

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์



การพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช
Developing Model of Value Network in Nakhon Si Thammarat Provincial

โดย ศ.ยินดี เข้าแก้ว และคณะ

พฤษภาคม 2552

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช

Developing Model of Value Network in Nakhon Si Thammarat Provincial

คณะผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยินดี เจ้าแก้ว
รองศาสตราจารย์ปัญญา เลิศไกร
นายอวยชัย ยอดแก้ว

สังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช

ชุดโครงการการขับเคลื่อนการพัฒนาการสหกรณ์และการค้าที่เป็นธรรม

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การดำเนินงานวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัด นครศรีธรรมราช เป็นโครงการย่อยของชุดโครงการวิจัยการขับเคลื่อนการพัฒนาสหกรณ์และ การค้าที่เป็นธรรม ของสำนักงานวิชาการด้านสหกรณ์ (สว.สก.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการต่อยอดจากการวิจัยกระบวนการพัฒนาสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ.2549 ทำให้เกิดเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่สามารถแก้ปัญหาความยากจนให้มีความยั่งยืน ในทุกมิติความยากจนได้แก่ เครือข่ายกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน นครศรีธรรมราช และเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติตำบลเขาขาว และได้เสนอแนะที่ พัฒนาผู้นำของ กลุ่ม องค์กร ของเครือข่ายให้มีจิตสำนึกความร่วมมือตามแนวทางสหกรณ์ วัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงมุ่งไปที่การพัฒนา รูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการในการปลูก จิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำสหกรณ์ เพื่อหาเสนอทางเลือกในรูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการ ปลูกจิตสำนึกความร่วมมือและผลลัพธ์การใช้ที่มีต่อองค์กร งานวิจัยจึงได้มีกรอบวิธีดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอน 8 ขั้นตอน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่การปัญหามาจากความต้องการของกลุ่ม ภาศิพนมมิตร ได้มาทำโครงการวิจัยร่วมจนได้รับทุนสนับสนุน การพัฒนา รูปแบบเครื่องมือและ กระบวนการฝึกอบรมตลอดจนการติดตามประเมินผลทั้งระหว่างฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยหวังว่ากระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายของ กลุ่มองค์กร สหกรณ์และเครือข่ายในจังหวัดนครศรีธรรมราช ก่อให้เกิด เครือข่ายคุณค่า ที่มี คุณลักษณะของความร่วมมือกันบนวิถีสหกรณ์ ที่ได้เชื่อคน ผู้นำ สมาชิก องค์กรและเครือข่าย ให้มี กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ภายใต้การยึดมั่นในคุณค่าสหกรณ์ (Cooperative Values) จะ สามารถนำพาให้กลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่ายภาศิพนมมิตรมีการดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง ก่อให้เกิดความอยู่เย็นเป็นสุขแก่สมาชิก กลุ่ม องค์กร สหกรณ์และ เครือข่ายอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานวิจัยใช้เวลา 1 ปี ทีมวิจัยได้ปฏิบัติการร่วมกับภาศิพนมมิตรในขั้นตอน ตามที่วางไว้ในเวลา 1 ปีซึ่งเป็นเวลาสั้นมากที่จะเห็นผลลัพธ์ของการใช้เครื่องมือและกระบวนการ ฝึกอบรมฯ บางครั้งเมื่อผู้เข้าอบรมไม่พร้อมก็ต้องรอโดยเฉพาะเครือข่ายกลุ่มผลิตภัณฑ์ จึงทำให้ งานวันเวลาที่ปฏิบัติได้ต่างไปจากแผนที่วางไว้ แต่งานวิจัยได้ลุล่วงไปด้วยดี ผลการดำเนินงานวิจัยได้เป็นไปตามที่คาดหวังกล่าวคือได้มีการเชื่อมโยง เครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแผนการดำเนินงาน ปรัชญาและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และรูปแบบของเครือข่ายย่อย และได้

เครื่องมือหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาจิตสำนึกความร่วมมือตามวิถีสหกรณ์ พร้อมกับการติดตามผลทั้งในระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยงานวิจัยครั้งนี้ได้มีการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย 6 รุ่น ๆ ตามเป้าหมาย 180 คนประมาณรุ่นละ 30-35 คน จากกลุ่มสหกรณ์ 11 สหกรณ์และ 2 เครือข่าย แต่เมื่อได้ประกาศรับสมัครมีกลุ่มสหกรณ์ที่ให้ความสนใจมากบางรุ่นก็มีจำนวนที่เกิน ทำให้เกินเป้าหมาย 58 คน รวมเป็นทั้งหมด 238 คน เกิดเครือข่ายคุณค่าในระดับย่อยของการร่วมกลุ่มสหกรณ์ และเครือข่ายคุณค่า ระดับตำบล ระดับจังหวัดที่เป็นเครือข่ายเชิงธุรกิจ สังคม/พื้นที่และวิชาการและได้ดำเนินกิจกรรม ผลลัพธ์ของงานวิจัยต่อองค์กรกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายคือก่อให้เกิดผลให้การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและสามารถขยายโอกาสอย่างเป็นรูปธรรมในกลุ่มสหกรณ์ และเครือข่ายต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับโครงการวิจัยได้มีสองแนวทางได้แก่การเสนอแนะจากโครงการวิจัยและการนำไปสู่นโยบายและการวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรมีการส่งเสริมในห้วงประมาณการวิจัยและพัฒนาเพิ่มเติมต่อหรือติดตามผลเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ปฏิบัติภารกิจของตนได้ให้มีเวลามากขึ้น การนำเสนอรูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการฝึกอบรมต่อองค์กรต่างๆ ในระดับจังหวัด และจังหวัดอื่น ๆ ในการพัฒนาผู้นำให้มีจิตสำนึกความร่วมมือขณะที่เครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรจะได้ร่วมกับภาคร่วมจัดทำหลักสูตรการอบรมสมาชิกสหกรณ์ ตามความต้องการของกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจหลักวิธีการสหกรณ์และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยและพัฒนาในกลุ่มผลิตภัณฑ์ (cluster) ของเครือข่ายผลิตภัณฑ์ หรือให้กลุ่มสหกรณ์ต่างๆ ระดับย่อยได้สามารถแก้ปัญหาการดำเนินงานในรูปแบบของ ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ให้สามารถแก้ปัญหาเครือข่าย และสมาชิกได้ อย่างยั่งยืน และสามารถขับเคลื่อนองค์กร สหกรณ์ เครือข่ายคุณค่าให้สามารถทำกิจกรรมทางธุรกิจสังคมตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ และมีวัฒนธรรมองค์กรบนคุณค่าสหกรณ์ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสังคมให้ยั่งยืน ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการสร้างสังคมบนพื้นฐานความรู้และการอยู่เย็นเป็นสุขของสมาชิก

คำนำ

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช (Developing Model of Value Network in Nakhon Si Thammarat Provincial) เป็นโครงการย่อยของชุดโครงการการขับเคลื่อนการพัฒนาสหกรณ์และการค้าที่เป็นธรรม ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ต่อเนื่องจากการวิจัยกระบวนการพัฒนาสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ.2549 เนื่องจากในจังหวัดนครศรีธรรมราชเองมีกลุ่ม องค์กร และเครือข่ายจำนวนมาก จากกลุ่มองค์กรเหล่านี้จึงต้องการให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการปลูกจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำสหกรณ์ ทีมวิจัยได้ร่วมกับภาคีพันธมิตร ได้พัฒนาเครื่องมือ หรือหลักสูตร และกระบวนการฝึกอบรมผู้นำ ให้ชื่อว่าหลักสูตรพัฒนาคุณค่าสหกรณ์ขึ้น พร้อมกับมีกรอบการประเมินผลของการฝึกอบรมไว้ชัดเจน จนทำให้ได้ผลลัพธ์ของงานวิจัยฉบับนี้ส่งผลให้เกิดรูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายในระดับย่อยและระดับใหญ่ ทำให้มีผลลัพธ์ ต่อผู้นำกลุ่มสหกรณ์และเครือข่าย สามารถนำไปปฏิบัติงานเกิดผลให้องค์กรมีการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และขยายโอกาสขององค์กรต่อไป

จากการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยการให้คำแนะนำ จาก ดร.สีลาภรณ์ บัวสาย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน รศ.จุฑาทิพย์ ภักธวาท พร้อมกับทีมงานคณาภิพันธมิตรของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านประยงค์ รณรงค์ และพระสุวรรณ คเวสโก ที่เป็นวิทยากรและที่ปรึกษาโครงการวิจัย รวมทั้งรศ.ปัญญา เลิศไกร นายอวยชัย ยอดแก้ว เจ้าหน้าที่สหกรณ์ และผู้นำกลุ่มเครือข่ายทุกท่าน ได้ร่วมกันปฏิบัติการในโครงการวิจัยที่ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยดี จึงขอขอบคุณ และนมัสการทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวยินดี เจ้าแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและหลักการเหตุผล	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์	5
ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2 บริบทเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช	29
กลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง	31
สหกรณ์การเกษตรหัวไทรจำกัด	36
สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต	38
เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต	49
สหกรณ์การเกษตรลูกค้ำ ธกส. นครศรีธรรมราช	56
เครือข่ายสหกรณ์ตำบลเฉลิมพระเกียรติ	57

3	การดำเนินการวิจัย	68
	ขั้นตอนและกระบวนการวิจัย	68
	สรุปกระบวนการพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช	78
4	ผลการดำเนินการวิจัย	82
	รูปแบบเครือข่าย	83
	ผลการดำเนินงานของเครือข่าย	98
	องค์ความรู้จากการวิจัย	124
5	สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	129
	สรุป	129
	ข้อเสนอแนะ	140

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- 1 สารระเนื่อหาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์
- 2 ผลการประเมินระหว่างและหลังการฝึกอบรม
- 3 ผลการสะท้อนความรู้เข้าใจ เนื้อหา กิจกรรมต่างๆของผู้เข้ารับการอบรม
- 4 แผนการการฝึกอบรม หลักสูตร 3 วัน และ 2 วัน
- 5 แบบประเมินการฝึกอบรม
- 6 ประมวลภาพในการฝึกอบรม
- 7 รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมรวมทั้ง 6 รุ่น

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบวิธีการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช	79
2 รูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช	85
3 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายชมรมผู้จัดการสหกรณ์กองทุนสวนยาง88	
4 ปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆของสหกรณ์การเกษตรหัวไทยจำกัด	89
5 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต จังหวัดนครศรีธรรมราช	91
6 แสดงการเชื่อมโยงเครือข่ายของสกต. นครศรีธรรมราช	93
7 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมครบ วงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช	95
8 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว	97
9 รูปแบบการประสานงานภาคีพันธมิตรเครือข่ายในการฝึกอบรม	99
10 แสดงเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์	101
11 แบบแผนการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์	111

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรูปแบบการประเมิน โครงการฝึกอบรมจิตสำนึกผู้นำคุณค่าสหกรณ์	28
2 แสดงจำนวนและชื่อกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ในตำบลเขาขาว	61
3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จ.นครศรีธรรมราช	69
4 แสดงรูปแบบการประเมินการฝึกอบรมของเคิร์กแพ็ททริค	80
5 แสดงเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์	101
6 แสดงแผนการฝึกอบรมหลักสูตร 3 วัน (ใช้เวลาทั้งหมด 24 ชั่วโมง)	103
7 แสดงแผนการฝึกอบรมหลักสูตร 2 วัน ใช้เวลาทั้งหมด 15 ชั่วโมง	107

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและหลักการเหตุผล

นครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดมีประวัติความเป็นมาที่มีความสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองการปกครอง ศาสนาและวัฒนธรรมมาช้านาน โดยเฉพาะศาสนาพุทธและพราหมณ์ ที่มีมาเก่าแก่ช้านานในตอนกลางของภาคใต้และเอเชียใต้ ในขณะที่ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัด นครศรีธรรมราชมีสามรูปแบบคือเป็นที่อกเขาที่มีความยาวตามแนวของคาบสมุทรจึงมีพื้นที่ป่าใหญ่ แล้วพื้นที่ที่ค่อยลาดต่ำเป็นที่ราบไปทางทิศตะวันออกจนจดชายทะเลฝั่งอ่าวไทย ซึ่งประชากรของ จังหวัดเมื่อ กันยายน พ.ศ.2548 มีจำนวน 1,539,256 คน จากการแบ่งเขตการปกครองตามลักษณะ พื้นที่แบ่งเป็น 23 อำเภอ 165 ตำบล และ1,473 หมู่บ้าน ในขณะที่มีรายได้จังหวัดเบื้องต้น ณ ราคาปัจจุบัน (GPP = Gross Provincial Product) ของ พ.ศ.ปี 2548 ประมาณ 768,586,380.บาท คิด เป็นรายได้เฉลี่ยต่อหัว 49,932.33 บาท ซึ่งเป็นจำนวนที่ได้ลดลงกว่าปีก่อน จากเหตุผลที่ผลผลิต จังหวัดส่วนใหญ่มาจากการเกษตร รองลงมาจากการค้าส่งค้าปลีก อุตสาหกรรมเหมืองแร่และ การบริการ และจากปัญหาที่ผลผลิตทางเกษตรกรรมปัจจุบันก็มีสัดส่วนลดลง ผลผลิตทาง การเกษตรของจังหวัดก็เป็นการผลิตตามฤดูกาลที่อาศัยธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เมื่อประชากรเพิ่ม มากขึ้นแต่ผลผลิตกลับลดลง จึงเป็นสาเหตุทำให้รายได้เฉลี่ยต่อหัวของจังหวัดต่ำกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้ หรืออยู่ในลำดับที่ 12 หรือ 13 ของจังหวัดในภาคใต้มีอยู่ 14 จังหวัด ก่อให้มีสภาพทาง เศรษฐกิจของประชากรมีความยากจนเพิ่มขึ้น การว่างงานหรือการไม่มีงานทำเพราะผลผลิตด้าน การเกษตรราคาตกต่ำและการเปลี่ยนอาชีพจากการด้านการเกษตรไปปลูกยางหรือแรงงานใน อุตสาหกรรมมีมากขึ้น ประจวบเหมาะกับการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี 2540 ยิ่ง ทำให้กลุ่มเกษตรกรมีปัญหาด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น ไม่ใช่แต่ด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ปัญหาด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นเช่น ครอบครัวแตกแยก ชุมชนล้มสลาย การขาดคุณธรรมจริยธรรม และสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายมากขึ้น เมื่อรัฐมนตรีมีนโยบายแก้ปัญหาความยากจนของจังหวัด นครศรีธรรมราช จึงได้มีผู้ยื่นลงทะเบียนคนจนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 184,028 คน คิดเป็นร้อยละ 12.02 ของประชากรจังหวัดนครศรีธรรม

เพื่อแก้ปัญหาความยากจนและการเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถในการแข่งขันของ จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การจัดตั้งธุรกิจชุมชนตามแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการสร้างงานขยายฐานการผลิตให้มั่นคงและให้เกิดความยั่งยืน ด้วยการ สนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างเป็นระบบและครบวงจร โดยการรวม เป็นกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่าย ผสมกับนโยบายการแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม ของ องค์กรรัฐและเอกชน จึงได้มีกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่ายในจังหวัดมากขึ้น ด้วยเหตุผลบริบท พื้นฐานของจังหวัดนครศรีธรรมราชมีประชากร พื้นที่การปกครองมาก ดังปรากฏผลที่กล่าวจาก โครงการวิจัยขบวนการพัฒนาสหกรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ของยีนดีเจ้าแก้วและคณะ (2549) พบว่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีกลุ่มองค์กรทั้งสิ้น 2,961 องค์กร เป็นองค์กร สหกรณ์จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ประเภทต่าง ๆ 417 สหกรณ์กับกลุ่ม องค์กรที่เป็นสหกรณ์เสรี (สหกรณ์ภาคประชาชน) จำนวน 2,544 องค์กร ชุมชุมสหกรณ์จ ดทะเบียน 2 ชุมชุม เครือข่ายองค์กรภาคประชาชน 6 เครือข่าย ซึ่งสหกรณ์จดทะเบียนตาม พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จเป็นประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์การเกษตร ส่วนที่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ได้แก่ประเภทสหกรณ์ประมง สหกรณ์บริการ และชุมชุมสหกรณ์ระดับจังหวัด เพราะขาดการบริหารจัดการที่ดี คณะกรรมการดำเนินงาน สมาชิกขาดความรู้ความเข้าใจในอุดมการณ์และวิธีการดำเนินงานแบบสหกรณ์ ในขณะที่สหกรณ์ ภาคประชาชน ประกอบด้วยกลุ่มองค์กรทางการเงิน กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์ ชุมชนซึ่งมีจำนวนมากเป็นไปตามสภาพพื้นที่การปกครองและนโยบายประชานิยมของรัฐบาทที่ แล้วเป็นส่วนใหญ่ บางก็ได้ล้มเลิกไปเป็นจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันก็มีเครือข่ายของสหกรณ์ ภาคประชาชนระดับจังหวัด 6 เครือข่าย ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายขององค์กรทางการเงินชุมชน กลุ่มสหกรณ์ภาคประชาชนส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการบริหารจัดการ การขาดกำลังเจ้าหน้าที่ในการ ประสานดูแลได้ทั่วถึง ส่วนกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในระดับที่เป็นแบบอย่างให้ผู้กลุ่ม เครือข่าย อื่น ๆ ได้ ปัจจุบันได้เป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในระดับจังหวัดได้แก่เครือข่ายกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ก่อเกิดมาจากความ ต้องการของประชาชนและมีผู้นำที่มีการบริหารจัดการความรู้ความเข้าใจและมีหลักการและ อุดมการณ์หลักการในการรวมกลุ่มที่แท้จริงและมีเป้าหมายที่ชัดเจน จากผลของการวิจัย ขบวนการพัฒนาสหกรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่ากลุ่มองค์กรและเครือข่าย ทั้งที่เป็น สหกรณ์จดทะเบียนและเป็นสหกรณ์ภาคประชาชน ที่สามารถดำเนินงานในรูปแบบของการ เชื่อมโยงเครือข่ายของกลุ่มองค์กรเป็นลักษณะเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่สามารถ แก้ปัญหาความยากจนได้ครบทุกมิติ มีอยู่ด้วยกัน 3 เครือข่าย ได้แก่เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสม

ทรัพย์สินเพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน นครศรีธรรมราช และเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง เครือข่ายเหล่านี้ได้ประสบความสำเร็จพอสมควร เพราะมีหลักการวิธีการที่ชัดเจนและสามารถประสานร่วมมือกับองค์กรอื่น เพื่อร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกได้ดี และมีหลักการที่มีได้ คำนึงในด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน

แต่ในขณะที่เครือข่ายทั้งสามที่กล่าวมาก็ยังต้องการหารูปแบบ วิธีการและเครื่องมือที่สามารถแก้ปัญหาให้กับกลุ่มสมาชิกและเครือข่ายให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนในทุกมิติได้มากขึ้น ซึ่งเป้าประสงค์ของเครือข่ายเหล่านี้เป็นไปตามลักษณะของการเชื่อมโยงเครือข่ายของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ตามแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social Network) นั่นเองมีเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญเพราะเป็นการสร้างประชาธิปไตยภาคประชาชน เป็นการพัฒนาคนซึ่งเป็นรากฐานของ ชุมชนและกลุ่มองค์กร เครือข่ายเป็นการแก้ปัญหามิติทางสังคมและเพื่อให้คนเหล่านั้นสามารถไป แก้ปัญหาทางด้านอื่น ๆ ได้ต่อไป การให้ความสำคัญกับ คน ซึ่งเป็นสมาชิกและคณะกรรมการ หรือผู้นำของกลุ่ม เครือข่ายถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะไปแก้ปัญหาพัฒนาทรัพยากรอื่น ๆ ต่อไป นั้น ได้สอดคล้องกับที่ (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุณ), 2547:37, มงคล ชาวเรือ, 2546 : 28, อนุชาติ พวงสาดี และวีรบุรณ วิสารทสกุล, 2541 : 9) ได้ให้ความสำคัญของเครือข่ายว่าเป็นการ เชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่าง เป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของ ตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตน การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัว กันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็นหรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของ ความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เป็นเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นไปได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลกับ บุคคล บุคคลกับองค์กรและสถาบัน ซึ่งการเชื่อมโยงเครือข่ายคือทุนทางสังคม (Social Capital) บนแนวคิดของสังคมฐานความรู้ ในลักษณะการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ (Knowledge Base Economy and Society) และจากการศึกษาพบว่าแนวคิดของเครือข่ายที่ เหมาะสมกับการแก้ปัญหาได้ในทุกมิติดังที่ได้คาดหวังไว้ได้พบว่าจากผลงานวิจัยการพัฒนา ขบวนการสหกรณ์ในพื้นที่ 36 จังหวัด โดยสถาบันวิชาการด้านสหกรณ์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ (2549) ในระยะที่สาม ได้เสนอรูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายเป็นเครือข่ายคุณค่ากับการแก้ปัญหา ความยากจน ได้ชัดเจนคือมุ่งเน้นการสร้าง “เครือข่ายคุณค่า” ตามนิยามหรืออัตลักษณ์ที่กำหนด ไว้คือ “วงสัมพันธ์ระยะยาว ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เน้นแผนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์สู่ภาคี พันมิตรและสมาชิกองค์กร” ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณค่า 3 ประการหรือได้ครบในสามมิติได้ดังนี้

1. **คุณค่าทางเศรษฐกิจ** เป็นการผนึกกำลังของภาคีเครือข่าย ที่จะก่อให้เกิดพลังอำนาจ การต่อรองในกิจกรรมเชิงธุรกิจ เช่น การรวมซื้อ การรวมขาย การรวมบริการ ประสานภารกิจ เกิดการลดต้นทุนต่อหน่วย และเพิ่มรายได้ทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจ ของกลุ่มสหกรณ์และ เครือข่ายได้

2. **คุณค่าทางสังคม** คือกระบวนการสร้างพันธมิตรหรือที่นักวิชาการสหกรณ์ เรียกกันติดปากว่า “การผูกเสี่ยว สร้างเกลอ” ซึ่งเป็นวิธีคิดที่นักวิชาการสหกรณ์นำวิธีคิดของ พันธมิตรเชิงกลยุทธ์ (Strategic partner) มาใช้แต่แตกต่างจากพันธมิตรเชิงกลยุทธ์โดยทั่วไป ตรงที่ เน้น คน ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ผู้ซึ่งควรจะเป็นการพัฒนาเป็นอย่างยิ่งเป็นอันดับแรก เพื่อให้คนที่ เป็นสมาชิก ผู้นำกลุ่ม องค์กร สหกรณ์หรือ เครือข่าย มีจิตวิญญาณสหกรณ์ (Co-operative spirit) ที่จะ มุ่งมั่น ด้วยความจริงใจ มีอุดมการณ์หลักการในการร่วมมือกันดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยหนุนเสริมนโยบายการสร้างสังคมเป็นสุข ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ใน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ คือพัฒนาคน ให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันและการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

3. **คุณค่าทางวัฒนธรรม** เป็นกระบวนการสร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการที่ นักวิชาการสหกรณ์ใช้คำว่า “การคิดอาวุธทางปัญญา” ให้แก่ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ และเครือข่าย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคน จากการเป็นผู้นำที่เคยชินกับการบริหารจัดการแบบตั้ง รับ จากวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่าเป็นการบริหารจัดการเชิงรุก ที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงระบบ (System thinking) กลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมอุดมการณ์ ซึ่งจะ เป็นตัวจักรสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มองค์กร สหกรณ์และ เครือข่ายให้มีพลัง การขับเคลื่อน เพื่อการบรรลุเป้าหมายการเป็นที่พึงของสมาชิกต่อไป

ฉะนั้นการที่จะทำให้คุณค่าทั้ง 3 ประการเกิดขึ้นได้อยู่ที่การหนุนเสริมสร้างคน ที่เป็น ผู้นำของกลุ่มสหกรณ์ เครือข่าย และองค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่เรียกว่าภาคีพันธมิตรได้เปลี่ยนแปลง การพัฒนาจากการมีแต่มิติด้านเศรษฐกิจอย่างเดียวเป็นการพัฒนาทางมิติสังคม และวัฒนธรรมไป พร้อม ๆ กันด้วย เพื่อมุ่งสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายเรียนรู้ ซึ่งจะหนุนเสริมให้เกิดกลไก การขับเคลื่อน วิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีระบบ วิธีการ รูปแบบเครือข่ายที่เกื้อหนุนให้ ประชาชนเข้าถึง ซึ่งจะก่อให้เกิดการกระจายรายได้อย่างเป็นรูปธรรม แก้ปัญหาความยากจนได้ นำไปสู่สังคมเป็นสุข ตามความคาดหวังของสังคมไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม ฉะนั้นถ้าเครือข่ายทั้ง 3 ที่ได้ทำการศึกษามาแล้วได้รับการส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาต่อยอด เพื่อพัฒนาเครือข่ายคุณค่า

จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีแนวทาง เครื่องมือ กระบวนการในการพัฒนาคน ที่เป็นผู้นำของ กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ เครือข่าย เป็นผู้ที่มิคุณค่าสหกรณ์ในตัวคน บนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถไปพัฒนาขับเคลื่อนทรัพยากรอื่นของกลุ่มสหกรณ์และสร้างเครือข่าย สร้างความสุขให้ สมาชิกของกลุ่มองค์กรและเครือข่ายต่อไป จนเป็นตัวแบบการขยายผลเครือข่ายคุณค่าไปยัง เครือข่ายและจังหวัดอื่น ๆ ได้ต่อไป ฉะนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า เครื่องมือและกระบวนการปลูกจิตสำนึกความร่วมมือบนหลักการอุดมการณ์สหกรณ์ที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้นำสหกรณ์ ให้มีจิตสำนึกความร่วมมือและมีความพร้อมรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ของสังคม การเมืองการปกครองและเศรษฐกิจที่ซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ให้รู้เท่าทันและ สามารถที่จะขับเคลื่อนกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่ายที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายประสงค์เพื่อ สมาชิกอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันต่อไปอย่างยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบ เครื่องมือ และกระบวนการปลูกจิตสำนึกความร่วมมือ แก่ผู้นำกลุ่มสหกรณ์ และเครือข่ายเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาสหกรณ์ และเครือข่ายคุณค่าควรเป็น อย่างไร
2. แนวทางสำหรับการพัฒนาความพร้อมให้แก่ผู้นำตามข้อ 1 มีอะไรบ้าง และแต่ละ แนวทางมีข้อดี ข้อด้อย อย่างไร
3. การพัฒนาผู้นำตามแนวทางต่างๆ มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกลุ่ม และเครือข่าย ที่เป็นอยู่อย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการในการปลูกจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำ กลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเสนอทางเลือกสำหรับรูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการในการปลูกฝังจิตสำนึก ความร่วมมือแก่ผู้นำกลุ่มสหกรณ์เครือข่าย จังหวัดอื่น ๆ ต่อไป
3. ประเมินผลกระทบของกระบวนการพัฒนาผู้นำที่มีต่อการดำเนินการของกลุ่มสหกรณ์ และเครือข่ายคุณค่านครศรีธรรมราช

ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ตัวแบบเครือข่ายและข้อเสนอแนะ สำหรับเป็นเครื่องมือและกระบวนการในการปลูกฝังจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำกลุ่มสหกรณ์ และเครือข่าย ที่มีคุณค่ามีความพร้อม ในการพัฒนาเครือข่ายคุณค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่ายให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกและตามภารกิจของเครือข่ายคุณค่านครศรีธรรมราช

ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานสหกรณ์ของผู้นำที่ผ่านกระบวนการวิจัย โดยผู้นำมีการปรับกระบวนการทัศน์และระบบวิธีคิดในการทำงานในองค์กร สหกรณ์และเครือข่าย โดยให้ความสำคัญกับการร่วมมือกัน ทำงานเพื่อประโยชน์ของสมาชิก ชุมชนและสังคมมากขึ้นกว่าเดิม และพร้อมที่จะเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสหกรณ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาการสหกรณ์ต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **เครือข่ายคุณค่า** หมายถึง วงสัมพันธ์เชิงคุณค่า ของกลุ่มองค์กรพันธมิตรในระยะยาว ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเน้นการเรียนรู้ สู่ประสิทธิภาพขององค์กรพันธมิตรและคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกอย่างยั่งยืน
2. **เครื่องมือ** หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำที่มีจิตสำนึกความร่วมมือเป็นผู้นำคุณค่าบนหลักการสหกรณ์แก่องค์กรพันธมิตรของเครือข่ายคุณค่านครศรีธรรมราช
3. **กระบวนการ** หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การปฏิบัติการทดลองใช้หลักสูตร การฝึกอบรม และการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม
4. **รูปแบบ** หมายถึง ชุดของความสัมพันธ์จะเป็นเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ซึ่งจะแสดงให้เห็นความหมายที่เกี่ยวข้องกันของลักษณะที่แท้จริงของตัวแปร หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของกลุ่มองค์กรสหกรณ์ เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกันเป็นพันธมิตรในลักษณะของเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

เอกสารที่นำมาเป็นแนวคิดทฤษฎีในการวิจัยพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัด นครศรีธรรมราช ประกอบด้วย แนวคิดรูปแบบเครือข่ายคุณค่า การพัฒนาที่ยั่งยืน หลักสูตรการ ฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร

1. แนวคิดรูปแบบเครือข่ายคุณค่า

เพื่อให้ได้เรียนรู้แนวคิดทฤษฎีจากนักคิดที่หลากหลายในความหมายของรูปแบบ (Model) เครือข่าย การเชื่อมโยงเครือข่ายและเครือข่ายคุณค่าเพื่อแก้ปัญหาความยากจนเพื่อให้เกิด ความเข้าใจในเบื้องต้นที่จะนำไปสู่งานวิจัยค้นหาคำตอบในงานวิจัยฉบับนี้ต่อไป ดังได้นำเสนอใน ต่อไปนี้

ความหมายของรูปแบบ (Model) หมายถึงชุดของความสัมพันธ์จะเป็นเชิงปริมาณ หรือคุณภาพก็ได้ ซึ่งจะแสดงให้เห็นความหมายเกี่ยวพันของลักษณะที่แท้จริงของสิ่งที่เราเกี่ยวข้อง (Rivett 1972:9 อ้างในสังค อุทรานันท์ 2530 : 30) คำว่ารูปแบบ เป็นมโนทัศน์ของคำจะมีความหมายอย่างน้อย 3 อย่างคือ

1. ในทางสถาปัตยกรรมหรือทางศิลปะ หรือจะหมายถึง หุ่นจำลอง
2. ในทางคณิตศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ จะหมายถึง สมการ
3. ในทางสังคมศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ จะหมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปร

กรอบความคิด หรือการแทนความคิดออกให้เป็นรูปธรรม

รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้นักทฤษฎีมองเห็นเหตุการณ์และแสดงความสัมพันธ์เกี่ยวพันกัน ตลอดจนการควบคุม อ้างอิง หรือแปลความหมาย การสร้างรูปแบบ จึงเป็นที่นิยมของนักทฤษฎีโดยทั่วไป รูปแบบเป็นการแสดงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบเท่านั้น ไม่ใช่ปรากฏการณ์หรือสถานการณ์จริง เช่นรูปแบบ แผนภูมิ หรือแผนผัง ช่วยให้เห็นทฤษฎีได้ง่ายขึ้น แต่ไม่ใช่ตัวทฤษฎีโดยตรง (สังค อุทรานันท์ ,2530 : 30)

ความหมายของเครือข่าย จากแนวคิดทฤษฎีที่เขียนโดย Paul Starkey ซึ่งแปลโดย ขนิษฐาน กาญจนรังสีนันท์ (<http://cddweb.cdd.go.th/cmu/network01.htm>) เครือข่ายคือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมี การจัดรูปหรือจัดระเบียบโครงสร้าง โดยที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ

สรุปรูปแบบเครือข่าย จึงหมายถึงชุดของความสัมพันธ์เชื่อมโยง ของบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับองค์ หรือองค์กรกับองค์กร เครือข่ายมีรูปแบบมากมาย บางก็พยายามจำแนกโดยใช้ คุณลักษณะของสมาชิก พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ กิจกรรมหลัก วัตถุประสงค์ และโครงสร้างของ เครือข่ายเป็นเกณฑ์ ดังเช่น

1. รูปแบบเครือข่ายตามคุณลักษณะสมาชิก เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล เป็นการรวมคนที่ทำงานในระดับเดียวกันเป็นประเภทเดียวกันหรือเน้นเครือข่ายแนวราบ เช่น เครือข่ายชาวนา เครือข่ายนักวิจัย หรือรวมคนสาขาเดียวกันแต่ต่างระดับเข้าด้วยกัน หรือเน้นเครือข่ายแนวตั้ง เช่น ชาวนา นักวิจัยด้านการเกษตร หน่วยงานกำหนดนโยบายการเกษตร และหน่วยงานระหว่างประเทศที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการเกษตร เป็นต้น

2. เครือข่ายพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ตั้งขึ้นเพื่อปรับปรุงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิก และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเป็นวัตถุประสงค์หลักของเครือข่าย เพื่อการฝึกอบรม การเป็นกลุ่มพลังกระตุ้นความตระหนักของสังคม เครือข่ายสเต็ม 4 ภาค

3. เครือข่ายตามวัตถุประสงค์ เพื่อการผลิต การตลาด การแลกเปลี่ยนเรียนเช่น เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน หนึ่งตำบลหนึ่งตำบล (ONE TUMBON ONE PRODUCT) OTOP

ซึ่งลักษณะโดยรวมของเครือข่ายตามที่ (เสรี พงศ์พิศ, 2548 : 201, สนธยา พลศรี , 2548 : 190-192) สรุปไว้ในเครือข่ายทุกประเภท ทุกรูปแบบ จะมีลักษณะร่วมกันหลายประการ คือ เป็นกลุ่ม องค์กรหรือบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ความสนใจที่ตั้งขึ้นมา ร่วมกัน มีเวทีเพื่อกิจกรรมทางสังคมโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการดำรงอยู่ได้ยาวนาน ด้วยการสื่อสารแบบใดแบบหนึ่งที่ต่อเนื่องไม่เป็นแบบเฉพาะกิจ ในส่วนของสมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมา ร่วมกันและร่วมกันรับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันมีฐานที่ยึดเหนี่ยวอยู่ที่ความเป็นเจ้าของร่วมกันและความมุ่งมั่นที่จะทำตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน รวมทั้งเครื่องมือหรือวิธีการในการดำเนินการที่คิดไว้ร่วมกัน

การเชื่อมโยงเครือข่าย ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรที่ เรียกว่า การเชื่อมโยงเครือข่าย (Networking) มีความจำเป็นและมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยภาคประชาชน ซึ่งเป็นรากฐานการแก้ปัญหาสังคมได้ เช่น จากนักคิดหลายท่านได้ให้ความหมายไว้เช่น (กาญจนา แก้วเทพ, 2538, ปรีชาดี วลัยเสถียร และคณะ, 2543:305, พระมหาสุทิตย์ อาภากรโอร(อบอุ้น), 2547: 26, Coleman. 1990 ใน Goddard. 2003, มงคล ชาวเรือ, 2546 : 28) ให้ความหมายการเชื่อมโยงเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตน การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็นหรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระหว่าง

ประเทศ บ้างก็ว่าการเชื่อมโยงเครือข่าย คือทุนทางสังคม (Social Capital) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กร (Coleman.1990.ในGoddard. 2003 : 60 : Wallis, Crocker, Schechter. 1998:255) ตลอดจนชุมชนให้เกื้อกูลเชื่อมโยงกัน โดยที่แต่ละฝ่ายต้องมีความเท่าเทียมกัน มีอิสระต่อกัน สามารถยื่นหยัดอยู่ได้ด้วยตนเองและพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกเครือข่ายบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน การมีความสัมพันธ์จะเป็นแบบเพื่อนร่วมงาน ประสาน ความช่วยเหลือกันและเป็นความสัมพันธ์เชิงแนวราบมากกว่าที่จะเป็นแนวตั้งตั้งนั้น เครือข่ายจึงเป็นสัมพันธภาพของมนุษย์กับมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งการให้และการรับ การยอมรับ ศักดิ์ศรีและเอื้ออาทรต่อกันมากกว่าการออกคำสั่งบังคับบัญชา

ประโยชน์ของการเชื่อมโยงเครือข่าย การเชื่อมโยงเครือข่ายมีประโยชน์เฉพาะหน้าของเครือข่ายเห็นได้จากผลงานที่ กลุ่ม องค์กร สหกรณ์สมาชิกร่วมดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว ส่วนประโยชน์ระยะยาวจะเกิดในรูปของควมมีประสิทธิภาพของการวิจัยและพัฒนา การถ่ายทอดวิธีการทำงาน และระบบที่เกี่ยวข้อง หรือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เครือข่ายที่ใช้ในการพัฒนาจะมีประโยชน์หลายประการ ขึ้นอยู่กับแผนยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจนของทุก ๆ ฝ่ายร่วมกันกำหนดขึ้น และมีกิจกรรมของเครือข่าย ซึ่งประโยชน์ของเครือข่ายมีดังต่อไปนี้

1. เครือข่ายช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ และสื่อผ่านการประชุม การทดลองปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินโครงการ แบ่งปันทักษะและประสบการณ์ ให้แก่กันเป็นการเสริมความสมบูรณ์ ความรู้ ปัญญาให้กับสมาชิกเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร
2. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการประสานงานในเครือข่ายช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาสามารถดำเนินไปได้ก้าวหน้า รวดเร็ว และส่งผลต่อสังคมในวงกว้างยิ่งขึ้น
3. เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงคนที่อยู่ในระดับต่างกัน มีวิธีการทำงาน การจัดการองค์กร และมีภูมิหลังต่างกัน ที่ไม่มีโอกาสติดต่อกัน เข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย
4. เครือข่ายสามารถทำให้คนและองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันได้ทราบว่ามีบุคคลหรือหน่วยงานอื่นอีก มากที่สนใจทำงานในเรื่องเดียวกัน และเผชิญปัญหาเหมือนกัน
5. เครือข่ายช่วยชี้ให้เห็นความต้องการของประชาชนได้รับการสนองตอบจากรัฐ
6. เครือข่ายช่วยเชื่อมหน่วยงานวิชาการ และแหล่งทุนกับผู้ที่ต้องการความ

ช่วยเหลือ

7. เครือข่ายทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ได้รับกำลังใจ การจูงใจ และการยอมรับ ซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยเล็ก ๆ ที่อยู่นอกระบบราชการ หรืออยู่นอกระบบที่ใครเข้าไม่ถึงแต่มีเพื่อนให้การช่วยเหลือได้

ด้วยความตระหนักว่าแนวทางการแก้ปัญหาความยากจนของประเทศไทยวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จนั้น ต้องมีกรอบแนวคิดการปฏิบัติที่สามารถเชื่อมโยงนโยบายและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ทั้งในด้านจุลภาคและมหภาคได้อย่างแท้จริง ดังนั้นนักเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ นักวิชาการ นักพัฒนาที่ปฏิบัติการพัฒนาสหกรณ์ ผู้นำกลุ่ม องค์กรและชุมชนจึงร่วมกันวิจัยและพัฒนา ขบวนการสหกรณ์ (คำว่า สหกรณ์ ในที่นี้หมายถึงกลุ่มสหกรณ์ที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติ สหกรณ์ พ.ศ. 2542 และกลุ่ม องค์กรภาคประชาชนอื่น ๆ) เพื่อหาแนวคิดและวิธีปฏิบัติของ ขบวนการสหกรณ์ของประเทศไทย ในการแก้ไขปัญหาความยากจน จากความเชื่อแน่ว่าแก้ปัญหา ของประชาชนมาจากปัญหาต่าง ๆ จะโดยนโยบายของรัฐหรือโดยประชาชนเองก็แล้วแต่ การ แก้ปัญหาควรจะมาจากระชาชน กลุ่ม องค์กรและเครือข่าย หรือประชาสังคมมีส่วนร่วมหาแนวคิด แนวปฏิบัติ จึงร่วมกันมุ่งเน้นไปที่การเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่า คือการสร้างความร่วมมือหรือการ สร้างพันธมิตรระหว่างกลุ่ม องค์กรประชาชนตั้งแต่ 2 กลุ่ม/องค์กรขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำ กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันอย่างจริงจัง เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ขึ้น มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เสี่ยงภัยร่วมกัน และได้รับประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้การที่กลุ่ม องค์กร ประชาชนจะมาเชื่อมโยงเครือข่ายนั้นต้องเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการของกลุ่ม /องค์กรประชาชน (จุฑาทิพย์ ภัทราวาทและคณะ, 2549 : 21) โดยคาดหวังว่าแนวคิด แนวปฏิบัติของเครือข่ายสหกรณ์ (เครือข่ายคุณค่า) จะช่วยสร้าง “คุณค่า” ในมิติต่าง ๆ ให้แก่คนหรือสมาชิก กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ และเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย มิติคุณค่าทางเศรษฐกิจ คุณค่าทางสังคม และคุณค่าทางวัฒนธรรม ที่จะสามารถช่วยหนุนเสริมการแก้ปัญหาความยากจน ในลักษณะของการแก้ปัญหาเชิงระบบโดย กระบวนการเชื่อมโยงเครือข่ายพร้อมกับสะท้อนให้เห็น การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อุดมการณ์สหกรณ์ และแนวปฏิบัติของทฤษฎีใหม่ เพื่อการพึ่งพาตนเองในระดับต่าง ๆ ที่เริ่มจาก ปัจเจกบุคคล ครอบครัว กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ในระดับตำบล อำเภอ และเครือข่ายระดับจังหวัด เครือข่ายระดับประเทศอย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรมและอย่างยั่งยืน

1.3 เครือข่ายคุณค่า กับการแก้ปัญหาความยากจน

ตามแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างหรือเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการพัฒนา มีรูปแบบต่าง ๆ ตามรูปแบบ ลักษณะและวัตถุประสงค์หลากหลายได้มีนักวิชาการสหกรณ์ นำเสนอรูปแบบ เครือข่ายที่สามารถพัฒนานำไปใช้ในวัตถุประสงค์การพัฒนาที่มีแนวคิดทันสมัยและสอดคล้องกับ

การแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 10 ที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมฐานความรู้และเพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข สามารถทำให้เกิดวงสัมพันธ์ร่วมกันของกลุ่มองค์กร สหกรณ์และเครือข่ายต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็ได้นำเอาแนวคิดในการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อเป็นการพัฒนาครบทุกด้านทุกภาคส่วน เพราะจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในแผนการพัฒนาก่อน ๆ ที่ผ่านมามีความบกพร่องที่เน้นเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ฉะนั้นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริงจึงเรียกว่า “เครือข่ายคุณค่า” ซึ่งมีความหมายหรืออัตตลักษณ์ที่กำหนดไว้คือ “วงสัมพันธ์ระยะยาว ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เน้นแผนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์สู่องค์กรภาคีพันธมิตรและสมาชิกองค์กร” งานและแนวคิดของนักวิชาการเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน เป็นงานวิจัยและพัฒนาที่นำไปสู่การพัฒนาแผนแม่บทในการพัฒนาขบวนการสหกรณ์แผนพัฒนาที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2550-2554 (จุฑาทิพย์ ภัทราวาทและคณะ, 2549 : 21-22) ในขณะที่ **คุณค่า** ที่กล่าวถึงจะก่อให้เกิดคุณค่า 3 ประการในการแก้ปัญหาความยากจนและเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อันได้แก่

1. คุณค่าทางเศรษฐกิจ เป็นการผนึกกำลังของภาคีเครือข่าย ที่จะก่อให้เกิดพลังอำนาจการต่อรองในกิจกรรมเชิงธุรกิจ เช่นการรวมกันออม การกู้ยืม การผลิต การรวมซื้อ การรวมขาย การรวมบริการ ประสานภารกิจ เกิดการลดต้นทุนต่อหน่วย และเพิ่มรายได้ ทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจ ของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่ายได้ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาความยากจนทางเศรษฐกิจของสมาชิก และองค์กรนั่นเอง

2. คุณค่าทางสังคม คือกระบวนการสร้างพันธมิตร หรือที่นักวิชาการสหกรณ์ หรือเรียกกันว่า “การผูกเสี่ยว สร้างเกลอ” ซึ่งเป็นเรื่องที่นักวิชาการสหกรณ์ ได้นำเอากรอบคิด เรื่อง พันธมิตรเชิงกลยุทธ์ (Strategic partner) แต่มีความแตกต่างจากพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ โดยทั่วไปตรงที่ให้ความสำคัญกับ คน ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งควรจะเป็นการพัฒนาอย่างยิ่งเป็นอันดับแรก เพื่อให้มีผู้นำของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ เครือข่าย ที่มีจิตวิญญาณสหกรณ์ (Cooperative spirit) ที่จะมุ่งมั่น มีความจริงใจ มีอุดมการณ์ หลักการในการร่วมมือกันดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยหนุนเสริมนโยบายการสร้างสังคมเป็นสุข ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ คือพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน และการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข เป็น การแก้ปัญหาความยากจนทางสังคม จนอำนาจ หรือจนพลังก่อให้เกิดกำลังมีเพื่อนมากขึ้น และนำไปสู่การเกิดปัญญา ในการแก้ปัญหาต่อไป

3. คุณค่าทางวัฒนธรรม เป็นกระบวนการสร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการที่นักการสหกรณ์ใช้คำว่า “การคิดอาวุธทางปัญญา” ให้แก่ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กร สหกรณ์

และเครือข่าย ซึ่งถือเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคน จากผู้นำที่เคยชินกับการบริหารจัดการแบบตั้งรับวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่า เป็นการบริหารจัดการเชิงรุกที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงระบบ (System thinking) กลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียบพร้อมด้วยคุณธรรมอุดมการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่ม สหกรณ์ เครือข่ายให้มีพลังการขับเคลื่อน เพื่อการบรรลุเป้าหมายสามารถพึ่งตนเองและการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถแก้ปัญหาความยากจนทางปัญญาความรู้ ความสามารถให้แก่สมาชิก และกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ได้ในที่สุด

คุณค่าทั้ง 3 ประการ ที่เกิดขึ้นจะช่วยหนุนเสริมสร้างผู้นำคุณค่าสหกรณ์ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ องค์กรเข้มแข็ง เครือข่ายเหนียวแน่น ซึ่งจะหนุนเสริมให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงมีระบบการเงินที่เกื้อหนุนให้ประชาชนเข้าถึงมีระบบการค้าที่เป็นธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดการกระจายรายได้ อย่างเป็นรูปธรรมนำไปสู่สังคมเป็นสุข ตามความคาดหวังของสังคมไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ปัจจัยความสำเร็จของการเชื่อมโยงเครือข่าย

การดำเนินงานของเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ และความยั่งยืนของเครือข่ายไว้หลากหลายจากนักวิชาการนักคิดดังเช่น (สมกมล ถาวรกิจ , ม.ป.ป. : 15-16, เสรี พงศ์พิศ, 2546 : 134, อีเบอร์ ฮาร์ด อี. ชูอิง (Eberhrerd E. Scheuing.) อ้างใน นฤมล นิราทร, 2543 : 59-65 , จุฑาทิพย์ ภัทราวาท และคณะ, 2549 : 93-94) ได้เสนอว่า การดำเนินงานของเครือข่ายจะประสบความสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 10 ประการดังนี้

1. การมีพันธะสัญญาที่หนักแน่นระหว่างกัน (Commitment) เป็นการที่สมาชิกของเครือข่ายมีอุดมการณ์และความสัมพันธ์ระหว่างกัน ที่เกิดจากกระบวนการทำงานร่วมกัน ประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล้มเหลวร่วมกันแบบมีส่วนร่วมของกลุ่ม องค์กรพันธมิตร ในเครือข่าย และร่วมปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอด้วยความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทั้งจิตใจและความสามัคคีของสมาชิกเครือข่าย สมาชิกมีขวัญกำลังใจและเจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ

2. การปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา (Continuous Improvement) เครือข่ายจะประสบความสำเร็จเมื่อสมาชิกของเครือข่ายมีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยมีการประเมินความต้องการและความคาดหวังของสมาชิก จุดแข็ง จุดอ่อน มียุทธศาสตร์ระบบการจัดการ กำหนดเป้าหมายและการวางแผนที่ดี เหมาะสมกับสถานการณ์ให้สมาชิกรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น ตลอดระยะเวลาการทำงาน มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการและความหวังของแต่ละฝ่าย การประเมินสถานการณ์ของปัญหาทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย และ

การเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ดีที่สุด (Benchmarking) เพื่อเปรียบเทียบผลงานของเครือข่ายกับเครือข่ายอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ใช้กระบวนการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ (PDCA)

3. การรักษาพันธกรณีระยะยาว (Long – term Commitment) การรักษาพันธกรณีระยะยาวระหว่างสมาชิกของเครือข่ายมีผลสำคัญต่อการปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายตลอดเวลา เพราะเครือข่ายที่มีความผูกพันในระยะยาวและได้รับประโยชน์ร่วมกันเท่านั้นที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ร่วมกันทำงานและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อเครือข่าย การสร้างและรักษาพันธกรณีระยะยาวต้องอาศัยการระดมทรัพยากรและการลงทุนระยะยาว เพื่อสร้างศรัทธาร่วมกันของสมาชิก ต้องใช้การติดต่อสื่อสารในการรักษาความสัมพันธ์ และต้องอาศัยประวัติศาสตร์ร่วมกัน เช่น การมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันซึ่งไม่ใช่เฉพาะผลงานเท่านั้นแต่หมายถึงมิตรภาพและการร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างกันอีกด้วย

4. การเสริมพลัง (Empowerment) การเสริมพลังหมายถึงการสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายได้มีโอกาสแสดงความสามารถ ตลอดจนใช้วิจารณญาณของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ การจัดหาทุน ดำเนินงานการหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานของเครือข่าย กิจกรรมของเครือข่าย มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน สมาชิกและผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของเครือข่าย

5. การมีค่านิยมร่วมกัน (Shared Value) ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของเครือข่าย เช่นการให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงาน ความยืดหยุ่น การเปิดเผยจริงใจ การให้ความสำคัญต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การมีค่านิยมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นต้น

6. ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำของเครือข่าย หมายความว่า การสร้างวิสัยทัศน์ในเชิงยุทธศาสตร์ ความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญที่จะต้องกระทำร่วมกันและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายและผลสำเร็จของเครือข่าย ผู้นำยังต้องมีลักษณะสำคัญอีกหลายประการ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม

7. มีวัฒนธรรมเครือข่าย มีความสัมพันธ์แนบแน่นมากกว่าแนวตั้งสมาชิกทุกคนเคารพให้เกียรติกัน ไม่ใช่เป็นความสัมพันธ์แบบเจ้านาย ไม่มีหัวหน้าลูกน้อง แต่เป็นพี่น้องกันสัมพันธ์กันด้วยใจ ด้วยจิตวิญญาณ ไม่ใช่ด้วยผลประโยชน์

8. ระเบียบกฎเกณฑ์ของเครือข่าย มีความเหมาะสมกับสมาชิก และการดำเนินงานของเครือข่าย

9. มีการดำรงรักษาเครือข่ายเดิมไว้และขยายเครือข่ายใหม่ เพิ่มเติมขึ้นตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง

10. การเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่าเป็นไปในลักษณะที่เกิดจากความต้องการของ กลุ่มองค์กร สหกรณ์ ด้วยความสมัครใจ การพัฒนาให้เครือข่ายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนา สื่อการเรียนรู้ เป็นหลักสูตรท้องถิ่นที่มาจากความต้องการของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ในลักษณะ ความร่วมมือของกลุ่ม องค์กร และหน่วยงานสนับสนุนในระยะยาว เน้นผลการเรียนรู้เพื่อ เสริมสร้างองค์กรในหมู่พันธมิตรให้มีประสิทธิภาพในการทำธุรกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ สมาชิกองค์กร

สรุปรูปแบบเครือข่ายคุณค่าที่ใช้ในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน เป็น ลักษณะการเชื่อมโยงของบุคคลกับองค์กร ระหว่างองค์กรกับองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในวงสัมพันธ์ของเครือข่าย ด้วยความสมัครใจ ในขณะที่การดำเนินงานของ กลุ่ม องค์กรเดิมก็ยังเป็นอิสระ เป็นการร่วมกันด้วยความสมัครใจในระยะเวลายาว ด้วยพันธะสัญญาที่ เพื่อให้มีการร่วมมือกันแก้ปัญหาที่ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร ฯลฯ ในขณะที่ เครือข่ายจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีกฎระเบียบในการดำเนินงานกับ กลุ่มสมาชิกเครือข่าย และมีกิจกรรมเชื่อมโยงสมาชิกไม่ขาดระยะการติดต่อ เป็นการสัมพันธ์ใน แนวราบ มากกว่าในแนวตั้ง และเป็นการรวมกลุ่ม องค์กรที่หลากหลาย เพื่อได้รับความรู้ความคิด ที่ อาจจะไม่สามารถเข้าถึงการช่วยเหลือของรัฐได้ แต่ในลักษณะที่เพื่อนช่วยเพื่อน ด้วยความมี คุณธรรม มีคุณค่าตามอุดมการณ์สหกรณ์ จึงน่าจะเป็นไปได้ว่า การนำเสนอแนวคิดเครือข่ายคุณค่า ของนักวิชาการสหกรณ์ และนักการสหกรณ์ นักเศรษฐศาสตร์ เป็นการท้าทายคำถามของสังคมใน เรื่องกลุ่มองค์กร เครือข่าย ในรูปแบบ และคุณลักษณะเครือข่ายอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าไปใช้ในการ พัฒนา เพื่อแก้ปัญหาความยากจน และอาจจะสามารถเป็นต้นแบบการแก้ปัญหาด้านอื่นๆ ได้ด้วย

2. แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืนมีลักษณะที่เป็นการบูรณาการ (Integrated) คือทำให้เกิดเป็นองค์ รวม (Holistic) พระธรรมปิฎก (2541) องค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบ องค์ประกอบและมีลักษณะดุลยภาพ (Balance) คือการทำให้กิจกรรมของมนุษย์สอดคล้อง กับ กฎเกณฑ์ของธรรมชาติ ซึ่งสรุปก็คือเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมการพัฒนาในทุกด้านและทุกมิติ ทั้ง เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จิตใจวัฒนธรรม ฯลฯ ในปี 1987 Edward B.

