามคำแหง              | 2553                |
| Certificate in PhD academic<br>research program           | Massey University<br>New Zealand | 2556                |

## ทุนการศึกษา

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา: โครงการทุนครุทายาทมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาสำหรับบุคคลที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก ประจำปี 2554
2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ปีงบประมาณ 2556 จากบัณฑิตวิทยาลัย
3. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.): ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2559 ของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

## การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน

- ศุภมาส รัตนพิพัฒน์ และสุวิทย์ จันทร์เพชร. (2557). แนวคิดการจัดการเครือข่ายกับการประยุกต์ในงานด้านผู้สูงอายุ: Network management in elderly services. ใน *เอกสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 32* เนื่องในโอกาส 40 ปี บัณฑิตวิทยาลัย. (น. 168-180). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภมาส รัตนพิพัฒน์ และสุวิทย์ จันทร์เพชร. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการจัดการเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ: The influential factors of network performance in elderly services. ใน *เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารจัดการ ครั้งที่ 7*. (น. 65). สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ศุภมาส รัตนพิพัฒน์ และสุวิทย์ จันทร์เพชร. (2560). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์ใหม่สำหรับการจัดบริการด้านผู้สูงอายุของภาครัฐไทย: Network Management: new strategies in elderly services provision for Thai Government. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 5(1) มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (อยู่ระหว่างการดำเนินการตีพิมพ์)
- Rattanapipat, S., & Chanpetch, S. (2013). A literature review: network management in elderly services--new strategies for the Thai government. *Proceeding of international graduate research conference 2013*. (p. 117). Chiang Mai: The Graduate School, Chiang Mai University.
- Rattanapipat, S., & Chanpetch, S. (2017). Network Management--New Strategies in Elderly Services for Thai Government. *International Journal of Social Sciences and Management*. 4(4) Nepal. (In progress)