Barbier และ Becky J. Brown ได้เสนอเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนไว้ (Barbier, 1987 : 104 :Brown and Others, 198 : 717 อ้างใน วราพร ศรีสุพรรณ, 2535 :68-75) แยกมิติของการพัฒนาที่ยั่งยืนออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ มีเสถียรภาพ เป็นการเติบโตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและยั่งยืนได้ในระยะยาว และมีการกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงอำนวยความสะดวกต่อคนส่วนใหญ่ การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับจุลภาคในรูปแบบการพึ่งตนเองได้สามารถจัดความยากจน ลดความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจ โดยคำนึงสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติด้วย

2. ความยั่งยืนในมิติสังคม หมายถึง การพัฒนาที่มุ่งให้คนและสังคมไทยมีคุณภาพ สามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีจิตสำนึกพฤติกรรมและวิถีชีวิตที่ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีการนำทุนทางสังคมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยอยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดี ที่มุ่งให้คนและสังคมไทยเข้มแข็ง อยู่ดีมีสุข และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนทางออกคือประชาชนควรสร้างงานของตนเองขึ้นมาจากความคิดบูรณาการ (Integration) พร้อมกับการถ่ายทอดไปสู่ลูกหลานและเพื่อนบ้าน เทคโนโลยีที่ใช้ต้องเหมาะสมกับท้องถิ่นและและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การได้เป็นเจ้าของกิจการของตนเองในท้องถิ่นด้านการเกษตร หรือการให้บริการ รวมทั้งการลดการพึ่งพาสินค้าจากภายนอก โดยผลิตขึ้นเองในท้องถิ่น ช่วยขจัดขว่างการเติบโตของธุรกิจรวมศูนย์ขนาดใหญ่

3. ความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจและความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ ตลอดจนการคงไว้ซึ่งคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน และสงวนรักษาไว้ให้คนรุ่นอนาคต รวมทั้งการกระจายโอกาสและการมีส่วนร่วมในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

แนวคิด “การพัฒนาอย่างยั่งยืนในแผนพัฒนาโดยภาครัฐ” สำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยได้บรรจุแผนพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และยังคงให้ความสำคัญ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพราะคนเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง แต่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจเสียก่อน ทำให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาไม่สำเร็จ แต่หลักการที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งในระยะ 3 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และฉบับที่ 10 มีทิศทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยแนวทางในการพัฒนาประเทศได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ทรงมีพระราชดำรัส เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย มาเป็นปรัชญานำในการพัฒนาประเทศอันนำไปสู่สังคมเป็นสุข ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับการพัฒนาประเทศ แต่ยังคงอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดย มิติเศรษฐกิจ เป็นมิติที่ได้รับผลสำเร็จในการพัฒนามากกว่ามิติอื่น เฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ การเสริมสร้างเสถียรภาพความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่วนรวมและการดำเนินนโยบายเร่งด่วนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจจากหญ้าและขจัดปัญหาความยากจน ที่ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย แต่มีประเด็นด้านคุณภาพของการพัฒนาและประสิทธิภาพการผลิตที่ถดถอยลง สำหรับมิติด้านสังคมที่มีผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่เกณฑ์ที่ดีขึ้นแต่ยังมีจุดอ่อนในด้านการพัฒนาศักยภาพและปรับตัวไปสู่สังคมการเรียนรู้ซึ่ง นุเคราะห์ให้ความสามารถการแข่งขันของประเทศลดลง ส่วนมิติทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มที่จะฟื้นฟูดีขึ้น จากความพยายามร่วมมือกันสงวนรักษาทรัพยากรที่มีอยู่มิให้เสื่อมโทรม อย่างไรก็ตามยังเฝ้าระวังแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทั้งด้านคุณภาพอากาศและแหล่งน้ำ ตลอดจนการใช้สารเคมีทางการเกษตรที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้ถึงการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจที่สนองต่อสังคม จนเกินขีดความสามารถรองรับของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสะท้อนความไม่สมดุลของมิติการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความไม่ยั่งยืนได้ในอนาคต (วิภา เตชะพนาคกร, 2548) ส่วนการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตให้ประชาชนชาวไทยมานำมาใช้ในการพัฒนาประเทศ อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้มีการศึกษาวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ของนักวิชาการโดยการสนับสนุนของสำนักงานการวิจัย (สกว.) เพื่อศึกษา 1)สำรวจสถานะองค์ความรู้ (Status of Knowledge) 2) ศึกษาองค์ความรู้ด้านการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในระดับ รัฐ ครอบคลุมชุมชน ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในระดับชุมชน ของสังคมไทย 3) เพื่อสนับสนุนแผนงานวิชาการและการจัดการความรู้ส่งเสริมการวิจัยต่อไป (อภิรักษ์ พันธุเสน, 2549 : 7) น่าจะทำให้มีความชัดเจนในการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ได้ ของผู้ที่ต้องการหาคำตอบ แนวคิดในการพัฒนาทุก ๆ ด้านให้ยั่งยืนได้อย่างไร

3. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมจิตสำนึกผู้นำสหกรณ์ โดยศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร และมีรายละเอียดที่สรุปได้ดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ดังนี้

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ , 2529 : 25 และ วิจิตร อวกุล , 2540 : 140 ได้ให้ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประโยชน์และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในขณะที่ เกรือวัลย์ ลิมอภิชาติ , 2531 : 60 ได้ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรมว่าเป็นโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งประมวลความรู้และประสบการณ์ที่องค์การฝึกอบรมและพัฒนาจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

สรุปได้ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมหมายถึง การประมวลความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความสามารถและเจตคติที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

3.2 หลักวิธีการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) เป็นแนวความคิดใหม่ในการเรียนการสอน

สอนสำหรับวงการศึกษาไทย เห็นความแตกต่างระหว่างวิธีการสอนเด็ก (pedagogy) ซึ่งตามทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่เน้นมีอยู่ 4 ประเด็นใหญ่ ๆ ที่มีความสำคัญและเป็นความเชื่อที่ได้รับการยอมรับว่าแตกต่างออกไปจากการอบรมเด็ก ๆ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงด้านมโนภาพแห่งตน (Changes in Self –Concept) ทฤษฎีการสอน ผู้ใหญ่คาดว่าจุดที่บุคคลบรรลุความสำเร็จในด้านมโนภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำตนเอง ก็คือลักษณะทางจิตวิทยาของการเป็นผู้ใหญ่ ถ้าหากเขาเกิดความรู้สึกว่าตัวเองไม่ได้รับการยอมรับในสถานการณ์ต่าง ๆ เลย เขาอาจจะเกิดความเครียดและอาจจะต่อต้านและสิ่งที่สำคัญก็คือต้องพยายามทำให้ผู้ใหญ่เกิด “Self-directing” ในการเรียนการสอนให้มากที่สุดด้วย

2. บทบาทของประสบการณ์ (The Role of Experience) เราเชื่อว่าบุคคลที่เริ่มบรรลุวุฒิภาวะแล้ว เขาก็จะได้สะสมประสบการณ์ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ซึ่งประสบการณ์นั้นนับว่าเป็นแหล่งที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับการเรียนรู้

3. ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn) บุคคลจะมีวุฒิภาวะ และเกิดความพร้อม ในการเรียนรู้อันเป็นเหตุมาจากการพัฒนาทางชีววิทยาและแรงกดดันทางด้านความต้องการเกี่ยวกับวิชาการ ส่วนที่เกิดความพร้อมมากขึ้นก็คือ ผลการพัฒนาของภาวะหน้าที่ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคม ในการสอนผู้ใหญ่ นั้นผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ถ้าหากเขาเกิดความต้องการ

4. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่ส่วน มากมักจะมีการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลาง ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนและยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษาก็เพราะว่าเขาขาดความรู้ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาปัจจุบัน ดังนั้น

เขาจึงต้องการที่จะนำไปใช้ในอนาคตอันใกล้หรือโดยที่สรุปความว่าต้องการนำเอาไปใช้อย่างปัจจุบันทันทีทันใด ดังนั้นเขาจึงต้องการได้รับการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2538 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Knowles. 1978:55-59)

สรุปการอบรมผู้ใหญ่ต้องให้รู้สึกบรรลุความสำเร็จในด้านมโนภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำตนเองเป็นลักษณะทางจิตวิทยาของการเป็นผู้ใหญ่ ถ้าหากเขาเกิดความรู้สึกว่าตัวเองไม่ได้รับการยอมรับในสถานการณ์ต่าง ๆ อาจเกิดความเคร่งเครียด เพราะผู้ใหญ่ หรือผู้นำที่งานวิจัยชิ้นนี้ต้องการฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อนมากแล้วฉะนั้นจึงควรนำประสบการณ์เหล่านั้นมาเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ดีและต้องให้เขามีความพร้อม ความต้องการจากปัญหาหรือความกดดันเกี่ยวกับวิชาการ โดยเฉพาะด้าน ภาระหน้าที่กิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในปัจจุบัน จึงต้องมีการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลาง

3.3. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative or Collaborative Learning)

ความหมายทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ คือการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกันประมาณ 3-6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม นักการศึกษาคนสำคัญที่เผยแพร่แนวคิดนี้คือ สลาวิน (Slavin) เดวิด จอห์นสัน (David Johnson) และ รอเจอร์ จอห์นสัน (Roger Johnson) ได้กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปเรามักจะไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ส่วนใหญ่มักจะมุ่งไปที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันจึงมักจะถูกละเลยหรือมองข้ามไปทั้ง ๆ งานวิจัยได้ชี้ชัดว่า ความรู้สึกของผู้เรียนต่อตนเอง ต่อโรงเรียน องค์กร ครูและเพื่อนร่วมชั้นมีผลต่อการเรียนรู้อย่างมาก จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1994 : 31-32 อ้างใน ทิศนา ขัมมณี ,2548 : 99) กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนมี 3 ลักษณะคือ

1. ลักษณะแข่งขันกันในการศึกษาเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนจะพยายามเรียนให้ได้ดีกว่าคนอื่น เพื่อให้ได้คะแนนดี ให้ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ
2. ลักษณะต่างคน ต่างเรียน คือ แต่ละคนต่างก็รับผิดชอบดูแลตนเองให้เกิดการเรียนรู้ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น และ
3. ลักษณะร่วมมือกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้คือ แต่ละคนต่างก็รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตน และในขณะที่เดียวกันก็ต้องช่วยให้สมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย การจัดการศึกษาในปัจจุบันมักส่งเสริมการเรียนรู้แบบแข่งขัน ซึ่งอาจจะมีผลทำให้ผู้เรียนเคยชินต่อการแข่งขันเพื่อแข่งขันชิงผลประโยชน์มากกว่าการร่วมมือกันแก้ปัญหา นักการศึกษาได้ให้ข้อคิดว่า ควรจะให้โอกาส

ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้ง 3 ลักษณะ โดยรู้จักใช้ลักษณะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ ทั้งนี้ เพราะในชีวิตประจำวัน ผู้เรียนต้องเผชิญสถานการณ์ที่มีทั้ง 3 ลักษณะเมื่อปัจจุบันมีการส่งเสริม การเรียนรู้แบบแข่งขันและแบบรายบุคคลอยู่แล้ว จึงสมควรมาส่งเสริมเรียนรู้แบบร่วมมือ จะ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ได้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งเป็น ทักษะจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย

2. องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบร่วมมือมิได้หมายความว่า มีการจัดให้ผู้เรียนเข้ากลุ่มแล้วให้งานและบอกผู้เรียนให้ช่วยกันทำงานเท่านั้น แต่การ เรียนรู้จะเป็นแบบร่วมมือกันได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญครบ 5 ประการดังนี้(ทิสนา เขมมณี, 2548 หน้า99-101)

2.1 การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน (Positive Interdependence) กลุ่มการเรียนรู้แบบ ร่วมมือจะต้องมีความตระหนักว่า สมาชิกกลุ่มทุกคนมีความสำคัญและความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับ สมาชิกทุกคนในกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ ฉะนั้นความสำเร็จของบุคคลและของกลุ่มขึ้นอยู่กับซึ่งกันและกัน ดังนั้นแต่ละ คนต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนและในขณะที่ช่วยกันก็ช่วยเหลือสมาชิกคนอื่น ๆ ด้วย เพื่อประโยชน์ร่วมกัน การจัดกลุ่มเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้หลายทาง เช่น การให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเดียวกัน หรือให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน/การเรียนรู้ ร่วมกัน (Positive Goal Interdependence) การให้รางวัลตามผลงานของกลุ่ม (Positive Reward Interdependence) การให้งานหรือวัสดุอุปกรณ์ที่ทุกคนต้องทำหรือใช้ร่วมกัน (Positive Resource Interdependence) การมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันให้แต่ละคน (Positive Role Interdependence)

2.2 การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด (Face-To-Face Promotive Interaction) การที่สมาชิกในกลุ่มมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันและกัน ในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย สมาชิกกลุ่มจะห่วงใย ใ้วางใจ ส่งเสริม และช่วยเหลือกันและกันในการทำงานต่าง ๆ รวมปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิดร่วมกัน ส่งผลให้เกิด สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2.3 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน (Individual Accountability) สมาชิกในกลุ่มการเรียนรู้ทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบและพยายามทำงานที่ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ไม่มีใครที่จะได้รับประโยชน์โดยไม่ทำหน้าที่ของตน ดังนั้นกลุ่มจึงจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบผลงาน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม วิธีการที่ สามารถส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ที่มีหลายวิธีเช่น การจัดกลุ่มให้เล็ก เพื่อ

จะได้มีการเอาใจใส่กันและกันได้อย่างทั่วถึง การทดสอบเป็นรายบุคคล การสุ่มเรียกชื่อให้รายงาน ครุสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในกลุ่ม การจัดให้กลุ่มมีผู้สังเกตการณ์ การให้ผู้เรียนสอนกันและกัน เป็นต้น

2.4 การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal And Small-Group Skills) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ ๆ หลายประการ เช่น ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหาขัดแย้ง รวมทั้งการเคารพ ขอมรับ และไว้วางใจกันและกัน ซึ่งครุควรสอนและฝึกให้แก่ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ดำเนินงานไปได้

2.5 การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือจะต้องมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานกลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม ครอบคลุมการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มและผลงานของกลุ่ม การวิเคราะห์การเรียนรู้นี้อาจทำโดยครุ หรือผู้เรียน หรือทั้งสองฝ่าย การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มนี้เป็นยุทธวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้กลุ่มตั้งใจทำงาน เพราะรู้ว่าจะได้รับข้อมูลป้อนกลับ และช่วยฝึกทักษะการรู้คิด (Metacognition) คือ สามารถที่จะประเมินการคิดและพฤติกรรมของตนที่ได้ทำไป

สรุปการอบรมผู้ใหญ่ให้มีความเข้าใจและเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว เขาควรจะได้ทราบจุดมุ่งหมายทั่วไปของการหลักสูตรฝึกอบรมนั้นและมองเห็นภาพรวมของการเรียนรู้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายชัดเจน บนความสนใจและความต้องการด้วยความสมัครใจ ในขณะที่เดียวกันผู้อบรมก็ต้องให้กำลังใจแก่ผู้เข้าอบรม การสร้างบรรยากาศและสถานการณ์ของการเรียนรู้อย่างเป็นกันเอง การมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คู่กันเคียงกันและกันระหว่างผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการอบรม และมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ การนำเสนอประสบการณ์ของผู้อบรมให้เป็นประโยชน์ในการเสนอแนวคิดและความรู้นั้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม หรือการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ยังไม่รู้ไปหาสิ่งที่รู้แล้วตามลำดับความสามารถของตนเอง และผู้ให้การอบรมหรือวิทยากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีแผนการอบรม การฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นได้ มีความชัดเจนในแนวคิดที่เด่นชัดว่าเขากำลังทำอะไรอยู่และจะทำอะไรต่อไป

4. การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม

การที่จะทราบว่าจัดการฝึกอบรมได้ผลแค่ไหนเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อยู่ที่การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตรไปใช้ได้ผลมากน้อยเพียงใด การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อนำมาตัดสินค่าหรือคุณภาพของหลักสูตรนั้น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ต่างๆ กัน ดังนี้คือ

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam Daniel L et al., 1971 : 128) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า เป็นกระบวนการหาข้อมูล เก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม ส่วน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2523 : 192 และสุรจิต เพียรชอบ, 2523 : 64) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้ผลจากการวัดในแง่มุมต่างๆ ของสิ่งที่ประเมินเพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน และสรุปว่าจะให้คุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นว่าอย่างไร มีคุณภาพดีหรือไม่เพียงใด หรือได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข อะไรเป็นสาเหตุ ฉะนั้นผู้ประเมินหลักสูตรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 218-219) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรโดยทั่วๆ ไปจะมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร โดยตรวจสอบดูว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่
2. เพื่อวัดดูว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบระบบของหลักสูตร รวมทั้งวัสดุประกอบหลักสูตร และการบริหารและบริการหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่
3. การประเมินผลจากผู้เรียนเอง หรือการประเมินผลผลิตเพื่อตรวจสอบดูว่ามีลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการหาข้อมูล มาวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่มีขอบเขตรวมถึงการวิเคราะห์ตัวหลักสูตร การวิเคราะห์กระบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ในจัดการฝึกอบรม และการวิเคราะห์การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำสหกรณ์ได้นำแนวการประเมินหลักสูตรในประเด็น ขอบเขตต่าง ๆ มาใช้เป็นแบบอย่างและมีกรอบแนวคิด ในการประเมินครั้งนี้ ในขณะที่จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ การศึกษาของสังคมซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณภาพของประชากรในการพัฒนาสังคม ดังนั้นในการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำสหกรณ์ให้มีจิตสำนึกความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายคุณค่า

และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน งานวิจัยจึงได้นำเอา แนวคิดของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick) และแบบเสริมพลัง (Empowerment) ของเดวิด เฟตเทอร์แมน (David Fetterman) (สมคิด พรหมจ้อย 2550 : 66-69 และ : 72-75) เป็นแนวความคิดการประเมินระหว่างการฝึกอบรมและติดตามผลหลังการฝึกอบรมผสมผสานกันจนเป็นผลลัพธ์ (Results) จากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกอย่างไร ซึ่งมีรายละเอียดแนวความคิดการประเมินผลดังนี้

4.1 รูปแบบการประเมินของ เคิร์ก แพททริก (Kirkpatrick)

โดแนลด์ แอล เคิร์ก แพททริก แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตประธาน ASTD ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกรฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นการช่วยเหลือบุคคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเพียงใด เคิร์ก แพททริก ชี้ให้เห็นว่าการประเมินผลการอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการคือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์ก แพททริก เสนอว่าควรดำเนินการประเมินประสิทธิผลของการอบรม 4 ลักษณะคือ

1.ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ว่ามีความพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการอบรม และมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมายและความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก เคิร์ก แพททริก กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิก โปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนอง ที่มีความหมาย / และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

(1) กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่นปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม บรรยากาศการฝึกอบรม ฯลฯ

- (2) ออกแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล
- (3) ข้อคำถามของเครื่องมือ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้ว สามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้
- (4) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เขียนแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

(5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง ผ่านแบบสอบถาม ตามความเป็นจริง จึงไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เขียนชื่อตนเองไปในแบบทดสอบถาม

อนึ่ง ในการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนี้ผู้ประเมิน ต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลา ผู้เข้ารับการอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบครบทุกข้อ ควรอธิบายก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม พึงหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืน กลับมาในภายหลัง

2. ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนโดยตรวจสอบให้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้างและมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป เคริกแพตทริค ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

- (1) ต้องการวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
- (2) วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม
- (3) ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ มี 2 แบบ คือ

1. ใช้แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นแบบวัดมาตรฐาน
2. สร้างแบบสอบขึ้นใช้เอง แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สร้างขึ้นเองนี้อาจจะใช้รูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง หรือทุกอย่างต่อไปนี้ได้ เช่น
 - แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 หรือ 5 หรือ 6 สเตลก็ก็ได้

3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อ ที่ผู้ประเมินต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น ควรจะออกไปประเมินผลอย่างไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือครึ่งปีหรือ 1 ปี ภายหลังจากการฝึกอบรม) การเก็บข้อมูลจากใครจึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม) ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม สำหรับระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไปเช่นประเมินทุก 3 เดือน และควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและจากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม

เคริกแพตทริก เห็นว่าการประเมินผลในขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อเสนอที่กล่าวมานั้นจะนำไปใช้จริงๆ จะต้องใช้เวลา และอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินผลเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทุกๆ ไปอาจใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

1. กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
2. เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์
3. ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ คน กลุ่มภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่ง เพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้น ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริง ๆ หรือไม่
4. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรจะได้นำมาทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ และวิเคราะห์เนื้อหา

อนึ่งถ้าเป็นการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมจะต้องแน่ใจว่า ผู้รับการฝึกอบรม จะไม่มีอิทธิพลต่อการตอบ หรือ สัมภาษณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือผลกระทบต่อองค์กร ในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ควรดำเนินการประเมินประสิทธิผลของการอบรม 4 ลักษณะ ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลที่ต้องการ

ให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปร “เหล่านั้น” บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานในทางที่ดีสรุปได้ว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ดังนี้

1. ควรวัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือวัดได้
2. พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งที่ทำได้ก็คือการใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

4.2 รูปแบบการประเมินเสริมพลัง(Empowerment) ของเดวิด เฟตเทอร์แมน (David Fetterman)

เดวิด เฟตเทอร์แมน (David Fetterman 1994) ได้เสนอแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง(Empowerment)ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้มนต์ของการประเมิน เทคนิคการประเมินและข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเองโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนได้เสียทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ ช่วยตนเองพัฒนาตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลังจึงประกอบด้วยบุคคลภายในที่ทำการผลด้วยตนเองและนักประเมินภายนอกที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ(Coach)หรือผู้อำนวยการความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการให้ความรู้ในการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้ให้คำแนะนำ ไม่ใช่ผู้ตัดสินเกี่ยวกับการประเมิน เป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือหรือเทคนิคและสร้างพลังการประเมินร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องการประเมินแบบนี้มิได้จบลงแค่การทราบคุณค่าของการประเมินเหมือนการประเมินแบบเก่าแต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่อง ดำเนินต่อไปตลอดระยะของการพัฒนาโครงการ

ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนามาก่อนในโครงการให้สามารถประเมินได้ตนเองมีขั้น 4 ขั้น

1. การรวบรวมข้อมูล (taking stols) เป็นการตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของโครงการ

2. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (setting gals) เป้าหมายที่กำหนดคนนั้นต้องมีความท้าทาย แสดงถึงศักยภาพ เป็นไปได้ ลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการแห่งทรัพยากร ในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะใช้วิธีการระดมสมอง โดยจัดบรรยากาศให้มีลักษณะแบบประชาธิปไตย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการบรรลุ

3. การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies) ขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันรับผิดชอบและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมในโครงการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้การระดมสมองการพิจารณาทบทวนอย่างรอบครอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ (consensual agreement) กลยุทธ์ที่พัฒนาจะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล และความเหมาะสม

4. การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress) ในขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการควรพิจารณาถึงหลักฐานที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ มีความตรงประเด็น และหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือ

จุดเน้นของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การพัฒนาปรับปรุงโครงการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลัง นักประเมินภายนอกจะมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรหลายลักษณะดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรภายในให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินเทคนิคการประเมินทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงานมุ่งให้บุคลากรเกิดการทำงานมุ่งให้บุคลากรเกิดความเรียนรู้ความเข้าใจในวิธีการมากกว่าให้ความรู้ต่างๆ ดังที่ เฟทเธอร์แมน ได้กล่าวในเชิงเปรียบเทียบว่า “ถ้าให้ปลาแก่เขา เขาจะสามารถเลี้ยงชีพได้ชั่วคราว แต่ถ้าสอนวิธีการตกปลาให้เขาจะสามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต”

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการประเมิน กระตุ้นกำกับการทำงาน พยายามขจัดอุปสรรคปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ล้มเหลว

3. การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์โดยการนำผลการประเมินตนเองผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารหรือแหล่งทุนสนับสนุน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากการประเมิน อาจจะเป็นไปทางบวกคือผลตามที่ต้องการก็สามารถของการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ

4. การสร้างความกระจ่าง (Illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้เกิดกับบุคคลภายในที่ผ่านประสบการณ์การทำงานประเมินผลตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ช่วยเปิดหูเปิดตา ทำให้เกิดประสบการณ์ ในการเรียนรู้ กระบวนการนี้ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชัดเจนในตนเอง ทำให้การสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น

5. การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Liberation) เกิดขึ้นหลังจากที่กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังช่วยทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และทำให้เขาเหล่านั้นสามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใดถือเป็นการให้เสรีภาพกับคณะทำงานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนาางานของตนเอง กล่าวคือเป็นการทำให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดที่อิสระ จากกรอบความคิดแบบเดิมสามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

สรุปการประเมินแบบเสริมพลังช่วยสร้างเทคนิควิธีการประเมินและความรู้กับการประเมิน เพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ช่วยเพื่อการบูรณาการวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน การร่วมมือร่วมพลังในกระบวนการประเมิน ช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกเป็นเจ้าของ การตัดสินใจด้วยตนเองในกระบวนการประเมินและช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่าหรือความต้องการของการประเมิน จึงแสดงรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมจิตสำนึกผู้นำคุณค่าสหกรณ์

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์
ปฏิกิริยา (Reaction)	- หลักสูตร - กระบวนการฝึก (เวลา/สถานที่/ วิทยากร ฯลฯ)	- ระดับความพึงพอใจ $\bar{x} \geq 3.5$ (5 ระดับ)	- ผู้รับผิดชอบ โครงการ - ผู้เข้ารับการฝึกฯ	- การสังเกต - แบบประเมินความ พอใจ	- ค่าเฉลี่ย /ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
การเรียนรู้ (Learning)	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้เข้าใจตาม เนื้อหา -ความรู้ทางปฏิบัติตาม หน้าที่	- มีนัยสำคัญ $\geq 80\%$ $\bar{x} \geq 3.5$ (5 ระดับ)	- ผู้รับผิดชอบ โครงการ - ผู้รับการฝึกฯ	- การสังเกต - แบบประเมินก่อน/หลัง การฝึกอบรม	- ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย/ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน - t-test
พฤติกรรม (Behavior)	- ผู้รับการฝึกอบรมได้ นำความรู้ ไปประยุกต์ พัฒนาตนเอง/กลุ่ม เครือข่าย	- ระดับการ นำไปใช้ $\geq 80\%$	- ผู้รับผิดชอบ โครงการ - ผู้มีส่วนได้เสีย - ผู้รับการฝึกฯ	- การสังเกต - แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์เชิงลึก	- ร้อยละ (ติดตามหลัง การอบรม 3,6 เดือน)
ผลลัพธ์ (Results) (ผลลัพธ์ต่อ องค์กร/ เศรษฐกิจ/ สังคม/ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม)	- ยอดขาย, รายได้ - การบริหารจัดการ กลุ่ม - ความร่วมมือ ความ สามัคคีของผู้นำ,การ พัฒนาตน	-ยอดขายเพิ่มขึ้น -10%/การชำระหนี้ -10% งานประจำ $\bar{x} \geq 3.5$ (5 ระดับ)	- ผู้ที่เกี่ยวข้อง - ผู้มีส่วนได้เสีย - ผู้เข้ารับการฝึก - ผู้รับผิดชอบ โครงการ	- การสังเกต/ข้อมูล หลักฐานการประชุม/ รายได้ /ลดรายจ่าย - ทัศนภาพการณ์หรือ เงื่อนไขต่างๆก่อนการ ฝึกเปรียบเทียบหลัง ฝึกอบรมจากข้อมูลที่ สังเกตได้	- ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย/ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (หลังการฝึกฯ 1,3,6 เดือน)

บทที่ 2

บริบทเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช

บริบทพื้นฐานจังหวัดนครศรีธรรมราชมีประชากร พื้นที่การปกครองและโครงการต่างๆ จำนวนมาก จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงมีกลุ่มองค์กรจำนวนทั้งสิ้น 2,961 องค์กร เป็นองค์กร สหกรณ์จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ประเภทต่าง ๆ 417 สหกรณ์ กับกลุ่ม องค์กรที่เป็นสหกรณ์เสรี (สหกรณ์ภาคประชาชน) จำนวน 2,544 องค์กร ชุมชนสหกรณ์จ ดทะเบียน 2 ชุมชน เครือข่ายองค์กรภาคประชาชน 6 เครือข่าย ซึ่งสหกรณ์จดทะเบียนตาม พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 จากผลของการวิจัยขบวนการพัฒนาสหกรณ์ในจังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่ากลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่าย ทั้งที่เป็นสหกรณ์จดทะเบียนและเป็น สหกรณ์ภาคประชาชน ที่สามารถดำเนินงานในรูปแบบของการเชื่อมโยงเครือข่ายเป็นลักษณะ เครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่สามารถแก้ปัญหาความยากจนในในทุกมิติของปัญหา มีอยู่ ด้วยกัน 3 เครือข่าย ได้แก่เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนนครศรีธรรมราช และเครือข่ายตำบลสหกรณ์ เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง แต่ยังมีปัญหาตัวคนที่เป็นผู้นำและสมาชิกยังขาด ความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ ความรักสามัคคี ความร่วมมือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามแนวคิดคุณค่าสหกรณ์ (Cooperative Value) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมมนาการพัฒนารูปแบบ เครือข่ายคุณค่านครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2550 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช ร่วมกับสถาบันวิชาการสหกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ และเครือข่าย ผลการสัมมนาสรุปว่าต้องการเครื่องมือและกระบวนการในการพัฒนา ปลูกฝังจิตสำนึกความร่วมมือบนวิธีการสหกรณ์ให้กับผู้นำกลุ่ม องค์กร สหกรณ์เหล่านั้น เพื่อให้ ผู้นำเหล่านั้นจะได้เป็นกำลังในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถจัดทำแผนการพัฒนา กลุ่ม องค์กร สหกรณ์และชุมชนให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาได้ยั่งยืน ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับที่ คุณรัตนไชย บุญชูวงศ์ หัวหน้าสำนักงานสหกรณ์จังหวัด นครศรีธรรมราช ในฐานะประธานเวทีสัมมนาทำหน้าที่ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัด นครศรีธรรมราช ได้กล่าวถึงนโยบายด้านการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งของจังหวัดนครศรีธรรมราช ว่าเพื่อให้ประชากรมีความเอื้ออาทรต่อคนในสังคมให้มากขึ้น เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง ประชาคมอยู่ เย็นเป็นสุข ของประชากรจังหวัดนครศรีธรรมราช และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ฉบับที่ 10 จังหวัดจึงมีนโยบายหลักในการพัฒนา 5 ประการดังนี้

1. การมีผู้นำที่เข้มแข็ง ถ้าคนหรือผู้นำเข้มแข็ง ก็จะทำให้กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้ต่อเนื่อง เพื่อให้ได้คนที่เป็ผู้นำ แต่ปัจจุบันยังขาดเครื่องมือ และกระบวนการในการพัฒนาด้านนี้

2. ชุมชนมีแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชุมชนของตน ชุมชนใดจะมีแผนยุทธศาสตร์ของชุมชนก็ต้องมาจากการมีผู้นำ คนของชุมชนที่รู้จักและเข้าใจการวางแผนอย่างมีระบบ เข้าใจสภาพเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกชุมชน

3. การจัดการความรู้ ต้องมีแผนที่ การทำความดีของชุมชนที่ดี ที่ประสบความสำเร็จ จะทำให้ชุมชนที่อ่อนแอไปศึกษาเป็นตัวอย่างเป็นการจัดการความรู้แลกเปลี่ยนความรู้

4. การมีเงินทุนจากภายในอย่างเพียงพอ หมายถึงมีการระดมทุนจากภายในชุมชน องค์กรกันเองไม่ใช่อาศัยแต่จากภายนอกชุมชน จึงหมายถึงการมีกลุ่มการเงินในชุมชนที่เข้มแข็งด้วยทุนภายในชุมชนเป็นส่วนใหญ่

5. การนำทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมาบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้

ฉะนั้นนโยบายการหลักของจังหวัดจึงเน้นการพัฒนาผู้นำเพื่อพัฒนาชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราชให้เข้มแข็ง ในขณะที่หวังผลต่อไปเพื่อให้ผู้นำเหล่านั้นได้สามารถปฏิบัติการทำแผนยุทธศาสตร์ของชุมชนและสามารถจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชนต่อไป รวมเรียกว่าผู้นำของกลุ่ม สหกรณ์ และเครือข่ายยังขาดจิตสำนึกความร่วมมือตนเอง ทำให้มีผลการดำเนินงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ฉะนั้นผลสรุปจากการสัมมนาผู้นำกลุ่ม องค์กรและเครือข่าย จึงนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาให้กับเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้มีการพัฒนาฝึกอบรมจิตสำนึกความร่วมมือของผู้นำ กลุ่ม สหกรณ์และเครือข่ายเพื่อให้ผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ ผู้นำหรือ คน ที่เป็นรากฐานขององค์กร เครือข่าย หรือชุมชน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการความร่วมมือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงแล้ว ย่อมจะสามารถพัฒนาปัจจัยตัวอื่น ๆ ได้ต่อไป งานวิจัยรูปแบบเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงมีเป้าประสงค์ในพัฒนารูปแบบเครือข่าย การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกผู้นำที่มีคุณค่าสหกรณ์ มีความเข้าใจเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน และเป็นสมาชิกเครือข่ายคุณค่าที่สามารถแก้ปัญหาได้ในทุกมิติเพื่อแก้ปัญหาความยากจนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมวลสมาชิกต่อไป

ฉะนั้นกลุ่ม เครือข่ายที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราชเดิมคือ เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนนครศรีธรรมราช และเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง และมีกลุ่มสหกรณ์ต่าง ๆ จำนวน 11 สหกรณ์ ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนา

จิตสำนึกผู้นำคุณค่าสหกรณ์ เป็นเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสหกรณ์ที่เข้าร่วมฝึกอบรมและเป็นสมาชิกของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มสหกรณ์ และเครือข่าย พบว่าประวัติความเป็นมา สภาพการดำเนินงานของกลุ่มสหกรณ์ และเครือข่ายก่อนการฝึกอบรมผู้นำ การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ มีความสำเร็จและ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่หลากหลายด้วยกัน ดังมีสหกรณ์และเครือข่ายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สหกรณ์กองทุนสวนยางไสกรุดการเกษตร จำกัด
2. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด
3. สหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำน จำกัด
4. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านวังชน จำกัด
5. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านชายเขา จำกัด
6. สหกรณ์การเกษตรหัวไทรจำกัด
7. สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด
8. สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเชียรใหญ่ จำกัด
9. สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด
10. สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพ่อง จำกัด
11. สกต.ชกส.จังหวัดนครศรีธรรมราช
12. เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต (วัดป่ายาง)
13. เครือข่ายสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว ซึ่งประกอบด้วย (ธนาคารหมู่บ้าน ไสสำน,สกย.เกษตรสัมพันธ์,สกย.นิคมเกษตรพัฒนาจำกัด,สกย. ไสสำน,ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเขาขาว)

กลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง

กลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง (สกย.) ที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกและสมัครเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่า มีด้วยกัน 5 สหกรณ์คือ สหกรณ์กองทุนสวนยางไสกรุดการเกษตร จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำน จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านวังชน จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านชายเขา จำกัด

1. สหกรณ์กองทุนสวนยางไสกรุดการเกษตร จำกัด

สหกรณ์กองทุนสวนยางไสกรุดการเกษตรจำกัด เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกรที่ประกอบอาชีพยางพารา เนื่องจากกลุ่มต้องนำน้ำยางพาราไปจำหน่ายให้กับพ่อค้าที่มา

รับซื้อ ให้ราคาที่ไม่แน่นอนและถูกกดราคาน้ำยาง จึงเกิดการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นเป็นกลุ่มรับซื้อ น้ำยางต่อมาได้พัฒนาเป็นสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2538 มีสมาชิกแรกเริ่ม จำนวน 40 คน จำนวนหุ้น 2,000 หุ้น เงินหมุนเวียน 20,000 บาท ที่ทำการกลุ่มตั้งอยู่ที่เลขที่ 117 หมู่ที่ 8 ตำบลนาไม้ไผ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบันมีสมาชิก 193 คน จำนวนหุ้น 96,329 หุ้น มูลค่าหุ้น 963,290 บาท โดยในกลุ่มมีการทำกิจกรรมที่หลากหลายขึ้น ได้แก่ การรับซื้อน้ำยางพารา การผลิตยางแผ่นรมควัน การปล่อยเงินให้กู้ยืม การจำหน่ายปุ๋ย ให้กับเกษตรกร และกำลังดำเนินการธุรกิจจัดหาในการให้บริการด้านอุปโภคบริโภคในครัวเรือน เพื่อลดค่าครองชีพให้กับสมาชิก ในขณะที่สหกรณ์ได้มีการปันผลรายได้ทุกๆสิ้นปี ปัจจุบันมี คณะกรรมการดำเนินงาน 12 คน

สภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ในปัจจุบัน

ความเข้มแข็งของสหกรณ์ ปัจจุบันนี้สมาชิกให้ความร่วมมือในการดำเนินงานค่อนข้างดี รวมทั้งคณะกรรมการในการบริหารกลุ่มมีการจัดระบบการทำงานอย่างดี สามารถตรวจสอบได้ทุกเวลา ในการดำเนินงานก็มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องของอุปกรณ์และเทคโนโลยีในสหกรณ์อย่างพอเพียง และที่สำคัญกลุ่มมีเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินการที่พอเพียงในดำเนินการได้ตลอดเวลาสามารถที่จะขยายกิจการเพิ่มได้อีก

สภาพปัญหาอุปสรรคของสหกรณ์ เนื่องจากที่ทำการสหกรณ์ตั้งอยู่ในพื้นที่ป่าเขา และเส้นทางคมนาคมทางเข้าสำนักงานไม่สะดวกเท่าที่ควร ขาดจุดสนใจให้กับกลุ่มเกษตรกรภายนอกที่จะเข้ามาทำกิจกรรมด้วย สถานที่ในการรองรับผลผลิตยังคับแคบบางครั้งไม่สามารถรองรับผลผลิตของสมาชิกได้หมด จำเป็นต้องจำหน่ายต่อให้กับพ่อค้าคนกลาง ซึ่งทำให้รายได้ของกลุ่มลดลง การจัดการในเรื่องของธุรกิจยังอยู่ในวงแคบ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐและการให้ความสนใจของชุมชนยังมีน้อย รวมทั้งการแข่งขันของตลาดสูง กับมีปัญหาภัยธรรมชาติอยู่ บ้างครั้งทำให้ธุรกิจในช่วงหยุดชะงัก (ไม่เป็นตามฤดูกาล) และสิ่งที่สหกรณ์ยังขาดอยู่อย่างมากคือการเชื่อมต่อกันเป็นเครือข่ายกับสหกรณ์อื่น ๆ ทั้งในระดับแนวราบและแนวตั้ง

2. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด

สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกรที่ประกอบอาชีพยางพาราในพื้นที่บ้านหนองแดง เนื่องจากการถูกกดราคาน้ำยาง จากพ่อค้าที่รับซื้อจึงเกิดการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นเป็นกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด ได้จดทะเบียนเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2537 มีสมาชิกแรกเริ่มจำนวน 41 คน จำนวนหุ้น 2,050 หุ้น เงินหมุนเวียน 20,500 บาท ที่ทำการกลุ่มตั้งอยู่ที่เลขที่ 32 หมู่ที่ 11 ตำบลนาไม้

ไผ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบันมีสมาชิก 131 คน จำนวนหุ้น 28,964 หุ้น มูลค่าหุ้น 289,640 บาท โดยในกลุ่มมีการทำกิจกรรมที่หลากหลายขึ้น ได้แก่ การรับซื้อน้ำยางพารา การผลิตยางแผ่นรมควัน การปล่อยเงินให้กู้ยืม ซึ่งมีการปันผลรายได้ทุก ๆ สิ้นปี ในกรดำเนินการของกลุ่มสหกรณ์มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน 3 ข้อด้วยกันคือ

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรผู้ปลูกยางพารารวมกลุ่มในรูปแบบของสหกรณ์
2. เพื่อใช้หลักและวิธีการสหกรณ์ในการแก้ปัญหาการผลิตและการตลาดยางพารา พร้อมทั้งยกระดับรายได้ของเกษตรกรผู้ปลูกยางพารา
3. เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรที่เป็นสมาชิกสหกรณ์มีการพัฒนาผลผลิต การแปรรูปให้มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันสหกรณ์กองทุนบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด มีคณะกรรมการในการดำเนินงาน 12 คน

สภาพการดำเนินงานของสหกรณ์

ความเข้มแข็งของสหกรณ์

การดำเนินงานสหกรณ์ประสบความสำเร็จพอสมควรเพราะสมาชิกมีความเชื่อมั่นศรัทธาในกระบวนการดำเนินงานของสหกรณ์ ในขณะที่กรรมการมีความเข้าใจในการดำเนินงานสหกรณ์และตั้งใจปฏิบัติอย่างเต็มที่ ฝ่ายจัดการมีประสบการณ์มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ พนักงาน/คนงานมีความรับผิดชอบสูงในการดำเนินงานสหกรณ์ การดำเนินงานสหกรณ์มีการตรวจสอบบัญชีอย่างรัดกุมและชัดเจน ความพร้อมของเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการดำเนินงานค่อนข้างพร้อมสำหรับการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงาน สหกรณ์มีที่ดินเป็นของตนเองในการจัดตั้งโรงงานและสถานที่ทำการ ทำให้สามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ การผลิตของสหกรณ์มีวัตถุประสงค์ ในชุมชนมีความเพียงพอต่อการดำเนินงานสหกรณ์ มีการจัดการเรื่องสิ่งแวดล้อมภายในโรงงานเป็นอย่างดี และในด้านการเงินนอกจากระดมทุนจากภายในแล้วยังได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐอยู่บ่อยครั้ง

ปัญหาในการดำเนินงานของสหกรณ์

1. ความรู้ความเข้าใจของสมาชิกในเรื่องของกระบวนการทำงานและหน้าที่ของสมาชิกยังไม่ดีพอ
2. เตา/ห้องอบชำรุด (วัสดุอุปกรณ์) ยังไม่ได้ซ่อมแซมเนื่องจากขาดสภาพคล่องตัวทางการเงินทำให้ไม่สามารถรองรับผลผลิตของสมาชิกได้ทั้งหมด
3. กรรมการและสมาชิกยังขาดการเรียนรู้ในด้านข่าวสารเทคโนโลยีต่างๆ

4. ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการในการประสานงานกันเป็นเครือข่ายยังมีน้อย

3. สหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำน จำกัด

สหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำน จำกัด เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกรสวนยางพาราในพื้นที่รวมตัวกันจัดตั้งสหกรณ์เนื่องจากถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าที่เข้ามารับซื้อน้ำยางในพื้นที่ สหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำนจดทะเบียนเป็นสหกรณ์ เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2537 มีสมาชิกแรกเริ่มจำนวน 44 คน จำนวนหุ้น 2,750 หุ้น เงินหมุนเวียน 27,500 บาท ที่ทำการกลุ่มตั้งอยู่ที่เลขที่ 25 หมู่ที่ 1 ตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบันมีสมาชิก 180 คน จำนวนหุ้น 49,670 หุ้น มูลค่าหุ้น 496,700 บาท ธุรกิจที่กลุ่มดำเนินการ ได้แก่ การรับซื้อน้ำยางพารา การผลิตยางแผ่นรมควัน ยางฟอก ยางคัตตึง การปล่อยเงินให้กู้ยืม และการจำหน่ายปุ๋ยและเครื่องใช้ที่จำเป็นในครัวเรือน (ร้านค้าชุมชน) ปัจจุบันสหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำน จำกัด มีคณะกรรมการในการดำเนินงาน 11 คน

สภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน

ความเข้มแข็งของสหกรณ์ กรรมการมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมสูง การบริหารจัดการโปร่งใส สมาชิกมีความประทับใจในการบริการสูง การตั้งข้อบังคับที่เอื้อต่อสหกรณ์และสมาชิก รวมทั้งในพื้นที่เองมีทรัพยากรอย่างเพียงพอ ราคาผลผลิตสูง และมีแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมเงินมาหมุนเวียนได้ การทำงานก็มีเจ้าหน้าที่สหกรณ์มาเป็นเป็นพี่เลี้ยง

ปัญหาอุปสรรคในสหกรณ์ คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ขาดการเชื่อมโยงกับสภย. อื่นๆ อุปสรรคในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงานยังขาดแคลน ปัญหาในเรื่องของต้นทุนในการผลิตเนื่องจากรายได้สูงแต่ต้นทุนในการผลิตก็สูงเช่นกัน ในการพัฒนาสหกรณ์ยังสืบเนื่องกับชุมชนที่มีปัญหาสังคม เช่น ยาเสพติด/การพนัน/ ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสิ่งที่สหกรณ์ต้องการพัฒนาแต่กรรมการและสมาชิกยังขาดความตระหนักในการพัฒนา

4. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านวังชน จำกัด

เมื่อปี พ.ศ. 2537 สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านวังชน จำกัด ซึ่งได้โควตาจากกลุ่มบ้านวังชน หมู่ที่ 2 ตำบลน้ำตก อำเภอกงหรา จังหวัดนครศรีธรรมราช ชาวสวนยางในเขตตำบลน้ำตกซึ่งมีกลุ่มรวบรวมยางแผ่นดิบ 1 กลุ่ม โดยมีจำนวนยางแผ่นดิบในแต่ละสัปดาห์ๆละ 2 วัน วันละ 1,000-2,000 กิโลกรัม ได้รวบรวมรายชื่อสมาชิกเพื่อขอจดทะเบียนสหกรณ์และของบประมาณเพื่อสร้างโรงรมยางโดยได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำ

สวนยาง ซึ่งได้รับงบประมาณในการก่อสร้างโรงรมยาง โดยใช้ที่ดินสาธารณะประโยชน์ เป็นสถานที่ก่อสร้างโรงรมยางในเนื้อที่ประมาณ 3 ไร่ งบประมาณการก่อสร้างประมาณ 2,700,000 บาท ต่อมาได้มีการประชุมผู้ซึ่งประสงค์จะเป็นสมาชิก โดยมีนายจรัสศักดิ์ นารีเลิศ ตำแหน่งสหกรณ์อำเภอทุ่งสง เป็นประธานในการประชุม ซึ่งที่ประชุมได้กำหนดชื่อสหกรณ์ว่าสหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านวังชน จำกัด และกำหนดท้องที่ดำเนินการในตำบลน้ำตก ตำบลหนองบัว และตำบลวังอ่าง มีการเลือกตั้งคณะกรรมการโดยมี นายแจ้ง หนูอินทร์แก้ว เป็นประธานคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์และมีนายอุสา มณีฉาย เป็นรองประธาน และได้จดทะเบียนเป็นสหกรณ์ ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2537 มีสมาชิกแรกเริ่มจำนวน 89 คน มีหุ้นแรกเริ่มจำนวน 31,000 บาท มีที่ทำการกลุ่มตั้งอยู่ที่เลขที่ 6/2 หมู่ที่ 2 ตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบันมีสมาชิก 116 คน จำนวนหุ้น 73,655 หุ้น มูลค่าหุ้น 289,640 บาท ธุรกิจที่กลุ่มดำเนินการ ได้แก่ การรับซื้อน้ำยางพารา การผลิตยางแผ่นรมควัน การปล่อยเงินให้กู้ยืม และการจัดจำหน่ายปุ๋ยและเครื่องใช้ที่จำเป็นในครัวเรือน (ร้านค้าชุมชน)ปัจจุบันมีคณะกรรมการในการดำเนินงาน 11 คน

สภาพการดำเนินงานของสหกรณ์

ความเข้มแข็งของสหกรณ์ สหกรณ์มีผู้นำ/คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในระดับดี ทำให้สมาชิกให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของสหกรณ์ ในขณะที่สมาชิกก็ได้รับสวัสดิการ สหกรณ์มีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอในการรับซื้อน้ำยางจากสมาชิก บุคคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในแต่ละด้านโดยมีการจัดการแบ่งภาระงานตามความถนัด มีระบบการตรวจสอบแน่นอนชัดเจนแจ้งให้กับสมาชิก พร้อมทั้งในชุมชนก็วัตถุประสงค์ในการผลิตเพียงพอ สหกรณ์มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ (สร้างทายาท) รองรับภาระประสานงานของสหกรณ์ สหกรณ์รับซื้อสินค้าจากสมาชิกในราคาเป็นธรรม พร้อมทั้งจำหน่ายสินค้าให้กับสมาชิกในราคาที่ถูกลงกว่าท้องตลาด

สภาพปัญหาในสหกรณ์ พื้นที่ตั้งโรงงานมีจำนวนจำกัด อยู่ใกล้ชุมชนไม่สามารถทำการขยายโรงงานได้ และอุปกรณ์โรงงานไม่พอต่อการรับซื้อผลผลิตจากสมาชิกจึงค่อนข้างมีจำนวนจำกัด ไม่กล้าเสี่ยงต่อการลงทุนเนื่องจากมีคู่แข่งทางธุรกิจสูง ระบบการสื่อสารในชุมชนไม่สะดวก ขาดการพัฒนาผู้นำและการเชื่อมโยงเครือข่ายกับสหกรณ์และหน่วยงานอื่นๆ

5. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านชายเขา จำกัด

ประวัติความเป็นมาของสหกรณ์กองทุนสวนยางไสกรูดการเกษตรจำกัด เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกรที่ประกอบอาชีพยางพารา ที่ถูกพ่อค้าคนกลางกดราคาน้ำยาง จึงเกิดการ

รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2537 มีสมาชิกแรกเริ่มจำนวน 94 คน จำนวนหุ้น 9,400 หุ้น เงินหมุนเวียน 94,000 บาท ที่ทำการกลุ่มตั้งอยู่ที่เลขที่ 209 หมู่ที่ 5 ตำบลที่วัง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยในกลุ่มมีการทำกิจกรรมที่หลากหลายขึ้น ได้แก่ การรับซื้อน้ำยางพารา การผลิตยางแผ่นรมควัน การปล่อยเงินให้กู้ยืม ซึ่งมีการปันผลรายได้ทุกๆสิ้นปี วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านชายเขาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรผู้ปลูกยางพารารวมกลุ่มในรูปแบบของสหกรณ์ และใช้หลักวิธีการสหกรณ์แก้ปัญหาการผลิต และการตลาดยางพารา พร้อมทั้งยกระดับรายได้ของเกษตรกร ปัจจุบันมีคณะกรรมการในการดำเนินงาน 7 คน

สภาพการดำเนินงานของสหกรณ์

ความเข้มแข็งของกลุ่ม กรรมการมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมสูง การบริหารจัดการโปร่งใส สมาชิกมีความประทับใจในการบริการสูง รวมทั้งในพื้นที่เองมีทรัพยากรอย่างเพียงพอ

สภาพปัญหาในสหกรณ์ คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ขาดการเชื่อมโยงกับสภ. อื่นๆ อุปสรรคในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงานยังขาดแคลน ปัญหาในเรื่องของต้นทุนในการผลิตเนื่องจากรายได้สูงแต่ต้นทุนในการผลิตก็สูงเช่นกัน กรรมการและสมาชิกยังขาดความตระหนักในการพัฒนาชุมชนในด้านอื่นๆ

สรุปการดำเนินงานของกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง ทั้ง 5 แห่งดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จพอสมควร สามารถแก้ปัญหาราคายางพาราที่ถูกพ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบในการรับซื้อน้ำยางพารา สหกรณ์สามารถสนองความต้องการของสมาชิกในด้านสินค้าอุปโภคบริโภค วัสดุการเกษตรและบางสหกรณ์ได้มีสวัสดิการให้สมาชิก ส่วนใหญ่คณะกรรมการดำเนินงานจะมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนได้ดี มีเจ้าหน้าที่ประจำ และอุปกรณ์สำนักงานพร้อมในการดำเนินงาน ในขณะที่ปัญหาของสหกรณ์ก็มีในด้านการประสานงานระหว่างองค์กรสหกรณ์ต่างๆ เพราะส่วนใหญ่จะมีสถานที่ตั้งสำนักงานในที่ห่างไกลความเจริญ (เข้าไปในป่าลึก) และคณะกรรมการต้องการในการพัฒนาความรู้ให้ตนเอง ที่จะสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจการเมือง

สหกรณ์การเกษตรหัวไทรจำกัด

สหกรณ์การเกษตรหัวไทร จำกัด จัดตั้งขึ้นโดยการรวบรวมสหกรณ์หาทุนขนาดเล็กจำนวน 18 สหกรณ์ จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2511 ประเภทสหกรณ์การเกษตร เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2514 ถึงใช้วันที่ 11 กันยายน 2543 โดยมีพื้นที่ดำเนินงาน

อำเภอหัวไทร มีสำนักงานและที่ดินเป็นของตนเอง จำนวน 4 ไร่ 2 งาน 65 ตารางวา ได้ดำเนินการเพื่อบริการและช่วยเหลือสมาชิกในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมวลสมาชิกและสังคมรวม ทำให้ชุมชนเข้มแข็งสู่การกินดีอยู่ดีมีคุณภาพที่ดีขึ้น สถานที่ตั้งสำนักงานสหกรณ์การเกษตรหัวไทร จำกัด เลขที่ 159/3 หมู่ที่ 10 ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน “สหกรณ์ก้าวหน้า พัฒนาธุรกิจ ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ มุ่งสู่เทคโนโลยี มีอุดมการณ์ เพื่องานสหกรณ์” ปัจจุบันสหกรณ์มีคณะกรรมการการดำเนินงานสหกรณ์ 15 คน และมีภารกิจรับผิดชอบทั้งหมด 5 พันธกิจคือ

ภารกิจที่ 1 พัฒนาธุรกิจให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งศรัทธาให้กับสมาชิกในด้านการทำธุรกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการ ทางด้านสินค้าทางการเกษตร เพื่อความมั่นคงของเกษตรกร

ภารกิจที่ 2 พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิก วัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อให้สหกรณ์มีระบบและกลไกให้บริการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต แก่สมาชิกและครอบครัว

ภารกิจที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล เข้าสู่ระบบสากลนิยม เพื่อให้มีการจัดการนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในสำนักงาน เพื่อให้การจัดการในรูปแบบสหกรณ์ได้รับความนิยมมากขึ้น เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์ได้รับการบริการที่รวดเร็วและประทับใจ

ภารกิจที่ 4 พัฒนาอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้

ภารกิจที่ 5 สร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากรสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในอุดมการณ์ หลักการ และการดำเนินงานของสหกรณ์ และเพื่อให้สหกรณ์มีการพัฒนาองค์กรได้รวดเร็วขึ้น

สภาพการดำเนินงานในสหกรณ์

ความเข้มแข็งของสหกรณ์ เนื่องจากสหกรณ์เป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่ มีสถานที่ตั้งเป็นของตนเองสามารถดำเนินกิจกรรมตอบสนองสมาชิกได้มาก และมีเงินทุนพอเพียงในการบริหารแม้จะมีการขาดแคลนในบางช่วงก็สามารถแก้ปัญหาได้ คณะกรรมการดำเนินงานมีความสามัคคีร่วมมือกันเป็นอย่างดี สหกรณ์ได้ตอบสนองการแก้ปัญหาให้กับสมาชิกสหกรณ์ได้ครบวงจร เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงมีการจัดสวัสดิการให้สมาชิก

สภาพปัญหาการดำเนินงานในปัจจุบัน

1. ปัญหาการพัฒนาอาชีพ เนื่องจากในพื้นที่มีปัญหาเรื่องการว่างงานจำนวนมาก จึงต้องการสร้างอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับสมาชิกและสร้างฐานะความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด
2. ปัญหาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของสมาชิก เนื่องลักษณะการประกอบอาชีพ ในชุมชนมีภาวะปัจจัยเสี่ยงในการดำรงชีพ และเพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงมีความต้องการที่จะจัดสวัสดิการให้สมาชิก
3. ปัญหาบุคลากรในสหกรณ์ขาดจิตสำนึกความเป็นเจ้าของสหกรณ์
4. ปัญหาการขาดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
5. ปัญหาทางด้าน การพัฒนาธุรกิจให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกยังขาด ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน
6. ปัญหาในด้านการเชื่อมต่อเครือข่ายกับหน่วยงานและสหกรณ์อื่นๆ

สหกรณ์การเกษตรมูลนิธิสุกนิมิต

มูลนิธิสุกนิมิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรคริสเตียนทำหน้าที่เพื่อการกุศลและต้องการให้พื้นที่เป้าหมายที่มูลนิธิได้มีการปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาแบบยั่งยืนในชุมชนต่อไป จึงได้มีนโยบายให้การทำงานทุก ๆ พื้นที่ได้จัดทะเบียนเป็นนิติบุคคล และในที่สุดมูลนิธิสุกนิมิตจึงเลือกการพัฒนาให้องค์กรที่พัฒนาขึ้นมาให้เป็นองค์กรในรูปแบบสหกรณ์ ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาครอบครัวและชุมชนเป้าหมายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม อนามัยและสิ่งแวดล้อมและประเพณีวัฒนธรรมต่อไปได้ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีองค์กรที่มูลนิธิสุกนิมิตได้พัฒนาให้เป็นสหกรณ์ที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 จำนวน 5 สหกรณ์ด้วยกัน และสำหรับสหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตปากพนัง จำกัด มูลนิธิได้หยุดให้การสนับสนุนงบประมาณ โดยให้สหกรณ์ช่วยตนเองในการดำเนินงานต่าง ๆ

1. สหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตชะอวด จำกัด

วิสัยทัศน์การดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด “มุ่งเน้นการบริหารจัดการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือธรรมมาภิบาลด้วยอุดมการณ์สหกรณ์”

สหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด นายทะเบียนสหกรณ์รับจดทะเบียนสหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด ตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน 2543 สนับสนุนโดยมูลนิธิสุกนิมิตแห่งประเทศไทย โครงการพัฒนาเขตอำเภอชะอวด เริ่มดำเนินงานเมื่อวันที่ 9

กุมภาพันธ์ 2544 สมาชิกเริ่มต้น 158 คน ทุนเรือนหุ้น 27,700 บาท สถานที่ตั้งสำนักงาน 333 หมู่ที่ 9 ตำบลชะอวด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช 80180 โทร/โทรสาร 075-380743 ในปัจจุบัน (ณ วันที่ 13 มีนาคม 2551) มีจำนวนสมาชิก 2,266 คน ทุนเรือนหุ้น 1,997,620. บาท เงินทุนในการดำเนินงานรวมในปัจจุบัน 19,000,000. บาท

การดำเนินงานใช้หลักสหกรณ์ 7 ข้อ

1. การเปิดรับสมาชิกทั่วไป และด้วยความสมัครใจ
2. การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย
3. การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจโดยสมาชิก
4. การปกครองตนเอง และความเป็นอิสระ
5. การศึกษา การฝึกอบรม และข่าวสาร
6. การร่วมมือระหว่างสหกรณ์
7. ความเอื้ออาทรต่อชุมชน

ธุรกิจสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด

1. ธุรกิจสินเชื่อ (การปล่อยเงินกู้) สหกรณ์ฯ บริการสินเชื่อแก่สมาชิกโดยการจ่าย เงินกู้ ระยะสั้น เงินกู้ระยะปานกลาง ลูกหนี้การค้า โดยมีจุดหมายแก้ไขความเดือดร้อนในการ ประกอบอาชีพการเกษตร การกู้ทุกประเภทรวมกันผู้ได้ในวงเงินไม่เกิน 200,000- บาท และ อาจจะเปลี่ยนแปลงวงเงินผู้ได้โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการซึ่งจะต้องคำนึงถึงเงินทุน สหกรณ์

1.1 เงินกู้ระยะสั้น ให้เวลา ไม่เกิน 10 เดือน พิจารณาตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ ดอกเบี้ยร้อยละ 11 บาทต่อปี

1.2 เงินกู้ระยะสั้น กองทุนเพื่อการศึกษา ให้เวลา 6 เดือน ดอกเบี้ยร้อยละ 4 บาทต่อปี

1.3 เงินกู้ระยะปานกลาง มี 2 ประเภท

- กู้เพื่อซื้อรถจักรยานยนต์ และคอมพิวเตอร์ ให้เวลา ไม่เกิน 30 เดือน ดอกเบี้ยร้อยละ 13 บาทต่อปี

- กู้โดยใช้ที่ดินจำนอง ในวงเงินต่ำกว่า 50,000- บาท ให้เวลาไม่เกิน 36 เดือน และกู้ในวงเงิน 50,000- บาทขึ้นไป ให้เวลาไม่เกิน 60 เดือน พิจารณาตามวัตถุประสงค์ที่ ขอกู้

2. ธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่าย จำหน่ายปุ๋ย, ข้าวสาร, อาหารสัตว์, อุปกรณ์การเกษตร, เมล็ดพันธุ์, ยาปราบศัตรูพืช, อุปกรณ์ก่อสร้าง, บัตรเติมเงินโทรศัพท์ และสินค้าอื่น ๆ ที่สมาชิกต้องการ การจำหน่ายสินค้ามี 2 ประเภท

2.1 จำหน่ายเป็นเงินสด

2.2 จำหน่ายเป็นลูกหนี้การค้า โดยใช้กลุ่มค้าประกัน ซึ่งกลุ่มต้องมีเงินฝากกับสหกรณ์ ซื้อสินค้าเชื่อได้ในวงเงินไม่เกิน 150,000- บาท

แนวทางในการดำเนินงานเรื่องลูกหนี้การค้า

1. ให้เปิดลูกหนี้การค้า โดยกลุ่มอาชีพและกลุ่มออมทรัพย์เท่านั้น

กลุ่มต้องมีมติขอตกลงจากการประชุมสมาชิกมาก่อนที่จะมาทำสัญญาลูกหนี้การค้ากับสหกรณ์ เพราะจะเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงทั้งหมดในการรับสินค้าเป็นเงินเชื่อไปทางกลุ่ม จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน มติที่ประชุมของสมาชิกจะต้องเห็นชอบร่วมกัน

- กลุ่มจะต้องฝากเงินกับสหกรณ์

- ขั้นตอนการทำสัญญา จะต้องมียกเอกสารประกอบ คือ

* ถ่ายสำเนารายงานการประชุมของกลุ่ม

* หนังสือแต่งตั้งผู้มีอำนาจของกลุ่มที่จะมาทำสัญญา

2. กลุ่มนำเงินของกลุ่มเองที่มี มาซื้อเงินสดกับสหกรณ์แล้วนำไปขายเชื่อกับสมาชิกกลุ่ม โดยมีการทำสัญญากับกลุ่ม หรือกลุ่มจะใช้วิธีใดก็ได้แล้วแต่

3. ไม่ทำสัญญาขายเชื่อ แต่จะทำสัญญาเป็นเงินกู้ระยะสั้น

3. ธุรกิจเงินฝาก (ลักษณะการออมเงินของสมาชิก)

3.1 เงินฝากออมทรัพย์ ดอกเบี้ยร้อยละ 2 บาทต่อปี ฝาก-ถอน ได้ทุกวันเวลาราชการ เหมือนระบบธนาคาร (สำหรับสมาชิก)

3.2 เงินฝากออมทรัพย์ (กองทุนเพื่อการศึกษา) ดอกเบี้ยร้อยละ 2 บาทต่อปี ฝาก-ถอน ได้ทุกวันเวลาราชการ เหมือนระบบธนาคาร (สำหรับเด็กนักเรียนหรือลูกหลานสมาชิก)

3.3 เงินฝากสัจจะออมทรัพย์ (สำหรับสมาชิก คู่สมรส และบุตรหลานสมาชิก) จะต้องฝากอย่างน้อย 30- บาท และจะต้องฝากเป็นประจำทุก ๆ เดือนยอดเงินฝากจะต้องสม่ำเสมอ ดอกเบี้ยร้อยละ 4 บาทต่อปี โดยฝากระยะเวลา 10 ปีลอนคืน ให้สวัสดิการกับสมาชิก คู่สมรส และบุตรที่อายุไม่เกิน 18 ปี และทุกคนจะต้องฝากเงินกับสหกรณ์ โดยให้คำรักษาพยาบาลปีละ ไม่เกิน 600 บาท/คน และสมาชิกที่คลอดบุตรจะเปิดบัญชีเงินฝากให้กับบุตรเป็นเงิน 600 บาท/คน

คุณสมบัติผู้ที่ได้รับสวัสดิการ

- (1) สมาชิกต้องฝากเงินสัจจะออมทรัพย์เป็นประจำทุกเดือนหรือฝากล่วงหน้า
- (2) ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์สมาชิกสหกรณ์ และไม่ค้างชำระเงินสงเคราะห์
- (3) สมาชิกต้องถือหุ้นเพิ่มระหว่างปี อย่างน้อย 10 หุ้น (100- บาท)
- (4) ต้องไม่มีดอกเบี้ยค้าง ณ วันสิ้นปีบัญชีของสหกรณ์
- (5) เงินฝากออมทรัพย์พิเศษ ดอกเบี่ยร้อยละ 4 บาทต่อปี ฝาก 3, 6, 12 เดือน
- (6) เงินฝากจากสหกรณ์อื่น ดอกเบี่ยร้อยละ 5.5 บาทต่อปี

4. ธุรกิจบริการ

4.1 บริการต่อ พรบ.ทะเบียน รถจักรยานยนต์, รถยนต์, รถกอล์ฟ และรถอื่น ๆ บริการทำประกันชีวิตในการเดินทางเป็นหมู่คณะ และประกันชีวิตเอื้ออาทร ได้รับผลประโยชน์เมื่อเสียชีวิตหรือทุพพลภาพถาวร

4.2 กองทุนสงเคราะห์สมาชิกสหกรณ์ สมาชิก 950 คน เป็นเงิน 190,000 บาท (ณ 19 มิ.ย. 2551) ใช้ใบรับรองแพทย์ด้วย

สภาพการดำเนินงานของสหกรณ์

ความเข้มแข็งของสหกรณ์ บริหารงานดำเนินงานโดยคณะกรรมการ 15 คน คณะกรรมการสหกรณ์มีความสนใจในการดำเนินงานสหกรณ์เป็นอย่างดี และ สหกรณ์มีเจ้าหน้าที่บริหารจัดการสหกรณ์ที่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ทำให้สหกรณ์สามารถทำกิจกรรมตอบสนองสมาชิกได้ครบวงจร และสามารถร่วมระดมทุนจากสมาชิกโดยการทำกิจกรรมเงินฝากจากสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ สหกรณ์สนับสนุนให้มีกลุ่มอาชีพที่สังกัดสหกรณ์ โดยสหกรณ์จะจัดให้มีเงินทุนสนับสนุนกลุ่มละ 40,000. บาท กลุ่มอาชีพที่ได้รับความนิยมดีเด้นปัจจุบันได้แก่ กลุ่มผลิตกระจุค มีโครงการสร้างที่อยู่อาศัยสมาชิกสนใจเป็นจำนวนมาก อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน สมาชิกส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานสหกรณ์ สหกรณ์ต้องการที่จะเข้าถึงกลุ่มสมาชิกให้มากกว่านี้ การเชื่อมโยงกับสหกรณ์อื่น ๆ และหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีไม่มากพอ และคณะกรรมการดำเนินงานบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการดำเนินงานสหกรณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง

สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด เลขที่ ตั้ง 3 หมู่ที่ 1 ถนนชายทะเล ตำบลปากพนังฝั่งตะวันออก อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2543 โดยการสนับสนุนจากมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย ก่อนที่จะมีการจดทะเบียน เริ่มแรกได้มีการรวมหุ้นของครอบครัวเป้าหมาย จัดตั้งเป็นศูนย์ร้านค้าชุมชน ชื่อ “กลุ่มนิมิตรวมใจ” ซึ่งมีครอบครัวเป้าหมายและครอบครัวชุมชนที่สังกัดกลุ่มออมทรัพย์เครือข่ายในพื้นที่ 3 ตำบล คือ ตำบลปากพนังตะวันออก ตำบลบางพระและตำบลแหลมตะลุมพุก จำนวน 15 กลุ่ม มีสมาชิกให้ความสนใจเป็นจำนวน 341 คน จำนวนหุ้น 15,110 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 10 บาท รวมเป็นเงิน 151,100 บาท จึงได้รวบรวมสมาชิกของจดทะเบียนเป็นสหกรณ์ชื่อ “สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนังจำกัด” ซึ่งเป็นนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาของศุภนิมิตฯ เมื่อหมดอายุโครงการในการช่วยเหลือในพื้นที่เขตอำเภอปากพนัง ในระยะแรก มีเจ้าหน้าที่ของลูกจ้างมูลนิธิฯ เข้ามารับผิดชอบในแผนงานต่างๆ และต่อมาได้โอนอัตราบุคลากรจากลูกจ้างโครงการ เข้ามาประจำตำแหน่งเจ้าหน้าที่ต่างๆ ของสหกรณ์ และให้การสนับสนุนในงบประมาณและพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้สหกรณ์มีความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของสหกรณ์

1. ส่งเสริมและเผยแพร่อาชีพการเกษตร
2. จัดหาวัสดุการเกษตรและเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายให้แก่สมาชิก
3. รวบรวมผลิตผลทางการเกษตรของสมาชิก รับฝากเงินจากสมาชิกหรือ

สหกรณ์อื่น

4. จัดหาทุนเพื่อกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์
5. จัดให้มีเงินกู้ หรือสินเชื่อแก่สมาชิก
6. อื่นๆ ตามที่กำหนดในวัตถุประสงค์ในข้อบังคับ

การบริหารจัดการสหกรณ์

สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด แบ่งการบริหารจัดการเป็น 2 ฝ่าย ตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ คือ

1. ฝ่ายบริหารประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินการ 15 คน เป็นคณะกรรมการอำนวยการ 5 คน คณะกรรมการการเงิน 5 คน คณะกรรมการศึกษา 5 คน กรรมการตรวจสอบ 1 คน
2. ฝ่ายจัดการ ประกอบด้วย (ผู้จัดการ, เจ้าหน้าที่การเงิน/ธุรการ, เจ้าหน้าที่สินเชื่อ, เจ้าหน้าที่บัญชี, เจ้าหน้าที่การตลาด

การดำเนินกิจกรรม แผนการดำเนินธุรกิจ ที่ดำเนินการในปัจจุบัน

1. ธุรกิจการซื้อ คือ การจัดหาสินค้ามาจำหน่ายตามความต้องการของสมาชิกที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม

- ข้าวสาร
- สินค้าอุปโภค – บริโภค
- อุปกรณ์ประมง
- การ์ดเติมเงิน

2. ธุรกิจการขาย คือการรวบรวมผลผลิตจากสมาชิกและกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มมูลค่าราคาผลิตภัณฑ์และลดการเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง และเน้นการใช้วัตถุดิบในพื้นที่โดยมีผลิตภัณฑ์ดังนี้

- ไข่เค็ม
- กะปิ
- น้ำปลา
- ข้าวเกรียบ
- ปลาแห้งปลาเค็ม

3. ธุรกิจด้านสินเชื่อ สหกรณ์จะจัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ มาบริการให้กับสมาชิกในรูปแบบสิ่งของ โดยเฉพาะ วัสดุอุปกรณ์อาชีพประมง ได้แก่ อวน, เรือ, เครื่องยนต์, และอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สหกรณ์ฯ แบ่งประเภทเงินกู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 เงินกู้ระยะสั้น สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด บริการเงินกู้ให้กับสมาชิก ตามระเบียบว่าด้วยการกู้ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 10 ต่อปี วงเงินไม่เกิน 15,000 บาท ระยะเวลา 1 ปี และระยะสั้นตามผลผลิต ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการประกอบอาชีพ

3.2 เงินกู้ระยะปานกลาง สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด ได้ดำเนินการปล่อยเงินกู้ประเภท ระยะปานกลาง 20,000 – 30,000 บาท ไม่เกิน 2 ปี มากกว่า 30,000 บาท ไม่เกิน 200,000 บาท ให้กับสมาชิกในระยะเวลา 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 10 บาท/ปี ผิดสัญญาปรับ ร้อยละ 5 /ปี (ยอดเงินที่ผิดสัญญา) เนื่องจากเงินทุนสหกรณ์ยังมีน้อย

4. เงินรับฝาก สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด มีแผนระดมทุน โดยการเพิ่มหุ้นประจำปีๆละ 2 ครั้งละไม่ต่ำกว่า 10 หุ้น และรับเงินฝากจากสมาชิกแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทออมทรัพย์ อัตราดอกเบี้ย 1.50 บาท/ปี นอกจากการรับเงินฝากเงินออมทรัพย์ตามปกติแล้วสหกรณ์ได้จัดทำโครงการเพื่อการออม จำนวน 2 โครงการ โครงการคิดถึงสหกรณ์ก่อนนอน คืนละ 1 บาท โดยให้สมาชิกสหกรณ์ทุก คนฝากเงินไว้กับสหกรณ์ จะถอนได้เมื่อลาออกเท่านั้น

เพื่อต้องการให้สมาชิกมีเงินออมไว้ใช้เมื่อยามแก่เฒ่าและยังเป็นเงินทุนในการดำเนินงานของสหกรณ์ด้วย โครงการกองทุนเพื่อการศึกษา โดยให้บุตรหลานสมาชิกสหกรณ์รู้จักออมไว้ใช้เป็นทุนเพื่อการศึกษา โดยให้สมาชิกกู้เงินเพื่อการศึกษาได้ 3 เท่าของเงินฝากที่มีอยู่ในบัญชีอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 บาท/ปี วงเงินกู้ยืมไม่เกิน 30,000 บาท ระยะเวลา 2 ปี ประเภทออมทรัพย์พิเศษ ได้กำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินรับฝาก 2 บาท / ปี เปิดบัญชีเงินฝากครั้งแรกไม่ต่ำกว่า 1,000 บาท และเงินฝากในบัญชีคงเหลือไม่ต่ำกว่า 1,000 บาท ถ้าต่ำกว่า 1,000 สหกรณ์จะไม่คิดดอกเบี้ยให้สามารถถอนเงินได้เดือนละ 1 ครั้ง ถ้าถอน 2 ครั้ง จะต้องเสียค่าธรรมเนียมการถอนร้อยละ 10 ของเงินที่ถอน แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 1,000 บาท ถ้าหากผู้ฝากทำให้เกิดความยุ่งยากให้แก่สหกรณ์ หรือเห็นว่ามีเหตุสมควรที่จะปิดบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษของผู้ฝากรายใด สหกรณ์อาจจะไม่รับเงินฝากออมทรัพย์พิเศษนั้นอีก จะปิดบัญชีพร้อมคิดดอกเบี้ยให้ถึงวันปิดบัญชี (ตามระเบียบว่าการรับเงินฝากพิเศษ)

5. การส่งเสริมอาชีพและบริการ

5.1 การส่งเสริมอาชีพ สหกรณ์ฯ ประสานงานร่วมกับมูลนิธิศุภนิมิตฯ จัดให้มีนักวิชาการที่มีความรู้ทางการแปรรูปอาหาร/การประมง คอยให้ความรู้และคำแนะนำ รวมถึงการความเข้าใจในหลักวิชาการแผนใหม่เพิ่มขึ้น ตลอดจนการวางแผนการผลิต สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและให้ปริมาณตรงกับความต้องการของตลาด และยังส่งเสริมให้กลุ่มแม่บ้านสหกรณ์ทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว และ กลุ่มออมทรัพย์ เช่น

กลุ่มอาชีพ

1. กลุ่มแปรรูปอาหารทะเล ม.6 (น้ำปลา) ต.ปากพ่องุ้งตะวันออก
2. กลุ่มแปรรูปอาหารทะเลบ้านแหลมตะลุมพุก (น้ำปลา)
3. กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ม.3 ต.ปากพ่องุ้งตะวันออก
4. กลุ่มทำไขเค็ม ม.5 ปากพ่องุ้งตะวันออก
5. กลุ่มแปรรูปปูเค็ม ม.2 ปากพ่องุ้งตะวันออก
6. กลุ่มขนมไทย ม.3 ต.ปากพ่องุ้งตะวันออก

กลุ่มออมทรัพย์

1. กลุ่มบ้านชายทะเล ม.1,6 ต.ปากพ่องุ้งตะวันออก
2. กลุ่มบ้านบางศรีจันทร์ ม.2 ต.ปากพ่องุ้งตะวันออก
3. กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ม.3 ต.ปากพ่องุ้งตะวันออก
4. กลุ่มบ้านบางนาก ม.2 ต.ปากพ่องุ้งตะวันออก
5. กลุ่มบ้านบางวัง ม.5 ต.ปากพ่องุ้งตะวันออก

6. กลุ่มขนมทองม้วน ม.3 ต.ปากพั่งฝิ่งตะวันออก
7. กลุ่มบ้านแหลมตะลุมพุก ม.2 ต.แหลมตะลุมพุก
8. กลุ่มบ้านเกาะไชย ม.7 ต.ปากพั่งฝิ่งตะวันออก
9. กลุ่มบ้านบางรากไม้ ม.2 ต.ปากพั่งฝิ่งตะวันออก
- 10.กลุ่มบ้านเนินสำโรง ม.2 ต.ปากพั่งฝิ่งตะวันออก
- 11.กลุ่มบ้านโค้งโค้ง ม.4 ต.ปากพั่งฝิ่งตะวันออก
- 12.กลุ่มบ้านบางพระ ม.2 ตำบลบางพระ
- 13.กลุ่มบ้านมะขาม ม.3 ต.บางพระ
- 14.กลุ่มบ้านปลายทราย ม.1 ต.แหลมตะลุมพุก
- 15.กลุ่มบ้านหลังอำเภอ ม.2 ต.ปากพั่งฝิ่งตะวันออก
- 16.กลุ่มบ้านบางวา ม.1 ต.บางพระ
- 17.กลุ่มบ้านบางบ่อ ม.2 ต.ปากพั่งฝิ่งตะวันออก
- 18.กลุ่มบ้านบางแรด ม.1 ต.บ้านเพิง
- 19.กลุ่มบ้านปากบาง ม.8 ต.บ้านเพิง
- 20.กลุ่ม4,5 ร่วมใจ ม.4 ต.บ้านเพิง
- 21.กลุ่มบ้านหมาก ม.2 ต.บ้านเพิง
- 22.กลุ่มบ้านบางศรีจันทร์ ซอย 2

5.2 การบริการสหกรณ์ฯ จัดให้มีวิทยากร เพื่อให้ความรู้ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรม เสวนา การดูงานให้กับสมาชิก เครือข่ายกลุ่ม คณะกรรมการการสหกรณ์/ผู้จัดการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงหลักการ, วิธีการสหกรณ์ สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล โดยประสานงานร่วมกับมูลนิธิศุภนิมิตฯ และหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ และยังจัดหาสินค้ามาให้ตามความต้องการของสมาชิกตามแผนธุรกิจสินเชื่อและบริการต่อทะเบียน/ประกันรถยนต์/ประกันชีวิตเอื้ออาทร

6. การตลาด สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพั่ง จำกัด มีตลาดและเป้าหมายอยู่ที่สมาชิกและเครือข่ายโดยแบ่งส่วนทางการตลาดเป็นกลุ่มเครือข่ายออมทรัพย์ จำนวน 22 กลุ่ม มีร้านค้าเครือข่ายแต่ละกลุ่ม ให้สมาชิกรวมหุ้นกันเป็นกองทุน ในการจัดซื้อสินค้าจากสหกรณ์มีความสำรวจความต้องการของสมาชิก แล้วจัดบริการให้กับกลุ่มเครือข่าย/ร้านค้าทั้งในและนอกพื้นที่เครือข่าย นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนละชุมชนในพื้นที่ที่ต้องการสินค้าจากสหกรณ์ซึ่งเป็นตลาดส่วนเกินที่ทำรายได้ให้กับสหกรณ์อีกด้านหนึ่ง ในการจัดการบริการสินค้าให้กับเครือข่าย สหกรณ์

จะจัดเป็น 2 งวดๆ ละ 15 วัน และในแต่ละเครือข่ายจะเป็นชุมชนที่รวมกลุ่มสมาชิก ซึ่งสะดวกในการจัดซื้อและบริการของสหกรณ์และสมาชิก

7. ด้านการผลิต สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด ยังเป็นสหกรณ์ที่ดำเนินธุรกิจหลัก สิ้นเชื่อ จัดหาสินค้ามาจำหน่าย รับฝากเงิน แต่สหกรณ์มีแผนที่จะรวบรวมผลผลิตของสมาชิก/กลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มน้ำปลา/ไข่เค็ม ขณะนี้ได้ดำเนินการเฉพาะกลุ่มเครือข่ายในอนาคต สหกรณ์จะเป็นผู้ควบคุมการผลิต เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เทียบเท่าสินค้าคู่แข่งได้ แต่ในขณะนี้ยังมีปัญหาในเรื่องเงินลงทุน และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตแบบในครัวเรือน เพราะวัตถุดิบมีไม่ตลอดฤดูกาล ซึ่งอยู่ในระหว่างการสำรวจข้อมูลและวางแผนการผลิต แปรรูปให้เป็นไปตามกลไกของตลาด เช่นน้ำปลาจะแบ่งเป็น 2 เกรด คือ ยอดน้ำปลาและน้ำปลาชั้นกลาง ซึ่งจะได้สะดวกในการจัดซื้อของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งขณะนี้ น้ำปลามีเกรดเดียวคือยอดน้ำปลา ทำให้ราคาแพงกว่าท้องตลาดทั่วไป

สถานการณ์ดำเนินงานในปัจจุบัน

ความเข้มแข็งของสหกรณ์ สหกรณ์ได้ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ร่วมกับมูลนิธิศุภนิมิตฯ ซึ่งไม่สะดวกเท่าที่ควรแต่สามารถแก้ปัญหาต่อไปได้ ในระยะแรกสหกรณ์ได้จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์และติดตั้งโปรแกรมบัญชีจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อจะได้รับทราบผลการดำเนินงานของสหกรณ์ได้ทันเหตุการณ์ สามารถปรับแผนได้ทันทั่วทั้งที่และสามารถแก้ปัญหาได้ในอนาคต ในการดำเนินงานของสหกรณ์ให้ความสำคัญในด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม จะให้ความรู้และคำแนะนำแก่สมาชิกและครอบครัว ให้รักษาสภาพแวดล้อมและความสมดุลทางธรรมชาติไว้เพื่อลูกหลานในอนาคตต่อไป ในด้านสังคม สหกรณ์ฯ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับประเพณีท้องถิ่นละร่วมกิจกรรมรณรงค์เรื่องเอดส์และยาเสพติดให้ครอบครัวสมาชิกและครอบครัวในชุมชนได้มีความเข้าใจหลักเล็งและห่างไกล เพื่อสร้างความยั่งยืนความสันติของชุมชน

สภาพปัญหาอุปสรรคของสหกรณ์ ที่มีมากในปัจจุบันมาจากสมาชิกขาดการส่งเงินยืมหรือสิ้นเชื่อจำนวนมากทำให้สหกรณ์เกิดการขาดทุนในปีที่ผ่านมา และคณะกรรมการดำเนินงานไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ขาดความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ส่วนสมาชิกขาดความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ ส่วนใหญ่สมาชิกเป็นเจ้าประมง และเป็นผู้ที่มีอาชีพไม่แน่นอนทำให้ขาดรายได้เป็นประจำ ทำให้การดำเนินงานสหกรณ์ประสบปัญหาด้านเงินทุน

3. สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด

สหกรณ์ศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด เป็นสหกรณ์ประเภทสหกรณ์การเกษตร จัดตั้งขึ้น โดยได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทยศูนย์ประสานงานโครงการ ADP สระเพลง สมาชิกสหกรณ์ได้แก่ผู้ปกครองเด็กในความอุปการะและเกษตรกรในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2544 มีสมาชิกทั้งหมด 195 คน สำนักงานสหกรณ์ตั้งอยู่ที่ 342/8 หมู่ที่ 1 ตำบลสวนหลวง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบัน ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551 มีสมาชิกจำนวน 1,589 คน มีทุนเรือนหุ้น 1,785,430 บาท มีคณะกรรมการดำเนินงาน 7 คน ผู้ตรวจสอบกิจการ 2 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน 4 คน

วิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของสหกรณ์ศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด “ส่งเสริมเงินทุน เกื้อหนุนชุมชน ผลผลิตเพิ่มพูน ต่อเติมธุรกิจ ผูกมิตรสวัสดิการ บริหารโปร่งใส อยู่ในอุดมการณ์ สืบสานคุณธรรม”

ธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด

1. ธุรกิจสินเชื่อ มีการรับสมัครสมาชิกสหกรณ์ทุกวัน (ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์) ยื่นคำร้องขอกู้ทุกวันทำการ พิจารณาอนุมัติทุกวันที่ 15 และวันที่ 30 ของเดือน
2. ธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่าย ได้แก่ ปุ๋ยเคมี อาหารสัตว์ ข้าวสาร บัตรเติมเงิน โทรศัพท์ สินค้าอุปโภคบริโภค อุปกรณ์ทางการเกษตร สินค้าอื่นๆตามความต้องการของสมาชิก
3. ธุรกิจรวบรวมผลผลิต เช่น การจัดการเรื่องข้าวสังข์หยด ชุมนักเรียน ข้าวเปลือก
4. ธุรกิจเงินรับฝากออมทรัพย์ ได้แก่ เงินฝากออมทรัพย์ธรรมดา ดอกเบี้ยร้อยละ 2 ต่อปี เงินฝากออมทรัพย์พิเศษ ดอกเบี้ยร้อยละ 4 ต่อปี เงินฝากออมทรัพย์ศุภนิมิตทวีสิน

ภารกิจของสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด

1. จัดให้มีสวัสดิการแก่สมาชิก ชุมชน เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม
2. จัดหาอุปกรณ์สำนักงานอย่างเหมาะสม
3. พัฒนาขยายธุรกิจสหกรณ์
4. จัดหาเงินทุนให้เพียงพอ (50,000,000 บาท ในระยะเวลา 4 ปี)
5. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สร้างความรู้ความเข้าใจ
6. การบริหารจัดการที่ดีอย่างเป็นระบบ
7. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรม

สภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ในปัจจุบัน

ความเข้มแข็งของสหกรณ์ สหกรณ์สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ครบวงจรพอสมควร และคณะกรรมการมีความร่วมมือกันในการดำเนินงานมี สหกรณ์มีสำนักงานประกอบการเป็นของตนเองมีได้อาศัยอาคารของมูลนิธิศุภนิมิต ทำให้สมาชิกมีความพอใจในองค์กรในระดับหนึ่ง

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน สมาชิกขาดความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ ส่วนคณะกรรมการดำเนินงานแม้จะมีความร่วมมือกันดีก็ยังคงขาดความเข้าใจในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการที่จะพาสหกรณ์ให้ก้าวหน้า พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเมื่อมูลนิธิได้ปล่อยให้เป็นอิสระและต้องพึ่งพาตนเอง และขาดการประสานงานเชื่อมโยงกันสหกรณ์อื่น เท่าที่ควร

4. สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเชียรใหญ่ จำกัด

สหกรณ์ศุภนิมิตเชียรใหญ่ จำกัด เป็นสหกรณ์ประเภทสหกรณ์การเกษตร จัดตั้งขึ้นโดยได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทยศูนย์ประสานงานโครงการ ADP เชียรใหญ่ สมาชิกสหกรณ์ได้แก่ผู้ปกครองเด็กในความอุปการะและเกษตรกรในอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2542 ปัจจุบันมีสมาชิกทั้งหมด 1,176 คน จำนวนหุ้น 54,498 หุ้น มีทุนเรือนหุ้น 544,980 บาท

ธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเชียรใหญ่ จำกัด

1. ธุรกิจสินเชื่อ มีการรับสมัครสมาชิกสหกรณ์ทุกวัน (ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์)
2. ธุรกิจจัดการสินค้ามาจำหน่าย ได้แก่ ปุ๋ยเคมี อาหารสัตว์ ข้าวสาร บัตรเติมเงิน โทรศัพท์ สินค้าอุปโภคบริโภค อุปกรณ์ทางการเกษตร สินค้าอื่นๆตามความต้องการของสมาชิก
3. ธุรกิจรวบรวมผลผลิต เช่น การจัดการเรื่องข้าว ชุคนักเรียน
4. ธุรกิจเงินรับฝากออมทรัพย์ ได้แก่ เงินฝากออมทรัพย์ธรรมดา ดอกเบี้ยร้อยละ 2 ต่อปี เงินฝากออมทรัพย์พิเศษ ดอกเบี้ยร้อยละ 4 ต่อปี เงินฝากออมทรัพย์ศุภนิมิตทวีสิน

สภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน

ความเข้มแข็งของสหกรณ์ สหกรณ์สามารถสนองความต้องการของสมาชิกได้ครบวงจร มีสวัสดิการให้สมาชิก และมีพนักงานเจ้าหน้าที่พร้อมในการดำเนินงาน ในขณะที่คณะกรรมการดำเนินงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พอสมควร

สภาพปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คณะกรรมการดำเนินงานยังขาดความร่วมมือและสามัคคีในการดำเนินงานแม้จะรู้บทบาทหน้าที่ของตนดีก็ตาม สมาชิกขาดความเข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ สหกรณ์ขาดแคลนเงินทุนในการดำเนินงานและขาดการประสานงานกับสหกรณ์ หน่วยงานอื่น ๆ

สรุปแล้ว สหกรณ์การเกษตรที่มาจากกรอุปถัมภ์ของมูลนิธิศุภนิมิต เพราะมูลนิธิเห็นว่าแนวคิดสหกรณ์มีหลักการที่ตรงกับมูลนิธิที่ต้องการให้สมาชิก ประชาชนมีการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันจึงได้มีการจัดทะเบียนกลุ่มที่มูลนิธิได้ส่งเสริมช่วยเหลือให้จดทะเบียนเป็นสหกรณ์ประเภทสหกรณ์การเกษตร ทั้ง ๆ ที่บางสหกรณ์สมาชิกไม่ได้เป็นเกษตรกร เช่นสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด ฉะนั้นในหลายสหกรณ์ที่ดำเนินงานไปได้ดี สามารถแก้ปัญหาสมาชิกได้ครบวงจรและสามารถสร้างกลุ่มอาชีพให้แก่สมาชิกได้ดี เช่นสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวดจำกัด สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด ส่วนปัญหาอุปสรรคของสหกรณ์ส่วนใหญ่มาจากความไม่เข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ เนื่องจากพื้นที่สหกรณ์กว้างเป็นระดับอำเภอ และมีกลุ่มมากมายขาดการประสานงานได้ทั่วถึง คณะกรรมการดำเนินงานขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และสหกรณ์จะขาดการประสานงานในเชิงเครือข่ายความร่วมมือกับสหกรณ์ต่าง ๆ และองค์กรอื่น ๆ เท่าที่ควร

เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต

ประวัติความเป็นมาของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช เริ่มต้นจากพระสุวรรณ คเวสโก ต้องการที่จะพัฒนาชุมชนคนในพื้นที่ จึงได้ใช้อุบายว่า “เราต้องเอาเงินเป็นเครื่อง มือเอาธรรมะเข้าไป” เมื่อเห็นชาวบ้านศรัทธาแน่นอนแล้ว ก็ได้เชิญนายฝาก ตรีถวัลย์ ผู้ร่วมก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์บ้านคีรีวง มาให้แนวคิดและแนวปฏิบัติ และคณะผู้ก่อตั้งการดีเป็นแกนนำชุมชนบ้านป่ายางหลายท่านมาปรึกษาหารือกัน ประกอบด้วย 1.นายจาย นนทเทพ 2.นายเอียด ภูธรภักดี 3.ดร.ไมตรี จันทรา 4.นายณรงค์ จุลแก้ว 5.นางนที นนทเทพ โดยให้ ดร.ไมตรี จันทรา จากสถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นผู้จัดพิมพ์ระเบียบการต่างๆ นำเงิน 8,000 บาทมาจัดตั้งกองทุน ชื่อว่า “กลุ่มเมตตาธรรม” และให้คณะทำงานออกเผยแพร่แนวคิดของกลุ่มฯ ให้ชาวบ้านป่ายางรับทราบโดยทั่วถึงกัน ปลายปี พ.ศ. 2541 ทางมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นำโดย คุณกิม ภคเมธาวิ ประสานงานให้ “พระสุวรรณ” เดินทางไปร่วมสัมมนาพระนักพัฒนาจากทั่วประเทศโดยวัดที่วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด โดยนำพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับองค์กรการเงินชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ “ท่านสุวรรณ และ ณรงค์ จุลแก้ว” เข้าร่วมสัมมนาครบ 7 วัน ก็เดินทางกลับวัดป่ายาง นำชุดประสบการณ์จากจังหวัดตราดมาปรึกษากับ

คณะทำงานและปรับการทำงานของกลุ่มให้สอดคล้องกับแนวทางที่คณะทำงานวางเค้าโครงไว้ หลังจากทำความเข้าใจกับแกนนำชุมชนแล้วก็ให้ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนชาวปาย่างมาสมัครสมาชิกกลุ่ม โดยได้แปร “กลุ่มเมตตาธรรม” มาเป็น “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต” เงินกองทุนที่เก็บมาแล้วครบคร้วละ 100 บาท จำนวน 8,000 กว่าบาท ก็ปรับเข้าเป็น “กองทุนสวัสดิการ” องค์ประกอบที่สำคัญของกลุ่มสัจจะฯ วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2542 เป็นวันก่อตั้งกลุ่มสัจจะฯ มีสมาชิกก่อตั้ง 411 คน เป็นชาย 143 คน หญิง 155 คน เด็กชาย 76 คน เด็กหญิง 37 คน จาก 115 คร้วเรือน ได้เงินเข้ากองทุนสวัสดิการ 18,280 บาทเงินสัจจะฯ 14,420 บาท โดยมีหลักการสำคัญที่คณะทำงานยึดเป็นแนวปฏิบัติ คือ “กลุ่มสัจจะฯ จะใช้แนวพุทธศาสนาเป็นแกนกลางในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มและแนวทางประชาสังคมมาจัดการปัญหาไม่ใช่หลักกฎหมายและนิติศาสตร์ เวลาเกิดปัญหาเราจะเอาธรรมเอาศีลมาอธิบายชี้ให้เห็น ยกกรณี บาป-บุญ-คุณ-โทษ มาเป็นข้อบังคับ

ลักษณะการดำเนินงาน เป็นทีมการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นระบบ ประกอบด้วย ประธาน เลขา กรรมการ มีคณะทำงานรวมทั้งหมด 17 คนโดยมีการทำงานบริหารเป็นฝ่ายรับผิดชอบ คือ

1. ฝ่ายสัจจะฯ ทำหน้าที่รับเงินสะสมของสมาชิกแต่ละคน
2. ฝ่ายเงินกู้ ทำหน้าที่รับผิดชอบเงินกู้ที่สมาชิกกู้และรับคืนเงินกู้
3. ฝ่ายสวัสดิการ ทำหน้าที่รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกที่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย

ขั้นตอนการทำงาน

1. ให้สมาชิกยื่นใบเสนอเงินกู้ตั้งแต่วันที่ 25 เดือนนี้ถึง 19 เดือนถัดไป
2. พิจารณาเงินกู้โดยคณะกรรมการมาพร้อมเพรียงกันวันที่ 20 ของทุกเดือน
3. เขียนสัญญาเงินกู้ในวันที่ 24 ของทุกเดือน โดยมี ผู้กู้ ผู้ค้ำ ผู้รับรอง
4. ทำวันวันที่ 25 ของทุกเดือน โดยมีการส่งเงินสะสม ส่งเงินกู้ ปล่อยเงินกู้ และจ่ายสวัสดิการ ตั้งแต่เวลา 12.00 -15.00 น. หลังจากนั้นคณะกรรมการทำบัญชีร่วมกัน

กระบวนการสร้างเครือข่าย

จัดตั้งกลุ่มสัจจะเกิดการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนระบบการบริหารเรื่องการเงิน การบัญชีเมื่อกิจกรรมกลุ่มสัจจะฯ ในชุมชนบ้านปาย่าง ประสบผลสำเร็จในขั้นต้นอย่างน่าพอใจ “ท่านสุวรรณ” ได้ขยายผลกลุ่มสัจจะฯ ไปทั่วจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการจัดตั้ง เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช ก่อตั้งเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2543 จนถึงปัจจุบัน มีเครือข่ายทั้งหมด 21 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มสัจจะฯ วัดป่ายาง หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจี้ อำเภอเมือง วันทำการ 25-26 ของทุกเดือน
2. กลุ่มสัจจะฯ บ้านคุ้มวังว้า หมู่ที่ 5 ตำบลควรถอง อำเภอพิบูลย์ วันทำการ 16-17 ของทุกเดือน
3. กลุ่มสัจจะฯ บ้านยอดเหลือง หมู่ที่ 1 ตำบลนาหวาง กิ่งอำเภอนบพิตำ วันทำการ 10-11 ของทุกเดือน
4. กลุ่มสัจจะฯ วัดทุ่งคา หมู่ที่ 3 ตำบลกะหรอ กิ่งอำเภอนบพิตำ วันทำการ 5-6 ของทุกเดือน
5. กลุ่มสัจจะฯ วัดปากเจ้า หมู่ที่ 8 ตำบลตลิ่งชัน อำเภอท่าศาลา วันทำการ 2-3 ของทุกเดือน
6. กลุ่มสัจจะฯ บ้านหนองจิก หมู่ที่ 7 ตำบลท่าจี้ อำเภอเมือง วันทำการ 19-20 ของทุกเดือน
7. กลุ่มสัจจะฯ วัดใหม่ไทยเจริญ หมู่ที่ 1 ตำบลนบพิตำ กิ่งอำเภอนบพิตำ วันทำการ 27-28 ของทุกเดือน
8. กลุ่มสัจจะฯ บ้านคลองเสาเหนือ หมู่ที่ 3 ตำบลบางขัน อำเภอบางขัน วันทำการ 17-18 ของทุกเดือน
9. กลุ่มสัจจะฯ วัดท่าช้าง หมู่ที่ 2 ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม วันทำการ 9-10 ของทุกเดือน
10. กลุ่มสัจจะฯ บ้านเขาโพธิ์ หมู่ที่ 9 ตำบลนบพิตำ กิ่งอำเภอนบพิตำ วันทำการ 8-9 ของทุกเดือน
11. กลุ่มสัจจะฯ บ้านหน้าเขามหาชัย ตำบลท่าจี้ อำเภอเมือง วันทำการ 1-2 ของทุกเดือน
12. กลุ่มสัจจะฯ วัดดินดอน ตำบลท่าดี อำเภอลานสกา วันทำการ 20-21 ของทุกเดือน
13. กลุ่มสัจจะฯ บ้านคลองขยัน อำเภอเชียรใหญ่ วันทำการ 7-8 ของทุกเดือน
14. กลุ่มสัจจะฯ บ้านหนองบัว ตำบลนาเคียน อำเภอเมือง วันทำการ 4 ของทุกเดือน
15. กลุ่มสัจจะฯ บ้านไนไร่ ตำบลนาเรียง อำเภอพรหมคีรี วันทำการ 13 ของทุกเดือน
16. กลุ่มสัจจะฯ บ้านเขาน้อย ตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ วันทำการ 6 ของทุกเดือน
17. กลุ่มสัจจะฯ วัดท่าม่วง ตำบลคอนทะเล อำเภอเมือง วันทำการ 22 ของทุกเดือน
18. กลุ่มสัจจะฯ วัดเขาหน้าเหรียญ 1 หมู่ที่ 8 ตำบลกรุงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่ วันทำการ 3 ของทุกเดือน

19. กลุ่มสัจจะฯ วัดเขาหน้าเหรียญ 2 หมู่ที่ 1 ตำบลกรุงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่ วันทำการ 3 ของทุกเดือน

20. กลุ่มสัจจะฯ วิสาหกิจชุมชนก้าวใหม่ หมู่ที่ 7 ตำบลทองเนียน อำเภอขนอม วันทำการ 23 ของทุกเดือน

21. กลุ่มสัจจะฯ เซาท์เรนสยามพาราวิวด 180 ม.1 ต.ชะมาย อ.ทุ่งสง วันทำการ 19 ของทุกเดือน

ปัจจุบันมีกลุ่มสัจจะฯ รวม 21 กลุ่มจาก 15 อำเภอ ซึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชมี อำเภอ 23 อำเภอ รวมเป็นเงินหมุนเวียนของเครือข่ายฯ 25 ล้านบาท

ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย เกิดจากการตั้งกลุ่มที่วัดป่ายางแล้วเดินทางไปตามวัดต่างๆ เพื่อหาบุคคลที่สนใจเกี่ยวกับการตั้งกลุ่มสัจจะฯ พอมีคนสนใจก็ให้ชาวบ้านในชุมชนรวมตัวเป็นกลุ่มแล้วปรึกษาหารือเรื่องการดำเนินการจัดตั้งกลุ่มและร่วมกันร่างกฎระเบียบโดยชาวบ้านมีส่วนร่วมเพื่อเริ่มก่อตั้งกลุ่มให้ความรู้ด้านการรวมกลุ่มและหลักการวิธีการให้สมาชิกเข้าใจก่อนแล้วจึงจะจัดตั้งกลุ่ม โดยพระสุวรรณ คเวสโก ปัจจุบันเป็นเจ้าอาวาสวัดป่ายาง คอยเป็นที่ปรึกษาให้กลุ่มและเครือข่าย

กิจกรรมของเครือข่ายกลุ่มสัจจะฯ ปัจจุบันมีกิจกรรมที่เครือข่ายได้ดำเนินกิจกรรมกับสมาชิกส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เป็นความต้องการของสมาชิก และสมาชิกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ พร้อมทั้งได้ฝึกให้สมาชิกทำธุรกิจชุมชน ผลิตเอง ใช้อย่าง ทำให้กลุ่มและเครือข่าย คนในชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มจากอาชีพหลัก ส่วนผลผลิตที่เหลือจากการบริการสมาชิกก็ขายให้ประชาชนในชุมชน และนอกชุมชน และเมื่อมีเงินส่วนเกินในทุกกิจกรรมก็จะเข้าเป็นกองทุนสวัสดิการฯ ให้กับสมาชิกกลุ่มสัจจะฯ กิจกรรมอื่น ๆ จากการทำสวัสดิการเป็นกิจกรรมหลักแล้ว มีกิจกรรมอื่นที่สามารถสนองความต้องการให้กับสมาชิกได้ดังนี้

1. **การจำหน่ายแก๊สหุงต้ม** ในระยะแรกได้รับทุนสนับสนุนจาก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจิว อำเภอเมือง เป็นเงิน 20,000 บาท นำมาลงทุนเป็นเงินหมุนเวียน ซื้อแก๊สพร้อมถัง จำนวน 25 ถัง จำหน่ายแก๊สให้สมาชิกได้ถูกกว่าท้องตลาด คือขายถังละ 20 บาท กลุ่มเอากำไรถังละ 10 บาท แบ่งให้คนจัดการถังละ 2 บาท คงเหลือ 8 บาท นำไปสมทบกองทุนสวัสดิการ

2. **การจำหน่ายกาน้ำตาล** ทางกลุ่มสัจจะฯ ได้ซื้อกาน้ำตาลมาจากเครือข่ายสัจจะฯ แล้วมาจำหน่ายปลีกให้แก่สมาชิกและชาวบ้านในชุมชน ในบริเวณใกล้ ๆ วัด โดย

จัดสรรกำไรให้คนขายกิโกรัมละ 50 สตางค์ อีก 50 สตางค์ เข้ากองทุนสวัสดิการ เริ่มให้บริการครั้งแรก 26 มีนาคม 2544

3. **การจำหน่ายน้ำ บีอี และ N 70** เป็นวัตถุประสงค์ในการผลิตสินค้าทดแทนน้ำยาล้างห้องน้ำ ล้างจาน และเป็นหัวเชื้อการทำน้ำปุ๋ยชีวภาพ ได้จำหน่ายให้สมาชิกและประชาชนทั่วไปใช้ในครัวเรือน

4. **บริการโต๊ะเต็นท์ให้เช่า** กลุ่มสัจจะฯ ลงทุนซื้อโต๊ะ เต็นท์พร้อมเครื่องครัวครบชุดไว้บริการแก่สมาชิกกลุ่มสัจจะฯ และชุมชนต่าง ๆ โดยจ้างคนงานไว้คอยบริการ หลังจากหักค่าจ้างคนงานแล้ว ส่วนที่เหลือจะนำเข้าสมทบกองทุนสวัสดิการ

5. **ปุ๋ยหมักชีวภาพปิ่นเม็ด วัดป่ายาง** จากการทำมีเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ผู้ให้การส่งเสริมมีส่วนในการริเริ่มคือ สำนักงานพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) โดยคุณณรงค์ คงมาก ในการจัดจำหน่ายกากน้ำตาล พร้อมได้งบประมาณโครงการพัฒนาทุนทางสังคม (Social Investment Fund) SIF ซึ่งมีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เป็นที่เลี้ยง เมื่อทำกิจกรรมปุ๋ยชีวภาพอัดเม็ดในที่สุดวัดป่ายางได้กลายเป็นศูนย์การศึกษาเรียนรู้เรื่องเกษตรอินทรีย์ชีวภาพของภาคใต้ ไปด้วย

6. **การผลิตน้ำดื่มบริสุทธิ์** เพื่อช่วยชุมชนเรื่องน้ำดื่มสะอาด ท่านสุวรรณ “เห็นว่าน้ำที่อยู่ในลำห้วยที่ชาวบ้านใช้ ดื่มที่ผ่านมาจากเขมาห้วยและจากสวนยาง สวนผลไม้ด้านบนเป็นพิษ วัว ควาย ของชาวบ้านเป็นโรคดับแข็งตาย ชาวบ้านมีปัญหาเป็นไข้ไม่สบาย เมื่อพิสูจน์ได้ว่าเพราะปัญหาน้ำที่มีส่วนผสมของยาฆ่าแมลง ยาฉีดหญ้าและสารเคมีต่าง ๆ ผสมอยู่ และจากการได้ศึกษาเรียนรู้จากกลุ่มสัจจะฯ ทับปริก จากจังหวัดกระบี่ ที่ได้สร้างโรงงานน้ำดื่มแบบมาเชื้อ ทำให้สมาชิกมีการป่วยไข้ลดลง สมาชิกมีความสุขดีขึ้น คิดว่าถ้าเราทำน้ำดื่มได้ก็จะดี เพราะน้ำมันสำคัญพอ ๆ กับข้าว และที่เหลือขายให้ชุมชนเครือข่าย ที่มีอยู่แล้ว (สัมภาษณ์ท่านสุวรรณ ควบสโก วันที่ 12 สิงหาคม 2549) ในที่สุดท่านและสมาชิกกลุ่มของเครือข่ายกลุ่มสัจจะฯ จึงได้สร้างโรงงานน้ำดื่มบริสุทธิ์ขึ้น ชื่อน้ำดื่ม “บ้านเรา” โดยเงินดำเนินงานทั้งหมดมาจากกลุ่มสัจจะฯ ที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายถือหุ้น โดยกลุ่มสัจจะฯ วัดป่ายางถือหุ้นมากกว่ากลุ่มอื่น 1 ล้านบาท ในขณะที่ทุนดำเนินงานของโรงงานน้ำดื่มประมาณ 3 ล้าน แต่สามารถระดมทุนจากสมาชิกได้ภายใน 2 เดือนหลังจากสมาชิกเครือข่ายประชุมเห็นด้วยแล้ว

7. **ผลิตผัก อาหารปลอดสารพิษ** เมื่อกลุ่มผลิต ปุ๋ยชีวภาพได้แล้วเห็นว่าพื้นที่ในบริเวณชุมชนและบริเวณวัดมากจึงได้ทดลองปลูกพืชปลอดสารพิษเป็นผักนานาชนิดและให้ชุมชนปลูกข้าว ทำข้าวกล้อง มากขึ้น จากการทำที่เคยทิ้งนาให้ร้างว่างเปล่าไว้นาน ให้กลายเป็นทุ่งนาข้าวและปลูกผัก เพื่อให้คนในชุมชนบริโภคผักข้าวปลอดสารพิษ ทำให้สุขภาพอนามัยดีขึ้น ในการบริหารในส่วนผักก็เช่นเดียวกับในธุรกิจส่วนอื่น จะมีคนงานเป็นผู้ดูแลจากสมาชิกในชุมชนที่อาสา

เข้ามาและได้ค่าแรงเท่ากับแรงงานในส่วนอื่น คือวันละ 200 บาท ราคานี้กำลังอยู่ในระยะทดลองปลูก กระเจี๊ยบเขียว ถั่วพุ่ม มะเขือ ถั่วฝักยาว ถั่วแดง ตำลึง ฯลฯ จำนวนผักที่ออกมาไม่พอต่อความต้องการของตลาดทั้งในชุมชน และในบริเวณใกล้เคียงเช่นในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตลาดหน้าบ้านเขามหาชัย ทางกลุ่มคิดทำโครงการร่วมกับเครือข่าย และองค์กรภายนอก ในการทำตลาดพืชผักปลอดสารพิษในปีต่อ ๆ ไป

สวัสดิการต่างๆที่มีให้สมาชิก

1. เด็กแรกเกิด จะมีเงินกองทุนสวัสดิการเปิดสมุดบัญชี โดยฝากเงินให้จำนวน 500 บาทแล้วให้ครอบครัวเก็บออมต่อ

2. คนแก่ในวันทำการให้นำปิ่นโตมาวัดเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรม จะให้เงินเป็นรุ่นสะสม คือ

รุ่นที่ 1 จำนวน 14 คน คนละ 90 บาทต่อเดือน

รุ่นที่ 2 จำนวน 75 คน คนละ 50 บาทต่อเดือน

จำนวนคนชราทั้งหมด 89 คน

3. จ่ายคนป่วยที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ จำนวน 5 คน คนละ 300 บาทต่อเดือน

4. คนเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาลมีใบรับรองแพทย์จะจ่ายเป็นรุ่น คือ

รุ่นที่ 1 คินละ 500 บาท จำนวน 15 คินต่อ 1 ปี

รุ่นที่ 2 คินละ 300 บาท จำนวน 15 คิน ต่อ 1 ปี

รุ่นที่ 3 คินละ 250 บาท จำนวน 15 คิน ต่อ 1 ปี

รุ่นที่ 4 คินละ 150 บาท จำนวน 15 คิน ต่อ 1 ปี

5. คนเสียชีวิต สมาชิกที่ทำฌาปนกิจเครือข่าย เมื่อเสียชีวิตจะได้รับเงินเท่ากับจำนวนคนที่ทำฌาปนกิจคนละ 10 บาท ตอนนี้สมาชิกฌาปนกิจจำนวน 1,838 คน เป็นเงิน 18,380 บาท ถ้าทำศพในวัดทางกลุ่มจ่ายศพละ 15,000 บาท น้ำดื่มตราบ้านเราพองาน ถ้าทำศพที่บ้าน ทางกลุ่มจ่ายเงินศพละ 6,000 บาท พร้อมน้ำดื่มตราบ้านเรา 50 โหล

ยุทธศาสตร์ของเครือข่าย

พัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้สู่จะคุณธรรม

ฟื้นฟูประเพณีและวัฒนธรรมชุมชน

ลดรายจ่ายเสริมรายได้ ธุรกิจชุมชน ผลิตภัณฑ์ค้าทดแทน ร่วมผลิต ร่วมใช้ ร่วมขาย ร่วมรับผลประโยชน์

สำรวจทุนทางสังคมทรัพยากร/คน

ลดการบริโภควัตถุนิยม นิยมของไทย

ภาคี เครือข่ายที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

1. เครือข่ายศูนย์กสิกรรมธรรมชาติ
2. เครือข่ายการเงินชาวบ้านเมืองนคร
3. เครือข่ายเกษตรอินทรีย์ภาคใต้
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
5. เครือข่ายคุณค่านครศรีธรรมราช

การขยายเครือข่ายความรู้สู่ภายนอกชุมชน

1. การเล่าสู่กันฟังระหว่างบุคคลในชุมชนกับบุคคลนอกชุมชน
2. การมาศึกษาดูงานในวัดป่ายาง
3. การฝึกอบรมในหลักสูตร “เศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์กสิกรรมธรรมชาติวัดป่ายาง

จุดแข็งและการดำรงอยู่ของเครือข่าย

การทำกลุ่มสังฆะจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต ให้กับกลุ่มสมาชิก มีกิจกรรมธุรกิจชุมชนร่วมกันเช่น โรงปุ๋ย โรงน้ำดื่ม กากน้ำตาล และการตั้งสวัสดิการฌาปนกิจสมาชิก เครือข่ายร่วมกับกลุ่มสมาชิกได้ทำให้สมาชิกผูกพันและถือเป็นกิจกรรมที่สมาชิกจากกลุ่มต่าง ๆ พอใจมากที่สุด ในขณะที่เครือข่ายมีระบบในการดำเนินงานชัดเจนเช่น การติดตามประเมินผลของกลุ่มจากเครือข่ายกลาง จัดให้มีการประชุมเครือข่ายในวันที่ 29 ของทุกเดือน เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของกลุ่มสมาชิก พร้อมปัญหาต่าง ๆ และพร้อมคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน และได้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัญหาของเครือข่ายที่ต้องการแก้ไข

สมาชิกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของกลุ่มสังฆะฯ อย่างแท้จริงคณะกรรมการบางท่านขาดความรับผิดชอบ บางคนการเข้ามาเพื่อหวังผลประโยชน์จากเครือข่าย และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานบางหน่วยงานของราชการ

สหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธกส. นครศรีธรรมราช จำกัด

สหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธกส.นครศรีธรรมราช จำกัด (สกต. นครศรีธรรมราช) ได้จดทะเบียนเป็นสหกรณ์ประเภทสหกรณ์การเกษตรเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2534 เนื่องธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีการปล่อยเงินกู้ให้เกษตรกรในรูปแบบการจ่ายเงินเป็นวัสดุและอุปกรณ์ทางการเกษตร ซึ่งผิดระเบียบของธนาคารโดยทั่วไป จึงหาทางออกโดยการบริหารจัดการในรูปแบบประเภทสหกรณ์การเกษตร และมีแนวนโยบายการขยายให้สมาชิกในชุมชนได้เป็นผู้ดำเนินงานเองอย่างทั่วถึงเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนโดยตรง จึงมีการดำเนินงานมีศูนย์ใหญ่(คลังแม่)ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง และมีคลังย่อย ณ อำเภอต่างๆ ปัจจุบันมีจำนวน 16 คลัง ฉะนั้นการขับเคลื่อนงานในปัจจุบันจึงเป็นแบบคลังในระดับจังหวัดและคลังย่อยในอำเภอต่าง ๆ

การบริหารงานสกต.นครศรีธรรมราช ปัจจุบันมีสมาชิก 100,642 คนใน 16 อำเภอ ดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ 15 คน เป็นผู้ประสาน และมีเจ้าหน้าที่ในคลังย่อย 1 คน มีผู้จัดการ รองผู้จัดการสหกรณ์ เป็นหน่วยประสานงานกลาง และดำเนินงานกับคลังย่อยในต่างอำเภอ สกต.นครศรีธรรมราช ได้ดำเนินธุรกรรมทางการค้าขายวัสดุอุปกรณ์การเกษตรทุกชนิดที่สมาชิกต้องการและรับซื้อผลผลิตยางเช่น ยางพารา มังคุด ถ่านถุกถากได้อย่างทั่วถึงทำให้เกิดผลการดำเนินงานได้ดีและจำนวนสมาชิกมากที่สุดในจำนวนสหกรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามจำนวนที่กล่าวมาแล้ว จึงมีทุนของสหกรณ์เพิ่มมากขึ้นนับได้ว่าสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น

ฐานะทางการเงิน ของสกต.นครศรีธรรมราช วันที่ 28 เดือน พฤศจิกายน 2551

รวมสินทรัพย์	53,610,669.69
หนี้สินรวม	20,602,666.70
ทุนเรือนหุ้น (หุ้นละ 10 บาท)	16,377,690.00
รวมทุนของสหกรณ์	33,008,002.99
รวมหนี้สินของสหกรณ์	53,610,669.69

สำหรับปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากตัวผู้นำที่ค่อนข้างมีเวลาในการทำงานที่จำกัดและการขาดความกล้าในการที่จะพัฒนา ปัจจุบันจึงต้องการที่จะพัฒนาในเรื่องความเคลื่อนไหวของการเป็นผู้นำสหกรณ์ เพราะเห็นว่าความเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่จะเป็นฐานที่ดีเนื่องจากรัฐบาลในปัจจุบันมีฐานภาคใต้ การเกษตรในภาคใต้มีจัดการที่ดี จะส่งผลต่อความเข้มแข็ง การส่งเสริมด้านอาชีพควรส่งเสริมเป็นรายกลุ่ม เมื่อกลุ่มที่เข้มแข็ง ก็จะมีการขยายผลสู่กลุ่มอื่นๆได้ การสร้างฐานกลุ่มให้เข้มแข็ง หลายคนในที่นี้คงมีความรู้ในการดำเนินการอย่างเข้มแข็ง การสร้างคนให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าสหกรณ์ส่งผลให้เกิดการสร้างกลุ่มที่

เข้มแข็ง ผู้นำจะต้องมีการเสียสละก่อนร่วมทั้งมีจิตสาธารณะสูง ต่อการจัดการในด้านสหกรณ์การ
พัฒนาผู้นำและชุมชนที่เข้มแข็งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับชุมชนอีกด้วย

เครือข่ายสหกรณ์ตำบลเฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว

ตำบลเขาขาว เป็นตำบลหนึ่งขึ้นกับอำเภอทุ่งสง แยกมาจากตำบลนาโพธิ์ อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ประมาณ พ.ศ. 2521 มีหมู่บ้านในการปกครอง 5 หมู่บ้าน มีกำนันคือ
กำนันผ่อง ย้อยคำ เป็นกำนันคนแรกเมื่อปี พ.ศ. 2528 กำนันผ่อง ย้อยคำ ได้เกษียณอายุ ท่าน
กำนันสมบูรณ์ได้รับเลือกขึ้นเป็นกำนันตำบลเขาขาว มีหมู่บ้านในการปกครอง 12 หมู่บ้านได้
พัฒนาตำบลหลาย ๆ ร่วมกับองค์กรในพื้นที่

กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ในตำบลเขาขาว ตำบลเขาขาวเป็นตำบลที่มีพื้นที่อยู่ในแดน
ดำเนินงานของนิคมสหกรณ์ทุ่งสง ที่มีแดนดำเนินงานหลาย อำเภอใกล้เคียง มาตั้งแต่ประเทศ
ไทยเริ่มประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา นิคมสหกรณ์ปี พ.ศ. 2497 เพื่อจัดรูปที่ดินในที่ว่างเปล่า
เสื่อมโทรมให้กับเกษตรกร และได้มีสหกรณ์นิคมทุ่งสง ตั้งขึ้นเป็นองค์กรสหกรณ์จดทะเบียนเป็น
แห่งแรกในตำบลเขาขาว ในปี พ.ศ. 2499 ต่อมา มีสหกรณ์การเกษตรเขาขาว จำกัด สหกรณ์
สงเคราะห์กองทุนสวนยาง จดทะเบียนจัดตั้งต่อมาขึ้นประมาณ ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ปัจจุบันมี
จำนวนสหกรณ์กองทุนสวนยาง ในตำบลเขาขาวและสหกรณ์การเกษตรเขาขาว 5 สหกรณ์ มีกลุ่ม
องค์กรที่เป็นสหกรณ์ภาคประชาชน ประกอบด้วย ธนาคารหมู่บ้านเข้ามาจัดตั้งโดยการนำของ คุณ
เจิม บุญรอด เป็นผู้นำธรรมชาติ และเป็นคณะกรรมการสภาธนาคารหมู่บ้านจังหวัด
นครศรีธรรมราช เข้ามาส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มเพื่อการออมทรัพย์ ให้กู้ยืมและสวัสดิการ
ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ โดยองค์กรของประชาชนเองของหมู่บ้านต่าง ๆ ในตำบลเขาขาวตำบล
อื่น ๆ ปัจจุบันธนาคารหมู่บ้านที่ดำเนินการเป็นปัจจุบัน มีอยู่ 4 กลุ่ม กองทุนหมู่บ้าน 12 กลุ่ม
จาก 12 หมู่บ้านจัดตั้งตามนโยบายของรัฐบาลใน ปี พ.ศ. 2544 และกลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรี
สหกรณ์ กลุ่มแม่บ้าน ฯลฯ ที่เกิดขึ้นจากการสนับสนุนของสหกรณ์จดทะเบียนและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล อีก 9 กลุ่ม

กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ในพื้นที่ตำบลเขาขาว มีกิจกรรมสัมพันธ์กันมาค่อนข้างแล้ว
ในด้านกิจกรรมทางธุรกิจการเงิน การกู้ยืม การซื้อขายกับสหกรณ์นิคมสหกรณ์ทุ่งสง สหกรณ์
สงเคราะห์กองทุนสวนยางให้การสนับสนุนกลุ่มอาชีพสตรี กลุ่มแม่บ้าน เพื่อให้มีการใช้เวลาว่าง
ให้เป็นประโยชน์ และมีรายได้เสริม เช่นกลุ่มแม่บ้านเครื่องแกง กลุ่มไม้ดอกไม้ประดับ ซึ่งมี
กิจกรรมสัมพันธ์กันในแนวราบอยู่บ้างแล้วแต่ไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้แก้ปัญหาให้แก่กลุ่ม
องค์กรในวงสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ

นอกจากกลุ่ม องค์กรที่มีกิจกรรมการเงินและธุรกิจ ตำบลเขาขาวยังมีองค์กรของภาครัฐเอกชน อีกมากเช่น มีอนามัยตำบล 2 แห่ง วัด 5 วัด โรงเรียนมัธยม 2 แห่ง มีสำนักงานนิคมสหกรณ์ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นองค์กรส่งเสริมสหกรณ์ต่าง ๆ ในบริเวณความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ที่มาของตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว ด้วยสำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราชเห็นว่าในปี พุทธศักราช 2549 เป็นปีที่มีความสำคัญกับวงการสหกรณ์หลายประการ **ประการแรก** เป็นที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติครบรอบ 60 ปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทรงนำหลักทศพิธราชธรรม มาใช้ในการปกครองบ้านเมือง สร้างความสุขให้แก่ประชาชนและตลอดเวลาที่ผ่านไป พระองค์ได้ประกอบพระราชกรณียกิจ อันเป็นคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติและปวงชนชาวไทย ทรงให้ความสำคัญกับการพัฒนางานสหกรณ์ในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับการพัฒนางานสหกรณ์ในหลาย ๆ ครั้ง และหนึ่งในพระราชดำรัสที่พระองค์ทรงให้ไว้คือ **“.....คำว่าสหกรณ์หรือตั้งเป็นสหกรณ์ก็มีความสำคัญมากเพราะว่าจะทำงานด้วยกัน เมื่อคนทำงานอยู่คนเดียวก็มีแรงหนึ่งคนหรือหนึ่งครอบครัว ได้ไม่มากนัก แต่ถ้ารวมกันหลายครอบครัวเป็นสหกรณ์หรือเป็นหมู่บ้านสหกรณ์ก็ทำงานได้ดีกว่า เพราะมีกำลังมากกว่า เราช่วยกันได้...”** ฯลฯ

ประการที่สอง ในปี 2549 ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีบัญชาให้สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินงานโครงการตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคม ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการรวมกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน สังคมในการประกอบอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามยุทธศาสตร์การขจัดปัญหาความยากจนของจังหวัด ซึ่งได้ดำเนินโครงการมาตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2548 - มิถุนายน 2549 โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการคือประชาชนในพื้นที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ ร้อยละ 80 ของประชากรทั้งตำบล มีตำบลที่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด 15 ตำบล ที่ประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ 1 ใน 15 ตำบลนั้น รวมตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสงอยู่ด้วย ซึ่งตำบลได้มีการจัดตั้งกลุ่ม องค์กรภาคประชาชน ที่มีอุดมการณ์ มีการบริหารจัดการในลักษณะเดียวกับสหกรณ์ แต่ละองค์กรมีอิสระต่อกัน ในบางครั้งจะมีการแข่งขันกัน โดยไม่ได้มีการเชื่อมโยงธุรกิจ ความสามัคคีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในระดับตำบล

ประการสุดท้ายกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ดำเนินโครงการตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติทั่วไปประเทศ มีเป้าหมาย 876 ตำบล ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ ปี 2549-2551 ซึ่งรวมจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 23 ตำบลด้วย ทำให้ที่มวิจัยพัฒนากระบวนการสหกรณ์ พื้นที่

จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีกรรมการดำเนินการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ สหกรณ์ จากสำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช 4 คน มีความเห็นว่าควรจะทำ การ วิจัย พัฒนาตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว ให้เป็นตำบลสหกรณ์ของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นต้นแบบให้กับตำบลสหกรณ์ อื่น ๆ ทั้งในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดอื่น ๆ

เนื่องจากมีกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ หมู่บ้านสหกรณ์ ที่ดำเนินงานเป็นสหกรณ์นิคมมานานทีมงานวิจัย จึงได้เข้าไปศึกษาวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อศึกษาหารูปแบบและแนวทางวิธีการจนได้ขั้นตอนกระบวนการสร้างเครือข่ายพื้นที่ในรูปแบบตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ได้ชัดเจนขึ้น (แสดงภาพ 24 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว) เพื่อนำอุดมการณ์สหกรณ์วิธีการสหกรณ์และเครือข่ายคุณค่า มาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการ กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ในระดับตำบลร่วมกับองค์กรต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้กลุ่ม องค์กร สหกรณ์มีการบริหารจัดการที่ดี สมาชิกมีการดำรงชีวิตที่ดี ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถแก้ปัญหาคความยากจนและปัญหาอื่น ๆ ได้

การดำเนินงานของเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว การดำเนินงานของเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว ใช้คณะกรรมการดำเนินงานของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลเขาขาว เนื่องจากคณะกรรมการดำเนินงานส่วนใหญ่มาจากตัวแทนกลุ่มองค์กร และตัวแทนหมู่บ้าน เมื่อมีการวิจัยการพัฒนาขบวนการสหกรณ์เข้าไปเสริม จึงได้กำหนดให้มีตัวแทนกลุ่ม และตัวแทนองค์กรจากสหกรณ์จดทะเบียน เข้าร่วมเป็นกรรมการและที่ปรึกษา เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของศูนย์ถ่ายทอดฯ เหตุผลที่เลือกศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพราะไม่ต้องการให้มีกลุ่ม องค์กรเป็นคณะกรรมการซ้ำซ้อนกับองค์กรที่มีอยู่แล้วในพื้นที่ จากการสรุปความคิดของสมาชิกตัวแทน ผู้นำกลุ่มองค์กร (เวทีสรุปผล วันที่ 28 กรกฎาคม 2549 ณ โรงเรียนทุ่งสงสหประชาสรรค์) เพราะคิดว่าจะได้ไม่เป็นปัญหาให้กับผู้นำ กลุ่ม องค์กร ในชุมชน คณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดฯ เดิม และตัวแทนผู้นำในการวิจัยที่เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้นำกลุ่มเดียวกันของคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี ตำบลเขาขาว จึงเลือกศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี ฯ เพื่อให้มีบทบาทในฐานะเป็นองค์กรประสานงานสมาชิกเครือข่าย เช่น กลุ่ม องค์กร หมู่บ้าน สหกรณ์ รวมทั้งองค์กรของรัฐและเอกชน การบริหารจัดการของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี ฯ เป็นองค์กรประสานเชื่อมโยงกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ให้เกิดการแก้ปัญหาคความยากจนและปัญหาอื่น ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในรูปแบบเครือข่ายคุณค่า (Value chain) ร่วมมือกันในระยะยาว และมีกรอบทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

ที่มาจากความต้องการของสมาชิกกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ของเครือข่ายตำบลสหกรณ์ฯ ไม่ใช่มาจากเจ้าหน้าที่องค์กรที่ปรึกษา ฉะนั้นรูปแบบโครงสร้างการดำเนินงานเครือข่ายตำบลสหกรณ์ฯ จึงใช้ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีฯ เป็นศูนย์ประสาน (Hubs) คณะกรรมการดำเนินงานของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีฯ ดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ตามจำนวนที่สมาชิกเครือข่ายตำบลสหกรณ์เห็นสมควรว่า จะมีจำนวนที่มีตัวแทนของกลุ่ม องค์กรทุกภาคส่วน ส่วนกฎระเบียบการดำเนินของเครือข่ายฯ ใช้ระเบียบของศูนย์ถ่ายทอด อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงศูนย์ประสานของเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ และเมื่อค้นหาปัญหา เป้าหมายของกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในตำบลและกำหนดมี ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ของทุกฝ่าย ของคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายตำบลสหกรณ์ฯ กำหนดให้มีภาระงานหลัก และมีแผนปฏิบัติที่มาจากกลุ่มสมาชิกเครือข่ายตำบลสหกรณ์ฯ นำเสนอและสรุปต่อหน่วยสนับสนุนงบประมาณ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาขาว องค์กร หน่วยงานราชการ เอกชนที่เป็นแหล่งสนับสนุนทุนงบประมาณ ผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่ม องค์กรอยู่เดิม ให้มีการพัฒนาประชาชนและกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ ต่อไป

วัตถุประสงค์/เป้าหมายของ เครือข่ายฯ โครงการตำบลเฉลิมพระเกียรติ ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช ร่วมกับวัตถุประสงค์ของเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีเป้าหมายตรงกันจึงได้มีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง และต่างกันบ้าง แต่เพื่อนำไปสู่การเป็นเครือข่ายคุณค่า จนได้เป็นลักษณะของเครือข่ายพื้นที่ระดับตำบล สามารถพัฒนาให้ต้นแบบในการนำไปพัฒนา กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ระดับตำบลให้กับตำบลอื่น ๆ ได้ต่อไป ผลจากการดำเนินโครงการและการวิจัยสรุปได้ว่าเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวโรกาสที่เสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติครบ 60 ปี
2. เพื่อนำหลัก แนวคิดของระบบสหกรณ์ มาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ความยากจนและปัญหาอื่น ๆ ของสมาชิกกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ พร้อมกับ การบริหารจัดการของกลุ่มองค์กร ในระดับตำบลเขาขาวให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น
3. เพื่อเป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตร (เครือข่ายคุณค่า) ในนามของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่าย ที่มีความมุ่งหมายสำหรับการร่วมมือกันในระยะยาว
4. การเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่าเป็นการดำเนินการระหว่างกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ที่มีกรอบทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน และพัฒนากลุ่มองค์กร ที่ยังไม่ชัดเจน ให้มีการบริหารจัดการกลุ่มที่ชัดเจนขึ้น

5. การเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่าเป็นไปในลักษณะที่เกิดจากความต้องการของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ด้วยความสมัครใจ ในขณะที่กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ต่างก็ยังมีอิสระในการดำเนินงานของตนเองตามปกติ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและชื่อกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ในตำบลเขาขาว

ลำดับที่	รูปแบบ/กลุ่ม,องค์กร,สหกรณ์	การดำเนินงาน/ทุน (บาท)	องค์กรสนับสนุน
1	สหกรณ์ 1.1 สกย.นิคมเกษตรพัฒนา จำกัด 124/3 หมู่ 4 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง (06-2835515)	รับฝากเงินสมาชิกและสหกรณ์อื่น, ให้กู้ รวบรวมทำยางสด,ยาง รมควัน/2,500 บาท	- สำนักงานสงเคราะห์ การทำสวนยาง - สหกรณ์จังหวัด นครศรีธรรมราช
	1.2 สกย.เกษตรสัมพันธ์ จำกัด 215 หมู่ 3 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง (01-3268807)	- รับฝากเงิน - ให้กู้,รวบรวมทำยาง	- นิคมสหกรณ์ทุ่งสง - สหกรณ์จังหวัด นครศรีธรรมราช
	1.3 สหกรณ์การเกษตรเขาขาว จำกัด 81 หมู่ 7 ตำบลเขาขาว อำเภอทุ่ง สง (075-497189,01-7973610)	- รับฝากเงิน - ให้เงินกู้สมาชิก - รับซื้อผลิตภัณฑ์	- นิคมสหกรณ์ทุ่งสง - สหกรณ์จังหวัด นครศรีธรรมราช - สำนักงาน
	1.4 สกย.บ้านไสสานพัฒนา จำกัด	- แปรรูป - สมาชิก 105 คน	สหกรณ์จังหวัด นครศรีธรรมราช
	1.5 สหกรณ์นิคมทุ่งสง	- กู้ - ยืม - ฝาก - รับซื้อ-ขาย - สมาชิก 1,799 คน	- สหกรณ์จังหวัด นครศรีธรรมราช - นิคมทุ่งสง - สำนักงานสหกรณ์ จังหวัด
2	ธนาคารหมู่บ้าน 2.1 ธนาคารหมู่บ้านไสสาน สาขา 2 006 หมู่ 2 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (09-9721265)	- เริ่มดำเนินงาน 15 มิถุนายน 2536 - สมาชิกครั้งแรก 10 คน - ปัจจุบันมีสมาชิก 181 คน - ทุนดำเนินงาน 2,502,018.44 บาท	สภาธนาคารหมู่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รูปแบบประเภท/กลุ่ม,องค์กรสหกรณ์	การดำเนินงาน/ทุน (บาท)	องค์การสนับสนุน
	2.2 ธนาคารหมู่บ้านสามัคคีธรรม 151/3 หมู่ 5 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (07-8827917)	- เริ่มดำเนินงาน 8 ธันวาคม 2543 - สมาชิกครั้งแรก 11 คน - ปัจจุบันมีสมาชิก 57 คน - รับฝากเงิน - ใ้กู้เงิน - ทุนดำเนินงาน 110,000 บาท	อบต. สหกรณ์การหมู่บ้าน นครศรีธรรมราช
2	2.3 ธนาคารหมู่บ้าน 106/1 หมู่ 9 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (04-8406977)	- เริ่มดำเนินการ 23 ตุลาคม 2537 - สมาชิกครั้งแรก 95 คน - ปัจจุบันมีสมาชิก 115 คน - รับฝากเงิน - ใ้กู้เงิน - ทุนดำเนินงาน 1,500,000 บาท	พัฒนาการชุมชน
	2.4 ธนาคารหมู่บ้านหุโตน 75 หมู่ 10 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (07-5931743)	- เริ่มดำเนินการ 9 เมษายน 2543 - สมาชิกครั้งแรก 38 คน - ปัจจุบันมีสมาชิก 100 คน - รับฝากเงิน- ใ้กู้เงิน - ทุนดำเนินการ 21,000 บาท	สหกรณ์การหมู่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช
3	กองทุนหมู่บ้าน 3.1 32/2 หมู่ 1 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (03-1744997)	- เริ่มดำเนินการ 24 ธันวาคม 2544 ทุนดำเนินงาน 1,003,713.76 - สมาชิกทั้งหมด 232 คน - ฝากเงิน- สวัสดิการ - ใ้กู้เงิน	พัฒนาการอำเภอทุ่งสง
	3.3 กองทุนหมู่บ้านสหกรณ์ หมู่ 3 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (07-8858337)	- เริ่มดำเนินการ 4 สิงหาคม 2544 - สมาชิกทั้งหมด 129 คน - ฝากเงิน - ใ้กู้เงิน - ทุนดำเนินการ 94,717 บาท	พัฒนาชุมชนอำเภอทุ่งสง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	รูปแบบประเภท/กลุ่ม,องค์กร,สหกรณ์	การดำเนินงาน/ทุน (บาท)	องค์การสนับสนุน
3	3.4 กองทุนหมู่บ้านสหกรณ์ 55 หมู่ 4 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (07-8831936)	- เริ่มดำเนินการ 1 พฤศจิกายน 2544 - สมาชิกทั้งหมด 135 คน - ให้อุปเงิน - ทุนดำเนินการ 1,050,00 บาท	พัฒนาชุมชน อำเภอทุ่งสง
	3.5 กองทุนหมู่บ้านหินขาว หมู่ 5 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (09-2909176)	- เริ่มดำเนินการ 24 ธันวาคม 2544 - สมาชิกทั้งหมด 188 คน - ฝากเงิน - - ทุนดำเนินการ 1,028,844.98 บาท	พัฒนาการอำเภอ ทุ่งสง
	3.6 กองทุนหมู่บ้าน หมู่ 6 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (07-2739819)	- เริ่มดำเนินการ 27 กรกฎาคม 2544 - สมาชิกทั้งหมด 114 คน - ให้อุปเงิน - สวัสดิการ - ทุนดำเนินการ 1,236,321 บาท	พัฒนาการอำเภอ ทุ่งสง
	3.7 กองทุนหมู่บ้านหมู่ 7 บ้านเขาขาว (01- 7871983)	-เริ่มดำเนินงาน 10 ตุลาคม 2544 สมาชิก 161 คน ทุนดำเนินงาน 1,100,000 บาท	สำนักงานพัฒนา ชุมชนทุ่งสง ธนาคารออมสินทุ่งสง ชุมชนทุ่งสง
	3.8 กองทุนหมู่บ้านหมู่ 8 ตำบลเขาขาว (07-2739819)	เริ่มดำเนินงาน 29 กรกฎาคม 2544 สมาชิก 117 คน ทุนดำเนินงาน 1,236,321 บาท	สำนักงานพัฒนา ชุมชนทุ่งสง ธนาคารออมสินทุ่งสง
	3.9 กองทุนหมู่บ้านเงินล้าน หมู่ 9 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (04-8406977)	- เริ่มดำเนินการ 23 ตุลาคม 2544 - สมาชิกทั้งหมด 95 คน - ให้อุปเงิน - สวัสดิการ - ทุนดำเนินการ 1,000,00 บาท	พัฒนาการอำเภอ
	3.10 กองทุนหมู่บ้าน 10 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (04-8430166)	- เริ่มดำเนินการ 26 กรกฎาคม 2544 - สมาชิกทั้งหมด 280คน - ให้อุปเงิน - สวัสดิการ - ทุนดำเนินการ 1,000,000บาท	พัฒนาชุมชนอำเภอ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	รูปแบบประเภท/กลุ่ม,องค์กร,สหกรณ์	การดำเนินงาน/ทุน (บาท)	องค์การสนับสนุน
3	3.11 กองทุนหมู่บ้าน ตำบลเขาขาว (04-8500167)	-เริ่มดำเนินงาน 25 ธันวาคม 2544 -สมาชิก 104 คน -ให้กู้เงิน -สวัสดิการ -ทุนดำเนินงาน 1,000,000 บาท	พัฒนาชุมชนอำเภอ
	3.12 กองทุนหมู่บ้าน หมู่ 12 ตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง	-เริ่มดำเนินงาน 18 เมษายน 2549 -สมาชิก 67 คน -ให้กู้เงิน/สวัสดิการ -ทุนดำเนินงาน 1,000,000.	พัฒนาชุมชนอำเภอ
4	กลุ่มองค์กร 4.1 กลุ่มสตรีสหกรณ์บ้านเขาขาว 81 หมู่ 7 ต.เขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (075-479149,01-4760414)	- เริ่มดำเนินการ 28 ธันวาคม 2544 - สมาชิกครั้งแรก 22 คน - ปัจจุบันสมาชิก 28 คน - ทุนดำเนินการ 135,380บาท	สกก.เขาขาว - อบต. เขาขาว - นิคมสหกรณ์ทุ่งสง - สกจ.นครศรีธรรมราช
	4.2 กลุ่มเลี้ยงปลาน้ำจืด 42 หมู่ 1 ต.เขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (06-9441467)	- เริ่มดำเนินการ 6 พฤษภาคม 2548 - สมาชิกครั้งแรก 18 คน - ปัจจุบันสมาชิก 20 คน	- - อบต. เขาขาว
	4.3 กลุ่มอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม (กรองขาว) 42 หมู่ 1 ต.เขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (06-9441467)	- เริ่มดำเนินการ 4 พฤศจิกายน 2548 - สมาชิกทั้งหมด 28 คน	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	รูปแบบประเภท/กลุ่ม,องค์กร,สหกรณ์	การดำเนินงาน/ทุน (บาท)	องค์การสนับสนุน
4	4.4 กลุ่มวิสาหกิจเขาขาวพันธุ์ยาง 151 หมู่ 5 ต.เขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (09-2325052)	- สมาชิกทั้งหมด 12 คน	สำนักงานเกษตรอำเภอ
	4.5 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเครื่อง แกงและการแปรรูปอาหาร 23/1 หมู่ 3 ต.เขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (01-6075524)	- เริ่มดำเนินการ 14 สิงหาคม 2547 - สมาชิกครั้งแรก 21 คน - ปัจจุบันสมาชิก 50 คน - ทุนดำเนินการ 2,500 บาท	องค์การบริหารส่วน ตำบลเขาขาว
	4.6 กลุ่มอนุรักษ์ไม้ดอกไม้ประดับ 42/1 หมู่ 7 ต.เขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช	- เริ่มดำเนินการ 4 พฤศจิกายน 2544 - สมาชิก 17 คน	
	4.7 กลุ่มร้านค้าชุมชน 32/2 หมู่ 1 ต.เขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช	- เริ่มดำเนินการ 22 สิงหาคม 2544 - สมาชิก 99 คน - ทุนดำเนินการ 25,000 บาท	
5	กลุ่มแม่บ้าน 5.1 หมู่บ้านเกษตรกรผลิตน้ำดื่ม 225 หมู่ 4 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (09-5968750)	- เริ่มดำเนินการ 10 พฤษภาคม 2544 - สมาชิก 15 คน - ผลิตน้ำดื่ม - ทุนดำเนินงาน 1,500 บาท	อบต.เขาขาว
	5.2 กองทุนไม้ดอกไม้ประดับ 40/1 หมู่ 7 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (01-4397089)	- สมาชิก 17 คน - เพาะพันธุ์กล้วยไม้ไว้เพื่อจำหน่าย	
	5.3 หมู่บ้านเกษตรกร 81 หมู่ 7 ตำบลเขาขาว อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (01-4760415)	- เริ่มดำเนินการ 28 ธันวาคม 2544 - สมาชิก 28 คน - ลวดติการ - ผลิตเครื่องแก้ว - ทุนดำเนินงาน 30,380 บาท	- สกก.เขาขาว จำกัด - อบต.เขาขาว - กรมส่งเสริมสหกรณ์

จากตาราง 2 แสดงจำนวน ชื่อ กลุ่มธนาคารหมู่บ้าน กองทุนหมู่บ้านและกลุ่มเกษตรกร แม่บ้านที่ก่อตั้งมาจากกลุ่มสหกรณ์จดทะเบียนเพื่อให้สมาชิกมีอาชีพเสริมหลังจากการทำอาชีพหลักคือกรีดยางพาราแล้ว ส่วนกลุ่มสหกรณ์ที่มีอยู่ในตำบลเขาขาว เป็นสหกรณ์จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ 5 สหกรณ์ คือสหกรณ์นิคมทุ่งสงจำกัด สหกรณ์การเกษตรเขาขาว จำกัด สหกรณ์สงเคราะห์การทำสวนยางไผ่สีนพัฒนา จำกัด สหกรณ์สงเคราะห์การทำสวนยางเกษตรสัมพันธ์ จำกัด และสหกรณ์สงเคราะห์การทำสวนยางนิคมเกษตรพัฒนา จำกัด ซึ่งมีการความสัมพันธ์และเชื่อมโยงธุรกิจทางด้านการเงิน สินเชื่อและการรับฝากเงิน แต่ไม่ได้สัมพันธ์เชื่อมโยงกันของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ภาคประชาชน

สภาพปัญหาสหกรณ์ภาคประชาชนในตำบลเขาขาว ไม่ได้มีการเชื่อมโยงกับองค์กรนอกกลุ่มแต่ในลักษณะกลุ่มประเภทเดียวกันเช่น กองทุนหมู่บ้าน 12 หมู่บ้านจะมีวงสัมพันธ์กันแบบเครือข่ายระดับตำบล ซึ่งมีสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุ่งสง และธนาคารออมสินเป็นผู้กำกับดูแล สนับสนุน ธนาคารหมู่บ้านที่มีการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จมากมีกลุ่มลูกข่ายคือธนาคารหมู่บ้านไผ่สีน หมู่ 2 มีการแตกกลุ่มย่อยเป็นกิจกรรม เลี้ยงแพะ ปลูกน้ำมัน สำหรับการดำเนินงานในปัจจุบันจึงต้องมีการพัฒนาในรูปแบบของเครือข่ายให้เข้มแข็งขึ้นและต้องมีการเชื่อมต่อกับเครือข่ายภายนอกเพื่อให้ดำเนินการงานสหกรณ์ในชุมชนสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน สภาพปัญหาส่วนใหญ่สหกรณ์ที่จดทะเบียนจะไม่ให้ความสำคัญในการรวมเป็นเครือข่ายตำบล เฉลิมพระเกียรติเท่าที่ควร รวมทั้งการดำเนินงานในกลุ่มยังมีอุปสรรคภายนอกทำให้เกิดความอ่อนแอของกลุ่มอยู่บ่อยครั้ง เช่นผู้นำไม่มีเวลาทำงานกลุ่มเนื่องจากต้องไปประชุมนอกพื้นที่ตามหนังสือเชิญของหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น ผู้นำเองขาดจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชน รวมทั้งขาดเทคนิคในการพัฒนา เช่นเทคนิคด้านการพูด การคิด การแสดงออก การบริหารกลุ่ม จึงทำให้สมาชิกขาดความร่วมมือในกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มองค์กรผู้นำ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ละกลุ่มขาดจิตสำนึกความร่วมมือแบบบูรณาการ ทำให้งานวิจัยรูปแบบเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงมีเป้าประสงค์ในการสร้างจิตสำนึกผู้นำสหกรณ์เหล่านี้ ให้เป็นผู้นำที่มีคุณค่า สหกรณ์ความเข้าใจรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นเครือข่ายคุณค่าที่แก้ปัญหาได้ทุกมิติเพื่อแก้ปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืนในเชิงเครือข่ายพื้นที่ระดับตำบล

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

งานวิจัยการพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research = PAR) ที่ต่อยอดจากงานวิจัยพัฒนาขบวนการสหกรณ์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราชเมื่อปี 2549 ซึ่งผลการวิจัยได้เกิดการก่อตัวของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่ายต่าง ๆ เป็นเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี 2550 ฉะนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นการพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราชจากเดิมยังไม่มี ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ต่อกลุ่ม องค์กรสหกรณ์ เครือข่ายต่างๆ ที่มีในจังหวัดนครศรีธรรมราชมากนัก และจากข้อเสนอแนะความต้องการของสมาชิกกลุ่ม เครือข่ายของเครือข่ายคุณค่า ที่จะผู้นำมีจิตสำนึกความร่วมมือเพราะเห็นว่าปัญหาใด ๆ ก็แล้วที่จะแก้ได้เพื่อแก้ปัญหาความยากจนต้องแก้ที่ตัว คน หรือผู้นำ ซึ่งในปัจจุบันจะขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานการแก้ปัญหา บนความร่วมมือบนวิถีคุณค่าสหกรณ์ งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบเครือข่าย เครื่องมือและกระบวนการปลูกจิตสำนึกความร่วมมือบนหลักการอุดมการณ์สหกรณ์ที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้นำสหกรณ์ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็จะ เป็นรูปแบบเครือข่ายคุณค่าที่มีความชัดเจนมากขึ้น พร้อมมีเครื่องมือ กระบวนการในการพัฒนาผู้นำที่มีจิตสำนึกสามารถแก้ปัญหาให้กับกลุ่มสหกรณ์ เครือข่ายสมาชิกของเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน การอยู่ดีกินดีแก่มวลสมาชิกและองค์กรสหกรณ์และเครือข่ายได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการดำเนินการวิจัยและขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนและกระบวนการวิจัย

ทีมงานวิจัยร่วมกับกลุ่มเครือข่ายและพันธมิตรที่เกี่ยวข้องในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการปลูกฝังจิตสำนึกผู้นำความร่วมมือบนวิถีการสหกรณ์ให้กับผู้นำกลุ่มสหกรณ์ เครือข่ายต่าง ๆ ของสมาชิกเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้เป็นกำลังในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง จึงมีกรอบแนวทางการดำเนินการวิจัยที่จะนำไปสู่ประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่าในนามคณะทำงานจากองค์กร สหกรณ์และเครือข่ายต่าง ๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งจากเดิมที่มีสมาชิกเป็นหน่วยงานและเครือข่ายอยู่แล้ว 3 เครือข่าย และได้ร่วมกลุ่มสหกรณ์ที่สมัครเข้าร่วมใหม่ อีก 11 สหกรณ์

2. เป็นการพัฒนารูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการในการปลูกจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. การเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่าเป็นไปในลักษณะที่เกิดจากความต้องการของหน่วยงาน องค์กร กลุ่มสหกรณ์ และเครือข่ายด้วยความสมัครใจ ให้เข้าใจเนื้อหาหลักสูตรกระบวนการฝึกอบรม

4. ภารกิจของทีมวิจัยในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า คือ พัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่าจากเดิมให้มีความชัดเจนในบทบาทและภาระหน้าที่มีปรัชญาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ฉะนั้นการพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการฝึกอบรมการปลูกจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำซึ่งเป็นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เนื้อหาบางส่วนได้มาจากสำนักวิชาการด้านสหกรณ์ (สว.สก.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แล้วนำมาพัฒนาเสริมเพิ่มเติมตามที่ทีมวิจัยและผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาและกระบวนการฝึกอบรมเห็นว่าเหมาะสมกับพื้นที่และความต้องการปัญหาของสมาชิกเครือข่าย พร้อมทดลองใช้หลักสูตรกับสมาชิกของเครือข่ายคุณค่า นครศรีธรรมราชได้แก่ผู้นำกลุ่ม สหกรณ์และเครือข่ายต่าง ๆ ให้ผู้นำเหล่านั้นได้มีจิตสำนึกความร่วมมือและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

5. การฝึกอบรมใช้การฝึกอบรมแบบวิทยากรกระบวนการด้วยกิจกรรมต่างๆ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ

6. กระบวนการฝึกอบรมได้รวมถึงการติดตามประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติงานตามแผนได้ดังที่ไดวางไว้ซึ่งเรียกว่าการเสริมพลังติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ฉะนั้นการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ที่ทีมงานวิจัยจึงได้การประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมโครงการโดยการรับสมัครและเชิญชวนร่วมประชุมกับผู้ประสานงาน หรือผู้นำกลุ่มเพื่อทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งมีกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ดังนี้ สหกรณ์กองทุนสวนยาง จำนวน 5 สหกรณ์ 38 คน สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตจำกัด 4 สหกรณ์ 36 คน สหกรณ์หัวไทรจำกัด 38 คน สกต.นครศรีธรรมราช 32 คน เครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว อ.ทุ่งสง 35 คน และเครือข่ายกลุ่มตั้งจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชีวิตครอบครัว จังหวัดนครศรีธรรมราช 59 คน รวม 238 คน ซึ่ง

เป้าหมายที่วางไว้ 180 คน เกินเป้าหมาย 58 คน และไม่ได้ทำการฝึกอบรมให้กับเครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนนครศรีธรรมราช เนื่องจากผู้นำเครือข่ายยังไม่มีความพร้อมในการฝึกอบรม ทีมวิจัยจะมีการฝึกอบรมในปีต่อไป จนกว่าผู้นำเครือข่ายผลิตภัณฑ์จะมีความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม แต่ปัจจุบันก็ยังเป็นสมาชิกของเครือข่ายคุณค่า จ.นครศรีธรรมราช

การดำเนินการวิจัยเป็นลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งสรุปให้เห็นกระบวนการดำเนินการวิจัยตามตาราง 3 ซึ่งมีวันเดือนปี กระบวนการฯ วัตถุประสงค์ สถานที่ ผลที่เกิดจากระบวนการ และระยะเวลาในการปฏิบัติการ และได้แสดงสรุปให้เห็นเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยดังภาพ 1 ฉะนั้นขั้นตอนและการดำเนินการวิจัยพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

ตาราง 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จ.นครศรีธรรมราช

ลำดับที่	ว/ด/ป	กระบวนการ/วิธีการของทีมวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่ / ระยะเวลา	ผลที่เกิดจากกระบวนการ
1	15 มีนาคม 2551	ประชุมทีมงานวิจัยเพื่อจัดทำโครงการวิจัย	ทีมงานวิจัยจาก -มหาวิทยาลัยราชภัฏฯจำนวน 2 คน -สำนักงานสหกรณ์จังหวัดจำนวน 2 คน	เพื่อจัดทำโครงการวิจัยพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จ.นครศรีฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 3 ชั่วโมง	- คณะกรรมการโครงการวิจัยมีความเข้าใจร่วมกันในการจัดทำและได้โครงการเสนอ
2	30 เมษายน 2551	ประชุมสัมมนาและทำสัญญา กับสกว.	-ทีมงานวิจัย 2 คน - สกว.และสวสท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ทุกฝ่ายได้เข้าใจกระบวนการวิจัยและข้อตกลงการทำสัญญา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 1 วัน	-ทีมวิจัยเข้าใจโครงการฯ -เซ็นสัญญาได้รับทุนวิจัยฯ
3	7-8 พ.ค. 2551	ประชุมระดมความคิดเพื่อพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์	ทีมผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรมรวมทั้งแกนนำเครือข่ายเดิมจำนวน 8 คน	เพื่อร่วมกันศึกษาและพัฒนาหลักสูตรเดิมและเพิ่มเติมเนื้อหาและกรอบกระบวนการฝึกอบรมฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2 วัน	ได้เนื้อหาสาระและแผนกระบวนการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกความร่วมมือผู้นำฯ

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	กระบวนการ/ วิธีการ ของทีมวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่ กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่ / ระยะเวลา	ผลที่เกิดจาก กระบวนการ
4	15 -30 พ.ศ. 2551	ประชุมผู้ร่วม วิจัยและผู้นำ เครือข่ายเพื่อ ประสานงาน กลุ่มเป้าหมาย และ ประชาสัมพันธ์ หลักยุทธฯ	-รูปแบบการฝึกอบรม -จัดเตรียมทีมวิทยากร อุปกรณ์ -เครือข่ายเดิม 3 เครือข่าย กลุ่มผู้นำสหกรณ์ใหม่ ที่ให้ความสนใจใน การพัฒนาผู้นำ	-เพื่อสร้างกรอบ การทำงาน ฝึกอบรม -การติดตาม ประเมินผลและ -การประ สาน งานกับกลุ่มและ เครือข่าย	มหาวิทยาลัย ราชภัฏฯ เครือข่ายและ กลุ่มสหกรณ์ 15 วัน	-ได้รูปแบบ การฝึกฯ 2 รูปแบบ/ทีม วิทยากร / อุปกรณ์/การ ประเมิน ติดตามผล/ วิธีการ ประสานงาน กลุ่มเป้าหมาย
5	มิถุนายน	ประชุมกลุ่ม ย่อยผู้สมัคร เข้าร่วม โครงการใน ด้านแนว ทางการ ฝึกอบรม	-ทีมงานวิจัย 3 คน -ผู้นำ สหกรณ์กองทุน สวนยาง 5 กลุ่ม 10 คน รวม 13 คน	เพื่อกำหนดแผน และสร้างความ เข้าใจใน หลักสูตรและ กระบวนการ ฝึกอบรม	สำนักงาน สหกรณ์ จังหวัดนคร ศรีฯ 1 วัน	ได้วันและ เวลาในการฝึก อบและสร้าง ความเข้าใจ กระบวนการ ฝึกฯแก่ผู้นำ สภย.
6	22-24 กรกฎาคม 2551	จัดเตรียม เอกสาร/วัสดุ อุปกรณ์/ วิทยากรและ สถานที่ ฝึกอบรมฯ	-ทีมผู้วิจัยและผู้ช่วย ในการฝึกอบรม 5 คน	เพื่อจัดหาวัสดุ อุปกรณ์/ วิทยากรในการ อบรม และเป็น การชักจูง กระบวนการ ฝึกอบรมฯ	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครศรีธรรม ราช 1 วัน	ได้สื่ออุปกรณ์ วัสดุ สถานที่/ กระบวนการ ฝึกอบรม/ทีม วิจัยเข้าใจหน้า กระบวนการ ฝึกฯ

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	กระบวนการ/ วิธีการ ของทีมวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่ กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่/ ระยะเวลา	ผลที่เกิดจาก กระบวนการ
7	24 -26 กรกฎาคม 2551	ฝึกอบรมสร้าง จิตสำนึกผู้นำ คุณค่า สหกรณ์และ ประเมินผล ระหว่างการ ฝึกฯ -ปฏิบัติ -การเรียนรู้	-เจ้าหน้าที่ส่งเสริม 2 คน -สมาชิกสหกรณ์ กองทุนสวนยาง 5 สหกรณ์ จำนวน 35 คน -ทีมวิจัย 5 คน รวม 42 คน	เพื่อให้ผู้นำ พัฒนาตนเอง และมี จิตสำนึกผู้นำ บนความ ร่วมมือตาม แนวคิดผู้นำ คุณค่า สหกรณ์	ณ หาดปิติ รีสอร์ท อ.สิชล จังหวัดนคร ศรีฯ 3 วัน	ผู้นำสหกรณ์เกิด จิตสำนึกตระ หนัก เข้าใจและ มีทักษะในการ ทำงานแบบ ร่วมมือตาม แนวทาง สหกรณ์และ การร่วมเป็น สมาชิกเครือข่าย คุณค่า จ.นครศรี ฯ
8	28 กรกฎาคม 2551	ประชุม สังเคราะห์ผล การฝึกอบรม ฯจากการ ประเมินผล และสังเกต ของผู้ทำการ ฝึกอบรมฯ ระหว่างการ ฝึกอบรมและ เตรียม ประเมินหลัง ฝึกฯ	-ทีมงานวิจัย 5 คน -เจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ 1 คน 6 คน	-เพื่อสรุปการ ฝึกอบรมฯ -การประเมิน ผลฯ จากการ สังเกต และ ประเมิน ปฏิบัติ (ความพึง พอใจ)ในการ อบรมและการ เรียนรู้ การนำ หาไปใช้ของผู้ ฝึกอบรม	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครศรีธรรม ราช 1 วัน	-ได้ทราบ ปฏิบัติและ การเรียนรู้ และ ความเข้าใจของ ผู้ฝึกอบรมใน การนำไปใช้ ปรับปรุงตนเอง และองค์กร -ได้ขอ เสนอ แนะในการ ปรับปรุงการ ฝึกอบรมฯรุ่น ต่อไป

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	กระบวนการ/ วิธีการ ของทีมวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่ กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่/ ระยะเวลา	ผลที่เกิดจาก กระบวนการ
9	5 - 20 สิงหาคม 2551	ประสานกับ ผู้เข้าร่วม อบรมครั้งที่ 2 วางแผนการ ฝึกอบรมฯ	ทีมงานวิจัยและผู้ ประสานงานสหกรณ์ การเกษตรศุภนิมิต จำกัด 6 คน	เพื่อสร้างความ เข้าใจใน วัตถุประสงค์ หลักสูตร กระบวนการ ฝึกอบรมให้กับ ผู้ประสานงาน ก่อนการอบรม	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครศรีฯ 1 วัน	ทีมวิจัยและผู้ ผู้ประสานงาน ศุภนิมิตมี ความเข้าใจใน วัตถุประสงค์ หลักสูตรและ กระบวนการ ฝึกอบรมฯ ได้ วางแผน ร่วมกัน
10	20-22 กันยายน 2551	-ฝึกอบรมตาม กระบวนการ ที่วางไว้และ ประเมินผล ระหว่างการ ฝึกอบรมด้วย การสังเกต และใช้แบบ ประเมิน	ผู้นำสหกรณ์ การเกษตรศุภนิมิต จำกัด 4 สหกรณ์ จำนวน 36 คน	เพื่อพัฒนาผู้นำ สหกรณ์เกษตร ศุภนิมิต จ.นคร ศรีฯ ให้สามารถ พัฒนาตนเอง และมีความรู้ ทักษะการ ทำงานร่วม หลักการ สหกรณ์	อาคารเคียงศิรี มหาวิทยาลัย ราชภัฏนคร ศรีฯ 3 วัน	ผู้นำสหกรณ์มี จิตสำนึก ความร่วมมือ และมีความรู้ ทักษะ ในการ บริหารจัดการ สหกรณ์และ พัฒนาตนเอง มากขึ้น

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	กระบวนการ วิธีการวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่ กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่ / ระยะเวลา	ผลที่เกิดจาก กระบวนการ
11	15-18 ตุลาคม 2551	ติดตาม ประเมินผล หลังการ ฝึกอบรมด้วย การสัมภาษณ์ ลึก/ ouse แบบสอบถาม /สังเกต/การ เสริมพลัง (ตามตาราง 2)	-ผู้นำและสมาชิก สหกรณ์กองทุนสวน ยาง 5 สหกรณ์ -เจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์	-เพื่อประเมิน ผลลัพธ์ ที่มีต่อ องค์กรและผู้เข้า ฝึกอบรม ภายหลังการ ฝึกอบรม	ที่ทำการกลุ่ม สทกย. 5 กลุ่ม -หนองแดง -วังขน -ใสกรูด -ห้างसान -บ้านชายเขา อ.ทุ่งสง 3 วัน	- ผู้นำได้นำ แนวคิดและ แผนที่วางไว้ ไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดการ ประหยัด ค่าใช้จ่าย ลดลงและ เสริมพลังการ ทำงานได้ ต่อเนื่องของ กลุ่มสหกรณ์ ในระดับดี
12	28 ตุลาคม 2551	สรุปผลการ ติดตาม ประเมินผล งาน	ทีมงานวิจัย 5 คน	เพื่อนำผลการ ติดตามมา สังเคราะห์ พัฒนาหลักสูตร การฝึกฯ การ ติดตามผลต่อไป	มหาวิทยาลัย ราชภัฏนคร ศรีฯ 3 ชม.	ผลที่ได้นำไป ปรับปรุง หลักสูตร กระบวนการ ฝึกอบรมและ การติดตาม ประเมินผล ต่อไป

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	กระบวนการ/ วิธีการ ของทีมวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่ กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่ / ระยะเวลา	ผลที่เกิดจาก กระบวนการ
13	7-8 พ.ย. 2551	-ดำเนินการ ฝึกอบรม ให้กับผู้นำ สหกรณ์ การเกษตรหัว ไทย จำกัด -ประเมินผล ระหว่างฝึกๆ แบบ 2 วัน	คณะกรรมการและ สมาชิกสหกรณ์ การเกษตรหัวไทร จำกัด จำนวน 38 คน	เพื่อพัฒนาผู้นำ สหกรณ์เกษตร หัวไทยจำกัด สามารถพัฒนา ตนเองและมีจิต สำนึก ความรู้ ทักษะการ ทำงานร่วมกัน	ณ อาคาร เคียงศิรี มหาวิทยาลัย ราชภัฏนคร ศรีฯ 2 วัน	ผู้นำสหกรณ์มี จิตสำนึก ความร่วมมือ และมีความรู้ ทักษะ ในการ บริหารจัดการ สหกรณ์และ พัฒนาตนเอง และการรวม มือเครือข่าย คุณค่าฯ
14	12 พ.ย. 2551	สรุป ประเมินผล การฝึกอบรม แบบ 2 วัน	ทีมงานวิจัย 5 คน	เพื่อประเมินผล การใช้หลักสูตร ฝึกอบรม รูปแบบแบบ 2 วัน	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครศรีธรรม ราช 1 วัน	ได้รูปแบบ หลักสูตรการ ฝึกอบรม แบบ 2 วัน ตามความ ต้องการของผู้ เข้าฝึกอบรม
15	28-29 ธันวาคม 2551	อบรม หลักสูตรผู้นำ คุณค่า สหกรณ์และ ประเมินผล ด้วยการ สังเกตและใช้ แบบสอบถาม	ผู้นำสมาชิกเครือข่าย กลุ่มต่างๆ จ.นครศรี ฯจำนวน 15 กลุ่ม รวม 59 คน	เพื่อสร้าง จิตสำนึกในการ เป็นผู้นำและมี ความรู้ จัดทำ แผนการพัฒนา กลุ่ม เครือข่าย และความ ร่วมมือเครือข่าย คุณค่า จ.นครศรี ฯ	ณ สำนักงาน เครือข่าย กลุ่ม ต่างๆ ๑ วัดป่า ยาง ต.ท่าจิว อ.เมือง	ผู้นำกลุ่ม สมาชิกของ เครือข่ายกลุ่ม ต่างๆมี จิตสำนึก ความร่วมมือ/ แผนพัฒนา กลุ่ม และ เครือข่ายและ เครือข่าย คุณค่าฯ

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	กระบวนการ/ วิธีการ ของทีมวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่ กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่ / ระยะเวลา	ผลที่เกิดจาก กระบวนการ
16	4-12 มกราคม 2552	การติดตาม ประเมินผล หลังการ ฝึกอบรมฯ นำใบ ดำเนินงาน ตามแผนที่วาง ไว้จากการ ฝึกอบรม (รูปแบบ ประเมินตาม ตาราง 2	-คณะผู้วิจัย 4 คน -ผู้นำเข้าร่วมอบรมที่ ผ่านมา 3 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ -สหกรณ์ศุภนิมิตกลุ่ม -สหกรณ์การเกษตร หัวไทย จำกัด -ผู้นำเครือข่ายกลุ่ม สังจะฯ จ.นครศรีฯ	เพื่อประเมิน และติดตามผล หลังการ ฝึกอบรมของผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรมว่ามี การนำความรู้ และแผนในการ ปฏิบัติการ ระหว่าง ฝึกอบรมไปสู่ การพัฒนาตน และองค์กร อย่างไร	-ที่ทำการกลุ่ม สหกรณ์ การเกษตรศุภ นิมิต 4 กลุ่ม -สหกรณ์ การเกษตรหัว ไทร -เครือข่ายกลุ่ม สังจะฯ ทรัพย์	ผู้นำได้มีการ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมใน การปฏิบัติ หน้าที่ ดำเนินงานใน สหกรณ์/กลุ่ม มากขึ้น ทำให้ เกิดการ รวมตัว ประสานงาน เป็นเครือข่าย กันมากขึ้น
17	14-16 มกราคม 2552	ทำการฝึก อบรมตาม หลักสูตร แบบ 3 วัน และประเมิน ผลการฝึก อบรม	ผู้นำสหกรณ์ลูกค้า ธกส. หรือ สกต. จ. นครศรีธรรมราช จาก 16 คลังใน จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 32 คน	เพื่อพัฒนาผู้นำ สกต.จังหวัด นครศรีฯ ให้มี จิตสำนึกผู้นำ คุณค่าสหกรณ์	ณ อาคารเคียง คีรี มหาวิทยาลัย ราชภัฏนคร ศรีฯ เวลา 3 วัน	ผู้นำสกต.นคร ศรีฯมีจิตสำนึก ความร่วมมือ/ แผนพัฒนา สหกรณ์ และ ร่วมเป็น สมาชิก เครือข่าย คุณค่าฯ
18	17 มกราคม 2552	การสรุปผล การอบรม	ทีมงานวิจัย	เพื่อพัฒนา หลักสูตรการ ฝึกอบรม 2 วัน	มหาวิทยาลัย ราชภัฏนคร ศรีฯ	ได้แนวทาง และผลการ ดำเนินการ ฝึกอบรม 2 วัน

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	กระบวนการ/ วิธีการ ของทีมวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่ กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่ / ระยะเวลา	ผลที่เกิดจาก กระบวนการ
19	19-28 ก.พ. 2552	ส่งเอกสาร ประสาน สมาชิก เครือข่าย คุณค่า เพื่อ ประเมินผล และ สังเคราะห์ผล การฝึกอบรม ฯ	ทีมงานวิจัย 5 คน	จัดเวที แลกเปลี่ยน ประเมินผลหลัง การฝึกอบรม ด้านพฤติกรรม การนำไปใช้ และผลลัพธ์ต่อ องค์กรและผู้เข้า รับการฝึกฯและ กำหนด วิสัยทัศน์ เครือข่ายคุณค่า ฯ	ที่ทำการ กลุ่มสมาชิก เป้าหมาย 2 เครือข่าย และ 11 สหกรณ์	สมาชิกเครือข่าย คุณค่า จ. นครศรีธรรมราช ได้ทราบวันเวลา
20	14 มีนาคม 2552	เวทีการ สังเคราะห์ งานของ โครงการและ แนวทางการ ดำเนินงาน เครือข่าย คุณค่า จ.นคร ศรีฯ	-ทีมงานวิจัย 5 คน -ผู้นำเครือข่าย 2 เครือข่าย 10 คน -กลุ่มที่เข้าร่วมอบรม 11 กลุ่ม 35 คน รวม 50 คน	เพื่อเป็นการ ติดตามงานตาม แผนและ สังเคราะห์งาน โดยรวม แนว ทางการเชื่อมต่อ เป็นเครือข่าย คุณค่าจังหวัด นครศรีฯ และ กำหนด วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ของเครือข่าย และแผนงานใน ปีต่อไป	ณ อาคาร เคียงคีรี มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครศรีฯ 1 วัน	ทราบถึง กระบวนการ ดำเนินงานตาม แผนของกลุ่มและ เครือข่าย และทิศ ทางการ ดำเนินงาน วิสัยทัศน์ เครือข่ายคุณค่า นครศรีฯ

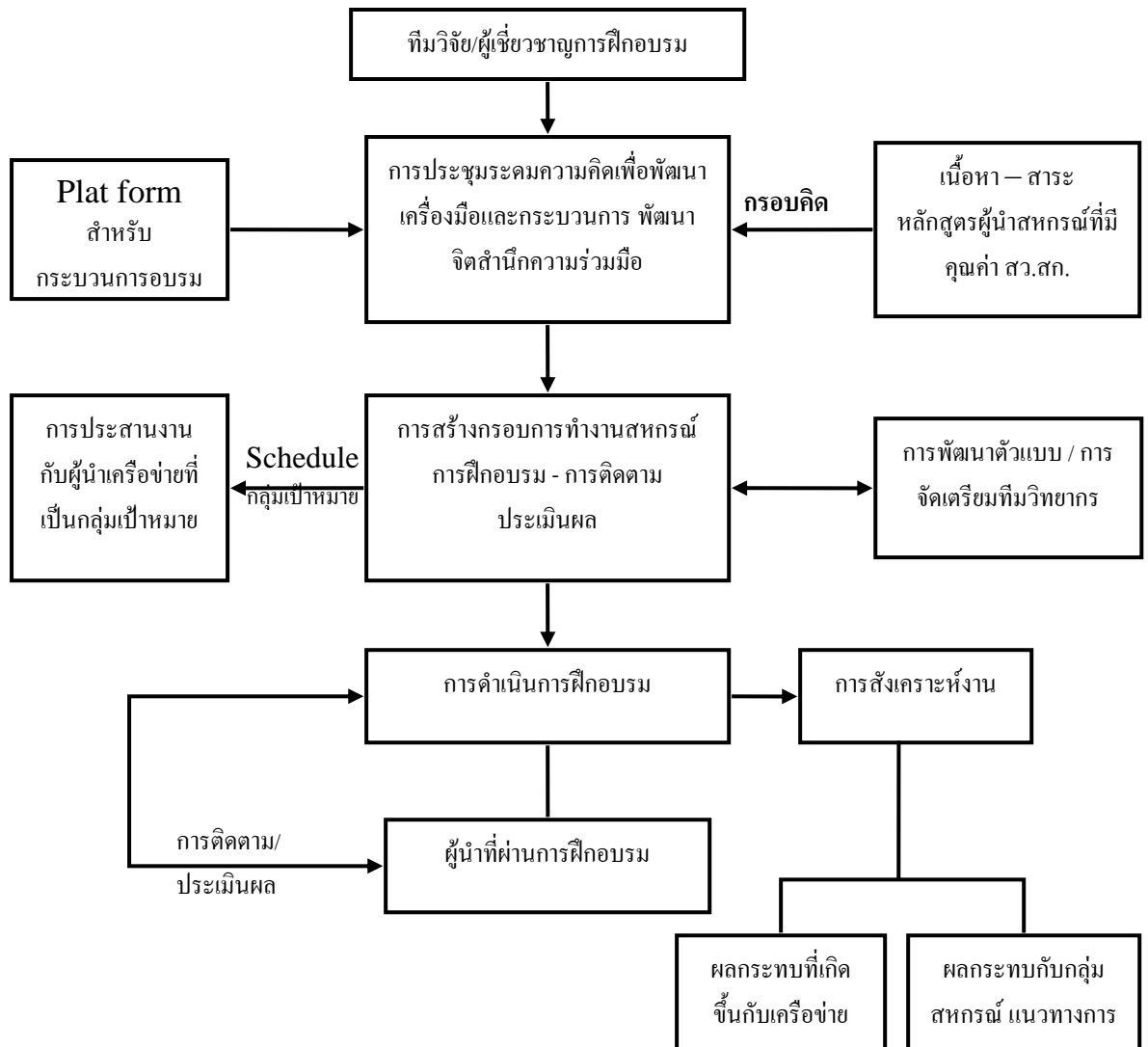
ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	กระบวนการ/ วิธีการ ของทีมวิจัย	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าสู่ กระบวนการ	วัตถุประสงค์	สถานที่ / ระยะเวลา	ผลที่เกิดจาก กระบวนการ
21	16-17 มีนาคม 2552	จัดการอบรม ผู้นำเครือข่าย ตำบลสหกรณ์ เฉลิมพระ เกียรติฯ.เขาขาว อ.ทุ่งสง	ผู้นำเครือข่ายตำบล สหกรณ์เฉลิมพระ เกียรติฯเขาขาว จำนวน 35 คน	เพื่อให้ผู้นำ เครือข่ายตำบล สหกรณ์ฯ มี จิตสำนึกความ ร่วมมือคุณค่า สหกรณ์ เป็น เครือข่ายระดับ ตำบลเป็น แบบอย่าง	ณ อาคารเคียง คีรี มหาวิทยาลัย ราชภัฏนคร ศรีฯ 2 วัน	ผู้นำเกิดการ พัฒนาตนเอง ในด้านการ ดำเนินงาน และการ เชื่อมโยง เครือข่าย
22	25-26 มีนาคม 2552	สัมมนา สังเคราะห์ งานวิจัยใน ภาพรวมและ รายงาน ความก้าวหน้า งานวิจัยและ ปรับปรุง แก้ไข	-ผู้ทรงคุณวุฒิจากสว. สก. 5 คน - สว.สก. ม. เกษตรศาสตร์ฯ 15 คน -คณะนักวิจัยทุก โครงการ	เพื่อสังเคราะห์ ชุดงานวิจัยจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ และรายงาน ความก้าวหน้า งานวิจัยแต่ละ โครงการ	สถาบัน วิชาการด้าน สหกรณ์ (สว. สก.) มหาวิทยาลัย เกษตร 2 วัน	นักวิจัยมีความ เข้าใจ เครือข่าย คุณค่าและ ร่วม สังเคราะห์ สรุปรายงาน ก้าวหน้าและ ปรับปรุง แก้ไข งานวิจัยฯ
23	15-30 เมษายน 2552	การแก้ไข ปรับปรุงและ จัดทำรายงาน วิจัยทำรูปเล่ม ฉบับสมบูรณ์	ทีมงานนักวิจัย 5 คน	เพื่อรายงาน ผลการวิจัยและ จัดทำเล่มที่ สมบูรณ์	มหาวิทยาลัย ราชภัฏนคร ศรีฯ	งานวิจัยตาม เป้าหมายที่ สมบูรณ์

สรุปกระบวนการพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช

ดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชุมชี้แจงเตรียมการในระหว่างนักวิจัยร่วมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องร่วมกับสมาชิกเครือข่ายคุณค่า จ.นครศรีธรรมราช เกี่ยวกับแผนการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการวิจัย
2. ประชุมทีมวิจัยและผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรมระดมความคิดในการพัฒนารูปแบบเครือข่าย หลักสูตร และกระบวนการฝึกอบรมจิตสำนึกความร่วมมือผู้นำคุณค่าสหกรณ์ โดยนำหลักสูตรของ สว.สก.มาพัฒนาเพิ่มเติมในเนื้อหาสาระบางส่วน และคิดกรอบแผนการฝึกอบรมด้วยทีมนักวิจัย
3. สร้างกรอบการทำงานการฝึกอบรม /การติดตามประเมินผลทั้งในระหว่างฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการประเมินผลแบบผสมผสานของแบบประเมินผลฝึกอบรมของเคิร์กแพททริก และแบบเสริมพลังของเดวิด เฟทเธอร์แมน (ตามร่าง 2)
4. ประสานกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกาศรับสมัครกลุ่มสหกรณ์ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ และประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมให้เข้าใจ โดยสหกรณ์ที่พร้อมเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีเงื่อนไข วันที่ เดือน ต่างกันไป เนื่องจากผู้นำ ติคภารกิจและอยู่ในเงื่อนไขของการคัดเลือกผู้นำระดับตำบล โดยต้องอบรมในรูปแบบ 2 และ 3 วัน
5. ฝึกอบรมรูปแบบ ของหลักสูตร 3 วัน ให้กับผู้นำกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง 5 กลุ่ม สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต 4 กลุ่มและสกต. จังหวัดนครศรีธรรมราช พร้อมกับการประเมินผลการใช้หลักสูตรระหว่างการฝึกอบรม
6. ฝึกอบรมรูปแบบ หลักสูตร 2 วัน ตามความต้องการของสหกรณ์ การเกษตรหัวไทย เครือข่ายกลุ่มสัจจะฯ และเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว
7. จัดเวทีสัมมนาประเมินผลกลุ่มและเครือข่ายสมาชิกของเครือข่ายคุณค่าหลังการฝึกอบรมและการเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่าหาแนวทางพัฒนาในปีต่อไป
8. สังเคราะห์งานและรายงานความก้าวหน้าเพื่อแก้ไขปรับปรุงก่อนรายงานเล่มสมบูรณ์จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้งหมดสามารถนำเสนอในภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบวิธีการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช

5. การประเมินผล ของการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้มีการประเมินผลในระหว่างการฝึกอบรม 2 ประเด็นคือด้านปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ทักษะการนำไปใช้ และมีการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม อีก 2 ประเด็น โดยการติดตามไปตามลงพื้นที่ จัดเวทีรายงานความก้าวหน้าตามแผนงานที่วางไว้ระหว่างการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการประเมินผลแบบผสมผสานระหว่างแบบการประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคิร์กแพ็ททริค และแบบเสริมพลังของเดวิด เฟทเชอร์แมน

ตาราง 4 แสดงรูปแบบการประเมินการฝึกอบรมของเคิร์กแพ็ททริค

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์
ปฏิกิริยา Reaction	- หลักสูตร - กระบวนการฝึก (เวลา/สถานที่/วิทยากร ฯลฯ)	- ระดับความพึงพอใจ $\bar{x} \geq 3.5$ (5 ระดับ)	- ผู้รับผิดชอบโครงการ - ผู้เข้ารับการฝึกฯ	- การสังเกต - แบบประเมินความพอใจ	- ค่าเฉลี่ย /ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การเรียนรู้ Learning	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เข้าใจตามเนื้อหา - ความรู้ทางปฏิบัติตามที่	- มีนัยสำคัญ $\geq 80\%$ $\bar{x} \geq 3.5$ (5 ระดับ)	- ผู้รับผิดชอบโครงการ - ผู้รับการฝึกฯ	- การสังเกต - แบบประเมินก่อน/หลังการฝึกอบรม	- ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย/ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - t-test
พฤติกรรม Behavior	- ผู้รับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์พัฒนาตนเอง/กลุ่มเครือข่าย	- ระดับการนำไปใช้ $\geq 80\%$	- ผู้รับผิดชอบโครงการ - ผู้มีส่วนได้เสีย - ผู้รับการฝึกฯ	- การสังเกต - แบบสอบถาม/สัมภาษณ์เชิงลึก	- ร้อยละ (ติดตามหลังการอบรม 3,6 เดือน)

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์
ผลลัพธ์ Results (ผลดีต่อ หน่วยงาน เศรษฐกิจ/ สังคม/ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม)	- ยอดขาย, รายได้ - การบริหาร จัดการ กลุ่ม - ความ ร่วมมือ ความ สามัคคีของ ผู้นำ,การ พัฒนาคน	-ยอดขาย เพิ่มขึ้น 10% -10% งาน ประจำ $\bar{x} \geq 3.5$ (5 ระดับ)	- ผู้ที่ เกี่ยวข้อง - ผู้มีส่วนได้ เสีย - ผู้ได้รับการ ฝึก - ผู้รับผิดชอบ โครงการ	- การสังเกต/ ข้อมูลหลักฐาน การประชุม/ รายได้เพิ่ม / ลด รายจ่าย - สอบถาม วัดสภาพการณ์ หรือเงื่อนไขตาม แผนงานที่วางไว้ ข้อมูลที่สังเกตได้	-ร้อยละ -ค่าเฉลี่ย/ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (หลังการ ฝึกอบรม 3,6 เดือน)

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย (Content Analysis) และสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) จากแบบสอบถามของการประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมจะทำการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS PC for Windows โดยวิเคราะห์ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 5 ระดับ ของ Likers โดยให้ค่าคะแนนดังรายละเอียดต่อไปนี้ 5.00-4.21 = มากที่สุด 4.20-3.41 = มาก 3.40-2.61 = ปานกลาง 2.60-1.81 = น้อย 1.80-1.00 = น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การวิจัยพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นงานวิจัยต่อ ยอดจากงานวิจัยพัฒนาขบวนการสหกรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปี 2549 ที่ผลการวิจัยได้สร้าง เครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ขึ้นในปี 2550 และจากข้อเสนอแนะความต้องการให้มีการฝึกอบรมผู้นำมีจิตสำนึกความร่วมมือของผู้นำ เพราะเห็นว่าปัญหาใด ๆ ในกลุ่ม สหกรณ์หรือ เครือข่าย ในชุมชนส่วนใหญ่มาจากผู้นำ หรือปัจจัยคนที่ขาดจิตสำนึกความร่วมมือ เป็นสาเหตุ สำคัญในการบริหารจัดการกลุ่ม สหกรณ์หรือเครือข่ายต่างๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ฉะนั้น กระบวนการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ทีมคณะผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการ สร้างจิตสำนึกความร่วมมือของผู้นำสหกรณ์ องค์กรหรือเครือข่าย โดยเนื้อหาสาระของหลักสูตร บางส่วนได้มาจากสำนักวิชาการด้านสหกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน (สว.สก.) ทีม งานวิจัยได้พัฒนาเพิ่มเติมในเนื้อหาบางส่วน พัฒนาระบวนการฝึกอบรม การติดตามประเมินผล หลังจากนั้นได้นำมาทดลองใช้ด้วยการฝึกอบรมให้กับสมาชิกเครือข่ายคุณค่า จ.นครศรีธรรมราช ผลที่ได้พัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้นำเป็นการกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานและร่วมกัน เป็นเครือข่ายย่อยในกลุ่มสหกรณ์ และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายใหญ่ระดับจังหวัดกับเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สำหรับกลุ่มสหกรณ์ และเครือข่ายที่เข้าร่วมในครั้งนี้ทีมงานวิจัยได้ประสานงานและประชุมทำความเข้าใจในประโยชน์ ที่ได้และเนื้อหาสาระของหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม จนเกิดความเข้าใจและสมัครใจเข้า ร่วมในการฝึกอบรม และร่วมมือกันเป็นสมาชิกเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช จน สามารถวางแนวทางการพัฒนาของเครือข่ายคุณค่า ในปีต่อไป

ดังนั้นการดำเนินวิจัยตามแผนงานจึงมีความล่าช้าบ้างในเรื่องของวัน เดือน ที่ทำการ ฝึกอบรมจะต่างไปจากแผนดำเนินการวิจัยที่ให้ไว้กับหน่วยประสานงานกลาง (สว.สก.) แต่ใน กระบวนการอื่นนั้นเห็นว่าสามารถดำเนินได้ตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งในการประเมินผลนั้น นอกจากประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมแล้วยังมีการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม หรือใช้ กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังผสมผสานกันไป ด้วยวิธีการสอบถาม สัมภาษณ์ การประชุมจัด เวทีสัมมนาย่อยของกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่ และการสังเคราะห์ภาพรวมของผลลัพธ์ของกลุ่มสมาชิก เครือข่ายคุณค่าและถือว่าการประเมินผลนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรม ในหลักสูตร

ด้วย ฉะนั้นผลการดำเนินงานวิจัยพัฒนารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงนำเสนอดังต่อไปนี้

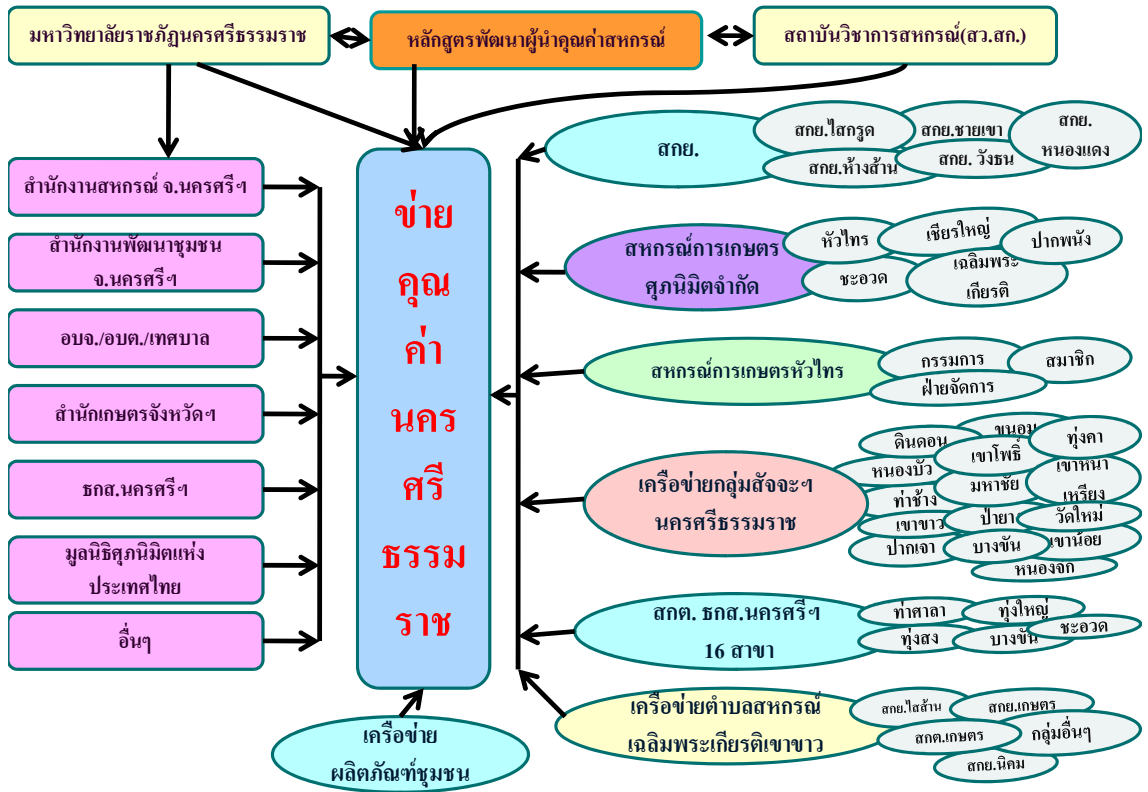
รูปแบบเครือข่าย

การนำเสนอรูปแบบเครือข่ายจากผลการวิจัยและพัฒนา ฯ ขอเสนอเป็น 2 รูปแบบคือในรูปแบบเครือข่ายใหญ่เป็นเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช และเครือข่ายย่อยของกลุ่มสหกรณ์สมาชิกของเครือข่ายคุณค่า เพื่อให้เห็นภาพรูปแบบเครือข่ายที่เกิดหลังจากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ จากการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาครั้งนี้

1. รูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.1 รูปแบบเดิมของเครือข่ายคุณค่า จ.นครศรีธรรมราช ได้เกิดขึ้นในปี 2550 จากกลุ่มองค์กรสหกรณ์และเครือข่ายต่าง ๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ร่วมกันมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สำนักงานสหกรณ์จังหวัด และสำนักวิชาการด้านสหกรณ์ (สว.สก.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นแกนนำ ร่วมกันวิจัยเพื่อพัฒนาขบวนการสหกรณ์ในปี พ.ศ. 2549 จากผลของการศึกษาปรากฏว่า ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีกลุ่มองค์กรที่มีทั้งที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2552 และไม่จดทะเบียนฯ หรือรวมเรียกว่าสหกรณ์ภาคประชาชน มีจำนวนทั้งสิ้น 2,961องค์กร โดยมีสหกรณ์จดทะเบียนเป็นสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ 417 สหกรณ์ และองค์กรที่เป็นสหกรณ์ไม่จดทะเบียน (ภาคประชาชน) จำนวน 2,544 องค์กร ชุมนุม สหกรณ์จดทะเบียน 2 ชุมนุม เครือข่ายองค์กรภาคประชาชน 6 เครือข่าย หลังจากสรุปสังเคราะห์แล้วสามารถที่จะสร้างเป็นเครือข่ายคุณค่าที่สามารถแก้ปัญหาความยากจนได้ยั่งยืนในมิติ 3 มิติ ได้ 3 เครือข่ายที่เป็นผลของการวิจัย ได้แก่ เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนนครศรีธรรมราช และเครือข่ายตำบลเฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง ทุกเครือข่ายสามารถแก้ปัญหาความยากจนได้ทั้งในมิติเก่าที่ค้ำนึ่งด้านรายได้ ด้านเศรษฐกิจกับมิติด้านสังคม และวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมให้กับกลุ่มสมาชิกเครือข่ายได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเป้าหมาย มีแผนกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของเครือข่าย จากการมีส่วนร่วมของกลุ่มสมาชิกเครือข่ายและองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง จึงทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการของกลุ่มสมาชิกได้และตรงกับภารกิจของเครือข่ายคุณค่า ในการส่งเสริมให้กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ เครือข่ายสมาชิกสามารถพัฒนากิจกรรมในด้านธุรกรรมด้านเศรษฐกิจ และหนุนเสริมให้เกิดการแก้ปัญหาให้แก่สมาชิกเครือข่ายด้านสังคมปัญญาและวัฒนธรรม องค์กร สามารถพัฒนาผู้นำเกิดจิตสำนึกความร่วมมือ เกิดพลังภายในตัวคนที่สามารถเป็น คนที่มีคุณค่าสหกรณ์ที่แท้จริง

1.2 รูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช สืบเนื่องจากที่กลุ่มสมาชิกในเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำเสนอให้มีหลักสูตรหรือเครื่องมือในการพัฒนาผู้นำของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ เครือข่าย ให้มีจิตสำนึกความร่วมมือตามหลักการสหกรณ์ ทีมวิจัยจึงได้รับการส่งเสริมให้จัดทำการศึกษาและพัฒนาารูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี 2551 พร้อมทั้งได้พัฒนารูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการพัฒนาจิตสำนึกผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ขึ้นมาทดลองใช้กับกลุ่มสมาชิกทั้งที่สมัครมาใหม่และเครือข่ายเก่าที่มีอยู่เดิม หลังจากการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ให้กับผู้นำกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายแต่ละกลุ่มสหกรณ์ต่างก็ได้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายของกลุ่มสหกรณ์ มีการเชื่อมโยงทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง ทั้งในรูปแบบที่มีองค์กรแกนนำชัดเจนและไม่ชัดเจนแต่ร่วมทำกิจกรรมรวมกันมากขึ้นให้กับกลุ่มสหกรณ์ 11 สหกรณ์ และเครือข่ายเดิม 3 เครือข่าย เมื่อแต่ละกลุ่มย่อยสามารถเชื่อมต่อกันในลักษณะเครือข่ายธุรกิจ เครือข่ายการเงินและเครือข่ายทางสังคม จึงมีการสร้างกระบวนการเชื่อมโยงในระดับจังหวัดต่อไป จากการศึกษาที่ทีมวิจัยได้มีการจัดเวทีสัมมนาเพื่อประเมินผลและสังเคราะห์พร้อมเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราชพร้อมกับการสร้างปรัชญา วิสัยทัศน์ ภารกิจที่เหมาะสมของเครือข่ายคุณค่า และการขยายผลพัฒนาภารกิจเครือข่ายในปีต่อไป โดยในกระบวนการสร้างเครือข่ายใหญ่แม้ว่าแต่ละกลุ่มสหกรณ์จะมีภารกิจที่แตกต่างกัน แต่ในกระบวนการดำเนินงานก็สามารถเชื่อมต่อกันในลักษณะของเครือข่ายวิชาการหรือเครือข่ายทางสังคม ของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยในกระบวนการเชื่อมโยงกันของภาคีพันธมิตรแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการสัมมนาการวิจัยครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2552 ร่วมกับกลุ่มสมาชิกของเครือข่ายคุณค่า จึงได้วางแผนงานในปีต่อไปและได้วางปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ขึ้นให้ชัดเจน และได้ให้ตัวแทนของกลุ่มสมาชิก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นศูนย์ประสานงานร่วมกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช และได้มีปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ดังต่อไปนี้

ปณิธาน เกิดวงสัมพันธ์เชิงคุณค่า ของกลุ่มองค์กรพันธมิตรในระยะยาว ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเน้นการเรียนรู้ คู่ประสิทธิภาพขององค์กรพันธมิตรและคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อดำเนินการพัฒนาอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ เพื่อให้ผู้นำกลุ่ม องค์กร มีองค์ความรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาการกลุ่ม องค์กร สหกรณ์อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
2. เพื่อการสร้างเครือข่ายในระดับกลุ่มสหกรณ์ดำเนินงานแบบเสริมพลังให้กับกลุ่มสมาชิก เป็นกำลังใจและให้คำแนะนำหนุนเสริมในการดำเนินงาน ส่งเสริมงานด้านการให้ความรู้ แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตลอดจนการเชื่อมต่อกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนตลอดจนผู้สนใจ
3. เพื่อให้เกิดการดำเนินการประสานงานในรูปแบบเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีการสร้างร่วมมือทางด้านการดำเนินงานกับกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่ายต่างๆ ในภาพรวมของจังหวัดให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสหกรณ์ ชุมชน สังคมและประเทศชาติ
4. เพื่อพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้สามารถดำเนินงานตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างยั่งยืนตามหลักการสหกรณ์และสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงนำไปสู่ความอยู่เย็นเป็นสุขของมวลสมาชิกกลุ่ม องค์กร สหกรณ์
5. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้กับกลุ่มสมาชิกตามที่กลุ่มสมาชิกต้องการ

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์และการเชื่อมโยงเครือข่ายจากกลุ่มย่อยสู่การเชื่อมโยงในระดับกลุ่มใหญ่ ตามปณิธานของเครือข่ายคุณค่า

พันธกิจ

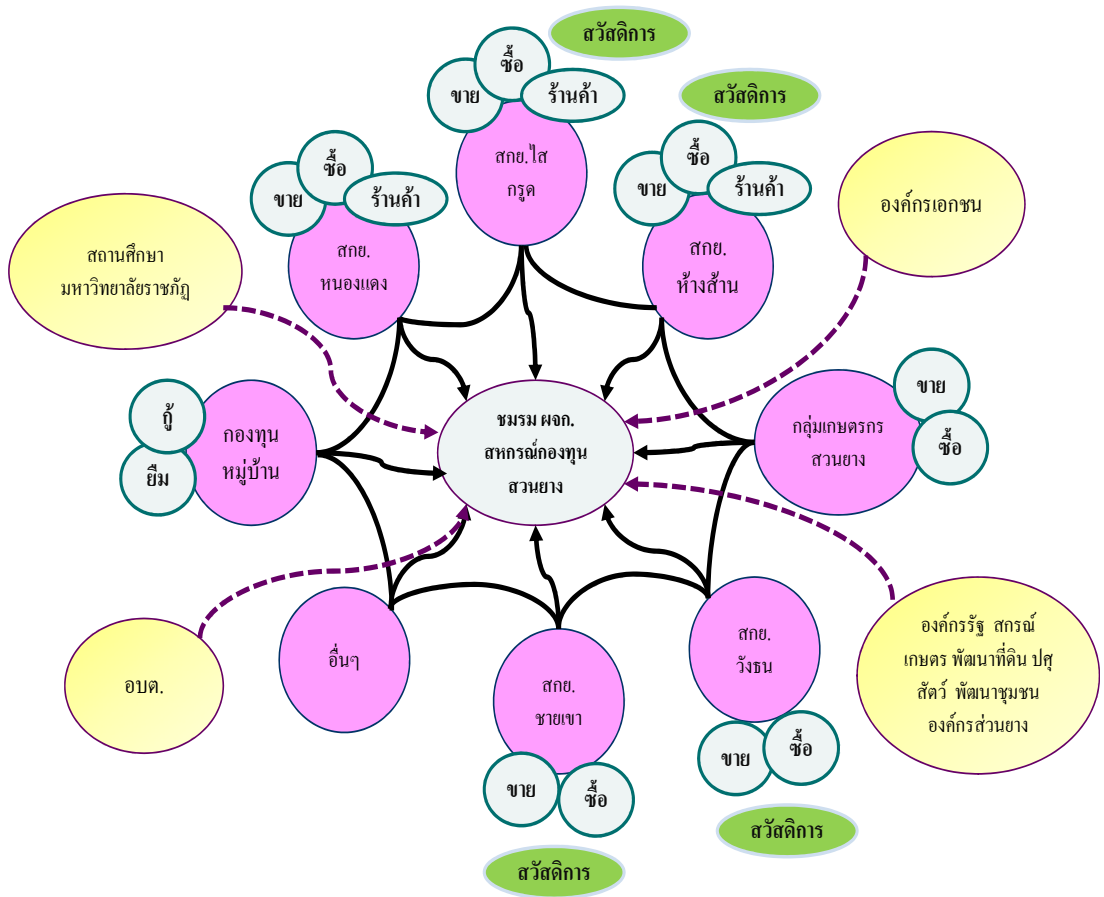
1. การจัดการดำเนินการสร้างหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม และการติดตามประเมินผลแบบเสริมพลังให้กับกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ร่วมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. วางแผนการดำเนินงานเครือข่ายของกลุ่มย่อยในแต่ละกลุ่มที่เข้าร่วมอบรมการพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ให้คำปรึกษาในกระบวนการดำเนินงานและการวางแผนการดำเนินงานในระยะ 1 ปี และการจัดทำแผนงานที่ต่อเนื่อง
3. การเชื่อมต่อในระดับจังหวัด และวางแผนเชื่อมต่อเครือข่ายระดับประเทศกับเครือข่ายคุณค่าสหกรณ์ ต่อไป โดยการนำแผนงานย่อยของแต่ละกลุ่มมาบรรจรวมในแผนงานใหญ่

(เครือข่ายรวม) มีการเชื่อมโยงทั้งแนวราบและแนวดิ่ง โดยเน้นในการพัฒนาระบบสารสนเทศ และการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนพัฒนาขบวนการดำเนินงานแต่ละกลุ่ม เครือข่ายต่อไป

2. รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายย่อยของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายสหกรณ์กองทุนสวนยาง การอบรมผู้นำของสยก. รุ่นที่ 1 ซึ่งเป็นผู้นำจากสหกรณ์กองทุนสวนยาง 5 สหกรณ์ จำนวน 38 คน มีทั้งคณะกรรมการดำเนินงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการสหกรณ์ ได้แก่สหกรณ์กองทุนสวนยางไสกรุดการเกษตร จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำน จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านวังชน จำกัด และสหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านชายเขา จำกัด จากเดิมทั้ง 5 สหกรณ์มีการจัดการเป็นเอกเทศน์ของตนเอง ได้ปรับเปลี่ยนให้เป็นมีการจัดการสหกรณ์เชื่อมโยงเป็นรูปแบบชมรมผู้จัดการสยก. ซึ่งมีลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายแสดงในดังภาพที่ 3

จากการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมฯของคณะที่วิจัย เพื่อศึกษาว่าพฤติกรรมของผู้นำที่ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ และผลลัพธ์ต่อองค์กรเป็นอย่างไร และจากการจัดเวทีสัมมนางานวิจัย เมื่อ 14 มีนาคม 2552 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้นำกลุ่มสหกรณ์สงเคราะห์กองทุนสวนยาง สยก. มีการเชื่อมโยงกันในลักษณะของเครือข่ายย่อยมากขึ้น ซึ่งเดิมมีการเชื่อมโยงกันบ้างอยู่แล้วแต่เมื่อได้มีการฝึกอบรมฯ ได้อยู่ร่วมกัน รู้จักกัน ประกอบกับมีปัญหาาราคายางพาราคต่ำในปัจจุบันพร้อมปัญหาภายในสหกรณ์บางสหกรณ์ทำให้ ผู้นำเห็นความสำคัญของการร่วมกันเป็นเครือข่ายชมรมผู้จัดการของสหกรณ์ทั้ง 5 ที่ประกอบด้วย ผู้นำเห็นความสำคัญของการร่วมกันเป็นเครือข่ายชมรมผู้จัดการของสหกรณ์ทั้ง 5 ที่ประกอบด้วย ผู้จัดการ คณะกรรมการมีการรวมกันและได้ร่วมกันดำเนินการจัดการเรื่องการตลาดยางพารา โดย

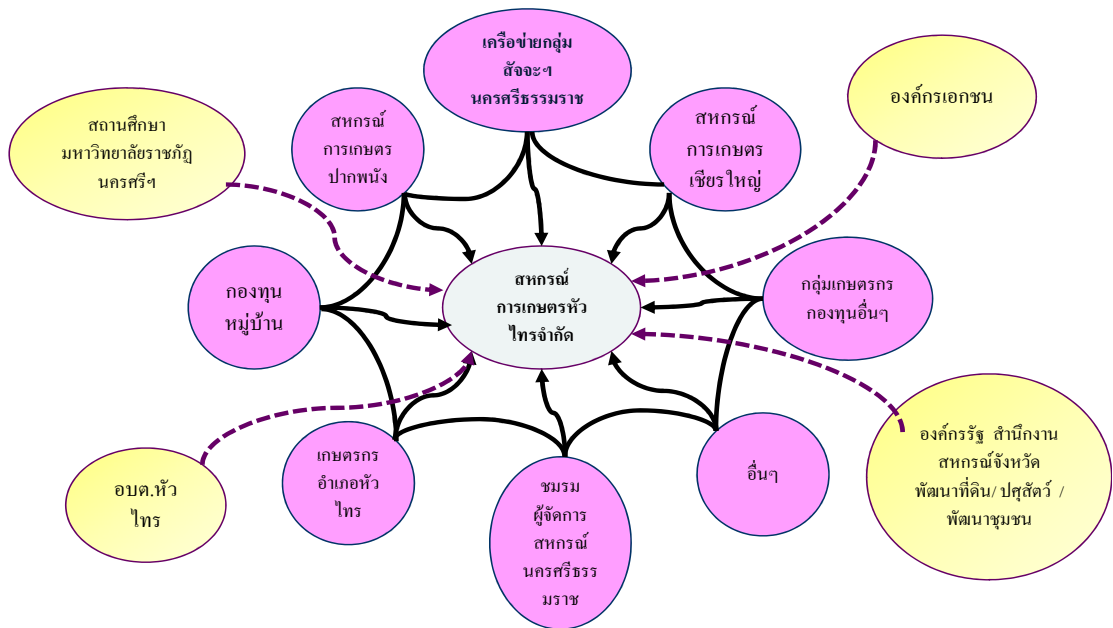


ภาพที่ 3 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายชมรมผู้จัดการสหกรณ์กองทุนสวนยาง

การประสานเรื่องราคาการจำหน่ายผลผลิต การติดต่อจัดจำหน่ายผลผลิตให้กับเกษตรกรเชื่อมต่อระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์ถ้าสหกรณ์ใดไม่สามารถรับซื้อผลผลิตของเกษตรกรได้เพียงพอก็จะประสานสหกรณ์ใกล้เคียงให้รับซื้อผลผลิตนี้ยางพาราแก้ปัญหาให้กับสมาชิกสหกรณ์ในพื้นที่ได้รับความสะดวกและมีความมั่นใจในบทบาทของสหกรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการรวมกันซื้อวัสดุสำนักงานในการดำเนินงานในสหกรณ์ร่วมกันเช่น การซื้อใบเสร็จรับเงิน วัสดุที่สำคัญ ๆ อื่น ๆ ทำให้ได้ราคาที่ถูกลงกว่า เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของสหกรณ์ได้มาก มีเชื่อมโยงการวางแผนที่จะพัฒนาตัวผลผลิตยางพาราในรูปแบบอื่น ๆ และในแต่ละสหกรณ์ สามารถมีการดำเนินงานตามแผนงานของแต่ละกลุ่มที่วางไว้ (ดูได้ตามรางในภาคผนวก ที่ 3) พร้อมทั้งมีการร่วมมือเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ เช่น อบต. สหกรณ์การเกษตรทุ่งสง กองทุนหมู่บ้าน องค์กรเอกชน และชุมนุมสหกรณ์กองทุนสวนยาง จังหวัดนครศรีธรรมราช การรวมตัวกันอยู่ในรูปแบบของผู้นำที่เป็นผู้จัดการสหกรณ์ กรรมการแกนนำ รวมทั้งมีการรายงานความก้าวหน้าร่วมกันทั้ง 5 สหกรณ์

และเมื่อมีปัญหาที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำกลุ่มโดยมีการประชุมเครือข่ายร่วมกัน 3 เดือน/ครั้ง

2.2 เครือข่ายสหกรณ์การเกษตรหัวไทรจำกัด จากการประเมินผลหลังการฝึกอบรม เพื่อประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของผู้นำสหกรณ์การเกษตรหัวไทรจำกัด จำนวน 35 คน การอบรมในครั้งนี้เนื่องจากการอบรมเฉพาะผู้นำสหกรณ์หัวไทร จำกัดเท่านั้นเพราะเป็นความต้องการของผู้นำที่ประสานมายังทีมงานวิจัย หลังการฝึกอบรมฯ แล้วจึงมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับสหกรณ์อื่น ๆ กับกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ขณะที่ก่อนนั้นได้มีการเชื่อมโยงกันอยู่แล้วแต่ไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เช่นเชื่อมโยงกับสหกรณ์การเกษตรปากพนังเมื่อมีการขาดแคลนเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์การเกษตร ก็มีการกู้ยืม กันระหว่างกันเป็นครั้งคราว และหลังจากการฝึกอบรมก็ได้เชื่อมโยงกับกลุ่ม องค์กร และเครือข่ายกลุ่มสัจจะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และได้แสดงบทบาทการเชื่อมโยงกับสหกรณ์การเกษตรปากพนัง สหกรณ์การเกษตรเชียรใหญ่อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากขึ้น แสดงได้ตามภาพที่ 4



ภาพที่ 4 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ของสหกรณ์การเกษตรหัวไทร จำกัด

จากการประเมินผลหลังการฝึกอบรมผู้นำของสหกรณ์การเกษตรหัวไทร พบว่าปัจจุบันในการดำเนินงานของผู้นำสหกรณ์การเกษตรหัวไทรมีการเชื่อมโยงกับกลุ่ม องค์กรมากขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามแผนงานต่างๆ ได้จากการประเมินสังเกตสรุปได้ดังนี้

1. มีการติดต่อกับเกษตรกรอำเภอในการดำเนินการจัดอบรมสร้างองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพในกับกลุ่มเกษตรกรหัวไทร และประสานในเรื่องของทิศทางในการพัฒนากลุ่มร่วมกันกับเกษตรกรอำเภอ

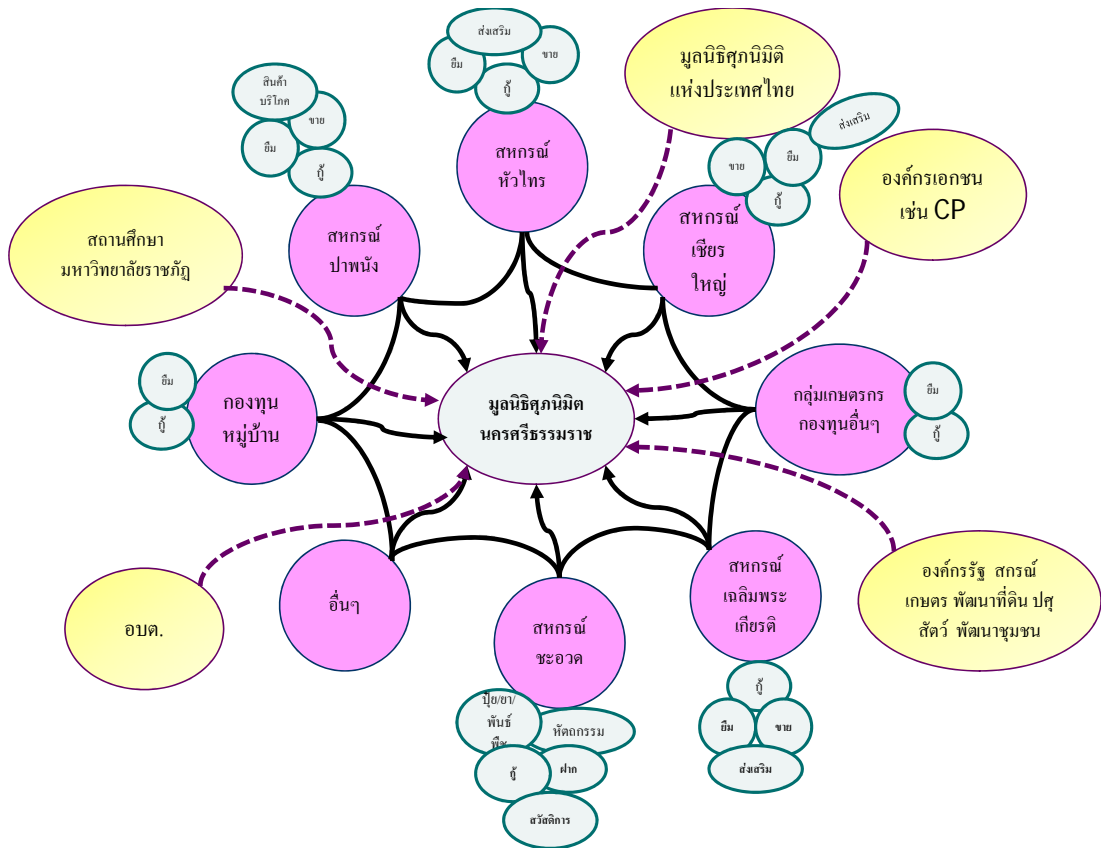
2. จัดกระบวนการอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสมาชิกกลุ่มเพิ่มและสร้างความตระหนักในการดำเนินการกลุ่มเพิ่มในการลดปัญหาประสานงานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. มีการจัดการในเรื่องของหนี้สินที่ค้างอยู่โดยมีการดำเนินการเร่งรัดหนี้สินและการชำระคืน โดยให้คณะกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน

4. เชื่อมโยงกับเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการซื้อปุ๋ยชีวภาพไปจำหน่ายให้สมาชิกสหกรณ์

2.3. เครือข่ายสหกรณ์การเกษตรสุกนิมิต จังหวัดนครศรีธรรมราช

สหกรณ์การเกษตรสุกนิมิต ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีทั้งหมด 4 สหกรณ์ คือ สหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด สหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตเชียรใหญ่ จำกัด สหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด สหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตปากพนัง จำกัด เดิมสหกรณ์การเกษตรสุกนิมิตเหล่านี้ได้มีความสัมพันธ์กันอยู่บ้างแล้ว เนื่องจากเป็นสหกรณ์ที่มีมูลนิธิสุกนิมิตแห่งประเทศไทยเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดตั้งสหกรณ์และด้านการพัฒนาองค์กรเพื่อแก้ปัญหาให้กับครอบครัวเกษตรกรในด้านแม่และเด็ก และส่งเสริมอาชีพทำกินแต่เนื่องจากในอนาคตมูลนิธิสุกนิมิตก็จะถอนตัวการให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ออกไป สหกรณ์ต้องพึ่งตัวเองและกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ เท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ดำรงอยู่ได้โดยตัวเองของสหกรณ์ทั้ง 4 ก็ต้องมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกันให้ชัดเจน พร้อมกับได้เชื่อม กลุ่ม องค์กร สหกรณ์อื่น ๆ เข้าด้วยถือเป็นปัญหาภารกิจหลักที่ต้องทำให้สำเร็จใน 2-3 ปี หลังการฝึกอบรมผู้นำและได้มีการวางแผนร่วมกัน จึงมีการจัดทำแผนการเชื่อมโยงเครือข่ายกันชัดเจนขึ้นดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการสัมภาษณ์งานวิจัยครั้งสุดท้ายและติดตามผลหลังการฝึกอบรมฯ ผู้นำกลุ่มสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 32 คน จาก 4 สหกรณ์และ พบว่าปัจจุบันในการดำเนินงานของกลุ่มสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีการเชื่อมโยงกันในรูปแบบของเครือข่ายมากยิ่งขึ้นสรุปได้ดังนี้

1. มีการเชื่อมต่อกันของสหกรณ์ทั้ง 4 สหกรณ์ที่เข้าร่วมฝึกอบรมฯ มีการเชื่อมโยงธุรกิจร่วมกัน เช่น ฝากขายผลผลิตของสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพanning เช่น ผลิตจากทะเล กะปิ น้ำปลา สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวด มีผลิตสินค้าจากกระชูดนำมาฝากขายในแต่ละกลุ่มสหกรณ์เครือข่าย สหกรณ์อื่น ๆ และองค์กรเอกชน ต่างจังหวัด รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการเร่งรัดหนี้สิน งานด้านต่าง ๆ แก่กันเมื่อมีการประชุมเครือข่าย 3 เดือน ครั้ง เป็นต้น

2. มีการเชื่อมโยงกับเกษตรกรอำเภอทุกอำเภอ /ปศุสัตว์/พัฒนาชุมชน / อบต. กองทุนหมู่บ้านของแต่ละกลุ่ม เพื่อดำเนินงานพัฒนาสมาชิกของชุมชนร่วมกัน ในประเด็นการพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับสมาชิกสหกรณ์

3. ร่วมกันจัดการอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสมาชิกกลุ่มและสร้างความเข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์

4. มูลนิธิศุภนิมิต แห่งประเทศไทย เป็นองค์กรแกนกลางการเชื่อมโยงเครือข่ายในปัจจุบัน ในอนาคต จากเวทีสังเคราะห์งานวิจัยร่วมกันครั้งสุดท้าย ได้มีความหวังให้สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนังเป็นแกนนำ เนื่องจากสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนังในปัจจุบันมีสภาพเป็นอิสระดำเนินงานด้วยการพึ่งตนเองไม่ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิศุภนิมิตแล้ว และจากการมีประสบการณ์หลังจากการถอนตัวของมูลนิธิศุภนิมิต สหกรณ์มีสภาพการดำเนินงานที่ขาดทุนเกือบจะเอาตัวไม่รอด ปัจจุบันได้พัฒนาตนเองได้มากขึ้นจนสามารถยืนอยู่ได้ด้วยตนเอง และหลังจากการฝึกอบรมฯ ผู้นำครั้งนี้ก็สามารถทำให้คณะกรรมการและฝ่ายจัดการสามารถทำงานร่วมกันจนสามารถติดตามหนี้ค้างชำระได้มากถึง 70 %

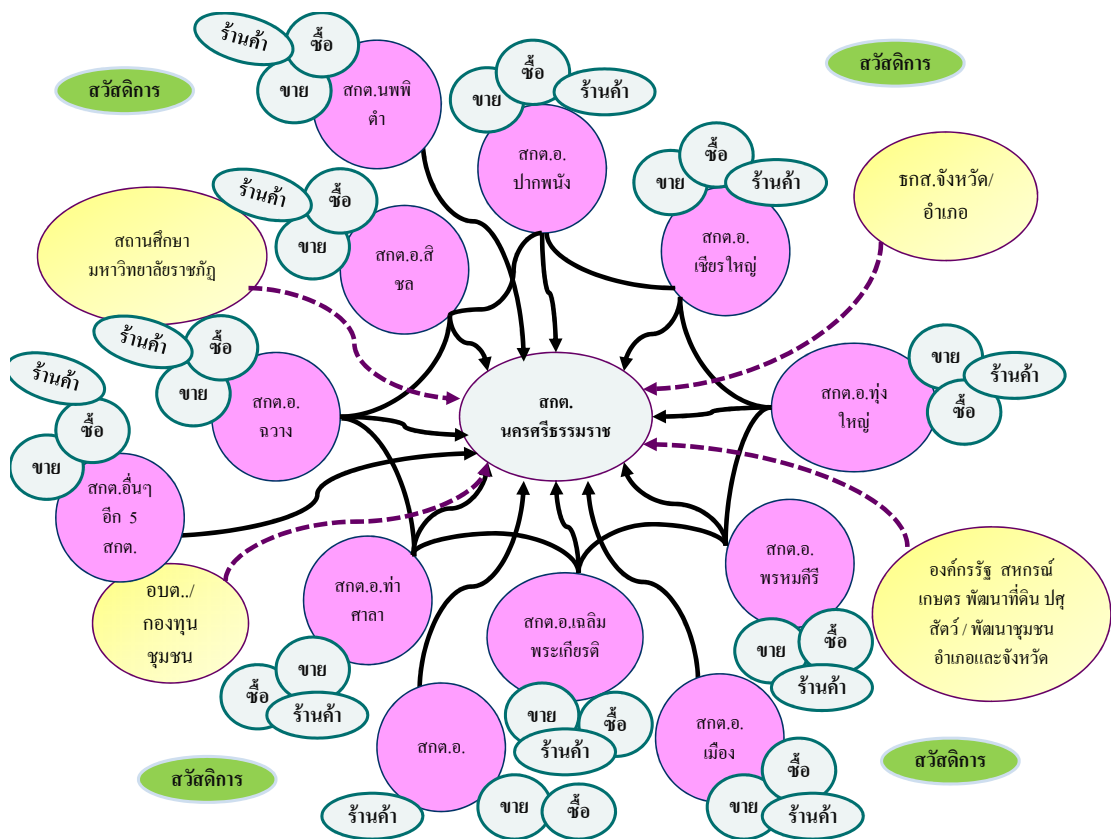
จากการประเมินผลหลังการฝึกอบรมฯ ของสหกรณ์ทั้ง 4 สหกรณ์ที่มาร่วมกัน ณ สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวดจำกัด เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2552 คุณคงกฤษ กลิ่นหอม รองประธานสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ ได้ให้สัมภาษณ์ถึงผลการเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต ว่ามีผลทำให้มีความร่วมมือร่วมใจเกิดพลังการดำเนินงานร่วมกันตามหลักการวิธีการสหกรณ์มากขึ้นพร้อมได้แบ่งบทกลอนที่เคยนำไปใช้ในที่ประชุมเครือข่ายระดับประเทศมาก่อนที่ทีมวิจัยจะเข้าไปไว้ดังนี้

ลำนนำเครือข่ายสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต นครศรีธรรมราช

เครือข่ายศุภนิมิต อยู่ชิดใกล้
จะเข้าไป ใกล้ชิด มิตรทุกที
ช่วยแก้ไข ในปัญหา บรรดา
ช่วยคลายคลี่ สร้างสินทรัพย์ นับอนันต์
สหกรณ์ศุภนิมิต ตั้งจิตแน่ว
จะช่วยแก้ ในปัญหา ทุกๆ ด้าน
ขอเพียงเรา มีความซื่อ ตรงต่อกัน
เราช่วยท่าน ท่านช่วยเรา เท่านั้นพอ

2.4. เครือข่ายของสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาด ลูกค้า ธกส. จังหวัดนครศรีธรรมราช
(สกต. นครศรีธรรมราช)

จากผลการประเมินผลหลังการฝึกอบรม ผู้นำ สกต. จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นตัวแทนสมาชิกอำเภอต่าง ๆ การสมัครเข้ารับการฝึกอบรมของผู้นำที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงาน 15 คนและพนักงานสหกรณ์ 6 คนและสมาชิกชั้นนำอีก 11 คนรวม 32 คน เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการ พนักงานในระบบเครือข่ายคลังสินค้าระหว่างอำเภอให้มากขึ้น เดิมการดำเนินงานจะเป็นไปตามแผนของแต่ละคลังของแต่ละอำเภอนั้นทางด้านการตลาดและจะมีปัญหามากถ้าอำเภอใดไม่มีตัวแทนที่เป็นคณะกรรมการ เนื่องจากมีคณะกรรมการสหกรณ์มีได้แค่ 15 คน จาก 16 อำเภอ จึงทำให้การดำเนินงานด้านการตลาดเพื่อตอบสนองสมาชิกได้ไม่เต็มที่ หลังจากการฝึกอบรมฯ เห็นว่าการดำเนินงานควรเป็นมีระบบที่เชื่อมโยงกัน และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับคลังสกต.อำเภอต่างๆมากยิ่งขึ้น จึงร่วมกันวางแผนการดำเนินการในครั้งนี้นั้นกระบวนการเข้าร่วมในการพัฒนาองค์กรในระดับอำเภอ ตำบลและจังหวัด มากขึ้น เพื่อให้มีเครือข่ายการเชื่อมโยงให้รวดเร็วในการรายงานความก้าวหน้า ปัญหาที่ต้องร่วมมือกันแก้ไขทุกภาคส่วน โดยมีองค์กร ที่เข้าร่วมร่วมในกระบวนการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายตามภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงการเชื่อมโยงเครือข่ายของสกต. นครศรีธรรมราช

จากการติดตามผลหลังการฝึกอบรมฯ ณ เวทีประชุมประจำเดือนของสกต. นครศรีธรรมราช 10 มกราคม 2552 และการจัดเวทีสัมมนาการวิจัยหลังจากการฝึกอบรมผู้นำ สกต. จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าจากการดำเนินการอบรมฯ ส่งผลให้ผู้นำสกต. นครศรีธรรมราชมีการพัฒนากระบวนการดำเนินงานและเชื่อมโยงองค์กรกับหน่วยงานต่างๆดังต่อไปนี้

1. มีการวางแผนการดำเนินงานให้เชื่อมต่อกันกับ หน่วยคลังสกต. ในอำเภอต่าง ๆ ประสานงานในการจำหน่ายสินค้า และมีการประชาสัมพันธ์ให้กับลูกค้าเดิมเพิ่มเติมพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้กับลูกค้าใหม่

2. มีการจัดตั้งตัวแทนจำหน่ายในชุมชน โดยให้สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ดำเนินการจัดจำหน่ายให้กับสมาชิก พร้อมทั้งดำเนินการฝึกอบรมกลยุทธ์ในการจำหน่ายให้กับคลังแต่ละคลัง และเชื่อมต่อกับกองทุนชุมชนในตำบลต่อไป

3. มีการเชื่อมต่อกับองค์กรบริหารส่วนตำบลและกองทุนชุมชนตำบลต่าง ๆ ในการจำหน่ายสินค้าร่วมกัน และมีระบบการจัดส่งให้กับลูกค้าที่สั่งซื้อในปริมาณมาก ๆ

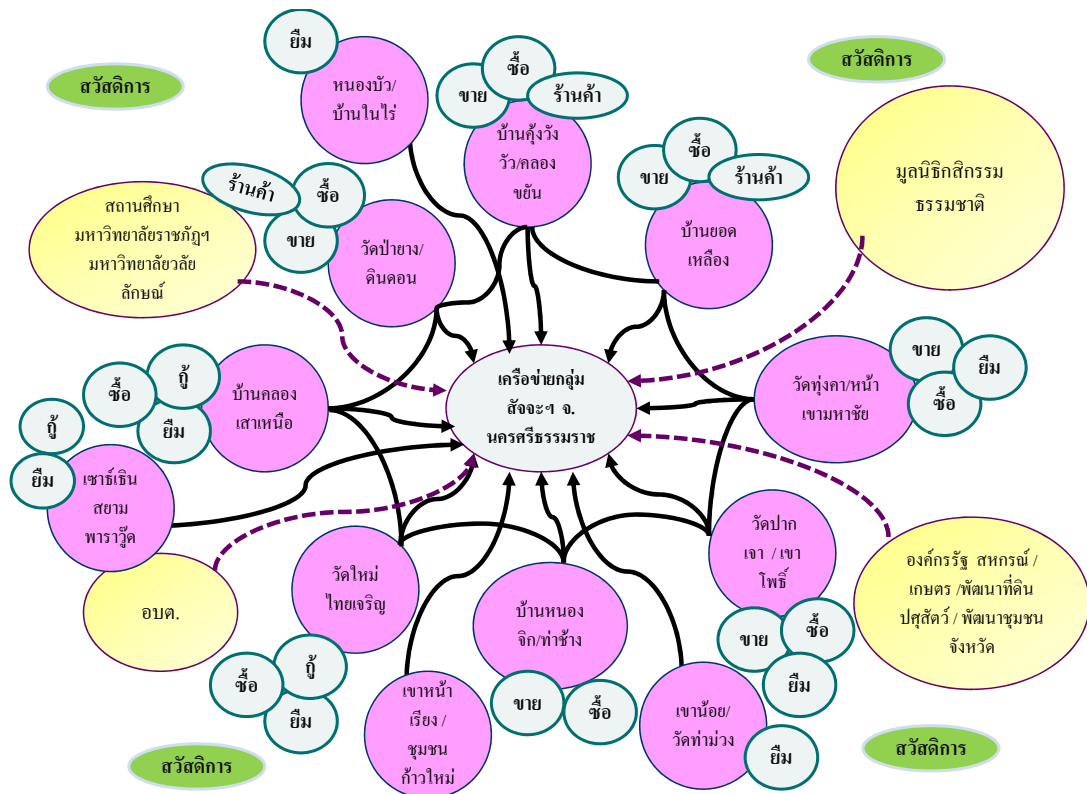
4. มีการเชื่อมต่อกับคลังแต่ละคลังในการดำเนินการพัฒนาสินค้าและสำรวจความต้องการของลูกค้าในด้านการจัดจำหน่ายสินค้า รวมทั้งมีการสร้างกระบวนการชุมชน เช่น การปลูกต้นไม้ การสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริม การจัดการชุมชนโดยการรณรงค์ให้สมาชิกอยู่อย่างพอเพียง เพื่อคืนกำไรให้ประชาชนในชุมชน

5. ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชและเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช วางแผนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานการตลาดในการบริการลูกค้า และวิเคราะห์การตลาด การวิจัยแปรรูปผลิตภัณฑ์มังคุดในปี ต่อไป

2.5. การเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช

การฝึกอบรมผู้นำเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นสมาชิกเครือข่ายคุณค่าอยู่เดิมและมีการจัดรูปแบบเครือข่ายที่ชัดเจนสมบูรณ์ที่สุดอยู่แล้ว แต่เครือข่ายกลุ่มสัจจะยังต้องการสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมีจิตสำนึกความร่วมมือในตัวผู้นำให้มากขึ้น การอบรมครั้งนี้ได้มีแกนนำจากกลุ่มสมาชิกเครือข่ายเข้าร่วม 14 กลุ่ม จำนวน 59 คน เนื่องจากในการดำเนินงานเดิมของเครือข่ายจะตกอยู่กับคณะกรรมการของกลุ่มสัจจะฯ วัตถุประสงค์ไม่ค่อยได้กระจายสู่กลุ่มสมาชิกเครือข่ายย่อยต่างอำเภอมากนัก การฝึกอบรมครั้งนี้เป็นสร้างความเข้าใจความตระหนัก จิตสำนึกของผู้นำเครือข่ายและกลุ่มต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมต่อการปฏิบัติงานกับเครือข่ายใหญ่ ในรัฐธรรมนูญหลัก ได้แก่ การมีกองทุนสวัสดิการสมาชิก ส่งผลต่อการทำธุรกิจการจัดซื้อและจำหน่าย ธุรกิจน้ำดื่ม ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพและได้เริ่ม

ธุรกิจจำหน่ายข้าวสารก่อน การทำธุรกิจอื่น ๆต่อไปตามความต้องการของกลุ่มสมาชิก ฉะนั้นในการเชื่อมโยงเครือข่ายของกลุ่มต่างๆ จึงมีลักษณะการเชื่อมโยงกับกลุ่มสมาชิกที่ชัดเจน พร้อมกับองค์กร ทั้งภาครัฐและไม่ใช่ภาครัฐ ดังแสดงตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มต่างๆจะสะสมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช

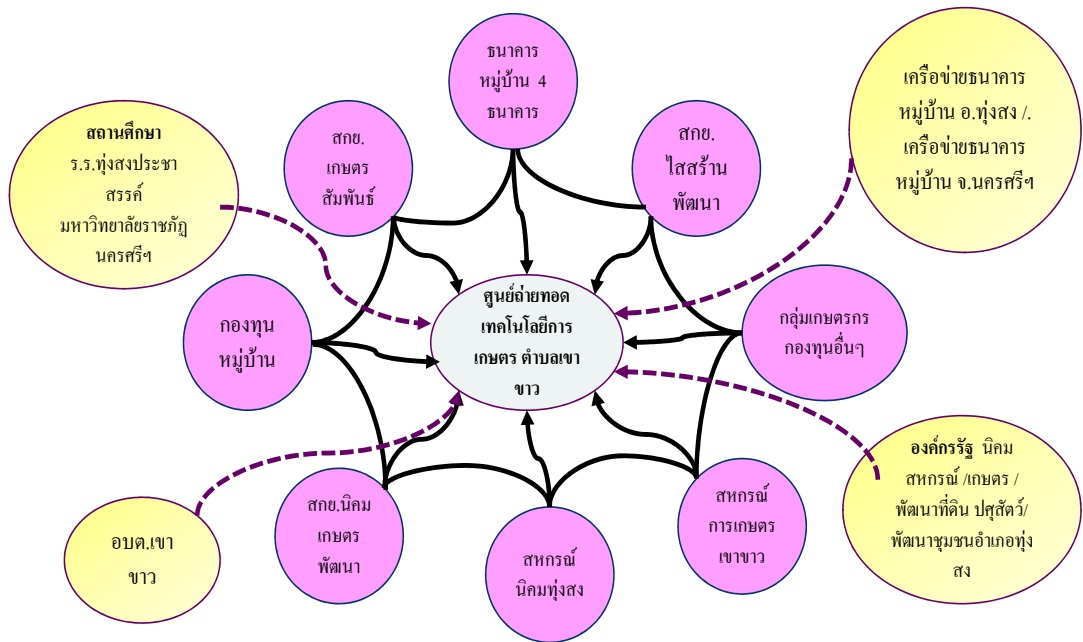
จากการประเมินผลหลังการฝึกอบรมพบว่าเครือข่ายกลุ่มต่างๆ มีการวางแผนงานในการดำเนินงานและเชื่อมโยงกับกลุ่มสมาชิกในต่างอำเภอ และองค์กรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอและมีระบบ ทำให้มีการดำเนินงานต่ออย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นดังนี้

1. จัดให้มีการดำเนินการประชุมสมาชิกเครือข่ายในทุกเดือนและมีการสรุปการประชุมแจกให้กับเครือข่ายทุกเครือข่ายเก็บไว้ที่กลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันนำไปถ่ายทอดให้สมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ได้ดี
2. มีการดำเนินการอบรม ติดตามในเรื่องของการทำบัญชีการบริหารจัดการ การดำเนินงานของกลุ่มสมาชิกอยู่เสมอ

3. ได้มีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างเพื่อที่จะเชิญวิทยากรที่มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆมาให้ความรู้ในวันปีนผล
4. มีการวางแผนการส่งเสริมอาชีพให้กับสมาชิก ลดรายจ่ายในครัวเรือนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้กับทุกกลุ่ม โดยให้เริ่มดำเนินการจากคณะกรรมการกลุ่มก่อน
5. มีการจัดการในเรื่องของธุรกิจข้าวสาร โดยให้แต่ละกลุ่มสมาชิกสำรวจความต้องการของสมาชิกและดำเนินงานโดยเครือข่ายกลุ่มต่างๆ จะเป็นผู้บริหารจัดการสั่งซื้อและกระจายสินค้า แบบมีส่วนร่วมกับสมาชิกอย่างมีระบบ
6. มีการประสานกับมูลนิธิกสิกรรมธรรมชาติ ด้วยการส่งผู้ไปฝึกอบรมเรียนรู้การเป็นวิทยากร การฝึกอบรมและได้จัดตั้งเป็นศูนย์เรียนรู้กสิกรรมธรรมชาติ เศรษฐกิจพอเพียง ให้กับเกษตรกร สมาชิกสหกรณ์ ตามที่หน่วยงานของภาครัฐและเอกชนได้ส่งมาฝึกอบรมเป็นประจำ
7. มีการประสานกับสถานศึกษาเช่นมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครในการแก้ปัญหา การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายอยู่เสมอ

2.6 เครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง

งานวิจัยและพัฒนาได้ทำการอบรม รุ่นที่ 6 ให้กับเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มย่อยในเครือข่ายคือ ธนาคารหมู่บ้านไผ่ล้านและธนาคารหมู่บ้านอื่น ๆ อีก 3 กลุ่ม มี สหกรณ์กองทุนสวนยางในพื้นที่ตำบลเขาขาวอีก 3 แห่งคือ สกย.เกษตรสัมพันธ์ สกย. นิคมเกษตรพัฒนาจำกัด สกย.ไผ่ล้าน รวมทั้งได้ประสานงานกับสหกรณ์นิคมเขาขาว สหกรณ์การเกษตรเขาขาว และมีสถานศึกษาในการให้ความรู้แก่เยาวชนและประชาชนโดยมีการสาธิตการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ ซึ่งเป็นการประสานงานจากหน่วยงานภาครัฐทุกส่วน และจัดให้มีศูนย์เรียนรู้ทางการเกษตรขึ้นในบริเวณ โรงเรียนทุ่งสงประชาสรรค์ และประสานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ในการให้บริการฝึกอบรมเกษตรกรและเยาวชน และมีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเขาขาว เป็นศูนย์ประสานงานในปัจจุบันการเชื่อมเครือข่ายของตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติเขาขาว จึงเป็นในลักษณะเครือข่ายทางสังคม วิชาการ แสดงตามภาพที่ 8



ภาพที่ 8 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว

หลังจากการฝึกอบรมนั้นพบว่ารูปของเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติตำบลเขาขาวเป็นเครือข่ายที่ได้จัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2548 ด้วยการรวมกลุ่มทดลองกันสร้างเครือข่ายระดับตำบลของ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช ร่วมมือกับกลุ่มองค์กรในพื้นที่ระดับตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช และที่ตำบลเขาขาว ก็ได้มีเครือข่ายที่ได้รับรางวัลดีเด่นในการดำเนินงานได้ดี หลังการฝึกอบรมแล้ว ทางเครือข่ายก็ได้มีการประสานงานเชื่อมโยงกับกลุ่มสมาชิกในเครือข่ายที่เข้าร่วมอบรมทั้ง 8 กลุ่มเพิ่มขึ้น ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยจะเชื่อมต่อการดำเนินการกับกลุ่มองค์กรภายนอกอื่นได้แก่ อบต.ในท้องถิ่นตำบลเขาขาว ในการสนับสนุนงบประมาณกับคณะกรรมการดำเนินงานของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีฯ หน่วยงานภาครัฐเช่น พัฒนาชุมชน เกษตร ปศุสัตว์ระดับอำเภอจะให้ความรู้ด้านการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์และการจัดการกลุ่มองค์กรในชุมชน กองทุนหมู่บ้าน โดยการเข้าร่วมกระบวนการดำเนินการพัฒนาร่วมกัน ปัจจุบันการประสานงานกับกลุ่มสหกรณ์ต่างๆ ในตำบลเขาขาวก็ยังมีไม่มากนัก จึงยังมองไม่เห็นงานด้านเศรษฐกิจ มีแต่งานด้านสังคม วิชาการที่ออกมาบริการสมาชิกของกลุ่มในเครือข่ายเป็นส่วนใหญ่

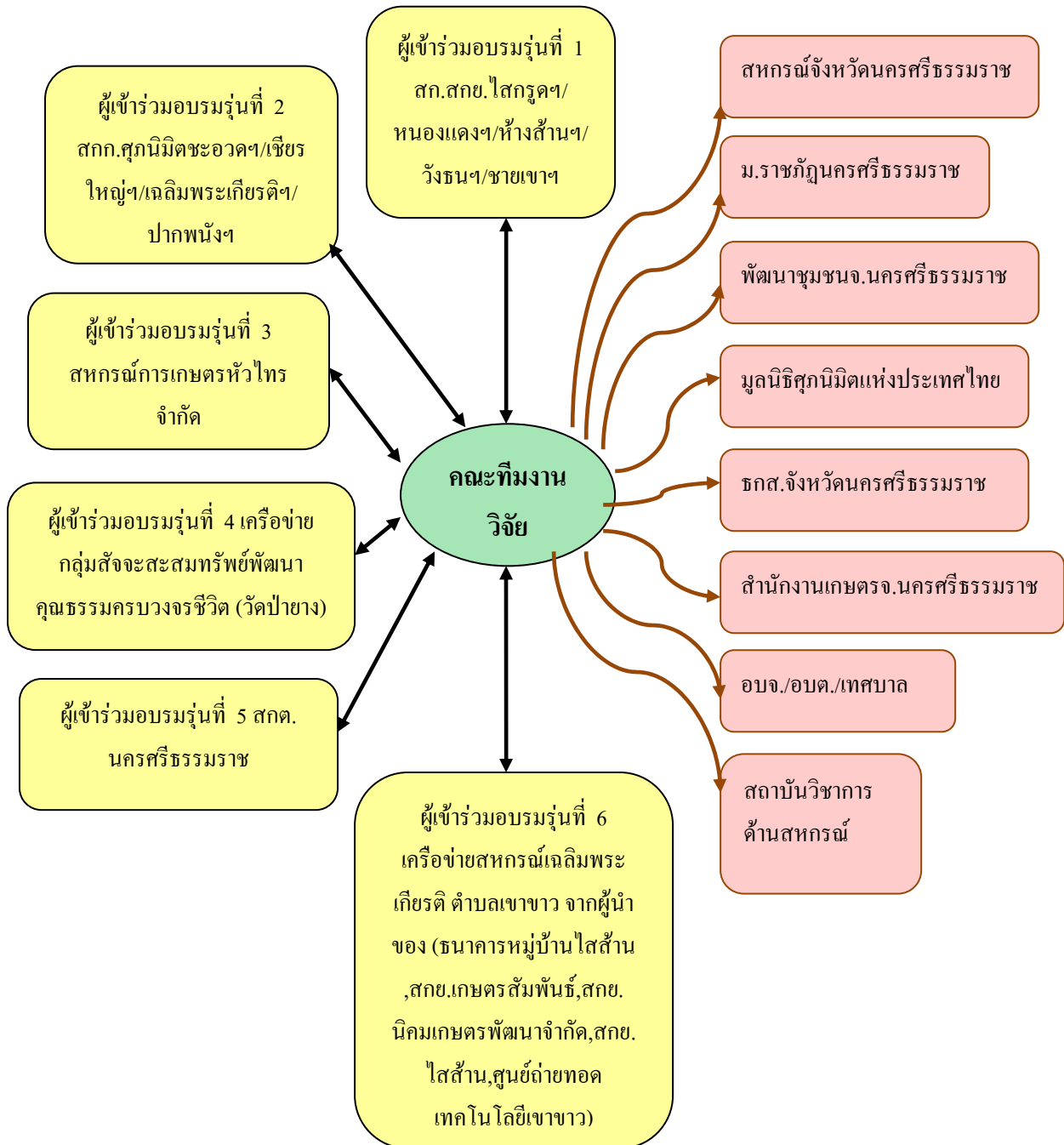
ผลการดำเนินงานของเครือข่าย

การดำเนินงานของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการเชื่อมประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภาครัฐและกลุ่มสหกรณ์ เครือข่าย เพื่อทำการการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำให้มีจิตสำนึกความร่วมมือตามแนวคิดสหกรณ์และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยได้พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมชื่อว่า **หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์** และได้นำมาทดลองใช้กับการฝึกอบรมผู้นำของกลุ่มสมาชิกเครือข่ายคุณค่า จำนวน 6 รุ่น จำนวน 11 สหกรณ์ และ 2 เครือข่าย จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้ประกอบการด้วยคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินงานและสมาชิกชั้นนำของเครือข่ายต่างๆ รวมแล้ว จำนวน 238 คน เกินเป้าหมายที่วางไว้ 180 คนอยู่ 58 คน และทำการฝึกอบรมอบรมในระยะเวลาต่าง ๆ (ดังแสดงตารางที่ 3 บทที่ 3) พร้อมการประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมเพื่อติดตามผล และได้จัดทำกรอบการติดตามประเมินผลไว้ดังตารางที่ 4 ในบทที่ 3 ฉะนั้นจะแสดงให้เห็นถึงจำนวนสมาชิก กิจกรรมร่วมกันและผลจากการดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ให้กับกลุ่มสมาชิกเครือข่ายจนเกิดผลลัพธ์ทำให้มีการเพิ่มรายได้และลดรายจ่าย หรือขยายผลต่อไปได้และก่อให้เกิดนวัตกรรมจากงานวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ดังนี้

1. จำนวนสมาชิกภาคีเครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช

จำนวนสมาชิกของเครือข่ายคุณค่าที่เพิ่มใหม่และเก่าที่เข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้เป็นการร่วมมือระหว่างทีมงานวิจัยและกลุ่มภาคีร่วมได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สถาบันวิชาการด้านสหกรณ์ สหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช มูลนิธิศุภนิมิต จังหวัดนครศรีธรรมราช ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเกษตรจังหวัดนครศรีธรรมราช และกลุ่มสหกรณ์ที่จะเข้าร่วมอบรมในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 11 กลุ่มและ 2 เครือข่าย เพื่อทำความเข้าใจกับภาคีร่วมในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ และร่วมกันออกแบบเครื่องมือและกระบวนการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เริ่มโครงการ ทำให้สามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกัน หลังจากที่โครงการดำเนินงานเสร็จสิ้นแล้ว จากผลการดำเนินงานของเครือข่ายคุณค่า ในการประสานงานองค์กรที่เกี่ยวข้องและกลุ่มสหกรณ์ เครือข่ายต่าง ๆ ส่งผลให้ได้ กลุ่มภาคีร่วมแต่ละส่วนเข้าใจถึงภารกิจและกระบวนการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี กลุ่มที่เข้าร่วมฝึกอบรมจำนวน 6 รุ่น การประสานงานกับภาคีร่วมในครั้งนี้นอกจากได้ภาคีที่มีอยู่เดิมแล้วยังเกิดภาคีใหม่ที่เชื่อมโยงหนุนเสริมวางแผนให้เกิดการพัฒนาผู้นำ คือคนขององค์กรและกลุ่มสหกรณ์ในความรับผิดชอบให้เกิดความเข้าใจความรู้ในหลักการสหกรณ์ การร่วมมือตามแนวคิดสหกรณ์นั้นคือมิติทางสังคม

ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มเครือข่ายมีพันธมิตร มีเพื่อนมากขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันระหว่างเครือข่าย กลุ่มต่างๆ นำไปพัฒนาองค์กรต่อไป การเชื่อมโยงภาคีและกลุ่มสมาชิกแสดงได้ดังภาพที่ 9



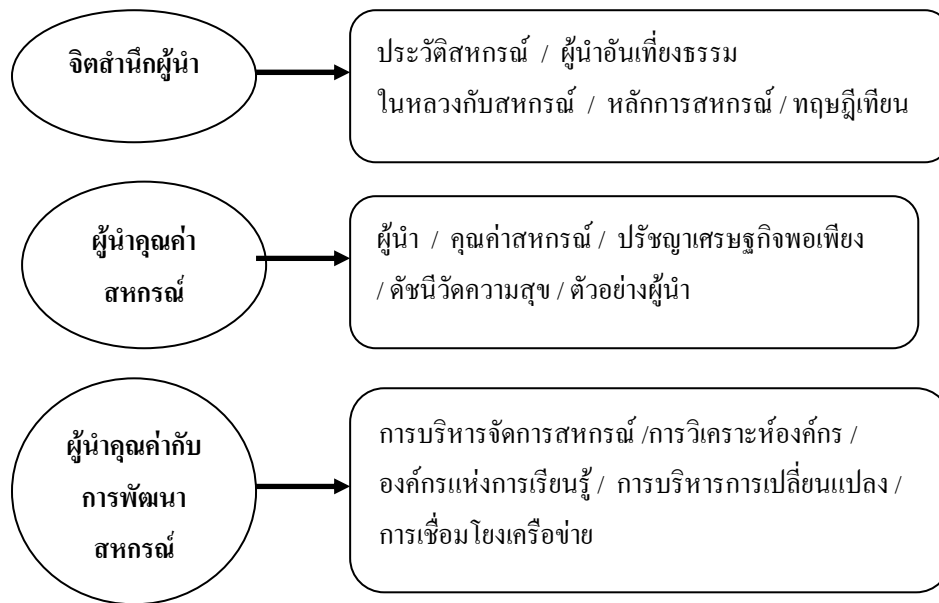
ภาพที่ 9 รูปแบบการประสานงานภาคีพันธมิตรเครือข่ายในการฝึกอบรม

การดำเนินงานของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช เดิมที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อยระหว่างภาคีพันธมิตรตั้งแต่ได้เริ่มจัดตั้งเมื่อปีพ.ศ. 2550 แต่หลังจากการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์การพัฒนาจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำของภาคีพันธมิตรต่างๆ แล้ว ได้มีความเข้าใจในตัวตนของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช มากขึ้นและพร้อมกันได้จัดทำแผนงานขยายโอกาสต่อไป พร้อมได้มีปรัชญา วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของเครือข่ายที่ชัดเจนขึ้น และกลุ่มสหกรณ์หรือเครือข่ายต่าง ๆ ก็ได้้นำแผนที่ได้จากการฝึกอบรมไปดำเนินงานพัฒนาองค์กร จากการประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรม ด้วยการเสริมพลังได้ส่งผลกลุ่มสมาชิกมีการรวมกลุ่มและกระบวนการพัฒนาเครือข่ายในระดับกลุ่มย่อยเพิ่มขึ้น โดยกระบวนการในการพัฒนานั้นมีการสร้างจิตสำนึกในความร่วมมือ ในกลุ่ม ระหว่างกลุ่มจนเป็นเครือข่ายในลักษณะต่างๆ แล้วแต่ความต้องการและปัญหาบริบทพื้นฐานของกลุ่ม พบว่าหลังจากการฝึกอบรมที่ผ่านมาส่งผลให้กลุ่มมีการพัฒนาทั้งในเรื่องของการวางแผนธุรกิจต่าง ๆ การร่วมเป็นเครือข่ายย่อยเชื่อมโยงธุรกิจ ฝากขาย การวางแผนการขาย การซื้อวัสดุและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน และการพัฒนาสมาชิกให้เข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ การบริหารงานของกลุ่มสหกรณ์ได้มากขึ้น โดยได้การจัดอบรมสมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่จะใช้พื้นที่ของสหกรณ์เป็นพื้นที่อบรมเนื่อง

2. กิจกรรมร่วมของภาคี

การดำเนินการประสานงานภาคีร่วมและทำความเข้าใจร่วมกันแล้ว ทีมงานวิจัยได้มีการประชุมเตรียมเนื้อหาสาระหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม กระบวนการฝึกอบรมและติดตามประเมินผล ซึ่งมีการประชุมทีมงานคณะกรรมการและภาคีร่วมเพื่อศึกษาปัญหาที่แต่ละกลุ่มยังประสบอยู่ จากนั้นทีมวิจัยจึงดำเนินงานต่าง ดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ หรือเรียกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่า เครื่องมือการพัฒนาผู้นำซึ่งเนื้อหาสาระบางส่วนได้มาจากการประสานงานร่วมมือกับสถาบันวิชาการด้านสหกรณ์ (สว.สก.) มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์บางเขน และนำมาพัฒนาพร้อมกระบวนการฝึกอบรมและติดตามประเมินผลทั้งหมด โดยเนื้อหาสาระของหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ครั้งนี้ มีอยู่ 3 ตอนด้วยกันคือ ด้านการพัฒนาจิตสำนึกความร่วมมือตามวิธีการสหกรณ์ ด้านการเป็นผู้นำคุณค่าสหกรณ์ และด้านผู้นำคุณค่ากับการพัฒนาสหกรณ์ ซึ่งมีรายละเอียดในเนื้อหาสาระย่อ ๆ ดังภาพที่ 10 และตารางที่ 5 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 10 แสดงเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์

ตารางที่ 5 แสดงเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์

หัวข้อและจุดสำคัญของเนื้อหา	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
<p>จิตสำนึกผู้นำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การคิดเชิงบวก - ประวัติสหกรณ์ - ผู้นำอันเที่ยงธรรม - ในหลวงกับสหกรณ์ - หลักการสหกรณ์ - ทฤษฎีเทียน 	<p>เพราะปัญหาขาดความร่วมมือในกลุ่มองค์กร จึงต้องพัฒนาจิตสำนึกความร่วมมือตามวิธีการสหกรณ์เมื่อจบการอบรมผู้เข้ารับการศึกษาควรมีความสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บอกได้ว่าฟังเรื่องอะไรจากเพื่อนๆและในกลุ่มได้เลือกเรื่องอะไร ทำไมจริงเลือกเรื่องนั้น - บอกสาเหตุที่มาของสหกรณ์ - สรุปเหตุผลและปัญหาที่ผู้นำสหกรณ์ได้กระทำและแก้ไขต่อมา - บอกได้ว่าพระกรณียะกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีอะไรแสดงความรู้เข้าใจในออกมา - บอกหลักสหกรณ์ทั้ง 7 ประการได้ - บอกประโยชน์และเป้าหมายของพิธีเทียนได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

หัวข้อและจุดสำคัญของเนื้อหา	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม
ผู้นำคุณค่าสหกรณ์ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำ - ผู้นำคุณค่าสหกรณ์ - ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - คณิตวัดความสุข - ตัวอย่างผู้นำ(วิทยากร/VCD) 	หลังจากฝึกอบรมผู้นำให้มีคุณค่าตามหลักการสหกรณ์ ผู้เข้าร่วมอบรมควรมีความสามารถดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - บอกคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี (พื้นฐานการเป็นผู้นำควรจะเป็นอย่างไร) - บอกคุณสมบัติพื้นฐานและจริยธรรมของผู้นำคุณค่า - ยกตัวอย่างกิจกรรมที่แสดงถึงการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และที่ควรนำไปใช้ในองค์กร - เปรียบเทียบความสุขของคนในรูปแบบต่างๆ และที่เหมาะสมกับผู้ควรเป็นอย่างไร - บอกลักษณะผู้นำที่ดี จากการฟังและดูตัวอย่างผู้นำ
ผู้นำคุณค่ากับการพัฒนาสหกรณ์ <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการสหกรณ์ - การวิเคราะห์องค์กร - องค์กรแห่งการเรียนรู้ - การบริหารการเปลี่ยนแปลง - การเชื่อมโยงเครือข่าย 	ผู้นำสามารถบริหารจัดการสหกรณ์และพัฒนาสหกรณ์ต่อไปได้ และเมื่ออบรมแล้วสามารถกระทำดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - บอกวิธีการการบริหารจัดการสหกรณ์ - สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคามของสหกรณ์ตนเองได้ - ทำแผนการพัฒนาองค์กรร่วมกันของตนเอง - เกิดแผนงานในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร - บอกประโยชน์เครือข่ายและมีแผนงานในการเชื่อมโยงเครือข่ายย่อยและเครือข่ายใหญ่

2.2 กระบวนการฝึกอบรม ในระหว่างการพัฒนาเนื้อหาสาระหลักสูตร ก็ได้จัดทำกระบวนการฝึกอบรมที่เห็นว่าสอดคล้องกับความต้องการและบริบทของกลุ่มภาคีพันธมิตร และได้มีการประกาศรับสมัครสหกรณ์และแจ้งความจำนงและปริมาณจำนวนผู้นำที่เข้ารับการฝึกอบรมพร้อมพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่นำมาเป็นสื่อวัสดุ วิทยากร ที่เหมาะสมแต่ละเนื้อหาให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหาในหลักสูตรทั้ง 3 ด้าน ปรากฏว่าภาคีพันธมิตรมีความต้องการฝึกอบรมผู้นำทั้งฝ่ายบริหารงานสหกรณ์ประกอบด้วยคณะกรรมการดำเนินงานและฝ่ายจัดการหมายพนักงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ รวมผู้จัดการสหกรณ์ และต้องการฝึกอบรมที่ใช้เวลา 2 วันละ 3 วัน ตามกำลังงบประมาณ ในการสมทบกับทีมวิจัย เพราะต้องการให้ผู้นำจำนวนมากเข้ามารับการ

ฝึกอบรมซึ่งเป็นความคิดเห็นและหาเหตุผลของทีมวิจัยและภาคีพันธมิตร จะเป็นผลดีกว่า จาก การที่เคยมีคณะกรรมการไปฝึกอบรมด้านต่างๆ มาแล้วกลับมาปฏิบัติงานหรือถ่ายทอดให้เพื่อน ด้วยกันไม่รู้เรื่องและงานสหกรณ์ในหลายส่วนที่ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารต้องเข้าใจร่วมกันจึงจะ ทำให้การทำแผนพัฒนาสหกรณ์ดำเนินไปได้ดีสามารถปฏิบัติได้ ฉะนั้นทีมวิจัยจึงได้แผนการ อบรม 3 วัน และ 2 วัน ในกระบวนการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้าง จิตสำนึก ให้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระตามที่กล่าวมาแล้วเมื่อได้ประชุมร่วมกับผู้นำ กับภาคี พันธมิตรที่เป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ให้ความเห็นว่าการบรรยาย ที่มากเกินไปส่งผลให้เกิดความเบื่อ หน่ายต่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่ผ่าน ๆ มา ฉะนั้นการฝึกอบรมครั้งนี้ควรมีกิจกรรมที่ไม่ทำให้มี ความเครียด มีความเป็นกันเอง และเป็นแบบวิทยาการขบวนการมากกว่าการฟังการบรรยาย ดังนั้น การอบรมเพื่อพัฒนาผู้นำคุณค่านอกจากการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้นำแล้ว ยังต้องสร้างองค์ความรู้ ในการบริหารจัดการองค์กร การเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่านครศรีธรรมราช และทำแผนการพัฒนา องค์กรจนสามารถนำไปใช้ได้หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ดังนั้นแผนการฝึกอบรมทั้ง 3 วันและ 2 วันและเวลา วิธีการจึงแสดง ดังตารางที่ 6 และ ตารางที่ 7

ตารางที่ 6 แสดงแผนการฝึกอบรมหลักสูตร 3 วัน (ใช้เวลาทั้งหมด 24 ชั่วโมง)

เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิธีการ ฝึกอบรม	สื่อ/อุปกรณ์	กิจกรรมที่ใช้กับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม
30 นาที	การคิดเชิงบวก	เสวนากลุ่ม ร่วมฟัง/ อภิปรายผล	--	-แบ่งกลุ่มแนะนำตัวและ บอกความประทับใจของ ตนเอง และ นำเสนอ อภิปราย
90 นาที	ประวัติสหกรณ์	บรรยาย อภิปราย	-VCDประวัติ สหกรณ์ - เอกสารประกอ การฝึกอบรม	-รับฟังและชมประวัติความ เป็นมาของสหกรณ์ - แบ่งกลุ่มสรุปความรู้ที่ได้ นำเสนอและอภิปรายผล
30 นาที	ผู้นำอันเที่ยงธรรม	การสาธิต อภิปรายผล	- เกม (ต่อภาพ) - VCD ประวัติ ผู้นำสหกรณ์	- การทดลองทำกิจกรรมที่ ฝึกการเป็นผู้นำ การเป็นนัก วางแผนที่เที่ยงธรรม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิธี ฝึกอบรม	สื่อ/อุปกรณ์	กิจกรรมผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม
90 นาที	ในหลวงกับสหกรณ์	บรรยาย อภิปราย	power point ภาพ ในหลวง	- รูปภาพ - ร่วมอภิปรายความรู้สึก และสิ่งที่ได้รับ/สรุปโดยทีม วิทยากร
90 นาที	หลักการสหกรณ์	บรรยาย อภิปราย	power point หลักการสหกรณ์	- ให้เล่าจากที่เคยรู้และรับฟัง คำบรรยาย - ร่วมอภิปรายความรู้ที่เข้าใจ และได้นำไปใช้ - สรุปโดยทีมวิทยากร
120 นาที	ทฤษฎีเขียน	กิจกรรม บรรยาย อภิปราย	พิธีเขียน อุดมการณ์	- ทำกิจกรรมพิธีเขียน - นำเสนอปรัชญาจาก กิจกรรม - เล่าความเข้าใจ
180 นาที	ผู้นำคุณค่าสหกรณ์	- คู่มือ - อภิปราย - สาธิต โดยใช้เกมสร้าง บ้านสร้าง เมือง - บรรยาย สรุป	- VCD เสียงกู่จาก ครุใหญ่ - วัสดุในการทำ เกม - นำเสนอ power point คุณค่า สหกรณ์	- รับฟังและชม VCD เสียงกู่ จากครุใหญ่ - แบ่งกลุ่มสรุปข้อมูลที่ได้ นำเสนอและอภิปรายผล - สาธิตการเป็นผู้นำที่มี คุณค่าโดยการเล่นเกมสร้าง บ้านสร้างเมือง นำเสนอและ อภิปรายผล - สรุปโดยการนำเสนอคุณค่า สหกรณ์จากทีมวิทยากร
6 0 นาที	ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	บรรยาย อภิปราย	- power point ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	- เล่าความเข้าใจ/ดู power point ร่วมอภิปราย - สรุปโดยทีมวิทยากร

ตารางที่ 6 (ต่อ)

เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิธี ฝึกอบรม	สื่อ/อุปกรณ์	กิจกรรมผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม
90 นาที	ดัชนีวัดความสุข	อภิปราย/ บรรยาย	-power point ดัชนีวัดความสุข	- ร่วมอภิปราย /รับฟังคำ บรรยาย - สรุปโดยผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและวิทยากร
120 นาที	สนทนาภาษาผู้นำ	สัมมนา กลุ่มย่อย	--	ร่วมกันเสวนากลุ่มผู้นำ คุณค่าและทีมวิทยากร ทีม วิจัย
90 นาที	การบริหารจัดการ สหกรณ์	เกม บรรยาย อภิปราย	-อุปกรณ์ในการ เล่นเกม -นำเสนอ power point ปัญหา สังคม/ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม/ ปัญหาในการ บริหารจัดการ สหกรณ์	- สาธิตการบริหารจัดการ สหกรณ์โดยการเล่นเกม สหกรณ์ในฝัน สรุปอภิปราย ผล - รับฟังคำบรรยาย ร่วมอภิปรายความรู้สึก และ สิ่งที่ได้รับ - สรุปโดยผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม
90 นาที	การวิเคราะห์องค์กร	-บรรยาย -กิจกรรม -อภิปราย	-power point การ วิเคราะห์องค์กร	- รับฟังคำบรรยาย - แบ่งกลุ่มวิเคราะห์ SWOT
90 นาที	องค์กรแห่งการเรียนรู้	-กิจกรรม -อภิปราย	--	แบ่งกลุ่มจัดทำแผนโดยนำ ผลจากการวิเคราะห์เป็นฐาน ในการจัดทำแผนงาน
90 นาที	การบริหารการ เปลี่ยนแปลง	บรรยาย อภิปราย	power point การ บริหารการ เปลี่ยนแปลง	- รับฟังคำบรรยาย ร่วมอภิปราย - สรุปโดยทีมผู้จัดการอบรม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิธี ฝึกอบรม	สื่อ/อุปกรณ์	กิจกรรมผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม
90 นาที	การเชื่อมโยงเครือข่าย	บรรยาย อภิปราย	คู่มือ power point การเชื่อมโยง เครือข่ายแบบ ต่างๆ	การจัดทำแผนการเชื่อม เครือข่ายกับองค์กรและกลุ่ม ต่างๆ
90 นาที	พิธีรับมอบวุฒิบัตร กิจกรรมอำเภอ	พิธี / กิจกรรม	--	รับมอบวุฒิบัตร กิจกรรมอำเภอ

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นแผนการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ การดำเนินการดังกล่าวเป็นการวางแผนงานร่วมกันระหว่างทีมงานอบรมภาคีร่วมและสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรม ในกระบวนการอบรมจะมีสลับด้วยการสนทนากันเป็นช่วงๆ โดยการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมอบรม ผลจากการฝึกอบรมพบว่าจากการประเมินด้วยแบบสอบถามและการสังเกตของทีมวิจัยปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปฏิกิริยาและการเรียนรู้จากการฝึกอบรมได้ผลที่ดี เนื่องจากบรรยากาศในการอบรมไม่น่าเบื่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสในการร่วมอภิปราย ทำกิจกรรมร่วมกันทุกคน ลักษณะในการอบรมมีการสร้างความเป็นกันเองมากที่สุดทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกผ่อนคลาย เปิดรับความรู้และกล้าที่จะแสดงออกได้เต็มที่ ด้านเนื้อหาและกิจกรรมในการฝึกอบรมผู้นำคุณค่ากับการพัฒนาสหกรณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ใกล้ตัวและไกลตัวจากวิทยากร จึงวางแผนงานของกลุ่ม และสามารถนำกลับไปใช้ในสหกรณ์ได้ (สามารถดูผลการประเมินปฏิกิริยา หรือความพอใจในการฝึกอบรมได้จากตารางที่

ตารางที่ 7 แสดงแผนการฝึกอบรมหลักสูตร 2 วัน ใช้เวลาทั้งหมด 15 ชั่วโมง

เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิธีสอน	สื่อ	กิจกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม
30 นาที	การคิดเชิงบวก	การสาธิต อภิปราย	--	แบ่งกลุ่มแนะนำตัวและบอก ความประทับใจของตนเอง
60 นาที	ประวัติสหกรณ์	บรรยาย อภิปราย	- VCD ประวัติ สหกรณ์ - เอกสาร ประกอบการ ฝึกอบรม	-รับฟังและชมประวัติความเป็น มาของสหกรณ์ - แบ่งกลุ่มสรุปข้อมูลที่ได้ นำเสนอและอภิปรายผล
30 นาที	ในหลวงกับสหกรณ์	บรรยาย อภิปราย	power pointภาพ ในหลวง	- ดูภาพพระกรณียกิจฯ - ร่วมอภิปรายความรู้สึก และสิ่งที่ได้รับ
45 นาที	หลักการสหกรณ์	บรรยาย อภิปราย	คู่มือ power point หลักการสหกรณ์	- เล่าประสบการณ์ ร่วมอภิปรายความรู้ความเข้าใจ -บรรยายเพิ่มเติมจากวิทยากร
120 นาที	ทฤษฎีเขียน	กิจกรรม บรรยาย อภิปราย	พิธีเขียน อุดมการณ์	-ทำกิจกรรมพิธีเขียน - นำเสนอปรัชญาจาก กิจกรรม
90 นาที	ผู้นำคุณค่าสหกรณ์	- ดูหนัง -อภิปราย -บรรยาย	-VCD เสียงกู่จาก ครุใหญ่ -นำเสนอ power point คุณค่า สหกรณ์	-ชม VCD เสียงกู่จาก ครุใหญ่ - แบ่งกลุ่มสรุปและอภิปราย ที่ได้ - บรรยายสรุปผู้นำคุณค่า สหกรณ์จากทีมวิทยากร

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิธีสอน	สื่อ	กิจกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม
45 นาที	ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บรรยาย อภิปราย	- power point ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- รับฟังคำบรรยาย ร่วมอภิปราย - สรุปโดยทีมผู้จัดการอบรม
60 นาที	ดัชนีวัดความสุข	การสาธิต อภิปรายผล	-power point ดัชนีวัดความสุข	- รับฟังคำบรรยาย ร่วมอภิปราย - สรุปโดยทีมผู้จัดการอบรม
60 นาที	การบริหารจัดการสหกรณ์	บรรยาย อภิปราย	-นำเสนอ power point ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมมี ปัญหาในการการบริหารจัดการสหกรณ์	- รับฟังคำบรรยาย ร่วมอภิปรายความรู้สึก และ สิ่งที่ได้รับ - สรุปโดยทีมผู้จัดการอบรม
90 นาที	การวิเคราะห์องค์กร	-บรรยาย -กิจกรรม -อภิปราย	-power point การวิเคราะห์องค์กร	-รับฟังคำบรรยาย - แบ่งกลุ่มวิเคราะห์ SWOT
60 นาที	องค์กรแห่งการเรียนรู้	-กิจกรรม -อภิปราย	--	แบ่งกลุ่มจัดทำแผนโดยนำผลจากการวิเคราะห์เป็นฐานในการจัดทำแผนงาน
60 นาที	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	บรรยาย อภิปราย	power point การบริหารการเปลี่ยนแปลง	- รับฟังคำบรรยาย ร่วมอภิปราย - สรุปโดยทีมผู้จัดการอบรม

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิธีสอน	สื่อ	กิจกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม
90 นาที	การเชื่อมโยงเครือข่าย	บรรยาย อภิปราย	คู่มือ power point หลักการสหกรณ์	การจัดทำแผนการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานและกลุ่มต่างๆ
60 นาที	พิธีรับมอบวุฒิบัตร กิจกรรมอำลา	กิจกรรม	--	รับมอบวุฒิบัตร กิจกรรมอำลา

2.3 การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์

เมื่อได้เครื่องมือหรือหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมที่ได้จากสำนักวิชาการด้านสหกรณ์ (สว.สก.) ทีมวิจัยที่เป็นผู้ชำนาญด้านนี้และด้านวิทยากรกระบวนการคือ รศ.ปัญญา เล็กไกร และได้ทำการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสหกรณ์คือท่านสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช ทีมวิจัยจึงได้ทำการฝึกอบรม ตามรูปแบบที่วางไว้จากที่ภาคีพันธมิตรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการ ซึ่งมีรูปแบบการอบรม 2 รูปแบบด้วยกันคือ หลักสูตรการฝึกอบรมแบบ 3 วัน จำนวน 24 ชม. และหลักสูตรการฝึกอบรมแบบ 2 วัน จำนวน 15 ชม. จากหลักสูตรที่วางแผนไว้แล้วนำมาดัดแปลงให้ตรงกับบริบทของผู้เข้าร่วมอบรมมากยิ่งขึ้น และมีการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมกับผู้ของกลุ่มสหกรณ์และเครือข่าย ได้ 6 รุ่นโดยมีการฝึกอบรมที่ใช้หลักสูตร 3 วันจำนวน 3 รุ่น และหลักสูตรฝึกอบรมแบบ 2 วันจำนวน 3 รุ่น ดังรายการเข้าร่วมอบรมการพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ต่อไปนี้

รุ่นที่ 1 สมาชิกสหกรณ์กองทุนสวนยาง มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 38 คน จาก 5 สหกรณ์ คือ สหกรณ์กองทุนสวนยางไสกรุดการเกษตร จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำน จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านวังชน จำกัด และสหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านชายเขา จำกัด จัดขึ้นวันที่ 24 -26 กรกฎาคม 2551 ณ หาดปิติรีสอร์ท อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

รุ่นที่ 2 สมาชิกสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตจำกัด มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 36 คน จากจำนวน 4 สหกรณ์ ได้แก่ สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเชียรใหญ่ จำกัด สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด และสหกรณ์

การเกษตรศุภนิมิตปากพ่อง จำกัด จัดขึ้นวันที่ 20-22 กันยายน 2551 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช

รุ่นที่ 5 สกต.นครศรีธรรมราช มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด 32 คน ซึ่งมาจาก คณะกรรมการจากคลังทั้ง 16 คลังในจังหวัดนครศรีธรรมราช จัดขึ้นวันที่ 14-16 มกราคม 2552 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

กลุ่มสหกรณ์ที่ต้องการฝึกอบรมหลักสูตร 2 วัน

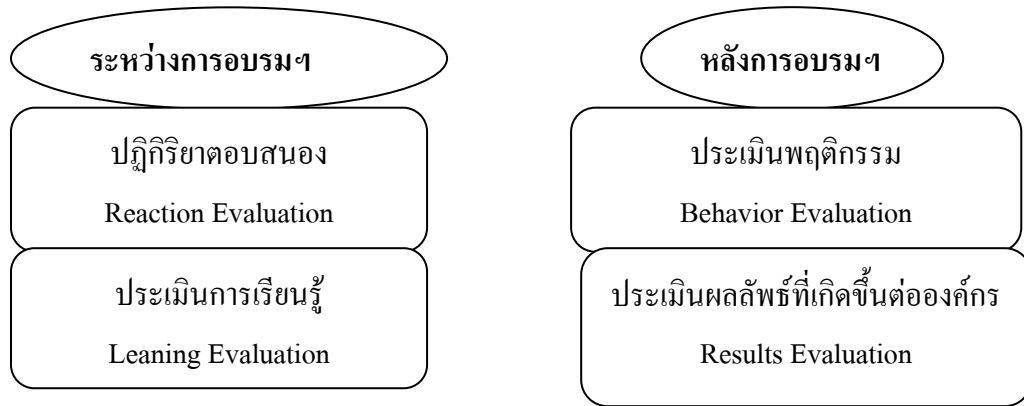
รุ่นที่ 3 สมาชิกสหกรณ์หัวไทรจำกัด มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด จำนวน 38 คน จัดขึ้นวันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2551 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

รุ่นที่ 4 เครือข่ายกลุ่มสัจจะนครศรีธรรมราชฯ มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด 59 คน จากจำนวน 13 กลุ่มเครือข่าย ได้แก่ กลุ่มดินดอน / กลุ่มหนองจิก / กลุ่มเขาน้อย / กลุ่มปากเขา / กลุ่มเขาหน้าเหียง/กลุ่มวัดใหม่/กลุ่มเขาโพธิ์ / กลุ่มบางขัน / กลุ่มหนองบัว / กลุ่มท่าช้าง / กลุ่มขนอม / กลุ่มทุ่งคา / กลุ่มมหาชัย จัดขึ้นวันที่ 28-29 ธันวาคม 2551 ณ สำนักงานกลุ่มสัจจะนครศรีธรรมราช

รุ่นที่ 6 เครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติเขาขาว มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด 35 คน จากจำนวน 5 กลุ่มอบรม ได้แก่ ธนาคารหมู่บ้านไสส้าน, สกย.เกษตรสัมพันธ์, สกย.นิคมเกษตรพัฒนาจำกัด, สกย.ไสส้าน, ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเขาขาว จัดขึ้นวันที่ 16-17 มีนาคม 2552 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

จากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ได้วางแผนการประเมินผลการดำเนินงานวิจัยไว้จากการเรียนรู้จากการประชุมสมาชิกเครือข่ายคุณค่าหรือภาคีพันธมิตรที่เคยไปฝึกอบรมจากที่อื่นๆ มา และแนวคิดทฤษฎีการประเมิน ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมหรือการติดตามผลทำให้การฝึกอบรมต่างๆ ไม่ได้ผลเท่าที่ควร ฉะนั้นกระบวนการฝึกอบรมในครั้งจึงรวมการประเมินผลอยู่ในกระบวนการฝึกอบรมไปด้วย จึงมีการประเมินระหว่างการอบรม การประเมินหลังการอบรม หรือการติดตามผลหลังจากอบรมผ่านไปแล้วในระยะเวลาหนึ่งด้วย เวลาที่เหมาะสมประมาณอย่างน้อย 1 หรือ 3 หรือ 6 เดือนไปแล้ว เพื่อดูพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรสหกรณ์ หรือเครือข่าย ในการประเมินครั้งนี้ต้องการข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการสังเกต สัมภาษณ์ลึกและใช้เครื่องมือเป็นสอบถามการสัมภาษณ์ผู้รับการฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีแบบแผนการประเมินตามแผนภาพที่ 11 และรายละเอียดในตารางที่ 4 ในบทที่ 3



ภาพที่ 11 แบบแผนการการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์

สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานในครั้งนี้ดำเนินการโดยทีมวิทยากร และเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กับกลุ่มสหกรณ์ที่เข้ารับการอบรมอยู่ การประเมินโครงการฝึกอบรมที่ทีมวิจัยได้วางกรอบการประเมินไว้ในตารางที่ 4 บทที่ 3 เป็นรูปแบบการประเมินการฝึกอบรมของเคิร์กแพททริก และแบบเสริมพลังของเดวิด เฟทเทอร์แมน ผสมผสานกัน ตามที่ทีมวิจัยเห็นว่าเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ดีที่สุด ของการพัฒนารูปแบบ หลักสูตร และกระบวนการฝึกอบรมครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียดการประเมินในระหว่างการฝึกอบรมถึงการประเมินผลและติดตามผลหลังการฝึกอบรมกล่าวโดยสรุปดังต่อไปนี้

1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) หรือความพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการสังเกตและใช้แบบสอบถามปรากฏว่าผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจในด้านเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมเป็นอย่างดี เนื่องจากหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมครั้งนี้ตรงกับปัญหาของสหกรณ์ และการเข้าร่วมอบรมในครั้งนี้การประสานงานในระยะแรกไม่ได้มาจากการบังคับ เนื่องจากการคัดเลือกผู้เข้าร่วมอบรมนั้นมาจากการสมัครใจของสมาชิกคณะกรรมการของกลุ่มองค์กร สหกรณ์และกลุ่มเครือข่ายนั้น

ผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร 3 วัน พบว่าการประเมินระหว่างการฝึกอบรมในด้านปฏิกิริยาหรือความพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (จากตารางการประเมินผลพฤติกรรมหรือความพอใจในการฝึกอบรม ที่ 1 ในภาคผนวก 2) พบว่าในด้านเนื้อหาสาระการอบรมจากเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 3.50 แต่คะแนนที่ประเมินได้ทั้งหมดจำนวน 3.69 ทางด้านความคิดเห็นด้านวิทยากรในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมนั้นทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่าการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี 3.81

อยู่ในระดับมาก ในด้านรายละเอียดเอกสารประกอบการอบรมที่เพียงพอ และการนำไปประยุกต์ใช้นั้นก็ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้มีคะแนนเฉลี่ย 3.65 ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานนั้นถือว่ามีความพร้อมค่อนข้างสูงคือมีคะแนนเฉลี่ย 3.96

ผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร 2 วัน (จากตารางที่ 2 ในภาคผนวกที่ 2) พบว่า ระหว่างการอบรมผู้เข้าร่วมอบรมมีปฏิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) หรือความพอใจในด้านต่าง ๆ ในระดับดี ยกเว้นด้านเวลาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ คือด้านความเหมาะสมของเนื้อหาการอบรมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.52 ด้านวิทยากรฝึกอบรม 3.71 ด้านเอกสารประกอบการอบรมมีรายละเอียดเพียงพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้หรือไม่ 3.83 และด้านเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานมีความพร้อมในการให้บริการ 3.89 ซึ่งอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ค่าเฉลี่ยการอบรมหลักสูตร 2 วันมีระดับค่าเฉลี่ยน้อยกว่าการอบรมหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลา 3 วัน

สรุป การประเมินปฏิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) หรือระดับความพอใจของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ แต่ละรุ่นพบว่าส่วนใหญ่จะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีและดีมาก เนื่องจากเห็นว่าเนื้อหาหลักสูตรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ และผลการอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงในการดำเนินงานของสหกรณ์ กลุ่มสหกรณ์และเครือข่าย รวมทั้งการดำเนินงานอบรมของทีมงานก็มีความเป็นกันเองที่ดี แต่เมื่อมีการเปรียบเทียบการอบรมหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลา 2 วัน กับ 3 วัน พบว่าผลการประเมินนั้นหลักสูตร 3 วันมีคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าซึ่งนั่นหมายถึงการอบรมที่ใช้หลักสูตร 3 วันนั้นเหมาะสมกว่าการใช้หลักสูตร 2 วัน

2) การประเมินประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

ในด้านการประเมินการเรียนรู้ การวัดระดับความรู้ โดยการประเมินเป็นทั้งก่อนการดำเนินการฝึกอบรมและความรู้เพิ่มเติมหลังจากการฝึกอบรม ในประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมมีทั้งการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การสังเกตผู้เข้ารับการอบรมแต่ละรุ่นพบว่าในด้านเนื้อหาในเรื่องที่ให้ความรู้แก่สมาชิกนั้นส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่สมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้เดิมค่อนข้างน้อย รวมทั้งการให้เนื้อหาในรูปแบบของสื่อต่างๆ ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดแนวคิดเพิ่มเติม จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมอบรมท่านหนึ่งกล่าวว่า การฝึกอบรมในครั้งนี้ไม่เหมือนกับที่เคยผ่านการอบรมมา เพราะเป็นการอบรมที่ต้องนั่งฟังการบรรยาย แต่การอบรมครั้งนี้สร้างกระบวนการคิด กระบวนการจัดการ โดยที่ผู้เข้าร่วมอบรมรู้สึกซึมซับไปเองไม่เป็นการบังคับให้รับรู้ ทำให้การฝึกอบรมในครั้งนี้ไม่น่าเบื่อ และตนเองก็คิดว่าภาวะผู้นำก็มีในตัวทุกคนอยู่แล้ว ขึ้นอยู่ที่ว่าสามารถนำออกมาใช้ประโยชน์ได้หรือไม่เท่านั้นเอง การฝึกอบรมในครั้งนี้จึงเป็นการดึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำแต่ละคนออกมาและพัฒนาเพิ่มเติมให้กล้าที่จะนำมาแสดงออก สำหรับในด้านความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนในรูปแบบเชิงปริมาณนั้นแบ่งออกเป็นการประเมินความรู้ของผู้นำก่อน

การอบรมและหลังจากการอบรมซึ่งมีรายละเอียดเชิงปริมาณที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม(ดังรายละเอียด แสดงตารางที่ 3 ในภาคผนวกที่ 2) และจากผลการสะท้อนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆระหว่างการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (แสดงในภาคผนวกที่ 3)

กลุ่มการอบรมหลักสูตร 3 วัน พบว่าก่อนการอบรมนั้นผู้เข้าร่วมอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ระดับความรู้ก่อนการอบรมในแต่ละด้านค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะกลุ่มสหกรณ์ศุภนิมิต มีค่าเฉลี่ยก่อนการอบรมจำนวน 2.67 กลุ่มสหกรณ์ร่องลงมาคือกลุ่มสกด.นครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ย 2.47 และน้อยที่สุดคือกองทุนสวนยางที่มีค่าเฉลี่ยเพียงแค่ 2.2 แต่เมื่อผ่านการอบรมพบว่าสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมแต่ละกลุ่มมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มสหกรณ์ศุภนิมิตที่มีระดับคะแนนเพิ่มขึ้นจำนวน 3.67 รองลงมาคือกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 และกลุ่ม สกด.นครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยจำนวน 3.45 (ดังรายละเอียด แสดงตารางที่ 3 ในภาคผนวกที่ 2)

กลุ่มการฝึกอบรมหลักสูตร 2 วัน พบว่าก่อนการอบรมนั้นผู้เข้าร่วมอบรมทั้ง 3 กลุ่มมีระดับความรู้ค่อนข้างน้อย กล่าวคือกลุ่มสหกรณ์หัวไทรจำกัด มีค่าเฉลี่ย 2.91 รองลงมาคือกลุ่มเครือข่ายเขาขาวที่มีค่าเฉลี่ยจำนวน 2.47 และน้อยที่สุดคือเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีค่าเฉลี่ย จำนวน 2.23 แต่เมื่อผ่านการอบรมพบว่าสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมแต่ละกลุ่มมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มสหกรณ์หัวไทรจำกัด มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือกลุ่มเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีค่าเฉลี่ย จำนวน 3.81 และน้อยที่สุดคือเครือข่ายเขาขาวที่มีค่าเฉลี่ยจำนวน 3.45 (ดังรายละเอียด ตารางที่ 4 ในภาคผนวกที่ 2)

3) การประเมินประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

หลังจากดำเนินการฝึกอบรมผ่านไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง เช่น 2-3 เดือน ทีมวิจัยและหน่วยงานเกี่ยวข้อง คือเจ้าหน้าที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช เจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิต ได้ทำการติดตามเพื่อดูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรมโดยพบว่าผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงในด้านกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการใช้กระบวนการและเทคนิคที่ได้จากการฝึกอบรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และได้ผลค่อนข้างดี รวมทั้งมีการดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้จากการฝึกอบรมและได้แนะนำให้กับสมาชิกและคณะกรรมการที่ไม่ได้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยบ้างกลุ่มสหกรณ์สามารถดำเนินการได้เองและบางสหกรณ์ก็มีการเชิญทีมวิทยากรไปให้ความรู้ด้านหลักการและวิธีการสหกรณ์แก่สมาชิก หลังจากที่ได้ตนเองได้รับการอบรมไปแล้ว สำหรับการติดตามงานก็ได้ติดตามตามแผนงานการฝึกอบรมโดยดูความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมและสอบถามเพิ่มเติมจากสมาชิกในกิจกรรมที่เป็นนามธรรม ซึ่งมีผลสรุปค่าเฉลี่ยพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้นำได้ดังนี้

กลุ่มการฝึกอบรมหลักสูตรการอบรม 3 วัน พบว่าหลังจากการฝึกอบรมที่ผ่านไป แล้วนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้นำไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสังเกตได้จากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นทั้งตัวผู้นำเอง สมาชิกสหกรณ์ เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ ระดับคะแนนส่วนใหญ่จะให้ระดับการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยคือ 3.72 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม (ดังรายละเอียดในภาคผนวกที่ 2 ตารางที่ 5)

กลุ่มการฝึกอบรมหลักสูตรการอบรม 2 วัน พบว่าหลังจากการฝึกอบรมที่ผ่านไป แล้วนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมที่ใช้หลักสูตรนี้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้นำหลังการฝึกอบรมพบว่าส่วนใหญ่ผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสังเกตได้จากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นทั้งตัวผู้นำเอง สมาชิกสหกรณ์ เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ ระดับคะแนนส่วนใหญ่จะให้ระดับการเปลี่ยนแปลงในระดับมากคิดเป็นค่าเฉลี่ยคือ 3.58 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม (ดังรายละเอียดในภาคผนวกที่ 2 ตารางที่ 6)

จากผลการประเมินการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ พบว่าการดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ระยะเวลา 3 วัน จะได้ผลที่ดีกว่าการฝึกอบรมที่ใช้หลักสูตร 2 วัน อย่างไรก็ตาม การใช้หลักสูตร 2 วันก็สามารถดำเนินการได้ โดยเฉพาะกับกลุ่มที่มีงบประมาณในระดับที่จำกัด เนื่องจากคะแนนการฝึกอบรมแม้จะน้อยกว่าการอบรม 3 วัน แต่ผลการประเมินก็ยังผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แต่สำหรับหลักสูตร 3 วันเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมที่สุดเนื่องจากคะแนนนั้นมีค่าที่ค่อนข้างสูง และจากให้สัมภาษณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องและทีมวิจัยที่ร่วมสังเกตก็เช่นกันว่า การฝึกอบรม 2 วันการพูดถึงแต่เนื้อหาสาระมากเกินไปทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเครียด ไม่มีเวลาที่จะผ่อนคลาย การแสดงความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมกันได้เท่าที่ควร

4) การประเมินประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation)

จากการฝึกอบรมที่ผ่านมามีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 6 รุ่น พบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะการดำเนินงานของสหกรณ์และเครือข่ายเป็นไปได้ดี มาก ผู้นำมีความคิดและมีพลังในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จากการสังเกตและสอบถาม รวมทั้งแผนงานที่ร่วมกันวางไว้ก็จะกลับไปดำเนินการตามแผนที่วางไว้เกือบทุกประเด็น ซึ่งผลการดำเนินการก็ออกมาในลักษณะที่ดีพอสมควร โดยจะสรุปผลการดำเนินงานตามแผนของแต่ละสหกรณ์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ดังรายละเอียดในตาราง ของ ภาคผนวกที่ 3)

สทศ.บ้านวังชนจำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. มีการปลูกต้นไม้ปรับปรุงบริเวณสหกรณ์ ส่งผลให้ปัจจุบันพื้นที่บริเวณสหกรณ์มีความร่มรื่นมากยิ่งขึ้นส่งผลให้สมาชิกมีความผ่อนคลายได้ในช่วงที่สมาชิกมาใช้บริการ และพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์
2. การปลูกป่าล้มเพื่อทดลองและวิจัยปุ๋ยชีวภาพ ปัจจุบันมีการปลูกป่าล้มประมาณ 30 กว่าต้นในพื้นที่ของสหกรณ์การปลูกป่าล้มในครั้งนี้ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ในการบำรุงผลก่อนข้างดีในเบื้องต้น กำลังติดตามผลผลิตที่ได้ว่าให้ผลผลิตดีหรือไม่เพื่อที่จะสนับสนุนให้กับสมาชิกกลุ่มต่อไป
3. จัดซื้อปุ๋ยมาจำหน่ายให้กับสมาชิก กำลังอยู่ในขั้นดำเนินการ ซึ่งผลตอบรับของสมาชิกอยู่ในระดับดี เพราะจะได้ประหยัดเวลาในการเดินทางไปซื้อในตลาด และได้ราคาที่ถูกกว่าสินปีก็มีเงินปันผลที่เพิ่มขึ้นจากรายได้ของการจำหน่ายปุ๋ย
4. จัดทำทำเนียบคณะกรรมการ หลังจากที่สมาชิกไม่รู้จักคณะกรรมการในการดำเนินงานและไม่สามารถติดต่อได้อย่างเป็นระบบจึงมีการจัดทำเนียบให้กับสมาชิกได้ดูและสามารถติดต่อได้
5. ทำบอร์ดแบ่งหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการ มีการจัดแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจนของแต่ละบุคคลให้สมาชิกสามารถตรวจสอบได้และรู้ใครดำเนินการในหน้าที่ใด จะได้ลดปัญหาการติดต่อประสานงานในสหกรณ์กับสมาชิกที่เข้ารับบริการได้
6. จัดฝึกอบรมกรีดยางให้กับสมาชิก มีการอบรมให้ความรู้กับสมาชิกในกระบวนการที่ผู้เข้าร่วมอบรมและสิ่งที่ได้ พร้อมทั้งมีการสร้างความตระหนักกับสมาชิกในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสหกรณ์ ปัจจุบันมีสมาชิกเพิ่มหลังจากการฝึกอบรม จำนวน 17 คน และผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละครั้งมีจำนวนเพิ่มขึ้นประมาณ 83%
7. จัดงานวันปิดกรีด กำหนดการจัดงานวันปิดกรีด วันที่ 26 ธันวาคม 2551 โดยจัดในภาพรวมของสหกรณ์สวนยางในจังหวัดเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานแทนที่จะจัดอยู่ในกลุ่มของตนเอง

สภ.บ้านหนองแดงสามัคคีจำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ความรู้กับสมาชิกมีการอบรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสหกรณ์ให้กับสมาชิก จำนวน 60 คน โดยในการจัดการอบรมนั้นมีการนำหลักสูตรที่ได้รับการอบรมไปใช้ในหลักสูตรที่อบรมด้วย เช่น หลักสูตรการสร้างจิตสำนึกผู้นำและหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยน
2. มีการเปิดรับสมาชิกเพิ่มและระดมทุน ปัจจุบันมีสมาชิกเพิ่มขึ้นจำนวน 8 คน เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำมากขึ้น เพราะเห็นการเปลี่ยนแปลงของผู้นำหลังการฝึกอบรม
3. จัดหาอุปกรณ์สื่อสารเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ให้กับเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
4. การจัดการสิ่งแวดล้อม มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียด้วยวิธีการทางธรรมชาติ และกำลังดำเนินการในเรื่องของเตาประหยัดพลังงาน

สภ.บ้านชายเขาจำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. เปิดรับสมาชิกเพิ่ม เนื่องจากมีการต่อเติมโรงอบยางทำให้สามารถรับผลผลิตของเกษตรกรได้มากขึ้น ซึ่งพบว่าประชาชนในพื้นที่ให้ความสนใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์มากขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานมากขึ้น (มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 13 คน)
2. จัดหาอุปกรณ์เพื่อเพิ่มคุณภาพของสินค้า มีการจัดซื้ออุปกรณ์ในการผลิตยางแผ่นรมควันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากของเดิมชำรุดแล้ว
3. ขยายโรงงานเพื่อรองรับผลผลิต มีการต่อเติมโรงงานจากเดิมและมีการจัดระบบสำนักงานให้มีสัดส่วนมากยิ่งขึ้น
4. ปรับปรุงเตาอบเพื่อประหยัดเชื้อเพลิง มีการประชุมวางแผนกับเครือข่าย สภ.ด้วยกันในการทดลองเตาประหยัดพลังงาน ซึ่งมีการศึกษาจากเพื่อเครือข่ายที่เคยดำเนินการมาแล้วเนื่องจากได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรมเรื่องการดำเนินการทำเตาประหยัดพลังงานว่ามีความเสี่ยงสูง จึงมีการทดลองและวางแผนอย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น
5. ระดมหุ้นเพิ่ม มีการเพิ่มจำนวนหุ้น จากผลการระดมหุ้นเพิ่มประมาณ 10% เนื่องจากเมื่อคณะกรรมการที่กลับมาจากการฝึกอบรมได้มีการกระจายข่าวและดำเนินการอธิบายกระบวนการทำงานและสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น

6. จัดฝึกอบรมสมาชิกให้มีความรู้เรื่องสหกรณ์ ได้ดำเนินการอบรมให้ความรู้เรื่องสหกรณ์กับสมาชิกไปแล้วจำนวน 1 ครั้ง

7. ซื้อคอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลสหกรณ์ จำนวน 1 เครื่องเพื่อเก็บข้อมูลสหกรณ์ พร้อมทั้งเพิ่มคุณค่าของการทำงาน โดยการส่งเจ้าหน้าที่ดำเนินการไปอบรมเทคนิคในการใช้คอมพิวเตอร์ในงานสหกรณ์ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น

สทกย. ห้างसानจำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. ขยายโรงงาน จัดหาอุปกรณ์โรงงาน มีการขยายโรงงานในด้านสถานที่ผลิต ทำให้สามารถรับซื้อผลผลิตจากสมาชิกได้เพิ่มมีการสร้างเครือข่ายสทกย.ใกล้เคียงในการส่งน้ำยางเมื่อต้นไม่สามารถทำการผลิตได้ทัน

2. รับสมาชิกเพิ่ม มีสมาชิกเพิ่มขึ้น 20% เพราะสมาชิกมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการดำเนินงานของสหกรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ระดมหุ้นเพิ่ม ระดมหุ้นเพิ่มได้ 30% เพราะมีความมั่นใจการดำเนินงานของสหกรณ์และสหกรณ์มีการแก้ปัญหาในเรื่องการเอารัดเอาเปรียบทางสังคมได้

4. ให้ความรู้กับสมาชิก กำลังเตรียมดำเนินการอยู่ และได้ทำการบรรจุในแผนของสหกรณ์ซึ่งจะจัดในช่วงปีคกริต เนื่องจากเป็นช่วงที่สมาชิกมีเวลาว่างจากการดำเนินงานมากที่สุด

5. ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโรงงาน มีการจัดสวนในพื้นที่สหกรณ์ให้ให้มีทิวทัศน์และบรรยากาศที่ดีขึ้นสร้างความสบายใจให้ผู้ปฏิบัติงานและสมาชิกที่มาติดต่อสหกรณ์ทุกท่าน

สทกย. ไสกรุดจำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. จัดประชุมประเมินผลการทำงาน ออมรมสมาชิกเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการประชุมเสวนาเรื่องการนำพาสหกรณ์สู่ความสำเร็จ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2551 พบว่าได้ผลที่ดีมาก

2. ขยายธุรกิจจัดหาในการให้บริการด้านอุปโภคบริโภคในครัวเรือนเพื่อลดค่าครองชีพให้กับสมาชิก สามารถแบ่งธุรกิจจัดหาสินค้าในการบริโภคอุปโภค โดยแยกออกจากสำนักงานและมีการจัดระบบที่มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น

3. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และสิ่งแวดล้อม การดำเนินการได้จัดขึ้นในวันแม่เนื่องจากต้องการสร้างจิตสำนึกให้กับสมาชิกเพิ่ม ปัจจุบันสหกรณ์มีภูมิทัศน์ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมการออมให้กับสมาชิก และเป็นการเพิ่มทุนทางด้านธุรกิจ มีการส่งเสริมให้สมาชิกฝากเงินโดยการออมกับสหกรณ์ และจัดทำโครงการจ่ายดอกเบี้ยให้กับสมาชิกร้อยละ 5.43.21 ตามประเภทของเงินฝาก

สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเข็ญใหญ่ จำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่น มีการลงพื้นที่ประชุมย่อยได้ 11 กลุ่ม มีการจัดหาสินค้ามาจำหน่ายเพิ่มขึ้น ได้แก่ข้าวสาร ของใช้ในครัวเรือน เพิ่มตัวแทนกลุ่มเพื่อจำหน่ายสินค้ายังทำการติดต่อยู่ ดำเนินการทำแปลงข้าวปลอดสารพิษ

2. ลูกหนี้สหกรณ์ สิ้นปีบัญชีมีดอกเบี้ยค้าง และค่าปรับค้างลดลงจากเดิม 67% ติดตามลูกหนี้ผิดสัญญา ปี 44-49 มาชำระได้ 43% ระดมทุนโดยการถือหุ้นและฝากออมทรัพย์เพิ่มขึ้นได้ 23% ฝึกอบรมคณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ให้มีศักยภาพในการบริหารงานกำลังดำเนินการอยู่

สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. ออกประชุมกลุ่มย่อยเพื่อเร่งรัดหนี้และเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป มีแผนการดำเนินงานในเดือนมีนาคม-เมษายน 2552

2. วางแผนในการใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก โดยใช้แนวทางจากข้อมูลของปีทางบัญชีที่ผ่านเป็นหลัก กำลังดำเนินการเพราะจะใช้ข้อมูลตกปีก่อนกับการลงประชุมนกลุ่มย่อยมาเป็นแนวทาง

3. ติดตามการปฏิบัติงานเร่งรัดของเจ้าหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านบัญชีให้เสร็จสิ้นได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีตามระยะเวลาที่ราชการกำหนด ดำเนินการแล้วเมื่อเดือนมกราคมที่ผ่านมา ทางสหกรณ์ได้ดำเนินการทันตามกำหนดเวลา

สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตสหกรณ์ชะวอดพัฒนา จำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. การระดมทุน โดยการเพิ่มทุนจากสมาชิกมีการประชาสัมพันธ์โดยการเสวนากลุ่มย่อย แผ่นพับ และประชุมกลุ่ม

2. เพิ่มจำนวนสมาชิก “กองทุนสงเคราะห์” สวัสดิการ สมาชิกเพิ่มขึ้นจากเดิม 20% โดยผ่านทางการประชุมกลุ่ม การประชาสัมพันธ์ และการขยายตัวของสมาชิกด้วยตนเอง
3. รับฝากเงินออมทรัพย์ “เพื่อการศึกษา” โดยเน้นการประสานงานกับสถานศึกษา จัดทำรายรับเงินฝาก โดยลงพื้นที่รับเงินจากโรงเรียนทุกสัปดาห์ ๆ ละ 15 โรงเรียน
4. ระดมฝากจากสมาชิก เพื่อประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก การเข้าร่วมของสมาชิกได้ไม่มากเท่าที่ควรเนื่องจากผลทางด้านเศรษฐกิจ
5. ระดมฝากจากสมาชิก โดยมีสวัสดิการ มีเงินฝากเพิ่มขึ้นประมาณ 10% ของสมาชิก
6. จัดทำสินค้าที่จำเป็น โดยผ่านผู้ผลิตโดยตรง มีการรับโดยตรงจากบริษัท ได้แก่ ข้าวสาร อาหารสัตว์
7. เชื่อมโยงเครือข่าย จัดส่งสินค้าที่ตนเองเป็นตัวแทนจำหน่ายให้กับสหกรณ์อื่นๆ ได้แก่ ข้าวสารและอาหารสัตว์
8. จัดทำแปลงสาธิตอาชีพเสริมจัดทำแปลงปลูกแตงโมและเลี้ยงปลาตอนนี้เก็บเกี่ยวผลผลิตไปแล้ว
9. จัดคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการใช้เงินกู้ของสมาชิก เพื่อนำปัญหาไปสู่คณะกรรมการดำเนินการ มีการจัดระบบใหม่ให้มีการตรวจสอบเงินกู้ก่อนอนุมัติทุกเดือน
10. ติดตามการใช้เงินกู้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ มีการติดตามทุกสัญญาเงินกู้ที่รับเป็นเงินสด
11. จัดตั้งคณะกรรมการติดตามหนี้สิน(หนี้ค้าง) มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามหนี้ค้างแล้วและกำลังอยู่ในระหว่างการติดตาม
12. จัดทีมประชาสัมพันธ์ให้กับสมาชิกให้ทราบถึงบทบาทของสหกรณ์ มีการจัดทีมงานในการประชาสัมพันธ์ดำเนินการไปแล้ว 1 เดือน ในพื้นที่ 3 หมู่บ้าน

สหกรณ์การเกษตรสุภานิมิตสหกรณ์ปากพอง จำกัด

หลังการฝึกอบรมแล้วได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. ระดมทุน ถือหุ้นเพิ่ม มีหุ้นเพิ่มแต่หุ้นเดิมก็ลดลงเนื่องจากสมาชิกมีการย้ายถิ่นและเสียชีวิตไป

2. เร่งรัดเก็บหนี้ค้าง และติดตามลูกหนี้ที่ใกล้จะหมดสัญญา สมาชิกมีการเข้ามาชำระ และปรับปรุงหนี้ได้แล้วประมาณ 76% และยังคงค้างอยู่แค่บางส่วนซึ่งได้มีการติดตามเร่งรัดตามระเบียบต่อไป

3. ฟื้นฟูกลุ่มอาชีพ ให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีกลุ่มอาชีพเข้าร่วมโครงการเพิ่ม จากการประชุมร่วมและอบรมร่วม

4. ขยายธุรกิจสินค้าอุปโภค,บริโภคแต่มีการดำเนินการขยายกลุ่มผู้ซื้อ ขยายตลาดแก่กลุ่มเครือข่าย และผู้บริโภคที่ไม่ใช่สมาชิก รวมทั้งการติดต่อประสานงานกลุ่มชุมชนอื่นๆที่ดำเนินการตามโครงการต่างๆ เช่น โครงการงานเงินสนับสนุน SML เพราะกลุ่มสมาชิกชุมชนบ่งพื้นที่ดำเนินโครงการจัดจำหน่ายข่าวสารในชุมชน ทางสหกรณ์ได้มีความคิดในการประสานงานกับกลุ่มชุมชนเพื่อเป็นตัวแทนรับซื้อจากโรงสีหรือผู้ขายในฐานะคนกลางเพื่อสร้างรายได้ให้กับสหกรณ์

5. กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานภายในให้ชัดเจน ไม่ซับซ้อน มีการนัดวันประชุมองค์กรทุกเดือนอย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งภาระงานใหม่ที่ชัดเจนขึ้น และได้รับลูกจ้างในการส่งสินค้าเพิ่ม

6. มีการดำเนินการโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในที่ดินว่างของสหกรณ์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนในชุมชน ขยายธุรกิจเพิ่มรายได้ให้กับสหกรณ์ ได้แก่ มีการทำประกันรถ / ประกันชีวิต และเป็นตัวแทนขยายธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค

สหกรณ์การเกษตรหัวไทร จำกัด

ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพ ได้สำรวจความต้องการของสมาชิกในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการ โดยการประชุมและจัดทำเป็นรูปเล่มวิเคราะห์โครงการวางแผนโครงการเสนอโครงการให้กับคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ได้ดำเนินการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (เกษตรจังหวัด ประมง ปศุสัตว์และที่ดิน) ในการพัฒนาอาชีพ กำลังวางแผนการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพเพื่อสร้างแนวทางและประสบการณ์ มีการจัดทุนเพื่อส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจังและวางแผนระบบการตลาดใหม่

2. พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิก มีการจัดเก็บฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและพัฒนาฐานข้อมูลให้ดีและมีประสิทธิภาพขึ้น

3. สร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากรในสหกรณ์มีการบรรจุการประชุมชี้แจงหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ ของสหกรณ์ให้กับสมาชิก ในแผนประจำปีเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการพนักงานและสมาชิก

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดให้มีการศึกษาอบรมจากหน่วยงานต่างๆ และจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ จัดซื้ออุปกรณ์ที่มีความจำเป็นและมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานตรงกับงานแต่ละประเภท ให้ความรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึงโดยการประชุมกลุ่ม จัดนิทรรศการ ประชุมใหญ่ จัดทำเอกสารเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์โดยผ่านวิทยุชุมชน จัดทำแผนการมาติดต่อและให้บริการที่สหกรณ์ให้เป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนมีการจัดทำ การจัด 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)

5. พัฒนาธุรกิจให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปิดรับสมาชิกสหทบและกำหนดการใช้บริการ จัดให้มีการจำหน่ายสินค้าถึงหมู่บ้านสมาชิก มีการระดมหุ้นและเงินฝากเพิ่มขึ้น ประสานงานกับสหกรณ์ต่างๆ ในการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ

เครือข่ายกลุ่มสัจจะ ฯ จ.นครศรีฯ

ได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจกับสมาชิก/พูดคุยกับแกนนำชุมชนใช้การสื่อสาร มีการดำเนินการประชุมเครือข่ายในทุกเดือนและมีการสรุปการประชุมแจกให้กับเครือข่ายทุกเครือข่ายเก็บไว้ที่กลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. ประชุมปรึกษากรรมการตัวเข้ม มีการดำเนินการอบรมในเรื่องของการทำบัญชีเพิ่มเติมให้กับสมาชิกเครือข่ายในรูปแบบการทำบัญชีอย่างง่าย

3. เชิญวิทยากรให้ความรู้ (วันปันผลใหญ่/วิสามันญ) ได้มีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างๆเพื่อที่จะเชิญวิทยากรที่มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆมาให้ความรู้ในวันปันผล

4. การส่งเสริมอาชีพให้กับสมาชิก ลดรายจ่ายในครัวเรือนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีการวางแผนการส่งเสริมอาชีพให้กับสมาชิก ลดรายจ่ายในครัวเรือนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้กับทุกกลุ่ม โดยให้เริ่มดำเนินการจากคณะกรรมการกลุ่มก่อน

5. จำหน่ายข่าวสารให้กับสมาชิกในกลุ่ม มีการจัดการในเรื่องของธุรกิจข่าวสารโดยให้แต่ละกลุ่มสำรวจความต้องการของสมาชิกและดำเนินงานผ่านทางเครือข่ายวัดป่ายาง

6. เผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณชน มีการจัดทำข้อมูลทางธุรกิจให้กับเครือข่ายภายนอก หลังจากที่ได้ดำเนินงานภายในเครือข่ายตนเองอย่างเข้มแข็ง

สกต.นครศรีธรรมราช

ได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้

1. แผนการโฆษณาประชาสัมพันธ์ โดยการโฆษณาทางวิทยุในชุมชนต่างๆ (อาทิตย์ละ 1 ครั้ง) ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายสำนักงานตามสาขาต่างๆ วารสารแผ่นพับ (เดือนละ 1 ครั้ง) หีบห่อ ถุงบรรจุ ผลิตภัณฑ์ ให้มีตราสกต.นศ.
2. แผนสร้างเครือข่าย ให้แต่ละคลังดำเนินการประสานงานทั้งในชุมชนและหน่วยงาน องค์กร ต่างๆในการเชื่อมธุรกิจ
3. จัดการฝึกอบรมสมาชิกให้รู้จัก สกต.มากขึ้น มีการบรรจุแผนการอบรมในวาระการประชุมเพื่อเสนอให้มีการอบรมพัฒนาคุณค่าผู้นำให้กับทุกคลัง โดยเริ่มจากคลังที่มีความพร้อมก่อน
4. ทำการตลาดเชิงรุก ให้คณะกรรมการและสมาชิกผู้จัดการมีการจัดทำตลาดเชิงรุกเพิ่มขึ้น
5. บริการสินค้าให้มาชนิด (แบบสอบถาม) มีการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกและประชาชนในชุมชนเรื่องสินค้าที่สนใจต้องการซื้อ
6. จัดหาวัสดุสำนักงานให้พร้อมในการใช้งาน มีการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ให้กับทุกคลังในการจัดเก็บข้อมูล
7. ให้สวัสดิการกับฝ่ายบริหาร/ฝ่ายจัดการ/สมาชิก/ชุมชน ร่างระเบียบและเสนอในที่ประชุมเรื่องการให้สวัสดิการกับฝ่ายบริหาร/ฝ่ายจัดการ/สมาชิก/ชุม
8. รับการสนับสนุนจาก ชกส., สหกรณ์จังหวัดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช มีการติดตามการวิจัยการทำไวร้มิ่งคูด การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานการตลาด
9. สร้างเครือข่ายจุดกระจายสินค้า และจำหน่ายสินค้าให้เท่ากับท้องตลาดหรือต่ำกว่ามีการติดต่อกับกลุ่มธุรกิจขนาดเล็กในชุมชนเพิ่มเติม และการจำหน่ายสินค้าที่มีราคาถูกกว่าท้องตลาดบางชนิด
10. สนับสนุนการอยู่อย่างพอเพียงและสร้างให้สมาชิกช่วยกันปลูกป่าเพิ่ม/สนับสนุนการไม่ตัดไม้ทำลายป่า และฟื้นฟูพัฒนากระบวนการประกอบอาชีพให้ลูกค้า (อบรมปาล์มหลังน้ำลดหรืออาชีพอื่นๆ)

11. ให้อำนาจผู้จัดการ ผู้ช่วยในการลดราคาและให้เจ้าหน้าที่คลัง ประชาสัมพันธ์สินค้าไปในตัว พุดคุยกับลูกค้าเยอะๆพร้อมทั้งปรับปรุงบุคลิกเจ้าหน้าที่ให้ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดเพราะ และให้กรรมการ/พนักงานลงพื้นที่เยี่ยมลูกค้า เพื่อจะได้ช่วยแก้ปัญหาการจำหน่ายสินค้า

เครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ต. เขาขาว

ได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ดังนี้ ในการดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มเครือข่ายเขาขาวมีการวางแผนการดำเนินงานไว้ในการพัฒนากลุ่มหลายด้านด้วยกัน แต่เนื่องจากการอบรมในระยะสั้นจึงยังไม่เป็นผลที่ปรากฏที่ชัดเจน แต่จากการอบรมทางเครือข่ายก็วางแผนงานไว้ดังนี้

1. ธนาคารหมู่บ้านไสส้าน

1. อบรมเพิ่มศักยภาพสมาชิก
2. อบรมกรรมการเพิ่มศักยภาพ
3. มอบหมายภาระหน้าที่ดำเนินการติดตามประเมินผล

2. สกย.เกษตรสัมพันธ์

1. อบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. โครงการสนับสนุนส่งเสริมอาชีพสมาชิก
3. โครงการลดต้นทุนการผลิตโรงงาน

3. สกย.นิคมเกษตรพัฒนาจำกัด

1. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกให้แก่สมาชิกเกี่ยวกับหลักการสหกรณ์
2. โครงการจัดประชุมเครือข่ายขยายการตลาดยางพารา
3. โครงการลดต้นทุนในการผลิต เช่น
 - 3.1 ปรับปรุงคุณภาพเตารมควัน
 - 3.2 ปรับปรุงคุณภาพในการใช้น้ำให้น้อยที่สุด

4. สกย.ไสส้าน

1. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาของคณะกรรมการและสมาชิก
2. โครงการต่อเติมโรงเรือนกับสต็อกยางแผ่นดิบที่รับซื้อจากคนในชุมชนและเก็บสินค้าไว้ขายให้กับสมาชิก

3. โครงการขยายห้องรมเพื่อจะได้เปิดรับสมาชิกเพิ่ม เนื่องจากปัจจุบันสกย.ไม่สามารถรับสมาชิกเพิ่มได้ทั้งที่ประชาชนในท้องถิ่นต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิก สกย.ด้วยศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเขาขาว

ในการดำเนินงานของคุณย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเขาวานนั้นเพื่อเป็นการสร้าง กระบวนการในการเรียนรู้ให้กับกลุ่มในเครือข่ายเขาวาน ดังนั้นเพื่อให้งานที่จะดำเนินการต่อไปได้ดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นจึงมีแผนงานโดยให้คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมเพื่อขับเคลื่อนงานในทุกๆเดือน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ที่พบหลังจากการประเมินผลได้ครบทุกขั้นตอนดังนี้

1. ได้รูปแบบของการเชื่อมโยงเครือข่าย ในระบบใหญ่คือเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสมาชิกเป็นกลุ่มสหกรณ์ เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในบทบาทของเครือข่ายคุณค่า มากขึ้น พร้อมได้วางแผนงานเพื่อขยายโอกาสการพัฒนาขบวนการสหกรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชต่อไป

2. เครื่องมือหรือหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ที่ได้มีเนื้อหาสาระในสามด้าน คือ

2.1 ด้านการสร้างจิตสำนึก ผู้นำให้มีความร่วมมือบนวิถีสหกรณ์ ผู้นำจึงต้องมีความรู้ในประวัติสหกรณ์ความเป็นมาของความร่วมมือกันแบบสหกรณ์และความมานะอดทนวิถีคิดของผู้นำสหกรณ์และผู้นำอันเที่ยงธรรม แห่งเมืองรอตเตล กับผู้นำที่คนไทยและนักสหกรณ์ต้องรู้คือองค์พระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 หรือในหลวงกับสหกรณ์ เนื่องจากพระกรณียกิจหลายประการที่ได้เป็นตัวอย่างงานสหกรณ์และวิถีคิดที่ผู้นำคุณค่าสหกรณ์ต้องเข้าใจประจวบกับเหตุการณ์ความแตกแยกในทางการเมืองของสังคมในปัจจุบัน ที่ทำให้คนไทยแตกแยกกันมากขึ้น ในเนื้อหาส่วนนี้ได้ผสมเหตุการณ์ในปัจจุบันของสังคมไทยเข้าผสมผสานด้วยและการที่จะร่วมมือแบบสหกรณ์ได้ก็ต้องมี หลักการสหกรณ์ 7 ประการเป็นหลักในการปฏิบัติของผู้นำ และการตั้งจิตปฏิธานร่วมกันในเนื้อหาของพิธีเทียนแห่งปัญญาตามแนวคิดของทฤษฎีเทียน

2.2 ด้านผู้นำคุณค่าสหกรณ์ เป็นเนื้อหาสาระที่เน้นให้ผู้นำได้เข้าใจและเรียนรู้คุณสมบัติของผู้นำคุณค่าสหกรณ์ควรมีคุณสมบัติด้านใดบ้าง ในด้านจริยธรรมและพื้นฐานของผู้นำที่ ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่นำมาใช้กับหลักการสหกรณ์อย่างสอดคล้องและการมีชีวิตอย่างมีความสุขของมนุษย์ด้วย ดั่งนิวัตความสุข พร้อมกับได้เรียนรู้ตัวอย่างผู้นำอย่างวิทยากรตัวอย่างคุณประยงค์ ธรรมรงค์ และพระสุวรรณ คเวสโก ต่างมีวิถีคิดและตัวอย่างที่ปฏิบัติให้เห็นแก่ผู้นำสหกรณ์ได้หลังจากฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์แล้ว ได้มีสหกรณ์หลายกลุ่มที่ได้นำ

แบบอย่างการฝึกอบรมไปพัฒนาสมาชิกและพาไปศึกษาดูงานที่ศูนย์เรียนรู้บ้านไม้เรียงของคุณ ประยงค์ ธรรมรงค์และเครือข่ายกลุ่มสัจจะฯ ณ วัดป่ายาง

2.3 ผู้นำคุณค่ากับการพัฒนาสหกรณ์ ผู้นำสหกรณ์นอกจากมีคุณสมบัติผู้นำคุณค่าแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารงานในภาวะที่สังคมและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉะนั้นความรู้ในด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ การรู้จักวิเคราะห์ห้องค์กรได้ทำให้ผู้นำมีการวางแผนและแก้ปัญหาได้ถูกต้องในขณะที่เดียวกันการได้มีการศึกษา ดูงาน การประเมินผลองค์กรและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรและนอกองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปบริหารการเปลี่ยนแปลงของปัญหาด้านต่าง ได้พร้อมๆกับมีความเข้าใจและวางแผนการเชื่อมโยงเครือข่ายในระดับต่าง ๆ ได้จนก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรได้ดี

3. กระบวนการฝึกอบรม จากผลการดำเนินงานวิจัยได้ทดลองรูปแบบของการฝึกอบรมตามที่ภาคีพันธมิตรต้องการ เสนอแนะไว้ตามกำลังงบประมาณและต้องการที่จะให้ผู้นำสมาชิกสหกรณ์ได้เข้าฝึกอบรมจำนวนมาก ๆ จึงเสนอแนะไว้ให้มีการฝึกอบรมแบบ 2 วันและ 3 วัน ตามที่ได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 6 และที่ 7 และปรากฏว่าเมื่อได้ประเมินผลการฝึกอบรมแล้ว การฝึกอบรมแบบ ใช้เวลา 3 วันทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพอใจและสามารถมีทักษะ ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานในองค์กรสหกรณ์ได้ดีกว่า

4. รูปแบบการติดตามประเมินผล การดำเนินงานวิจัยได้วางกรอบการติดตามประเมินผลตามแนวคิดการประเมินผลประสิทธิภาพของการฝึกอบรมแบบผสมผสานจากแนวคิดของเคิร์กและแพททริก และแบบเสริมพลังของเดวิด เพทเทอร์แมน คือการประเมินระหว่าง การฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการวิจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ประเมินความพอใจหรือปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ว่ามีความพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมายและความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิก โปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในการอบรมต่อไป ถ้ามีการฝึกอบรมหลาย ๆ รุ่น สำหรับการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ให้กับภาคีพันธมิตรของเครือข่ายคุณค่าได้ใช้การประเมินด้วยแบบสอบถามและการสังเกตของทีมวิจัยที่จัดการฝึกอบรม

4.2 ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้างและมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากการอบรมและเชื่อมต่อกับหัวข้อต่อไป สำหรับการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ได้ใช้ทั้งแบบสอบถามและการสะท้อนความรู้ความเข้าใจในการเนื้อหาสาระและกิจกรรมต่างๆ ให้สะท้อนความเข้าใจด้วยการสรุปหรืออภิปรายในแต่ละเนื้อหาซึ่งได้กล่าวไว้ในแผนการฝึกอบรมและแสดงให้เห็นในภาคผนวกที่ 3 ที่แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจและความคิด ทักษะการปฏิบัติในแผนงานต่าง ในการนำไปดำเนินงานในองค์กรต่อไปออกมา

4.3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่การประเมินผลในขั้นนี้เน้นว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อ ที่ผู้ประเมินต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น ควรจะออกไปประเมินผลอย่างไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือครึ่งปีหรือ 1 ปี ภายหลังจากการฝึกอบรม) การเก็บข้อมูลจากใครจึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม) ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม สำหรับระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไปเช่นประเมินทุก 3 เดือน และควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและจากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม

4.4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือผลกระทบต่อองค์กร ในลักษณะใดบ้างคุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ควรดำเนินการประเมินประสิทธิผลของการอบรม 4 ลักษณะ ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานจนเป็นผลว่าองค์กรสหกรณ์และเครือข่ายได้ผลลัพธ์ต่างๆ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง การเพิ่มขึ้นของสมาชิก การติดตามหนี้ได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปร “เหล่านั้น” บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้น

อะไรก็ตามที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานในทางที่ตีสรุปได้ว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม สำหรับ การประเมินผลลัพธ์ของกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายที่ได้จากฝึกอบรมในการดำเนินงานวิจัยได้แสดง ไว้ในตาราง 7 ภาคผนวกที่ 2 ทีมวิจัยได้ลงไปติดตามประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัด ที่รับผิดชอบตามกลุ่มสหกรณ์ต่างๆ พร้อมกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการจัดเวทีใน กลุ่ม การสังเกตและสอบถามสัมภาษณ์ พร้อมกับให้กำลังใจ ขอเสนอแนะปัญหาการปฏิบัติงานที่ ต้องใช้เวลาจึงจะสำเร็จได้ พระสุวรรณ คเวสโก เจ้าอาวาสวัดป่ายาง ในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ของทีมวิจัยและเป็นที่ปรึกษาเครือข่ายกลุ่มตั้งจะสะสมทรัพย์ฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กล่าว กับทีมวิจัยเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2551 ไว้ว่า **งานฝึกอบรมจะสำเร็จได้ต้องมีการประเมินผล ติดตามหลังจากฝึกอบรมแล้ว ส่วนใหญ่องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่ส่งเกษตรกร สมาชิกสหกรณ์เข้า มาฝึกอบรม นอกจากไม่คัดเลือกผู้ที่ต้องการจะเข้าฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ เข้าใจแล้ว ยังไม่เคย ได้ติดตามดูว่า ผลจากนั้นมันเป็นอย่างไร มีแต่จะให้มีการฝึกอบรมกันเพื่อให้งบประมาณได้ใช้ไป หรือให้เห็นว่าได้ทำภารกิจกันแล้ว มันไม่ได้ผลหรอก อาตมาเองก็ไม่สามารถไปติดตามได้เมื่อทำ การฝึกอบรมให้ไปแล้ว ต้องให้หน่วยงานนั้นละทำการติดตามเอาเอง** เนื่องจากเครือข่ายกลุ่ม ตั้งจะฯ ได้เป็นศูนย์การฝึกอบรมเกษตรกรในหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง เป็นประจำ จึงเป็นเหตุให้ ทีมวิจัยจึงได้จัดทำกระบวนการฝึกอบรมที่มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมและซึ่งแสดงตาม กรอบการติดตามประเมินผลตามตารางที่ 1

สรุป ผลการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้พบจากการสร้างหลักสูตรและ กระบวนการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายต่างๆ ให้มีจิตสำนึกความร่วมมือตาม แนวทางสหกรณ์แล้วยังได้ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ทำให้กลุ่มองค์กรที่เข้าร่วมอบรมและมีการรูปแบบ ความร่วมมือเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายระดับย่อยในกลุ่มสหกรณ์ที่มาจากการจัดตั้งการดูแลของ องค์กรที่เลี้ยงเดียวกัน ใกล้ชิดกันมีลักษณะการดำเนินงานคล้ายกันหรืออยู่ในตำบลเดียวกันและใน รูปแบบเครือข่ายระดับจังหวัด คือเกิดรูปแบบใหม่ของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี กิจกรรมทางด้านวิชาการ ด้านสังคมให้กับภาคีพันธมิตร จากผลการประเมินการฝึกอบรมตาม หลักสูตรพบว่าได้รับการตอบรับความพอใจ สร้างความตระหนักให้กับสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรม การ มีพฤติกรรมที่ตอบกลับที่ต้องการจะนำไปสู่การฝึกอบรมให้สมาชิก และให้มีการขยายผลในปี ต่อไปให้กับผู้นำที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยการดำเนินการในครั้งนี้ก็ได้มีการประเมินผลใน รูปแบบผสมผสานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การติดตามแบบเสริมพลัง (Empowerment) จนผู้ฝึกอบรมสามารถอธิบายความภูมิใจและนำเสนอผลงานของตนเอง ในขณะที่ทีมงานผู้ประเมิน กลายเป็นผู้คอยหนุนเสริมการแก้ปัญหาที่ติดขัดในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ มากกว่า การประเมินเพื่อจับผิด การใช้การสังเกตปรากฏการณ์จริง เชิงรูปธรรมหลักฐานที่แสดงให้เห็น

ว่างานวิจัยได้ข้อเสนอตัวแบบในการพัฒนาผู้นำสหกรณ์ให้มีคุณค่าตามวิธีการสหกรณ์ซึ่งมีเครื่องมือ หรือหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรมพัฒนาจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำสหกรณ์นำไปใช้ในการพัฒนา กลุ่ม องค์กร สหกรณ์ เครือข่าย ให้เป็น องค์กรคุณค่า กลุ่มคุณค่า เครือข่ายคุณค่า และเชื่อมโยงทุกหน่วยขององค์กรให้เป็นเครือข่ายคุณค่าในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศต่อไป ต่อไป เพื่อการบรรลุตามปณิธานของเครือข่ายคุณค่านครศรีธรรมราช ที่จะทำให้เกิดวงสัมพันธ์เชิงคุณค่า ของกลุ่มองค์กรพันธมิตรในระยะยาว ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเน้นการเรียนรู้ ผู้ประสิทธิภาพขององค์กรพันธมิตรและคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกอย่างยั่งยืน

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการต่อยอดจากงานวิจัยการพัฒนาขบวนการสหกรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปี 2549 เนื่องจากภาคีพันธมิตรหรือสมาชิกของเครือข่ายต้องการที่จะให้ผู้นำกลุ่มองค์กร สหกรณ์และเครือข่ายเป็นคนมีจิตสำนึกความร่วมมือบนวิถีสหกรณ์มากขึ้น มีความเข้าใจและพร้อมทักษะการรับสภาพการเปลี่ยนแปลงซับซ้อนของสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบัน สามารถที่จะขับเคลื่อนสหกรณ์และเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและทำให้สมาชิกมีความสุขสงบร่มเย็นตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง วัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการในการปลูกจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเสนอทางเลือกสำหรับรูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการในการปลูกฝังจิตสำนึกความร่วมมือแก่ผู้นำกลุ่มสหกรณ์เครือข่าย จังหวัดอื่น ๆ ต่อไป
3. ประเมินผลกระทบของกระบวนการพัฒนาผู้นำที่มีต่อการดำเนินการของกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายคุณค่า นครศรีธรรมราช

ผลของการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. บริบทของกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายคุณค่า ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มองค์กร สหกรณ์และเครือข่าย ที่เป็นภาคีพันธมิตรของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่สามารถแบ่งได้ 2 ระดับ คือเป็นเครือข่ายคุณค่า ระดับจังหวัดและระดับตำบลที่มีอยู่เดิม ระดับกลุ่มสหกรณ์ที่ได้เข้ามาเชื่อมโยงกันใหม่หลังการฝึกอบรม ซึ่งมีสภาพการดำเนินงานก่อนการฝึกอบรมดังนี้

- 1.1 เครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ก่อตั้งขึ้นจากการวิจัยการพัฒนาขบวนการสหกรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปี 2549 ได้พบว่ามีองค์กรเครือข่าย 3 เครือข่าย คือ เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช

เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ เขาขาว มีแนวคิด เป้าหมายการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาความยากจนให้กับสมาชิกกลุ่ม ตามแนวคิดเครือข่ายคุณค่าเพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร ใน 3 มิติ ดังนี้

1.1.1 มิติการแก้ปัญหาความยากจนทางด้านเศรษฐกิจ เช่นการทำกิจกรรมทางธุรกิจ ชุมชน การตลาด การผลิต การออมเงิน การให้กู้ยืมแก่สมาชิก และมีสวัสดิการตั้งแต่เกิดจนตาย ได้แก่เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช และเครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ทำหน้าที่ด้านการตลาด

1.1.2 มิติการแก้ปัญหาความยากจนทางด้านปัญญา ความคิด เช่น สมาชิกเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมเครือข่ายทุกเดือนเป็นประจำ เพื่อร่วมกันการแก้ปัญหาของกลุ่มสมาชิกของเครือข่ายได้ มีปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมายของเครือข่ายที่ร่วมกับสมาชิกอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นกิจกรรมปกติของ 3 เครือข่าย แต่ในเครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน จะมีการประชุมกลุ่มสมาชิกกันไม่ทุกเดือน 2-3 เดือนครั้งตามที่นัดหมายกัน

1.1.3 มิติการแก้ปัญหาความยากด้านสังคม/การมีเพื่อนมาก ทุกเครือข่ายในเครือข่ายคุณค่า มีกลุ่มสมาชิกที่แน่นอ เป็นจำนวนมาก และมีระบบระเบียบในการบริหารจัดการกลุ่มสมาชิกแบบมีส่วนร่วม สามารถทำให้แก้ปัญหาทางด้านสังคม คือได้ร่วมกันคิดร่วมกันทำในขณะเดียวกันได้ร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอกเข้าร่วม จนสามารถดำเนินงานได้ในหลายด้าน เช่น การตั้งศูนย์เรียนรู้ ฝึกอบรมทางด้านเกษตรและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของเครือข่ายกลุ่มสัจจะฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช การแก้ปัญหากลุ่ม องค์กรในระดับพื้นที่ของเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ เขาขาว และ เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลักษณะองค์กรสมาชิก หรือภาคีเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราชนอกจาก 3 เครือข่ายที่กล่าวมาแล้ว ยังรวมถึงองค์กรภาครัฐ ได้แก่สำนักงานสหกรณ์จังหวัด นครศรีธรรมราช สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเกษตรจังหวัด นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาขาว และ สำนักวิชาการสหกรณ์ (สว.สก.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แต่ในลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายคุณค่ายังไม่มีปรัชญา วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม เป็นแต่เพียงการประสานงาน เพื่อแก้ปัญหาให้กับภาคีสมาชิกในเชิงวิชาการหรือสังคม เท่านั้น

1.2 กลุ่มสหกรณ์สงเคราะห์กองทุนสวนยาง (สทกย.) 5 สหกรณ์ ได้แก่สหกรณ์กองทุนสวนยางไสกรุดการเกษตร จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านหนองแดงสามัคคี จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางห้างสำน จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านวังชน จำกัด และสหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านชายเขา จำกัด สภาพการดำเนินงาน สามารถแก้ปัญหาราคายางพาราที่ถูกพ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบในการรับซื้อน้ำยางพารา สหกรณ์สามารถสนองความต้องการของสมาชิกในด้านสินค้าอุปโภคบริโภค วัสดุการเกษตร บางสหกรณ์สร้างสวัสดิการให้สมาชิกได้ คณะกรรมการดำเนินงานของสหกรณ์จะมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พอสมควร จุดอ่อนของสหกรณ์ส่วนใหญ่ มีการประสานงานระหว่างองค์กร สหกรณ์ต่าง ๆ น้อย ด้วยเหตุผลว่าสหกรณ์ส่วนใหญ่จะมีสถานที่ตั้งสำนักงานในที่ห่างไกลความเจริญ (ในป่าลึก) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจการเมืองทำได้น้อย มีพนักงานเจ้าหน้าที่น้อยการบริหารงานการเงินยากลำบาก ขาดการเชื่อมโยงกับสหกรณ์และองค์กรอื่น

1.3 สหกรณ์การเกษตรหัวไทร จำกัด สภาพการดำเนินงานในสหกรณ์

สหกรณ์การเกษตรหัวไทร จำกัด เป็นสหกรณ์การเกษตรขนาดใหญ่ มีสถานที่ตั้งเป็นของตนเองสามารถดำเนินกิจกรรมตอบสนองสมาชิกได้มาก และมีเงินทุนพอเพียงในการบริหารแม้จะมีการขาดแคลนในบางช่วงก็สามารถแก้ปัญหาได้ คณะกรรมการดำเนินงานมีความสามัคคีร่วมมือกันเป็นอย่างดี สหกรณ์ได้ตอบสนองการแก้ปัญหาให้กับสมาชิกสหกรณ์ได้ครบวงจร เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงมีการจัดสวัสดิการให้สมาชิกได้ ความอ่อนแอของสหกรณ์ส่วนใหญ่ในด้านการพัฒนาอาชีพสมาชิกที่มีการว่างงานจำนวนมากหลังจากวิกฤตการทำนา กุ้งเกิดขึ้น ในอำเภอหัวไทรและบริเวณใกล้เคียง สหกรณ์จึงต้องหาวิธีการสร้างอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับสมาชิกและสร้างฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด ปัญหาบุคลากรในสหกรณ์ขาดจิตสำนึกความเป็นเจ้าของสหกรณ์ ระบบการบริหารจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สมาชิกสหกรณ์ และพนักงานเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการสหกรณ์น้อยทำให้ดำเนินงานสหกรณ์ให้พัฒนาอย่างแข็งแกร่ง และปัญหาในด้านการเชื่อมโยงกับเครือข่ายกับสหกรณ์ หน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ชัดเจน

1.4 เครือข่ายสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต จังหวัดนครศรีธรรมราช

หน่วยงานสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีอยู่ 4 สหกรณ์ คือ สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเชียรใหญ่ จำกัด สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติ จำกัด สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด เดิมสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตเหล่านี้ได้มีความสัมพันธ์กันอยู่บ้างแล้ว เนื่องจากเป็นสหกรณ์ที่มีมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย เพราะมูลนิธิเห็นว่าแนวคิด วิธีการ อุดมการณ์สหกรณ์มีหลักการที่ตรงกับ

หลักการของมูลนิธิที่ต้องการให้สมาชิก ประชาชนมีการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงได้จัดทะเบียนกลุ่มสมาชิกของมูลนิธิเป็นสหกรณ์ประเภทสหกรณ์การเกษตร ทั้ง ๆ ที่บางสหกรณ์สมาชิกไม่ได้เป็นเกษตรกรทั้งหมด เช่นสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด ที่ในปัจจุบันมีสมาชิกเป็นกลุ่มอาชีพต่างๆ หลายกลุ่ม ฉะนั้นในหลายสหกรณ์ที่ดำเนินงานไปได้ดี สามารถแก้ปัญหาสมาชิกได้ครบวงจรและสามารถสร้างกลุ่มอาชีพให้แก่สมาชิกได้ดี เช่นสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวด จำกัด สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด ส่วนปัญหาอุปสรรคของสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตส่วนใหญ่ สมาชิกและคณะกรรมการดำเนินงานไม่เข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ เนื่องจากพื้นที่สหกรณ์กว้างเป็นระดับอำเภอ และมีกลุ่มมากขาดการประสานงานได้ทั่วถึง คณะกรรมการดำเนินงานขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ สหกรณ์จะขาดการประสานงานร่วมมือกับสหกรณ์และองค์กรอื่น ๆ จึงขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขาดมิติทางสังคมและปัญญาความคิดในการแก้ปัญหาความยากจน ดังนั้นเพื่อให้ดำรงอยู่ได้โดยตัวเองของสหกรณ์ทั้ง 4 ก็ต้องมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกันให้มากขึ้น พร้อมกับการเชื่อมโยง กลุ่ม องค์กร สหกรณ์อื่น ๆ เข้าด้วยถือเป็นภารกิจหลักที่ต้องทำให้สำเร็จใน 2-3 ปี ก่อนที่มูลนิธิศุภนิมิตจะถอนตัวออกไป ถ้าไม่เตรียมตัวพึ่งตนเองและกลุ่มเพื่อนสหกรณ์ด้วยกันจะทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานของสหกรณ์มีปัญหาได้เช่นสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง จำกัด เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2549-2550 ต้องประสบการขาดทุน จากติดตามหนี้ค้างชำระได้ยากและคณะกรรมการดำเนินงานขาดจิตสำนึกความร่วมมือตามแนวคิดสหกรณ์ทำให้ไม่ให้ความร่วมมือกับพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์สหกรณ์

1.5 เครือข่ายสหกรณ์การเกษตรลูกค้ำ ธกส. จังหวัดนครศรีธรรมราช (สกต.)

การดำเนินงานสกต.นครศรีธรรมราช ปัจจุบันมีสมาชิก 100,642 คน ใน 16 อำเภอ ดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงาน 15 คน เป็นผู้ประสาน และมีเจ้าหน้าที่ในคลังย่อย 1 คน เป็นหน่วยประสานงานกลาง และดำเนินงานกับคลังย่อยในต่างอำเภอ กับตัวคลังใหญ่คือ สกต.นครศรีธรรมราช ได้ดำเนินธุรกรรมทางการค้าขายวัสดุอุปกรณ์การเกษตรทุกชนิดที่สมาชิกต้องการและรับซื้อผลผลิตยางเช่น ยางพารา มังคุด ถามฤตูกาลได้อย่างทั่วถึงทำให้เกิดผลการดำเนินงานได้ดีและมีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในประเภทสหกรณ์ต่าง ๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงมีทุนดำเนินงานของสหกรณ์เพิ่มมากขึ้น สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น สำหรับความอ่อนแอของสหกรณ์ส่วนใหญ่เกิดจากตัวผู้นำ คณะกรรมการดำเนินงานมีเวลาในการทำงานที่จำกัด และการขาดความรู้ความเข้าใจในการที่จะพัฒนาสหกรณ์ให้เจริญรุ่งเรืองได้ จึงต้องการที่จะพัฒนาความเข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ของการเป็นผู้นำสหกรณ์ เพราะเห็นว่าความเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่จะเป็นฐานที่ดีเนื่องจาก

รัฐบาลในปัจจุบันมีฐานภาคใต้ จะได้ทำให้การเกษตรในภาคใต้มีจัดการที่ดี จะส่งผลต่อความเข้มแข็งของสหกรณ์และความสงบสุขผู้สมาชิกได้อย่างยั่งยืน

1.6 เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จังหวัดนครศรีธรรมราช เครือข่ายกลุ่มสัจจะฯ เป็นเครือข่ายขององค์กรการเงินชุมชนที่มีรูปแบบการบริการจัดการเครือข่ายที่ชัดเจนโดยมีคณะกรรมการเครือข่ายแยกตัวออกต่างหากกลุ่มสัจจะฯ และมีกิจกรรมกับกลุ่มสมาชิกธุรกิจชุมชนร่วมกับให้สมาชิกผูกพันและพอใจมากที่สุด ในขณะที่เครือข่ายมีระบบในการดำเนินงานชัดเจน เช่น การติดตามประเมินผลของกลุ่มจากเครือข่ายกลางจัดให้มีการประชุมเครือข่ายในวันที่ 29 ของทุกเดือน เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของกลุ่มสมาชิก พร้อมปัญหาต่าง ๆ พร้อมคิดแก้ปัญหาาร่วมกันในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ในขณะที่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรคของเครือข่ายที่ต้องการแก้ไข คือสมาชิกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของกลุ่มสัจจะฯ อย่างแท้จริง คณะกรรมการบางยังขาดความรับผิดชอบ เข้ามาเพื่อหวังผลประโยชน์จากเครือข่ายและไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานบางหน่วยงานของราชการในท้องถิ่น เนื่องจากทัศนคติที่ต่างกันและปัญหาการเมืองท้องถิ่น

1.7 เครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว การดำเนินงานของเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว ใช้คณะกรรมการดำเนินงานของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลเขาขาว เนื่องจากคณะกรรมการดำเนินงานส่วนใหญ่มาจากตัวแทนกลุ่มองค์กร และตัวแทนหมู่บ้าน เมื่อมีการวิจัยการพัฒนาขบวนการสหกรณ์เข้าไปเสริม จึงได้กำหนดให้มีตัวแทนกลุ่มและตัวแทนองค์กรจากสหกรณ์จดทะเบียนฯ เหตุผลที่เลือกศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพราะไม่ต้องการให้มีกลุ่ม องค์กรเป็นคณะกรรมการซ้ำซ้อนกับองค์กรที่มีอยู่แล้วขึ้นในพื้นที่ มีบทบาทในฐานะเป็นองค์กรประสานงานสมาชิกเครือข่าย เช่น กลุ่ม องค์กร หมู่บ้าน สหกรณ์ รวมทั้งองค์กรของรัฐและเอกชน การบริหารจัดการของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีฯ เป็นองค์กรประสานเชื่อมโยงกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ ให้เกิดการแก้ปัญหาความยากจนและปัญหาอื่น ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในรูปแบบเครือข่ายคุณค่า (Value chain) ร่วมมือกันในระยะยาว และมีกรอบทิศทางการทำงานที่ชัดเจนจึงใช้ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีฯ เป็นศูนย์ประสาน (Hubs) มี ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ของทุกฝ่ายของคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายตำบลสหกรณ์ฯ กำหนดให้มีภาระงานหลัก และมีแผนปฏิบัติที่มาจากกลุ่มสมาชิกเครือข่ายตำบลสหกรณ์ การดำเนินงานของเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติในปัจจุบันเป็นการเชื่อมโยงกลุ่มเกษตรกร องค์กรในลักษณะเครือข่ายพื้นที่แก้ปัญหาให้กับกลุ่มองค์กร ของเกษตรกรมากกว่า เช่นการทำโครงการพัฒนา การศึกษาฐานของผู้นำ ไม่ได้ทำงานในเชิงธุรกิจให้กับกลุ่มสมาชิก

สภาพปัญหาสหกรณ์ภาคประชาชนในตำบลเขาขาว ไม่ได้มีการเชื่อมโยงกับองค์กรนอกกลุ่มแต่ในลักษณะกลุ่ม องค์กร จะมีวงสัมพันธ์กันแบบเครือข่ายระดับตำบล ซึ่งมีสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุ่งสง และธนาคารออมสินเป็นผู้กำกับดูแล สนับสนุน ธนาคารหมู่บ้านที่มีการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ สภาพปัญหาส่วนใหญ่สหกรณ์ที่จดทะเบียนจะไม่ให้ความสำคัญในการรวมเป็นเครือข่ายตำบลเฉลิมพระเกียรติเท่าที่ควร รวมทั้งการดำเนินงานในกลุ่มยังมีอุปสรรคภายนอกทำให้เกิดความอ่อนแอของกลุ่มอยู่บ่อยครั้ง เช่นผู้นำไม่มีเวลาทำงานกลุ่ม เนื่องจากต้องไปประชุมนอกพื้นที่ ขาดจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชน รวมทั้งขาดเทคนิคในการพัฒนา เช่นเทคนิคด้านการพูด การคิด การแสดงออก การบริหาร

สรุปสภาพการดำเนินงานของกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายของสมาชิกเครือข่ายคุณค่าส่วนใหญ่ได้ดำเนินงานไปได้ดีพอสมควรแต่ยังขาดการประสานกับองค์กรภายนอก การเชื่อมโยงกันเพื่อเรียนรู้สภาพปัญหาต่างๆ ด้านผู้นำสหกรณ์กลุ่มศุภนิมิตขาดความเข้าใจในการบริหารและจิตสำนึกความร่วมมือตามวิถีสหกรณ์ คณะกรรมการสหกรณ์จะขาดทักษะการวิเคราะห์ตนเองและการวางแผนให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจึงทำให้สหกรณ์ไม่สามารถตอบสนองสมาชิกและพัฒนาองค์กรให้มีการพัฒนาสู่เป้าหมายได้ดี

2. กระบวนการดำเนินงานวิจัย

จากสภาพปัญหาในการดำเนินงานของกลุ่มสหกรณ์และเครือข่ายของสมาชิกเครือข่ายคุณค่าดังกล่าวมาแล้ว ทีมวิจัยและภาคีสมาชิกจึงได้มีแผนการดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยมีขั้นตอนต่าง ๆ (แสดงให้ตารางที่ 3 บทที่ 3) ดังนี้

2.1. การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ และหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง ในจังหวัดนครศรีธรรมราชจากเดิมมีสมาชิกเครือข่ายคุณค่าอยู่ 3 เครือข่ายจึงได้รับนำเสนอ โครงการพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์เพื่อเปิดรับสมาชิกใหม่ และได้ประสานกับสถาบันวิชาการสหกรณ์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ บางเขนในด้านเนื้อหาหลักสูตรและการสนับสนุนทุนวิจัยของโครงการ การทำความรู้จักและการสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับโครงการวิจัยเพื่อศึกษาหาประเด็นปัญหาการวิจัย โดยพบปะกับชุมชนอย่างไม่เป็นทางการเช่นการปรึกษากับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช ร่วมเข้าสังเกตการประชุมเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต ร่วมปรึกษาพูดคุยกับสมาชิกเครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช การร่วมอย่างเป็นทางการด้วยการจัดสัมมนางานวิจัยร่วมกับภาคีพันธมิตรของเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ก่อนปิดโครงการวิจัยเมื่อปี 2550

2.2 การวิเคราะห์ปัญหาแบบมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal = PRA) เป็นการประชุมสัมมนาพร้อมกันเพื่อวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุของกลุ่ม องค์กร สหกรณ์รวมทั้งหน่วยงานที่สนับสนุนที่เกี่ยวข้อง และแนวทางแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างเนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์

2.3. การพัฒนาหลักสูตร ศึกษาวิเคราะห์สาระและแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ เอกสารหนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ นักวิชาการที่สนใจทฤษฎีนี้ นำเอกสารหลักสูตรที่มีอยู่ วิเคราะห์หาข้อดี ข้อด้อย อุปสรรค แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง นำไปการพัฒนาารูปแบบ หรือกระบวนการของหลักสูตรในด้าน โครงสร้าง เนื้อหาสาระ ที่ได้รูปแบบมาจากสำนักวิชาการด้านสหกรณ์ (สว.สก.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน และนำมาพัฒนาเพิ่มเติม เป็นเครื่องมือหรือหลักสูตรในการฝึกอบรมโดยให้ชื่อว่า หลักสูตรพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ (แสดงในตารางที่ 5 ในบทที่ 4)

2.4. กระบวนการฝึกอบรมได้ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ได้ 2 รูปแบบ ตามความต้องการของภาคีพันธมิตร คือหลักสูตรการอบรม 3 วัน (24 ชั่วโมง) ได้ทดลองใช้ให้กับผู้นำกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง 5 กลุ่ม สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต 4 กลุ่มและสกต. จังหวัดนครศรีธรรมราช และหลักสูตรพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ 2 วัน (15 ชั่วโมง) ได้ทดลองใช้ในการฝึกอบรมให้กับสหกรณ์การเกษตรหัวไทร จำกัด เครือข่ายกลุ่มสัจจะฯ และเครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว (แสดงในตารางที่ 6 ในบทที่ 4) และได้ดำเนินการฝึกอบรม ตามเป้าหมายจำนวน 6 รุ่น 238 คน ซึ่งเกินเป้าหมาย 59 คน (ดังแสดงตามตารางที่ 3 ในบทที่ 3)

2.5. การออกแบบการประเมินและติดตามผลแบบผสมผสาน จากแนวคิดของเคิร์ก แพ็ททริก และแบบเสริมพลังของเดวิด เฟทเธอร์แมน เพื่อให้ได้ทราบประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ จึงมีการประเมินระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการวิจัยฉบับนี้ (แสดงในตารางที่ 1 บทที่ 3)

2. 6. จัดเวทีสัมมนาประเมินผลกลุ่มและเครือข่ายสมาชิกของเครือข่ายคุณค่าหลังการฝึกอบรมและการเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่า การมีข้อเสนอแนะขยายผลการพัฒนาต่อไป

3. ผลลัพธ์จากการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยได้ผลลัพธ์ดังที่คาดหวังดังนี้

3.1. ได้รูปแบบของเครือข่ายการเชื่อมโยงเครือข่าย คือรูปแบบเครือข่ายในระดับใหญ่ และรูปแบบระดับย่อย เช่น เครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวนสมาชิกมากขึ้น เป็นกลุ่มสหกรณ์ เครือข่ายการเงิน ผลิตภัณฑ์ เครือข่ายพื้นที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในบทบาทของเครือข่ายคุณค่า มากขึ้น มีรูปแบบการดำเนินงานและได้วางแผนงานเพื่อขยายโอกาสการพัฒนาขบวนการสหกรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จนมีแผนการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเครือข่ายได้ชัด สมาชิกที่เป็น เครือข่าย ระดับจังหวัด คือเครือข่ายกลุ่มสัจจะ ฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช เครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช (ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ไม่ได้ทำการฝึกอบรมเพราะยังไม่มีความพร้อม) เครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติเขาขาว เป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่ และได้มีสมาชิกเป็นกลุ่มสหกรณ์ใหม่ อีก 11 สหกรณ์ และได้รวมเป็นเครือข่ายย่อยได้ 6 กลุ่ม ในลักษณะการร่วมกันเป็นเครือข่ายที่สัมพันธ์ในแนวราบ เพื่อแก้ปัญหา ด้านเศรษฐกิจ การกู้ยืม การฝากขาย การตลาด การประสานงานสอบถามด้านราคายางพาราในแต่ละวัน การรวมซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น ดังแสดงให้เห็นรูปแบบเครือข่ายย่อยในภาพที่ 1-8 บทที่ 4 หลังจากพัฒนาผู้นำและรับการฝึกอบรม ได้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในแนวราบเป็นระดับย่อยเฉพาะกลุ่มสหกรณ์ และได้เชื่อมโยงกันเป็นสมาชิกของเครือข่ายคุณค่า หลังการฝึกอบรมกลุ่มสมาชิกและเครือข่ายได้แก้ปัญหาการดำเนินงานขององค์กร ได้ทำให้เกิดการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และการขยายโอกาสต่อไปที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปตามเป้าหมายของสมาชิกกลุ่มสหกรณ์ เครือข่าย และเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการแก้ปัญหาคความยากจนบนแนวคิดของหลักและวิธีการสหกรณ์และแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดูได้จากผลการติดตามประเมินผลหลังจากการฝึกอบรมของทีมวิจัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำ ที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ได้กลับไปพัฒนางานในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเกินเป้าหมายที่วางไว้ (แสดงให้เห็นในผลลัพธ์หลังการฝึกอบรมที่มีต่อองค์กร ในตาราง 7 ภาคผนวก 2)

2. เครื่องมือหรือหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ที่ได้มีการพัฒนาเนื้อหาสาระเพิ่มเติมจากสำนักวิชาการสหกรณ์ จึงมีเนื้อหาสาระในสามด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างจิตสำนึก ผู้นำนะมีความร่วมมือตามวิถีสหกรณ์ ผู้นำจึงต้องรู้ว่าประวัติความเป็นของสหกรณ์ มากจากปัญหาอะไร จนกระทั่งร่วมมือกันได้สำเร็จ ความคิดวิหิตคิดของผู้นำที่ต้องมีความมานะอดทน จนเกิดผู้นำอันเที่ยงธรรม แห่งเมืองรอซเดล กับ ลักษณะผู้นำที่คนไทยและนักสหกรณ์ต้องรู้เพราะส่วนใหญ่ยังไม่รู้ คือองค์พระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 หรือในหลวงกับสหกรณ์ เนื่องจากพระกรณียกิจหลายประการที่ได้เป็นตัวอย่างงานสหกรณ์และวิหิตคิดที่ผู้นำคุณค่าสหกรณ์ต้องเข้าใจประจวบกับ ทีมวิจัยเห็นว่าในปัจจุบัน เกิดเหตุการณ์ความแตกแยกในทางการเมืองของสังคมในปัจจุบัน ที่ทำให้คนไทยแตกแยกกันมากขึ้นในเนื้อหาส่วนนี้ได้ผสมเหตุการณ์ในปัจจุบันของสังคม เศรษฐกิจการเมืองไทยเข้ามาผสมผสานด้วย และความร่วมมือแบบวิถีสหกรณ์เพื่อการพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ก็ต้องประกอบกับหลักการสหกรณ์ 7 ประการในการปฏิบัติงานองค์กรแบบสหกรณ์ได้สำเร็จ และการเสริมด้วยการให้ผู้นำตั้งจิตปฏิธานร่วมกันในเนื้อหาของพิธีเทียนแห่งปัญญาตามแนวคิดของทฤษฎีเทียน เป็นทฤษฎีการฝึกอบรมผู้นำทางสังคม

2.2 ด้านผู้นำคุณค่าสหกรณ์ เป็นเนื้อหาสาระที่เน้นให้ผู้นำได้เข้าใจและเรียนรู้คุณสมบัติของผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ด้านจริยธรรมและพื้นฐานของผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ความเข้าใจในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับหลักวิธีการสหกรณ์มาใช้ให้เข้าใจและอย่างสอดคล้องและการมีชีวิตอย่างมีความสุขของมนุษย์ด้วย คำนึงวัดความสุข พร้อมกับได้เรียนรู้ตัวอย่างผู้นำอย่างวิทยากรตัวอย่างที่มีทั้งการปฏิบัติและแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป ของชุมชนทั้งประเทศและในพื้นที่เช่น คุณประยงค์ ธรรมรงค์ และพระสุวรรณ กเวสโก

2.3 ผู้นำคุณค่ากับการพัฒนาสหกรณ์ ผู้นำสหกรณ์นอกจากมีคุณสมบัติผู้นำคุณค่าแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารงานจัดการสหกรณ์ ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การคิดวิเคราะห์ห้องค์กร มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน การประเมินผลองค์กรอย่างเป็นระบบเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้องค์กรสหกรณ์และเครือข่ายสามารถดำเนินงานแก้ปัญหาความยากจน ให้กับองค์กรและสมาชิกมีความเป็นอยู่ที่สงบสุขได้อย่างยั่งยืน

3. กระบวนการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ จากผลการดำเนินงานวิจัยได้ทดลองใช้หลักสูตรและกระบวนการต่างๆ ทั้งก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม จนการเชื่อมโยงเครือข่ายระดับย่อยและระดับใหญ่ได้ เป็นกระบวนการที่ทีมวิจัยได้ร่วมกับภาคีพันธมิตรปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และมีข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร การประสานงานกลุ่มผู้นำสหกรณ์ เครือข่ายและการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ

แผนการฝึกอบรม ตามที่ภาคีสมาชิกต้องการเพราะต้องการให้มีจำนวนผู้นำเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้จำนวนมาก พร้อมได้สนับสนุนงบประมาณร่วมกับทีมวิจัยในการฝึกอบรม บางก็ต้องการ อบรม 2 วัน และ 3 วัน ฉะนั้นการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมจึงออกมาเป็น แบบ 2 วัน และ 3 วัน แสดงตามตารางที่ 6 และที่ 7 และปรากฏว่าเมื่อได้ประเมินผลการฝึกอบรมแล้วการฝึกอบรมแบบ แบบ 3 วัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงพอใจและสามารถมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทของผู้นำคุณค่าสหกรณ์เพราะทำให้ไม่เครียด ได้มีเวลาในการร่วมปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มผู้นำกลุ่มสหกรณ์อื่น ๆ ได้มาก กับเมื่อติดตามผลหลังการฝึกอบรมพบว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำในการดำเนินงานในองค์กรสหกรณ์และเครือข่าย ก่อให้เกิดแผนการดำเนินงาน หลังจากการฝึกอบรมและได้ปฏิบัติงานตามแผนได้มากกว่า 60 % ซึ่งแสดงได้ดังตาราง

4. รูปแบบการติดตามประเมินผล กระบวนการฝึกอบรมจะสำเร็จได้ทีมวิจัยได้ออกแบบการกรอกรติดตามประเมินผลที่ใช้แนวคิดผสมผสานตามเป้าหมายงานวิจัยและจากแนวคิดของนักคิดคือ เคิร์กแพ็ททริก แนวคิดแบบเสริมพลังของเดวิด เฟทเธอร์แมน เพื่อเป็นการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการวิจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ประเมินความพอใจหรือปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ว่ามีความพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะต้องการได้รับข้อมูลที่มีความหมายและความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก ที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิก โปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการอบรมครั้งต่อ ๆ อีก สำหรับการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ให้กับภาคีพันธมิตรของเครือข่ายคุณค่า ปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพอใจในการฝึกอบรมในระดับมาก และมากที่สุด โดยเฉพาะในหลักสูตร 3 วัน

4.2 ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้างและมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากก่อนการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากการอบรมต่อไป สำหรับการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ที่ได้จากการประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและการสะท้อนความรู้ความเข้าใจในการเนื้อหาสาระและกิจกรรมต่างๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจและความคิดเห็นและเกิด ทักษะ

ได้จัดทำแผนงานดำเนินการแก้ปัญหาจุดอ่อนในองค์กรสหกรณ์และเครือข่ายต่างๆ ได้ (แสดงให้เห็นได้จากตารางในภาคผนวก 2 และ 3) พร้อมนำไปปฏิบัติต่อไป

4.3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้ต้องใช้เวลาประมาณ อย่างน้อย 3 เดือน หรือครึ่งปีหรือ 1 ปี จึงจะเห็นผลตามแผนงานที่วางไว้ และจากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม สำหรับจากการประเมินผลของงานวิจัยที่ได้ออกไปประเมินพร้อมกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัด หรือเจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิต ที่เป็นภาคีพันธมิตรของเครือข่ายคุณค่า จากการใช้แบบสอบถามและการสังเกตจากหลักฐานการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าได้พฤติกรรมของผู้นำสหกรณ์ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ได้มีความกระตือรือร้น การร่วมมือกันทำงานด้วยความรู้ความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และได้ปฏิบัติงานตามแผนมากขึ้น (แสดงในตารางภาคผนวกที่ 2)

4.4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) หลังการฝึกอบรมแล้วผู้นำสหกรณ์ได้ไปปฏิบัติงานตามแผนและทำให้เกิดผลต่อองค์กรสหกรณ์และเครือข่ายเกิดดีต่อองค์กร เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง การเพิ่มขึ้นของสมาชิก การติดตามหนี้ได้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตปากพนัง ซึ่งเป็นสหกรณ์ที่ประสบการขาดทุนจากการที่สมาชิกไม่ชำระหนี้ หลังจากสหกรณ์ได้ถูกปลดปล่อยจากมูลนิธิศุภนิมิต มาแล้ว 2 ปี สามารถติดตามหนี้ได้เพิ่มขึ้น 70 % (จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ศุภนิมิต เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552 ณ สำนักงานสหกรณ์การเกษตรชะอวด จำกัด) **“เพราะว่าคณะกรรมการของสหกรณ์ปากพนังได้เข้าใจการดำเนินงานแล้วได้ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์มากขึ้นเมื่อก่อนจะคิดว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดการหรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์เท่านั้น เพราะเห็นว่าเจ้าหน้าที่เหล่านี้ได้เงินเดือนค่าจ้าง ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองที่จะต้องปฏิบัติ”** ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรศุภนิมิต ปากพนังกล่าวกับทีมวิจัย ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มสหกรณ์ถูกค้าชกส. นครศรีธรรมราช ถึงกับมีโครงการให้เครือข่ายคุณค่าโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และภาคีที่เกี่ยวข้องจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับพนักงานการตลาด ในคลังต่างๆ เพราะสหกรณ์ได้วางแผนทางการตลาดไว้หลายด้าน เป็นข้อเสนอแนะและได้ทำโครงการต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมด้านต่างๆ ที่จะทำให้งานวิจัยเห็นผลลัพธ์ได้มากกว่านี้

1. ควรมีระยะเวลาการวิจัยให้มากกว่านี้ คือ ควรมีระยะ 2-3 ปี เพื่อสามารถทำให้เห็นผลลัพธ์ ของการเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำคุณค่า สหกรณ์ ด้วยหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมที่ทีมวิจัยได้พัฒนาขึ้นมา
2. องค์กรสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้ผลลัพธ์ต่อ องค์กร กลุ่มสหกรณ์ได้มีการรวบตัวเชื่อมโยงกันยังไม่ชัดเจน และปรัชญาองค์กรที่ชัดเจนแก่การ รวบรวมตัวกันแก้ปัญหาในเบื้องต้น เมื่อได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ที่เกิดขึ้นในการ ฝึกอบรม หรืออาจจะต้องการเวลามากกว่านี้
3. โครงการอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์ควรมาจากผู้นำที่กลุ่มสหกรณ์คัดเลือกมาที่มีความ สมัยครใจไม่ใช่เกิดจากการบังคับ จากงานวิจัยที่ทีมวิจัยสังเกต ถ้าผู้นำที่เข้ามาอย่างไม่สมัครใจจาก กลุ่มสหกรณ์ที่อบรมหลักสูตร 2 วัน อยากให้ผู้นำเข้ามาอบรมจำนวนมาก ๆ ทำให้ไม่ได้ผล เท่าที่ควร
4. การติดตามประเมินผลควรจะได้มีการประสานงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องให้มาก และ ถือเป็นภาระกิจหลักของหน่วยงาน ที่ต้องทำความเข้าใจและเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมงาน สหกรณ์ในพื้นที่อย่างมีระบบและเป็นลักษณะการนิเทศงาน ให้กำลังใจมากกว่าการเข้าไปเก็บ ข้อมูลและจับผิด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการส่งเสริมให้งบประมาณการวิจัยและพัฒนาเพิ่มเติมต่อหรือติดตามผล เครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ปฏิบัติภาระกิจของตนได้ให้มีเวลามากขึ้น
2. การนำเสนอรูปแบบ เครื่องมือและกระบวนการฝึกอบรมต่อองค์กรต่างๆ ในระดับ จังหวัด และจังหวัดอื่น ๆ ในการพัฒนาผู้นำให้มีจิตสำนึกความร่วมมือ
3. เครือข่ายคุณค่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ร่วมกับภาคร่วมจัดทำหลักสูตรการอบรม สมาชิกสหกรณ์ ตามความต้องการของกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. วิจัยและพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจหลักวิธีการ สหกรณ์และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
5. วิจัยและพัฒนา กลุ่มผลิตภัณฑ์ (cluster) ของเครือข่ายผลิตภัณฑ์ หรือให้กลุ่มสหกรณ์ ต่างๆ ได้สามารถแก้ปัญหาการค้าเนินงานในรูปแบบของ ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ให้ สามารถแก้ปัญหาเครือข่าย และสมาชิกได้ อย่างยั่งยืน

ภาคผนวกที่ 1

สาระเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์

ภาคแรก

จิตสำนึกผู้นำ

ปัจจุบันในสังคมไทยมีการแตกแยกจนทำให้คนไทยแบ่งฝักแบ่งฝ่ายกัน จนไม่รู้ว่าจะทำอย่างไรที่จะก่อให้เกิดความรักความสามัคคี เอื้ออาทรต่อกัน แม้แต่ในกลุ่ม องค์กร สหกรณ์และเครือข่าย ถ้าเราพัฒนาให้คนมีจิตสำนึกความร่วมมือบนวิถีสหกรณ์ได้น่าจะทำให้ปัญหานั้นผ่อนคลายเป็นใหม่ การสร้างจิตสำนึกจึงต้องทำให้คนได้ทราบว่าประวัติความเป็นมาของตนเองมาจากไหน บรรพบุรุษได้พยายามแก้ปัญหาในอดีตเพราะสาเหตุอะไร ถ้าแก้ไม่ได้แล้วจะเกิดปัญหาอะไร เอกสารเล่มนี้จึงได้แบ่งหัวข้อจิตสำนึกความร่วมมือวิถีสหกรณ์ดังนี้

จุดเริ่มต้นของการเกิดสหกรณ์

จุดเริ่มต้นของกระบวนการสหกรณ์ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า เริ่มต้นขึ้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 18 ที่มนุษย์ได้คิดค้นสิ่งประดิษฐ์เครื่องจักรกลต่าง ๆ ขึ้น อันนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่มนุษยชาติที่เรียกว่าการปฏิวัติทางอุตสาหกรรม กอปรกับได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชเป็นลัทธิประชาธิปไตย เช่น ในกรณีการปฏิวัติการเมืองในประเทศฝรั่งเศส (ค.ศ. 1789) โดยกล่าวกันว่า การปฏิวัติในฝรั่งเศสคราวนั้น คือ สายธารแห่งการปฏิวัติทั่วโลก ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิวัติของประชาชนอย่างแท้จริง ผลจากการปฏิวัติทำให้ประชาชนมีความรู้สึกรู้ถึงเสรีภาพมากขึ้น รู้สึกถึงอำนาจของตนมากขึ้น การประกอบการโดยเสรีที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ จึงกลายเป็นเรื่องสำคัญ และทำให้แนวคิดของระบบทุนนิยมเติบโตอย่างรวดเร็ว

ผลพวงของระบบทุนนิยมในช่วงปลายศตวรรษที่ 18 ถึงต้นศตวรรษที่ 19 นั้น ก่อให้เกิดความเจริญในการผลิตได้มากมาย และเกิดปัญหาความยากจน การว่างงาน การเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และปัญหาความเสื่อมโทรมทางสังคม อันเนื่องมาจากการว่างงาน ซึ่งรุนแรงมากที่สุดในอังกฤษ ซึ่งได้ถือว่าเป็นศูนย์กลางของการปฏิวัติทางอุตสาหกรรม สถานการณ์ดังกล่าว ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวเพื่อหาทางแก้ปัญหา มีผู้นำทางความคิดหลายคนเกิดขึ้น โดยมี 2 กลุ่มที่สำคัญ ๆ กลุ่มแรก มุ่งไปในทางต่อต้านทุนนิยม และเป็นรากเหง้าของลัทธิสังคมนิยม แบบมาร์กซิส-เลนิน กลุ่มที่สอง มีแนวคิดในด้านสมาคมนิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานของสหกรณ์

ความเป็นมาของการต่อสู้เพื่อให้เกิดความยุติธรรม

สภาวะคามการถูกเอารัดเอาเปรียบ ความยากยากจนในช่วงเวลาของทศวรรษแห่งการอดอยากหิวโหย (ค.ศ. 1840-1849 , พ.ศ. 2383-2392) ประเทศอังกฤษ ได้รับผลกระทบก่อนประเทศอื่น เนื่องจากเป็นประเทศศูนย์กลางทางอุตสาหกรรมในสมัยนั้น

โรเบิร์ต โอเวน : 1771-1858 (ชาวอังกฤษ) เขาเชื่อว่า “คนจะดีหรือเลวนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม” ดังนั้น เขาถึงเสนอแนวคิดในการจัดตั้งนิคมสหกรณ์และได้จัดตั้งขึ้นที่นิวฮาร์โมนี สหรัฐอเมริกา แต่ภายหลังต้องล้มเลิกไปพร้อมกับการขาดทุนเป็นจำนวนมาก แม้ว่าแนวคิดของเขาไม่ประสบความสำเร็จ แต่หลังจากเขาถึงแก่กรรม สหภาพสหกรณ์ของประเทศอังกฤษ ก็ได้ยกย่องให้เขาเป็นบิดาแห่งสหกรณ์ในฐานะที่เป็นผู้ปลุกฝังความคิดทางสหกรณ์

ชาร์ลส์ ฟุริเอ : 1772-1837 (ชาวฝรั่งเศส) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับฟาร์มัสแตร์ ในลักษณะของชุมชนสมบูรณ์แบบ ที่คนรวยกับคนจนมีโอกาสใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้การเอารัดเอาเปรียบน้อยลง นอกจากนั้นยังความคิดที่จะให้คนงานและเจ้าของกิจการเป็นคนกลุ่มเดียวกัน แนวคิดดังกล่าวมีอิทธิพลในการจัดตั้งสหกรณ์คนงานในประเทศฝรั่งเศสในระยะต่อมา

นายแพทย์ วิลเลียม คิงส์ : 1786-1865 (ชาวอังกฤษ) ได้เสนอให้ตั้งสมาคมจำหน่ายสินค้าในปี 1827 ที่เมืองไบรคตัน ประเทศอังกฤษพร้อม ๆ กับเสนอความคิดเป็นบทความลงในหนังสือพิมพ์ชื่อ “นักสหกรณ์” ซึ่งเป็นนิตยสารทางสหกรณ์เล่มแรก ซึ่งถือว่ามีอิทธิพลต่อการจัดตั้งร้านสหกรณ์ร้อชเดลเพื่อสหกรณ์ร้านค้าในปัจจุบัน

หลุยส์ บลังค์ : 1811-1882 (ชาวฝรั่งเศส) เป็นทนายความ นักหนังสือพิมพ์ สมาชิกรัฐสภา เขียนหนังสือเรื่อง “องค์กรแห่งแรกงาน” เสนอให้จัดตั้งโรงงานแห่งชาติ (National Workshop) ซึ่งให้เห็นความเลวร้ายทางเศรษฐกิจและความยากจนทุกชนิดที่เป็นผลมาจากการแข่งขัน เขาเสนอแนวคิดที่จะสร้างสังคมใหม่ในรูปแบบสมาคมที่เป็นพื้นฐานแห่งชีวิตสังคม เช่น

โรงงานทางสังคม / สหกรณ์ผู้ผลิต / โรงงานแห่งชาติ
เป็นการร่วมกันระหว่างสมาชิกที่เป็นผู้ผลิตทางเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เพื่อจัดตั้งเป็นสหกรณ์ผู้ผลิตในแต่ละสาขา ภายใต้คณะกรรมการของโรงงานจะมีคณะผู้ปกครองในระยะเริ่มแรกอาจเป็นรัฐก่อน เมื่อมีรายได้สุทธิจัดสรรเป็น 3 ส่วน
ส่วนที่ 1 แบ่งกันระหว่างสมาชิกผู้ทำงานในโรงงาน
ส่วนที่ 2 จัดสรรเพื่อคนชรา ผู้เจ็บป่วย ผู้บริหาร (สวัสดิการ)
ส่วนที่ 3 จัดสรรซื้อเครื่องมือการผลิตให้สมาชิกใหม่ และการขยายกิจการ

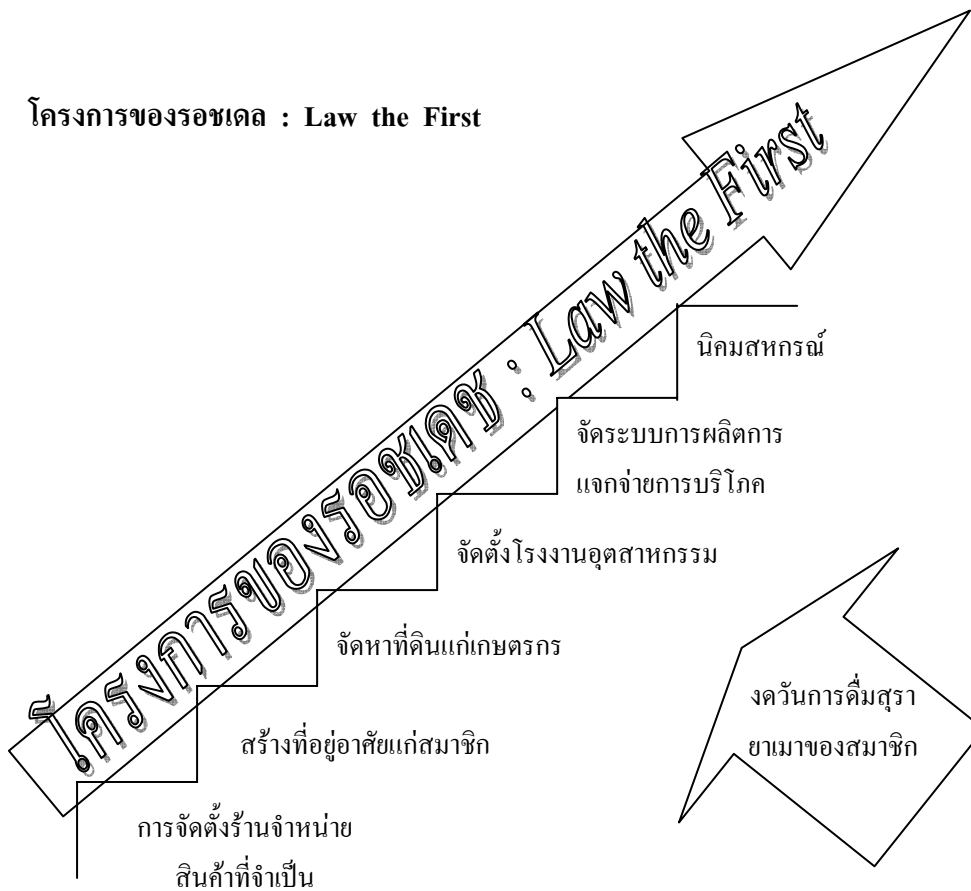
ผู้นำอันเที่ยงธรรมแห่งเมืองรอชเดล : 1844

ในที่สุดก็เกิดผู้นำแห่งรอชเดลขึ้น 28 คน แต่ที่มีบทบาทมากได้แก่ เจมส์ สมิท ชาร์ลส์ โฮเวอร์ท์ และวิลเลียม คูเปอร์ พวกเขามีความเชื่อในวิถีการสหกรณ์และได้ยกย่องโครงการรอชเดล ที่บอกถึงกิจกรรมตั้งแต่การจัดตั้งร้านจำหน่ายสินค้า การสร้างที่อยู่อาศัยให้แก่สมาชิก การจัดการที่ดินด้านการเกษตร และอุตสาหกรรม และสุดท้ายคือการจัดระบบการผลิต การแจกจ่าย และการบริโภค เพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิตความเป็นอยู่เป็นไปในรูปของนิคมสหกรณ์ ตามแนวคิดของนายแพทย์วิลเลียม คิงส์ และโอเวน นั่นเอง นอกจากนั้นยังเป็นเรื่องของการยกเว้นการดื่มสุราแก่สมาชิกด้วย

พวกเขาใช้ความพยายามในการสะสมเงินทุนจากสมาชิกอยู่เกือบ 2 ปี จึงได้เงินสะสมคนละ 1 ปอนด์ รวมเป็น 28 ปอนด์ เพื่อเปิดดำเนินการร้านจำหน่ายสินค้าเมื่อ 21 ธันวาคม ค.ศ. 1844 จำหน่ายสินค้า 5 ชนิด คือ เนยอ่อน น้ำตาล แป้ง ข้าวโอ๊ต และเทียนไข

จากวันนั้นถึงปัจจุบัน กล่าวได้ว่า **หลักปฏิบัติของผู้นำแห่งรอชเดล** เป็นแนวทางสำหรับหลักสหกรณ์สากล ซึ่งปิดผ่านมากกว่า 160 ปี แล้วก็ตาม ยังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสำหรับคนสหกรณ์ทั่วโลกเพื่อการร่วมมือกันอย่างกว้างขวางภายใต้ **หลักการร่วมมือกันโดยสันติ** ณ วันนั้นจนถึงปัจจุบัน หลักปฏิบัติของผู้นำรอชเดล ได้นำมาใช้เป็นกรอบคิดและแนวปฏิบัติของหลักสหกรณ์สากล ภายใต้แกนนำคือ องค์การสัมพันธภาพสหกรณ์ระหว่างประเทศ (International Co-operative Alliance: ICA)

โครงการของรอสเชล : Law the First



เฟรดริก วิลเฮล์ม ไรไฟไฟเซน : 1818-1888 ชาวเยอรมัน , นายกเทศมนตรีผู้เสียสละกรอบคิด “การที่จะยกฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ที่ยากจนได้นั้น บุคคลเหล่านี้จะต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยตัวเองด้วยวิธีการรวมกันเพื่อจัดหาทุนของตนเอง และต้องทำให้ตนหมดสิ้นหนี้สินเสียก่อน และเริ่มสร้างตัวใหม่ โดยต้องไม่กู้ยืมจากพ่อค้าที่ดอกเบียดแพง สหกรณ์แบบไรไฟไฟเซน นอกจากจะให้เงินกู้แล้วยังประกอบธุรกิจด้านอื่นด้วย โดยดำเนินงานบนหลักศีลธรรม และหลักความรับผิดชอบไม่จำกัด

ซูลเซ เดลิตซ์ : 1808-1883 ชาวเยอรมัน , สมาชิกรัฐสภาแห่งรัสเซีย , นายกเทศมนตรีเมืองเดลิตซ์ การปฏิบัติงานในฐานะประธานของกรรมาธิการสอบสวน ภาวะกรรมกร ช่างฝีมือและผู้ประกอบการขนาดเล็ก ทำให้เขาทราบว่า ต้นตอหรือรากเหง้าอันแท้จริงของคนจนหรือ “การเป็นหนี้” จึงคิดหาทางจัดตั้งเป็น สมาคมให้กู้ยืมในปี 1850 ที่เมืองเดลิตซ์ แต่ยังไม่ค่อยประสบความสำเร็จ การพัฒนาให้เป็นสหกรณ์ที่มีทุนเรือนหุ้น / เป็นสมาคมที่ช่วยตัวเอง ในปี 1852 สหกรณ์เครดิตแบบซูลเซ เดลิตซ์ หรือที่เรียกว่า ธนาคารประชาชน (People’s Bank / Popular Banks)

ลุยจิ ลุซซัตติ : 18...-19... ชาวอิตาลี จัดตั้งสหกรณ์เครดิตในเมืองมิลาน หรือที่เรียกว่า **ธนาคารประชาชน** จัดตั้งสหกรณ์ผู้เช่านา ที่สมาชิกทำนาร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาช่วยคนว่างงานและขจัดปัญหาเจ้าของที่ดินและคนกลางที่เอารัดเอาเปรียบด้านผลผลิตของชาวนา

ในช่วงต้นทศวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001) องค์กรสัมพันธภาพสหกรณ์ระหว่างประเทศได้ มีข่าวสารถึงประชาคมสหกรณ์ทั่วโลก ภายใต้ภาวะการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์.....สหกรณ์ให้ความสำคัญกับคน.....ในฐานะเป็นองค์กรธุรกิจ สหกรณ์ต้องดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร เป็นหลัก แต่มุ่งสนองความต้องการแก่สมาชิกเป็นสำคัญ

ประเทศไทยนำวิธีการสหกรณ์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาให้กับเกษตรกรในปีพ.ศ.2459จนถึงปัจจุบัน มีสหกรณ์ 7 ประเภท รวมทั้งกลุ่มองค์กรเกษตรกร กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสัจจะ ฯลฯ ที่ใช้หลักการความร่วมมือการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็ถือว่าเป็นความร่วมมือภาคประชาชนอย่างแท้จริง

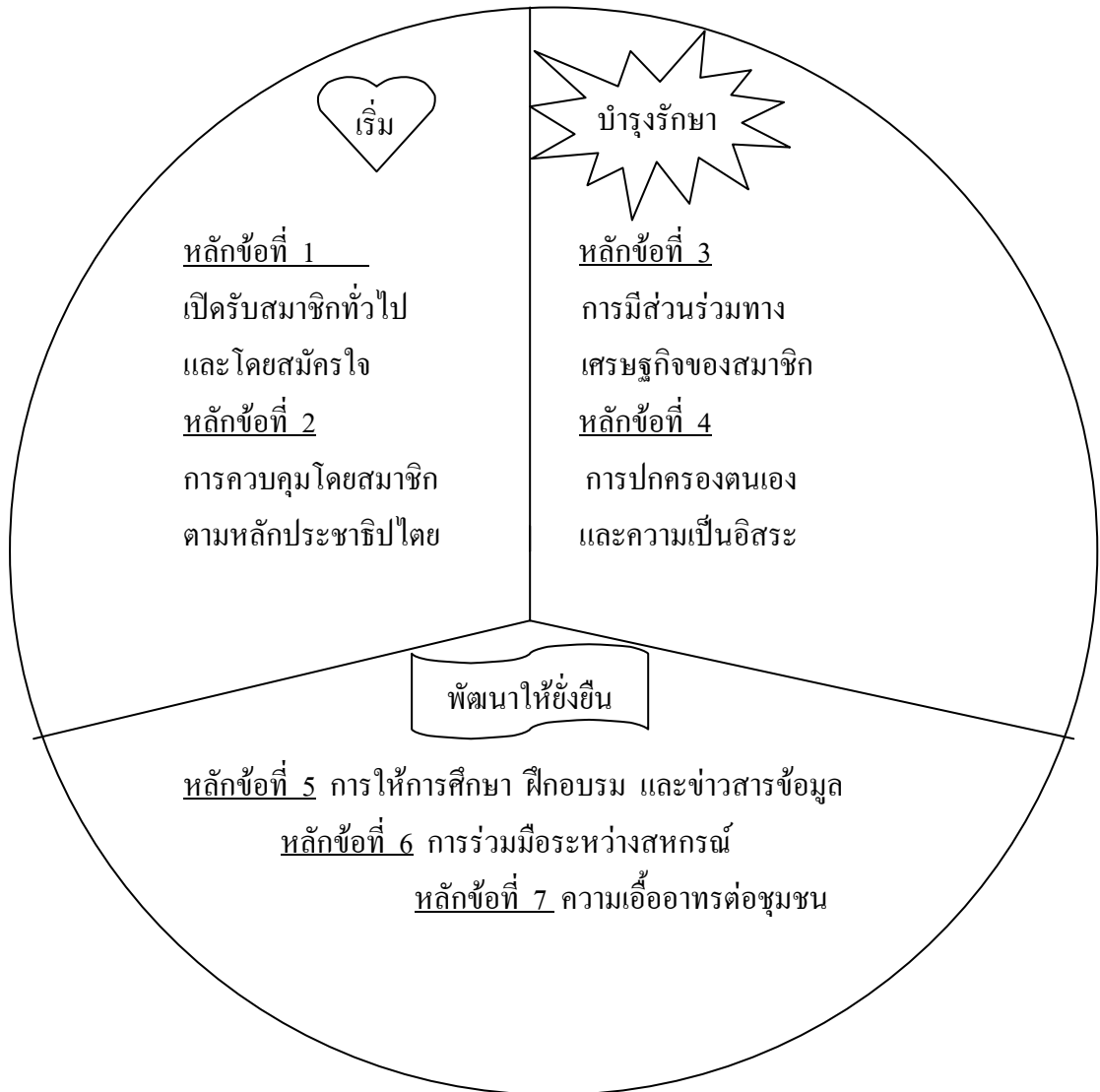
หลักการสหกรณ์

เพื่อความสำเร็จในเป้าประสงค์ทุกองค์กร กลุ่ม สหกรณ์ ต้องมีหลักในการปฏิบัติ ที่เป็นที่ยอมรับกันเป็นสากล ในขณะที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและกฎธรรมชาติคือหลักสหกรณ์สากล

หลักการสหกรณ์กับการนำไปใช้ในการดำเนินงานสหกรณ์ให้ประสบความสำเร็จ

1. การเปิดรับสมาชิกทั่วไปและด้วยความสมัครใจ
2. การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย
3. การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจโดยสมาชิก
4. การปกครองตนเองและความเป็นอิสระ
5. การให้การศึกษ การฝึกอบรม และข้อมูลข่าวสาร
6. การร่วมมือระหว่างสหกรณ์
7. ความเอื้ออาทรต่อชุมชน

ในแต่ละข้อยังแบ่งออกเป็นขั้นตอนให้เห็นว่าเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกันที่ขาดไม่ได้ดังนี้



พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวถือเป็นองค์อุปถัมภ์พกต่อกระบวนการสหกรณ์นานาชาติประการ
มีองค์กรสหกรณ์สาธิต พระราชดำรัสแนวความคิดการพัฒนาสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร ดังเช่น

“... นำที่จะมีการแพร่ขยายใช้ระบบสหกรณ์ขึ้นทั่วประเทศ เนื่องจากวิธีการสหกรณ์เอง นั้น
เป็นรากที่ดีของประชาธิปไตยอย่างสำคัญ สอนให้คนรู้จักความรับผิดชอบร่วมกัน ให้มีการ
เลือกตัวแทนเข้าไปบริหารการงานสหกรณ์ ตลอดจนให้รู้ถึงคุณค่าของประโยชน์อันจะได้
ร่วมกันเป็นส่วนรวม นับเป็นการวางรากฐานที่มีประโยชน์ยิ่ง ต่อการปกครองประเทศใน
ระบอบประชาธิปไตย...”

พระบรมราชาวาท
อันทรงเยี่ยมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
4 มีนาคม 2515

ตัวอย่างมาแล้วเหมือนกันว่า เริ่มต้นด้วยความลำบากยากเย็น แต่ในที่สุดมีความร่ำรวย มีเกียรติ
เป็นคนที่คนนับถือ นับถือทั่วทั้งประเทศว่า ผู้ที่กำเนิดสหกรณ์อย่างดีก็เป็นคนที่มีความน่าชม
คือ นายก๋ออง ฉะนั้นคนไหนที่มีอาชีพใดและตั้งตัวขึ้นมาได้ด้วยความสำเร็จสุจริต และด้วย
ความเฉลียวฉลาดเป็นคนที่น่านับถือทั้งนั้น ยกย่องได้...”

พระราชดำรัส
ในโอกาสที่อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ นำประธานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมทั่วประเทศ
เฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ ศาลาดุสิดาลัย
วันพฤหัสบดี ที่ 12 พฤษภาคม 2520

พระบรมราชาวาท พระราชดำรัส
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“...สิ่งที่สำคัญในการสร้างความเป็นปึกแผ่นของสหกรณ์ และกิจการสหกรณ์ใน
ประเทศไทยนั้น ก็คือ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความเห็นอกเห็นใจ ความ...ที่เรียกว่าความ
ซื่อสัตย์สุจริตกันต่อกัน คือไม่ใช่ว่าซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติแต่ละคน แต่ว่าซื่อสัตย์สุจริตต่อ
กัน ถือว่า สหกรณ์นี้เป็นชีวิตจิตใจของตน ถ้าสหกรณ์อยู่ดีแต่ละบุคคลซึ่งเป็นส่วนประกอบ
ของสหกรณ์ก็อยู่ดี...”

พระราชดำรัส
ในโอกาสที่อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ นำประธานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมทั่วประเทศ
เฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ ศาลาดุสิดาลัย
วันพฤหัสบดี ที่ 12 พฤษภาคม 2520

“...สหกรณ์ในเมืองไทยนี้ก้าวหน้ามาก ด้วยความเข้าใจของกสิกร แต่ที่ที่พูด
 อย่างนี้ก็เพื่อให้เข้าใจว่าจุดสำคัญของสหกรณ์คือความซื่อสัตย์สุจริตซึ่งกันและกัน ใ้ใจ
 ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

พระราชดำรัส

พระราชทานแก่คณะผู้นำสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคม

“...คำว่าสามัคคี สามัคคีก็แปลว่าพร้อมเพรียง ถ้าไม่พร้อมเพรียงกันกิจการก็ไม่
 ก้าวหน้า คือกิจการก็ไม่เป็นไปตามที่เราต้องการ แล้วถ้ากิจการไม่เป็นไปตามที่เราต้องการ
 กิจการเราก็มเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ เราก็มืดเหมือนกัน” ฉะนั้นคำว่าสามัคคีคือความพร้อม
 เพรียงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการสหกรณ์...”

พระราชดำรัส

พระราชทานแก่คณะผู้นำสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคม

เฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ ศาลาดุสิดาลัย

วันพฤหัสบดี ที่ 11 พฤษภาคม 2521

ภาคที่ 2

ผู้นำคุณค่าสหกรณ์

ผู้นำคุณค่าสหกรณ์ที่แท้จริง ต้องมีความคิดในการบริหารการในเชิงกลยุทธ์ อย่างเป็นระบบ มีคุณค่าสหกรณ์ ที่ครบถ้วนเหมาะสม สามารถนำพาผู้อื่นพ้นฝ่ากระแสการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างเป็นสุขและให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์ ไม่ขึ้นอยู่เพศ วัย แต่มีความกล้าหาญมุ่งมั่น ผลักดัน ขับเคลื่อน ตามวิถีสหกรณ์และแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงนำพาผู้คนและองค์กรให้อยู่รอด และรุ่งเรือง อยู่เย็นเป็นสุขได้

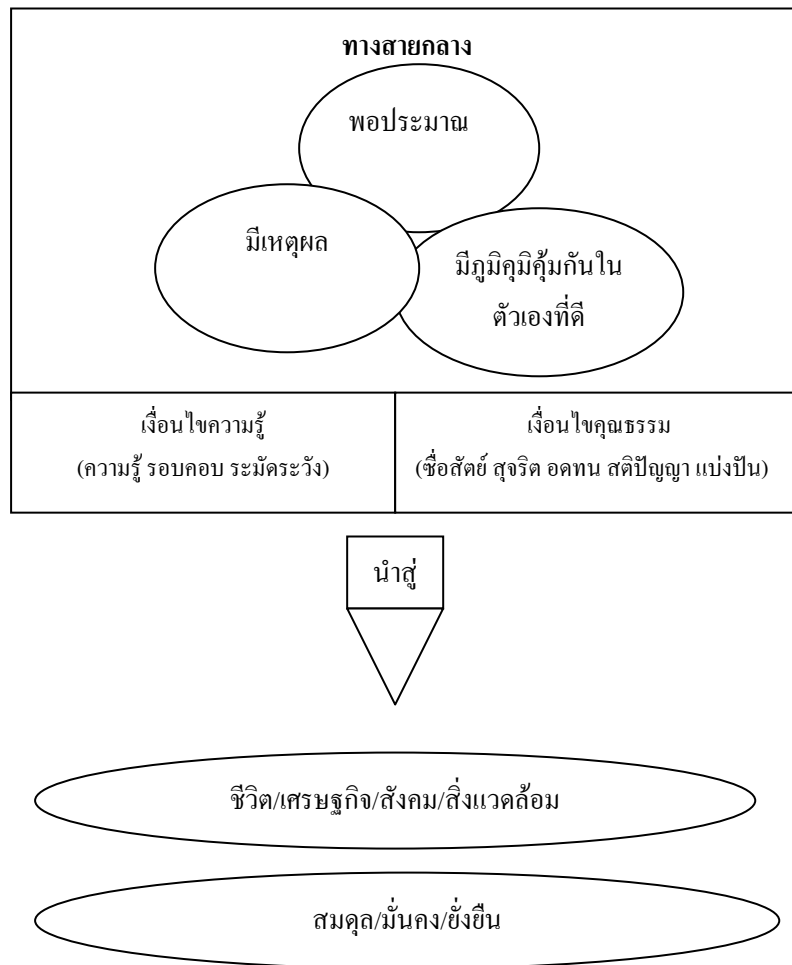
คุณค่าสหกรณ์ (Co-operative Values)

ประกอบด้วยคุณค่าขั้นพื้นฐาน และคุณค่าทางจริยธรรมทั้งสิ้น 10 ประการ

	คุณค่าขั้นพื้นฐาน	
การเอื้อ อาทร ต่อผู้อื่น	การช่วยเหลือตนเอง	คุณค่าสหกรณ์ (Cooperative Values)
	การรับผิดชอบตนเอง	
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ประชาธิปไตย	
	ความเสมอภาค	
ความเปิดเผย	ความเที่ยงธรรม	
	ความซื่อสัตย์	
	ความซื่อสัตย์ เป็นปึก แผ่น	
คุณค่าทางจริยธรรม		

แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

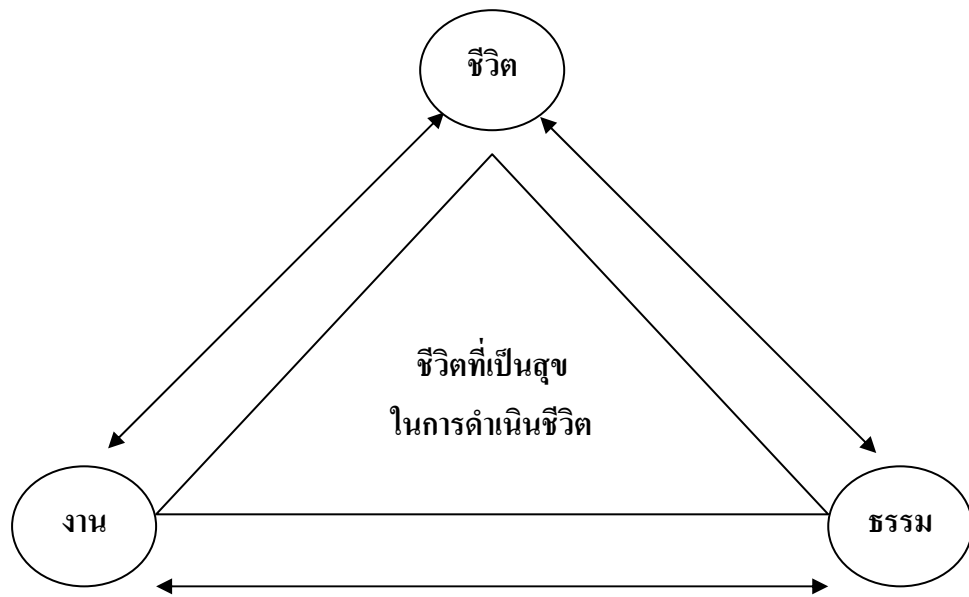
การพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาทโดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และ คุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำ ดังรูป



ดัชนีวัดความสุข

ตัวแบบ ของพระพรหมคุณาภรณ์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) แห่งวัดญาณเวศกวัน ได้ให้ข้อคิดว่าการดำเนินชีวิตที่สมบูรณ์นั้นหากบุคคลได้ทำให้การดำเนินชีวิต การทำงาน และธรรมะ เป็นไปอย่างเชื่อมโยงก็ย่อมก่อให้เกิดความสุขอย่างสมบูรณ์ ดังรูป



รูปแสดงดัชนีความสุข โดยพระพรหมคุณาภรณ์

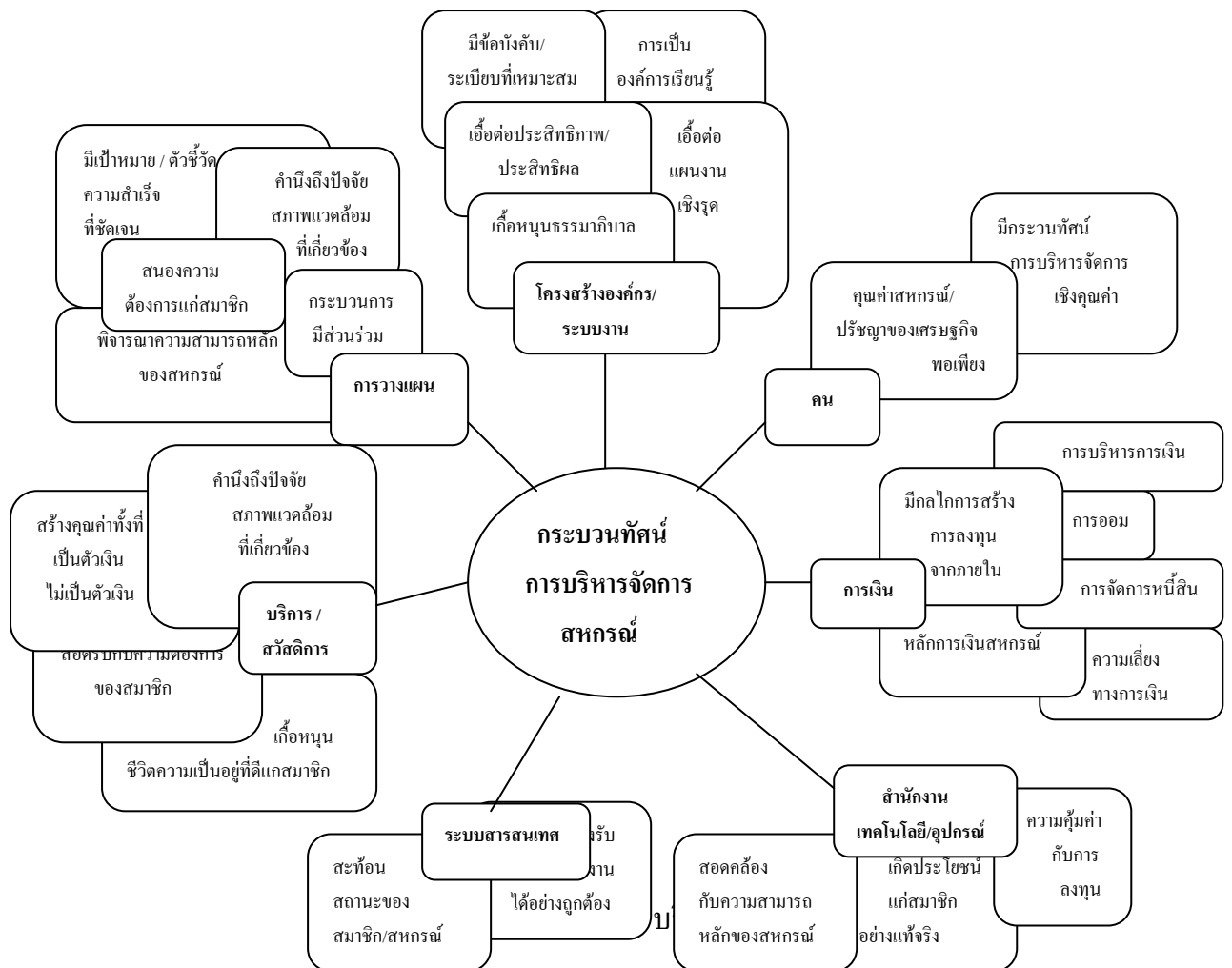
ภาคสุดท้าย

ผู้นำคุณค่ากับการพัฒนาสหกรณ์

การพัฒนาสหกรณ์ให้บรรลุเป้าประสงค์ผู้นำควรมีความเข้าใจการบริหารจัดการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเชื่อมโยงเครือข่ายในลักษณะเครือข่ายคุณค่า

กระบวนการจัดการบริหารสหกรณ์

ผู้นำสหกรณ์ที่มีคุณค่า ควรได้พิจารณากระบวนการในการบริหารจัดการสหกรณ์เชิงบูรณาการ ตั้งแต่การวางแผน โครงสร้างองค์กร-ระบบงาน คน การเงิน สำนักงาน-เทคโนโลยี-ยุทธศาสตร์ระบบสารสนเทศ การให้บริการและสวัสดิการ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกอย่างแท้จริง



องค์กรแห่งการเรียนรู้

หมายถึง องค์กรมีชีวิตที่มีการเรียนรู้อยู่เสมอกับคุณลักษณะ 5 ประการ

△ คิดเป็นระบบ : คิดแบบมีเหตุผล คิดแบบมีคุณธรรมคิดแบบองค์รวม คิดแบบบูรณาการ (หรือคิดแบบโยนิโสมนสิการ)

△ ความสามารถในการบริหารตนเอง : เป็นคนที่ควบคุมตนเองได้ นำตนเองได้ รู้จริง รู้รายละเอียด ทำเอง (คนที่ควบคุมอายตนะทั้ง 6 ได้)

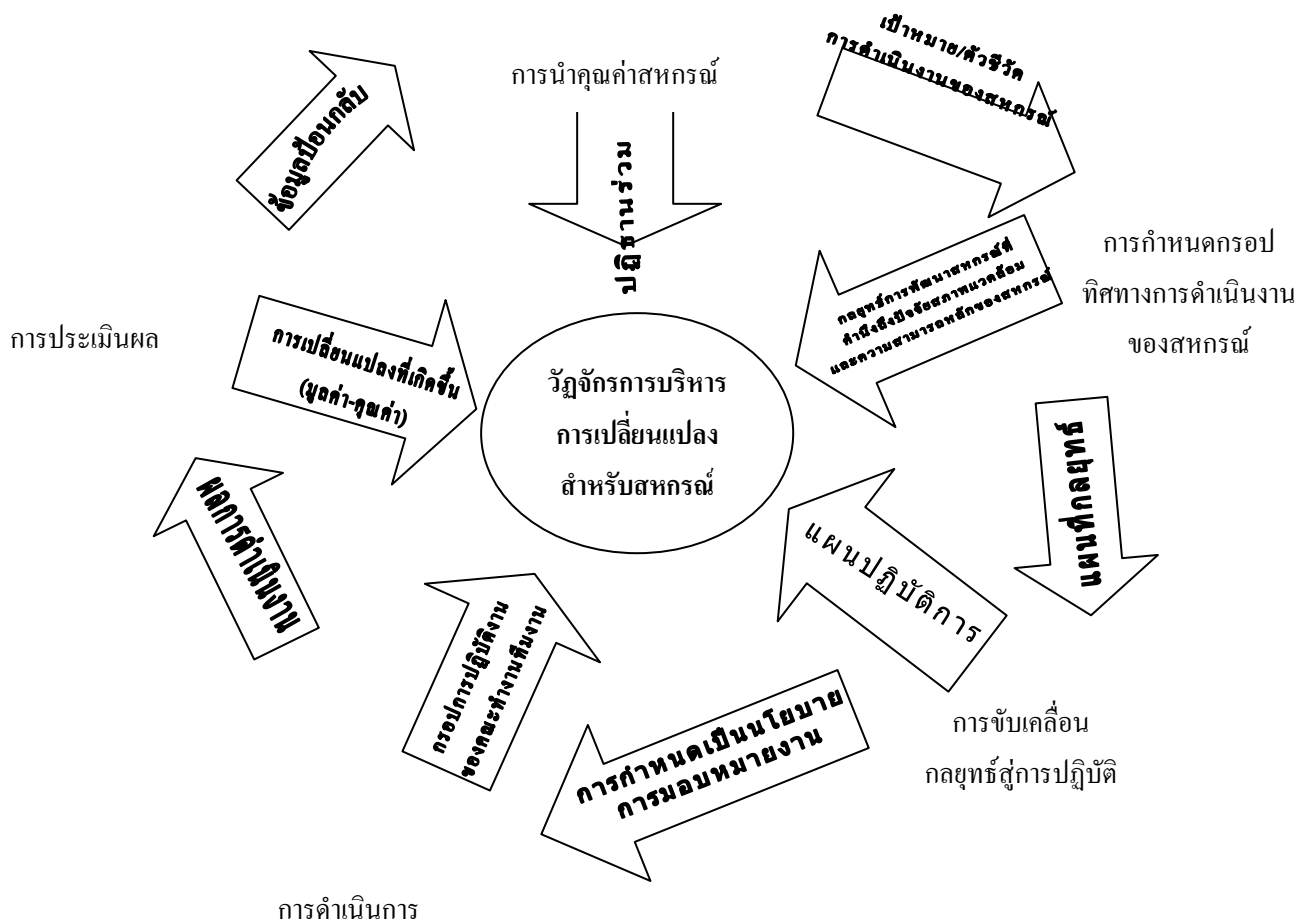
△ คิดหยังลึก ความคิดที่ติดแน่น

△ สัมมัตถิ

△ เรียนรู้เป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำธรรม

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณค่าในสหกรณ์

ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์เช่นในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่สหกรณ์ ต้องมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน และความสามารถหลักของสหกรณ์เพื่อการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ในที่นี้จะแสดงในเห็นวัฏจักรการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณค่าในสหกรณ์

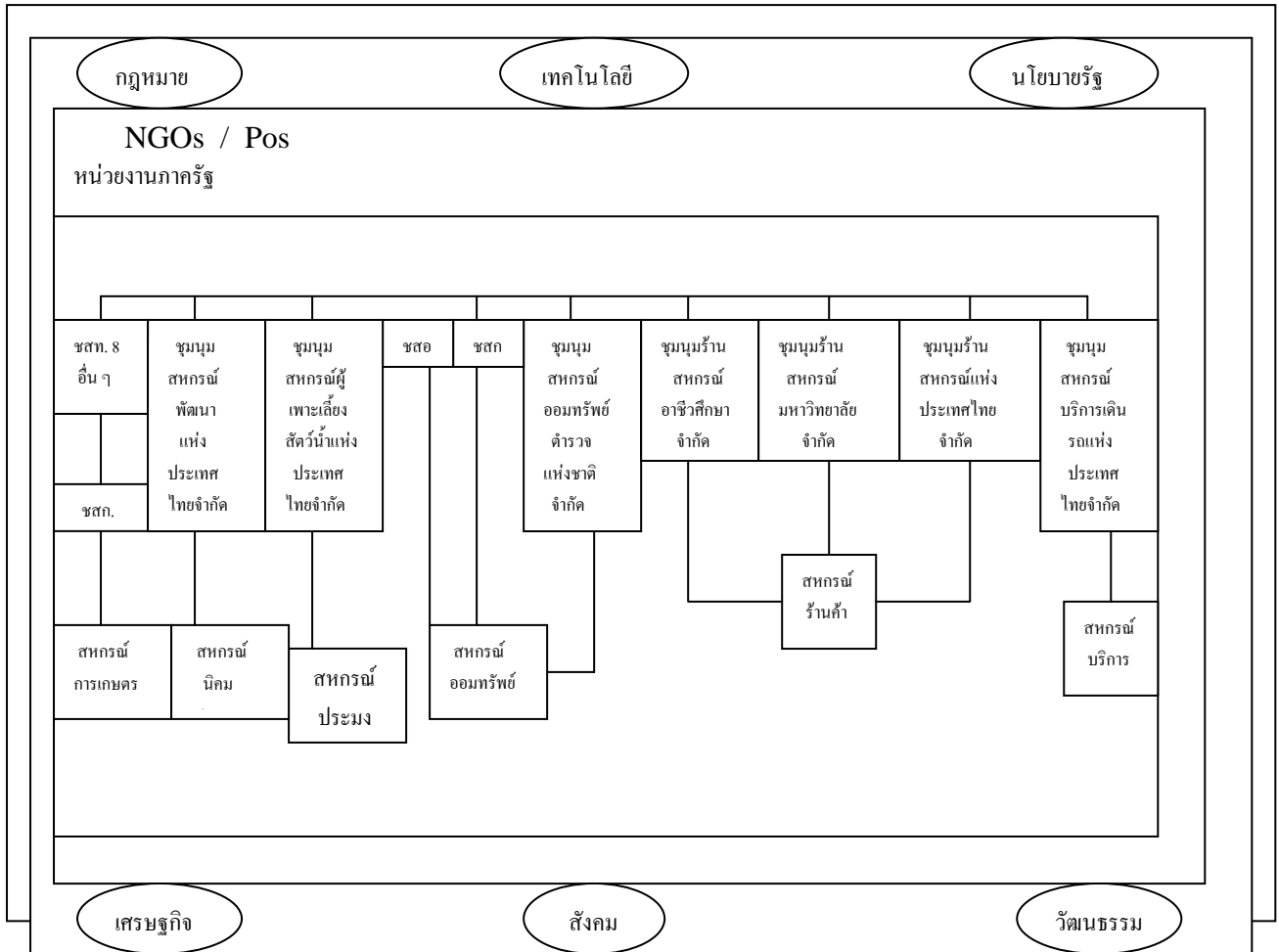


การเชื่อมโยงเครือข่ายคุณค่า

☆ กรอบคิด : เครือข่ายเป็นผลลัพธ์ของการร่วมมือกันระหว่างสหกรณ์และองค์กรธุรกิจที่เป็นพันธมิตรเพื่อสร้างความเข้มแข็งเป็นปึกแผ่นของสหกรณ์ ซึ่งอาจมี 2 รูปแบบ ได้แก่ เครือข่ายในแนวตั้ง และเครือข่ายในแนวราบ

△ เครือข่ายในแนวตั้ง ที่สำคัญได้แก่ ขบวนการสหกรณ์อ้อมทรัพย์ ซึ่งมีแม่ข่ายเป็นชุมนุมสหกรณ์อ้อมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด : ชสอ. ขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทย ซึ่งมีแม่ข่ายเป็นสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย เป็นต้น (รูปที่ 5.2)

△ เครือข่ายในแนวราบ ตัวอย่างเช่น เครือข่ายคุณค่าข้าว คุณธรรม จ.ยโสธร แคนดูโมเดล จ.ร้อยเอ็ด เป็นต้น



รูปแสดงขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทย

เพลงแรงใจสหกรณ์

ท่วมกำลังลงไป จะร่วมแก้ไขกันด้วยแรงคน
 ผู้กับความยากความจน ผู้ความขัดสน จนใจ
 น้อมนำจิตใจ ปวงประชา ถวายแด่องค์
 เหนือฟ้า เหนือนภาแดนไทย
 นำหลักสหกรณ์ ทั้งทั้งนคร ขจรไกล
 พัฒนาชาติไทย ให้ศิวิไลซ์ แดนทอง
 คำร้องโดยรศ.ปัญญา เลิศไกร
 ทำนองสมาชิกสหกรณ์ทุกคน

แต่่มวลมิตรจิตรสหกรณ์

สหกรณ์	คือศูนย์รวม	ของดวงจิต
เหล่ามวลมิตร	จิตส่วนรวม	ร่วมประสาน
คนละมือ	คนละแรง	แสงตระการ
สร้างตำนาน	ช่วยกันเอง	ไม่เกรงใคร
กลุ่มสหกรณ์	ขจรไกล	ในทุกที่
ช่วยคลายคลี่	ปัญหาหนัก	พักอ่อนไหว
ใจบวกแรง	แสงสหกรณ์	ส่องทางไกล
สร้างชาติไทย	ให้ยืนยง	คงนิรันดร์

จากรศ.ปัญญา เลิศไกร

เพลงผู้นำคือผู้รับใช้

ผู้นำคือผู้รับใช้	จิตใจเกิดคุณธรรม
ซื่อสัตย์เสียสละประจำ	ทำตนให้เป็นตัวอย่าง
ผู้นำต้องไม่ย่อท้อ	ก่อนบุญหนุนธรรมนำพา
ยืนสู้อุปสรรคขัดขวาง	ฝากฝังเน้นทำความดี
* รับใช้ด้วยใจเบิกบาน	เจือจางน้ำใจไม่ตรี
เอื้อเพื่อเมตตาอารี	ผู้นำต้องมีจิตใจกล้าหาญ
ผู้นำคือผู้รับใช้	ไม่กลัวหนักเบาเองงาน
คือผู้นำจิตวิญญาณ	เชื่อประสานช่วยกันทำดี (ซ้ำ *)
คือผู้นำจิตวิญญาณ	เชื่อประสานช่วยกันทำดี
คือผู้นำจิตวิญญาณ	เชื่อประสานช่วยกันทำดี

ปรัชญาพิธีเทียนอุดมการณ์

ขอเป็นเทียนเล่มน้อย	ของชีวิต
เพื่ออุทิศร่างกาย	หลายสถาน
ส่องไสว ใจประชา	ฝากันดาร
ให้พันพาลความทุกข์เข็ญ	เป็นนิรันดร์
ด้วยร่างกายสองมือ	ถือสติ
คิดคำริด้วยปัญญา	มาประสาน
ชวนพวกห้องต่างหน่วย	ช่วยเรื่องงาน
เชิญชาวบ้านร่วมเป็นหลัก	ในการพัฒนา
ตัวข้าน้อยขอกล่าวคำ	มันด้วยจิต
ไม่ขอคิด คิมสุรา	อย่างกล้าหาญ
ทั้งขอเลิก อบายมุข	ทุกเหตุการณ์
ขอทำงานเพื่อมวลชน	จนชีพวาย
ขออำนาจลี้ลับศักดิ์สิทธิ์	ทุกทิศทั่ว
ร่วมพลังสู้ความชั่ว	เมามัวทั้งหลาย
ขอให้จิตเข้มแข็ง	พร้อมร่างกาย
แม้ตัวตายก็จะทำ	แต่กรรมดี

ภาคผนวกที่ 2

การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

ภาคผนวกที่ 2

ผลการประเมินระหว่างและหลังการฝึกอบรม

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)

ตารางที่ 1 แสดงระดับความพึงพอใจในการฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมอบรมของหลักสูตร 3 วัน

ประเด็นประเมิน	\bar{X}			รวม	
	รุ่น 1	รุ่น 2	รุ่น 5	\bar{X}	เกณฑ์
เนื้อหาการอบรมหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์					
1. ครอบคลุมตามเป้าหมายของหลักสูตร	3.62	3.67	3.43	3.57	มาก
2. สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.56	3.58	4.42	3.85	มาก
3. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสหกรณ์	3.42	3.82	4.32	3.85	มาก
4. ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา	3.82	3.54	3.15	3.51	มาก
รวม	3.60	3.65	3.83	3.69	มาก
วิทยากรฝึกอบรม					
5. มีความรู้ความสามารถ/ประสบการณ์ตรงกับหัวข้อการบรรยาย	3.42	3.65	4.56	3.88	มาก
6. ลำดับเนื้อหาการบรรยายเข้าใจง่าย มีความต่อเนื่อง	3.54	3.87	3.34	3.58	มาก
7. มีเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ทำให้น่าสนใจ เข้าใจง่าย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ (เกม VDO)	3.67	3.64	4.37	3.89	มาก
8. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมซักถาม	3.87	3.84	4.33	4.01	มาก
9. ตอบคำถามตรงประเด็นและเข้าใจง่าย	3.65	3.54	3.79	3.66	มาก
10. วิเคราะห์และชี้แจงแนวทางแก้ไขปัญหาได้ชัดเจนตรงประเด็น	3.78	3.57	4.11	3.82	มาก
รวม	3.66	3.69	4.08	3.81	มาก
เอกสารประกอบการอบรมมีรายละเอียดเพียงพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้หรือไม่					
11. โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอและใช้งานได้ดี	3.92	3.61	3.43	3.65	มาก
รวม	3.92	3.61	3.43	3.65	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็นประเมิน	\bar{X}			รวม	
	รุ่น 1	รุ่น 2	รุ่น 5	\bar{X}	เกณฑ์
เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานมีความพร้อมในการให้บริการ					
12. มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพ	3.84	3.74	4.40	3.99	มาก
13. ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้เข้าร่วมอบรม	3.76	3.82	4.31	3.96	มาก
รวม	3.8	3.78	4.36	3.98	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าจากการฝึกอบรมที่ใช้หลักสูตรการฝึกอบรม 3 วันนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมมีประเมินปฏิกิริยาตอบสนองหรือความพอใจในการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำคุณค่าสหกรณ์ในด้านความเหมาะสมของเนื้อหาการอบรมหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์ในระดับ 3.69 ด้านวิทยากรฝึกอบรม 3.81 ด้านเอกสารประกอบการอบรมมีรายละเอียดเพียงพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้หรือไม่ 3.65 และด้านเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานมีความพร้อมในการให้บริการ 3.98 ซึ่งอยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม หลักสูตร 2 วัน

ประเด็นประเมิน	\bar{X}			รวม	
	รุ่น 3	รุ่น 4	รุ่น 6	\bar{X}	เกณฑ์
เนื้อหาการอบรมหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์					
1. ครอบคลุมตามเป้าหมายของหลักสูตร	3.85	3.52	3.22	3.53	มาก
2. สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.05	3.21	3.32	3.53	มาก
3. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสหกรณ์	4.19	3.75	3.23	3.72	มาก
4. ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา	3.42	3.12	3.42	3.32	ปานกลาง
รวม	3.88	3.4	3.29	3.52	มาก
วิทยากรฝึกอบรม					
5. มีความรู้ความสามารถ/ประสบการณ์ตรงกับหัวข้อการบรรยาย	4.12	3.95	3.45	3.84	มาก
6. เนื้อหาการบรรยายเข้าใจง่าย มีความต่อเนื่อง	3.95	3.75	3.56	3.75	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็นประเมิน	\bar{X}			รวม	
	รุ่น 3	รุ่น 4	รุ่น 6	\bar{X}	เกณฑ์
7. มีเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ทำให้น่าสนใจ เข้าใจง่าย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ (เกม VDO)	4.05	4.02	4.12	4.06	มาก
8. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมซักถาม	4.00	3.07	3.32	3.46	มาก
9. ตอบคำถามตรงประเด็นและเข้าใจง่าย	3.95	3.82	3.43	3.73	มาก
10. วิเคราะห์และชี้แจงแนวทางแก้ไขปัญหาค้น ได้ชัดเจน ตรงประเด็น	4.05	2.97	3.20	3.40	ปาน กลาง
รวม	4.02	3.60	3.51	3.71	มาก
เอกสารประกอบการอบรมมีรายละเอียดเพียงพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้หรือไม่					
11. โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมี เพียงพอและใช้งานได้ดี	3.95	3.87	3.67	3.83	มาก
รวม	3.95	3.87	3.67	3.83	มาก
เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานมีความพร้อมในการให้บริการ					
12. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ	4.33	3.62	3.69	3.88	มาก
13. ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้เข้าร่วมอบรม	4.47	3.42	3.77	3.89	มาก
รวม	4.4	3.52	3.73	3.89	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าจากการฝึกอบรมที่ใช้หลักสูตรการฝึกอบรม 3 วันนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมมีประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) หรือความพอใจในการฝึกอบรมในด้านความเหมาะสมของเนื้อหาการอบรมหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์ ในระดับ 3.52 ด้านวิทยากรฝึกอบรม 3.71 ด้านเอกสารประกอบการอบรมมีรายละเอียดเพียงพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้หรือไม่ 3.83 และด้านเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานมีความพร้อมในการให้บริการ 3.89 ซึ่งอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ค่าเฉลี่ยการอบรมหลักสูตร 2 วันมีระดับค่าเฉลี่ยน้อยกว่าการอบรมหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลา 3 วัน การฝึกอบรมใช้เวลา 2 วันทำให้ผู้ฝึกอบรมมีความเครียดเพราะไม่ได้ใช้กิจกรรมเสริมได้เนื่องจากมีเวลาจำกัด

2. การประเมินประเมินการเรียนรู้ (Leaning Evaluation)

ตารางที่ 3 แสดงการประเมินระดับความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรม 3

ประเด็นเนื้อหาสาระ	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 5	
	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	ก่อน อบรม	หลัง อบรม
1. กิจกรรมรู้จักเพื่อนเรียนรู้ความสำเร็จ	2.51	3.71	2.53	3.45	2.61	3.61
2. เปิดตำนานความคิด...สายธารคุณค่าสหกรณ์...จากอดีต สู่ปัจจุบัน	2.71	3.22	2.82	3.68	2.41	3.42
3. ผู้นำคุณค่าตามรอยพ่อ/ พระราชดำริ /เศรษฐกิจ พอเพียง	3.26	3.62	3.12	3.43	3.16	3.56
4. บทเรียนผู้นำ จากเสี่ยงสู่จากครุใหญ่เกาหลี	2.54	3.24	2.16	3.68	2.24	3.31
5. การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของสหกรณ์ (SWOT)	2.32	3.54	2.78	3.82	2.22	3.22
6. ตัวอย่างความสำเร็จของผู้นำคุณค่า (คุณประยงค์ ธนรงค์)	2.11	3.22	2.56	3.87	2.72	3.16
7. เทียนแห่งปัญญาของผู้นำคุณค่าสหกรณ์ (ปณิธานร่วม)	1.23	3.86	2.31	3.91	1.75	3.74
8. วาทะเวทีร่วมคิดการสร้างคุณค่าเพื่อการพัฒนาสหกรณ์	2.31	3.12	2.94	3.52	2.12	3.61
9. รูปแบบแผนการดำเนินงานของสหกรณ์/แนวทางใน การพัฒนาสหกรณ์	3.12	3.58	2.82	3.67	3.02	3.41
รวม	2.2	3.46	2.67	3.67	2.47	3.45

จากตารางที่ 3 เป็นการประเมินการประเมินประเมินการเรียนรู้ (Leaning Evaluation) สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตร 3 วัน พบว่าก่อนการอบรมนั้นผู้เข้าร่วมอบรมทั้ง 3 กลุ่มมีระดับความรู้ค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะกลุ่มสหกรณ์ศุภนิมิต มีค่าเฉลี่ยก่อนการอบรมจำนวน 2.67 กลุ่มสหกรณ์รองลงมาคือกลุ่มสกต.นครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ย 2.47 และน้อยที่สุดคือกองทุนสวนยางที่มีค่าเฉลี่ยเพียงแค่ 2.2 แต่เมื่อผ่านการอบรมพบว่าสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมแต่ละกลุ่มมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มสหกรณ์ศุภนิมิตที่มีระดับคะแนนเพิ่มขึ้น จำนวน 3.67 รองลงมาคือกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 และกลุ่มสกต.นครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยจำนวน 3.45

ตารางที่ 4 แสดงการประเมินระดับความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม 2 วัน

ประเด็นเนื้อหาสาระ	รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 6	
	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	ก่อน อบรม	หลัง อบรม
1. กิจกรรมรู้จักเพื่อนเรียนรู้ความสำเร็จ	3.04	4.14	2.41	3.86	2.61	3.61
2. เปิดตำนานความคิด...สายธารคุณค่าสหกรณ์...จากอดีต สู่ปัจจุบัน	2.85	4.09	2.65	3.78	2.41	3.42
3. ผู้นำคุณค่าตามรอยพ่อ/ พระราชดำริ /เศรษฐกิจ พอเพียง	3.38	4.33	3.33	3.98	3.16	3.56
4. บทเรียนผู้นำ จากเสียงกู่จากครูใหญ่เกาหลี	2.86	4.19	2.44	3.88	2.24	3.31
5. การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของสหกรณ์ (SWOT)	2.95	3.76	2.31	3.46	2.22	3.22
6. ตัวอย่างความสำเร็จของผู้นำคุณค่า (คุณประยงค์ ธรรรงค์)	2.95	4.05	2.39	3.82	2.72	3.16
7. เทียนแห่งปัญญาของผู้นำคุณค่าสหกรณ์(ปณิธานร่วม)	2.95	4.10	2.33	3.91	1.75	3.74
8. วาทะเวทีร่วมคิดการสร้างคุณค่าเพื่อการพัฒนา สหกรณ์	2.81	3.90	2.12	3.49	2.12	3.61
9. รูปแบบแผนการดำเนินงานของสหกรณ์/แนวทางใน การพัฒนาสหกรณ์	2.45	3.60	2.41	4.12	3.02	3.41
รวม	2.91	4.01	2.23	3.81	2.47	3.45

จากตารางที่ 4 เป็นการประเมินการประเมินประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตร 2 วัน พบว่าก่อนการอบรมนั้นผู้เข้าร่วมอบรมทั้ง 3 กลุ่มมีระดับความรู้ค่อนข้างน้อย กล่าวคือกลุ่มสหกรณ์หัวไทรจำกัด มีค่าเฉลี่ย 2.91 รองลงมาคือกลุ่มเครือข่ายเขาขาวที่มีค่าเฉลี่ยจำนวน 2.47 และน้อยที่สุดคือเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีค่าเฉลี่ย จำนวน 2.23 แต่เมื่อผ่านการอบรมพบว่าสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมแต่ละกลุ่มมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มสหกรณ์หัวไทรจำกัด มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือกลุ่มเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีค่าเฉลี่ย จำนวน 3.81 และน้อยที่สุดคือเครือข่ายเขาขาวที่มีค่าเฉลี่ยจำนวน 3.45

3. การประเมินประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

ตารางที่ 5 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้นำหลังการฝึกอบรม หลักสูตร 3 วัน

ผลการพัฒนาของกลุ่มหลังการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์	\bar{X}			รวม	
	รุ่น 1	รุ่น 2	รุ่น 5	\bar{X}	S.D
1. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ในการพบปะแก้ปัญหา ซักถามปัญหา/เสนอแนะ/แสดงความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่/สมาชิก	3.65	3.79	3.64	3.69	มาก
2. ความกระตือรือร้น ความสนใจ และความตั้งใจ ในการดำเนินงานฯ	3.22	3.58	3.78	3.53	มาก
3. มีการนำความรู้ หลักวิธีสหกรณ์ มาใช้ในการบริหาร และการดำเนินงานสหกรณ์	3.62	3.98	3.98	3.86	มาก
4. ได้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	4.24	3.88	3.88	4.00	มาก
5. เทคนิคการประชุมวางแผนเพื่อจัดการทางด้านปัญหา (การผลิต สินเชื่อ เน่งรัดหนี้สิน การตลาด)ของสหกรณ์ในปัจจุบัน	3.54	3.46	3.46	3.48	มาก
6. ประสานงานหน่วยงาน/องค์กร/สหกรณ์อื่นๆร่วมเป็นเครือข่ายเพื่อแก้ปัญหาในสหกรณ์	4.22	3.59	3.68	3.83	มาก
7. ใช้หลักการบริหารในการลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้	3.99	3.83	3.79	3.87	มาก
รวม	3.78	3.73	3.75	3.72	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้นำหลังการฝึกอบรมพบว่าส่วนใหญ่ผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสังเกตได้จากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นทั้งตัวผู้นำเอง สมาชิกสหกรณ์ เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ ระดับคะแนนส่วนใหญ่จะให้ระดับการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ตารางที่ 6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้นำหลังการฝึกอบรม หลักสูตร 2 วัน

ผลการพัฒนากลุ่มหลังการฝึกอบรมผู้นำคุณค่า สหกรณ์	\bar{X}			รวม	
	รุ่น 3	รุ่น 4	รุ่น 6	\bar{X}	S.D
1. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ในการพบปะ แก้ปัญหา ชักถามปัญหา/เสนอแนะ/แสดงความ คิดเห็นกับเจ้าหน้าที่/สมาชิก	3.99	3.45	3.33	3.59	มาก
2. ความกระตือรือร้น ความสนใจ และความตั้งใจ ในการดำเนินงานฯ	4.09	3.78	3.67	3.84	มาก
3. มีการนำความรู้ หลักวิธีสหกรณ์ มาใช้ในการ บริหารและการดำเนินงานสหกรณ์	4.55	3.43	3.61	3.86	มาก
4. ได้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	4.19	3.68	3.34	3.73	มาก
5. เทคนิคการประชุมวางแผนเพื่อจัดการทางด้าน ปัญหา (การผลิต ลินเชื่อ เน่งรัดหนี้สิน การตลาด) ของสหกรณ์ในปัจจุบัน	3.59	3.70	3.67	3.65	มาก
6. ประสานงานหน่วยงาน/องค์กร/สหกรณ์อื่นๆ ร่วมเป็นเครือข่ายเพื่อแก้ปัญหาในสหกรณ์	4.05	3.87	3.84	3.92	มาก
7. ใช้หลักการบริหารในการลดรายจ่าย และเพิ่ม รายได้	4.02	3.67	3.84	3.84	มาก
รวม	3.48	3.65	3.61	3.58	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้นำหลังการฝึกอบรมพบว่าส่วนใหญ่ผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสังเกตได้จากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นทั้งตัวผู้นำเอง สมาชิกสหกรณ์ เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ ระดับคะแนนส่วนใหญ่จะให้ระดับการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับหลักสูตรการอบรม 3 วันพบว่าจำนวนค่าเฉลี่ยจะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า

4. การประเมินผลจากแผนการดำเนินงานหลังการฝึกอบรม

ตารางที่ 7 แสดงการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานของสหกรณ์กองทุนสวนยาง สวนยาง

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1. ผลลัพธ์ที่เกิดจากแผนที่วางไว้ของ สกย.บ้านวังชนจำกัด	
1. ปลุกต้นไม้ปรับปรุงบริเวณสหกรณ์	ปัจจุบันพื้นที่บริเวณสหกรณ์มีความร่วมรื้อนมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สมาชิกมีความผ่อนคลายได้ในช่วงที่สมาชิก มาให้บริการ
2. ปลุกป่าล้มเพื่อการทดลองและวิจัย ปุ๋ยชีวภาพ	ปัจจุบันมีการปลุกป่าล้มประมาณ 30 กว่าต้นในพื้นที่ของสหกรณ์การปลุกป่าล้มในครั้งนี้ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ในการบำรุงผลค่อนข้างดีในเบื้องต้น กำลังติดตามผลผลิตที่ได้ว่าให้ผลผลิตดีหรือไม่เพื่อที่จะสนับสนุนให้กับสมาชิกกลุ่มต่อไป
3. จัดซื้อปุ๋ยมาจำหน่ายให้กับสมาชิก	กำลังอยู่ในขั้นดำเนินการ ซึ่งผลตอบรับของสมาชิกอยู่ในระดับดี เพราะจะได้ประหยัดเวลาในการเดินทางไปซื้อในตลาด และได้ราคาที่ถูกกว่าสินปีก็มีเงินปันผลที่เพิ่มขึ้นจากรายได้ของการจำหน่ายปุ๋ย
4. จัดทำทำเนียบคณะกรรมการ	หลังจากที่สมาชิกไม่รู้จักคณะกรรมการในการดำเนินงานและไม่สามารถติดต่อได้อย่างเป็นระบบจึงมีการจัดทำเนียบให้กับสมาชิกได้ดูและสามารถติดต่อได้
5. ทำบอร์ดแบ่งหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการ	มีการจัดแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจนของแต่ละบุคคลให้สมาชิกสามารถตรวจสอบได้และรู้ใครดำเนินการในหน้าที่ใด
6. จัดฝึกอบรมกริดยางให้กับสมาชิก	มีการอบรมให้ความรู้กับสมาชิกในกระบวนการที่ผู้เข้าร่วมอบรมและลึกที่ได้ พร้อมทั้งมีการสร้างความตระหนักกับสมาชิกในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสหกรณ์ ปัจจุบันมีสมาชิกเพิ่มหลังจากการฝึกอบรมจำนวน 17 คน และผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละครั้งมีจำนวนเพิ่มขึ้นประมาณ 83%

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
7. จัดงานวันปิดกริด	กำหนดการจัดงานวันปิดกริด วันที่ 26 ธันวาคม 2551 โดยจัดในภาพรวมของสหกรณ์ส่วนข้างในจังหวัดเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานแทนที่จะจัดอยู่ในกลุ่มของตนเอง
2. ผลลัพธ์ที่เกิดจากแผนที่วางไว้ของ สกย.บ้านหนองแดงสามัคคีจำกัด	
1. ส่งเสริมให้ความรู้กับสมาชิก	มีการอบรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสหกรณ์ให้กับสมาชิก จำนวน 60 คน
2. รับสมาชิกเพิ่มระดมทุน	มีการรับสมาชิกเพิ่มขึ้นจำนวน 8 คน
3. จัดหาอุปกรณ์สื่อสารเทคโนโลยีที่ทันสมัย	มีการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ให้กับเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล
4. การจัดการสิ่งแวดล้อม	มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียด้วยวิธีการทางธรรมชาติ และกำลังดำเนินการในเรื่องของเตาประหยัดพลังงาน
3. ผลลัพธ์จากแผนที่วางไว้ของ สกย.บ้านชายเขาจำกัด	
1. รับสมาชิกเพิ่ม	มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 13 คน
2. จัดหาอุปกรณ์เพื่อเพิ่มคุณภาพของสินค้า	มีการจัดซื้ออุปกรณ์ในการผลิตยางแผ่นรมควันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากของเดิมชำรุดแล้ว
3. ขยายโรงงานเพื่อรองรับผลผลิต	มีการต่อเติมโรงงานจากเดิมและมีการจัดระบบสำนักงานให้มีสัดส่วนมากยิ่งขึ้น
4. ปรับปรุงเตาอบเพื่อประหยัดเชื้อเพลิง	มีการประชุมวางแผนกับเครือข่าย สกย.ด้วยกันในการทดลองเตาประหยัดพลังงาน
5. ระดมหุ้นเพิ่ม	มีการเพิ่มจำนวนหุ้น จากผลการระดมหุ้นเพิ่ม ประมาณ 10%
6. จัดฝึกอบรมสมาชิกให้มีความรู้เรื่องสหกรณ์	ได้ดำเนินการอบรมให้ความรู้เรื่องสหกรณ์กับสมาชิกไปแล้วจำนวน 1 ครั้ง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
7. ซื้อคอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลสหกรณ์	มีการคอมพิวเตอร์จำนวน 1 เครื่องเพื่อเก็บข้อมูลสหกรณ์
4. ผลลัพธ์จากแผนที่วางไว้ของ สกย.ห้างร้านจำกัด	
1. ขยายโรงงาน จัดหาอุปกรณ์โรงงาน	มีการขยายโรงงานในด้านสถานที่ผลิต ทำให้สามารถรับซื้อผลผลิตจากสมาชิกได้เพิ่มมีการสร้างเครื่องช่วยสกย.ใกล้เคียงในการส่งน้ำยางเมื่อคันไม่สามารถทำการผลิตได้ทัน
2. รับสมาชิกเพิ่ม	มีสมาชิกเพิ่มขึ้น 20% เพราะสมาชิกมีความมั่นใจในการดำเนินงานของสหกรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ระดมหุ้นเพิ่ม	ระดมหุ้นเพิ่มได้ 30% เพราะมีความมั่นใจการดำเนินงานของสหกรณ์และสหกรณ์มีการแก้ปัญหาในเรื่องการเอารัดเอาเปรียบทางสังคมได้
4. ให้ความรู้กับสมาชิก	กำลังเตรียมดำเนินการอยู่
5. ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณ โรงงาน	มีการจัดสวนในพื้นที่สหกรณ์ให้มีทิวทัศน์และบรรยากาศที่ดีขึ้นสร้างความสบายใจให้ผู้ปฏิบัติงานและสมาชิกที่มาติดต่อสหกรณ์ทุกท่าน
6. จัดหาเครื่องมือสื่อสารเทคโนโลยีใหม่ (ทันสมัย)	กำลังเตรียมดำเนินการอยู่
5. ผลลัพธ์จากแผนที่วางไว้ของ สกย.ไทรภู่อจำกัด	
1. จัดประชุมประเมินผลการทำงา นอมรมสมาชิกเจ้าหน้าที่	ได้ดำเนินการประชุมเสวนาเรื่องการนำพาสหกรณ์สู่ความสำเร็จ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2551 พบว่าได้ผลที่ดีมาก
2. ขยายธุรกิจจัดหาในการให้บริการด้านอุปโภคบริโภคในครัวเรือนเพื่อลดค่าครองชีพให้กับสมาชิก	สามารถแบ่งธุรกิจจัดหาสินค้าในการบริโภคอุปโภคโดยแยกออกจากสำนักงานและมีการจัดระบบที่มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
3. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และสิ่งแวดล้อม	การดำเนินการ ได้จัดขึ้นในวันแม่เนื่องจากต้องการสร้างจิตสำนึกให้กับสมาชิกเพิ่ม ปัจจุบันสหกรณ์มีภูมิทัศน์ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมการออมให้กับสมาชิก และเป็น การเพิ่มทุนทางด้านธุรกิจ	1. มีการส่งเสริมให้สมาชิกฝากเงินโดยการออมกับสหกรณ์ 2. จัดทำโครงการจ่ายดอกเบี้ยให้กับสมาชิกร้อยละ 5 4 3 2 1 ตามประเภทของเงินฝาก
5. จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพิ่มข้อมูลข่าวสารการพัฒนา	กำลังดำเนินการอยู่
6. จัดสถานที่ที่เหมาะสมในการขยายธุรกิจรวบรวมให้ครบวงจร	กำลังดำเนินการอยู่

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1. ผลลัพธ์ที่เกิดจากแผนที่วางไว้ของสหกรณ์ศุภนิมิตเชียรใหญ่จำกัด	
1. สร้างความเชื่อมั่น - ประชุมย่อยให้ครบ 43 กลุ่ม - จัดหาสินค้า มาจำหน่ายเพิ่มขึ้น - เพิ่มตัวแทนกลุ่มเพื่อจำหน่ายสินค้าให้มากขึ้น เป็น 5 กลุ่ม	- ประชุมย่อยได้ 11 กลุ่ม - จัดหาสินค้า มาจำหน่ายเพิ่มขึ้น ได้แก่ข้าวสาร ของใช้ในครัวเรือน - เพิ่มตัวแทนกลุ่มเพื่อจำหน่าย สินค้านี้ยังทำการติดต่อยู่ - การทำแปลงข้าวปลอดสารพิษ
2. ลูกหนี้สหกรณ์ - สิ้นปีบัญชีให้มีดอกเบี้ยค้าง และค่าปรับค้าง น้อยที่สุด - ติดตามลูกหนี้ผิดสัญญา ปี 44-49 มาชำระอย่าง น้อย 60 % - ระดมทุนโดยการถือหุ้นและฝากออมทรัพย์ เพิ่มขึ้น - ฝึกอบรมคณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ให้มีศักยภาพ ในการบริหารงานมากขึ้น	- สิ้นปีบัญชีมีดอกเบี้ยค้าง และ ค่าปรับค้างลดลงจากเดิม 67% - ติดตามลูกหนี้ผิดสัญญา ปี 44-49 มาชำระได้ 43% - ระดมทุนโดยการถือหุ้นและฝาก ออมทรัพย์เพิ่มขึ้นได้ 23% - ฝึกอบรมคณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ ให้มีศักยภาพในการบริหารงานกำลัง ดำเนินการอยู่
2. ผลลัพธ์ที่เกิดจากแผนที่วางไว้ของ สหกรณ์ศุภนิมิตเฉลิมพระเกียรติจำกัด	
1. ออกประชุมกลุ่มย่อยเพื่อเร่งรัดหนี้และเพื่อรับ ฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในการจัดทำ งบประมาณในปีต่อไป	มีแผนการดำเนินงานในเดือนมีนาคม- เมษายน 2552
2. วางแผนในการใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้ สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก โดยใช้ แนวทางจากข้อมูลของปีทางบัญชีที่ผ่านเป็นหลัก	กำลังดำเนินการเพราะจะใช้ข้อมูลตก ปีก่อนกับการลงประชุมชนกลุ่มย่อย มาเป็นแนวทาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
3.ติดตามการปฏิบัติงานเร่งรัดของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านบัญชีให้เสร็จสิ้นได้อย่างรวดเร็ว ทันตามระยะเวลาที่ราชการกำหนด	ดำเนินการแล้วเมื่อเดือนมกราคมที่ผ่านมา ทางสหกรณ์ได้ดำเนินการทันตามกำหนดเวลา
4.ประชุมกรรมการในการจัดทำแผนในการดำเนินการประชุมใหญ่สามัญประจำปี	กำลังดำเนินการเพราะจะประชุมใหญ่ในเดือนพฤษภาคม
5.ประชุมคณะกรรมการในการร่วมกับเจ้าหน้าที่ในการจัดทำงานงบประมาณในปีทางบัญชี 2552	กำลังดำเนินการเพราะต้องรอข้อมูลการลงประชุมกลุ่ม
6. ติดตามการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนย่อยแต่ละไตรมาส จากแผนใหญ่ เพื่อใช้ในการติดตามควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานหรือดำเนินการแก้ไข	ยังไม่ได้ดำเนินการ
3. ผลลัพธ์จากแผนที่วางไว้ของสหกรณ์ศุภนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด	
1.การระดมทุนโดยการเพิ่มทุนจากสมาชิก	มีการประชาสัมพันธ์อยู่
2.เพิ่มจำนวนสมาชิก “กองทุนสงเคราะห์”	สมาชิกเพิ่มขึ้นจากเดิม 20% โดยผ่านทางการประชุมกลุ่ม การประชาสัมพันธ์ และการขยายตัวของสมาชิกด้วยตนเอง
3.รับฝากเงินออมทรัพย์ “เพื่อการศึกษา” โดยเน้นการประสานงานกับสถานศึกษา	จัดทำรายรับเงินฝาก โดยลงพื้นที่รับเงินจากโรงเรียนทุกสัปดาห์ๆละ 15 โรงเรียน
4.ระดมฝากจากสมาชิก เพื่อประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก	การเข้าร่วมของสมาชิกได้ไม่มากเท่าที่ควรเนื่องจากผลทางด้านเศรษฐกิจ
5.ระดมฝากจากสมาชิก โดยมีสวัสดิการ	มีเงินฝากเพิ่มขึ้นประมาณ 10% ของสมาชิก
6.จัดทำสินค้าที่จำเป็น โดยผ่านผู้ผลิตโดยตรง	มีการรับโดยตรงจากบริษัท ได้แก่ ข้าวสาร อาหารสัตว์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
7.เชื่อมโยงเครือข่าย	จัดส่งสินค้าที่ตนเองเป็นตัวแทน จำหน่ายให้กับสหกรณ์อื่นๆ ได้แก่ ข้าวสารและอาหารสัตว์
8.จัดทำแปลงสาธิตอาชีพเสริม	จัดทำแปลงปลูกแตงโม และเลียงปลา ตอนนี้เก็บเกี่ยวผลผลิตไปแล้ว
9.จัดคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์ ของการใช้เงินกู้ของสมาชิก เพื่อนำปัญหามาสู่ คณะกรรมการดำเนินการ	มีการจัดระบบใหม่ให้มีการตรวจสอบ เงินกู้ก่อนอนุมัติทุกเดือน
10.ติดตามการใช้เงินกู้เพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ขอกู้	มีการติดตามทุกสัญญาเงินกู้ที่รับเป็น เงินสด
11.จัดตั้งคณะกรรมการติดตามหนี้สิน(หนี้ค้าง)	มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามหนี้ ค้างแล้วและกำลังอยู่ในระหว่างการ ติดตาม
12.จัดทีมประชาสัมพันธ์ให้กับสมาชิกให้ทราบถึง บทบาทของสหกรณ์	มีการจัดทีมงานในการประชาสัมพันธ์ ดำเนินการไปแล้ว 1 เดือน ในพื้นที่ 3 หมู่บ้าน
13.จัดทำข้อมูลปัจจุบันของสมาชิกทุกคน -ข้อมูลบุคคลในบ้านทุกคน มีการปรับปรุงทุก เดือน - ข้อมูลอาชีพของสมาชิกอย่างละเอียด - ข้อมูลอาชีพของครัวเรือนที่เป็นอาชีพหลัก - ข้อมูลปัญหาในครอบครัวที่เป็นปัจจุบันและ ปรับปรุงตลอดเวลา	กำลังดำเนินการในการรวบรวมข้อมูล อยู่เพื่อให้เป็นจริงและสมบูรณ์มาก ที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
4. ผลลัพธ์จากแผนที่วางไว้ของสหกรณ์ศูนนิมิตสหกรณ์ปากพองจำกัด	
1.ระดมทุน ถือหุ้นเพิ่ม	มีหุ้นเพิ่มแต่หุ้นเดิมก็ลดลงเนื่องจากสมาชิกมีการย้ายถิ่นและเสียชีวิตไป
2.เร่งรัดเก็บหนี้ค้าง และติดตามลูกหนี้ที่ใกล้จะหมดสัญญา	สมาชิกมีการเข้ามาชำระและปรับปรุงหนี้ได้แล้วประมาณ 76% และยังคงค้างอยู่แค่บางส่วนซึ่งได้มีการติดตามเร่งรัดตามระเบียบต่อไป
3.ฟื้นฟูกลุ่มอาชีพ ให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	มีกลุ่มอาชีพเข้าร่วมโครงการเพิ่ม จากการประชุมร่วมและอบรมร่วม
4.ขยายธุรกิจสินค้าอุปโภค,บริโภค	มีการดำเนินการขยายกลุ่มผู้ซื้อ ขยายตลาดแก่กลุ่มเครือข่าย และผู้บริโภคที่ไม่ใช่สมาชิก รวมทั้งการติดต่อประสานงานกลุ่มชุมชนอื่นๆที่ดำเนินการตามโครงการต่างๆ เช่น โครงการเงินสนับสนุน SML เพราะกลุ่มสมาชิกชุมชนบ่งพื้นที่ดำเนินโครงการจัดจำหน่ายข่าวสารในชุมชน ทางสหกรณ์ได้มีความคิดในการประสานงานกับกลุ่มชุมชนเพื่อเป็นตัวแทนรับซื้อจากโรงสีหรือผู้ขายในฐานะคนกลางเพื่อสร้างรายได้ให้กับสหกรณ์
5.กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานภายในให้ชัดเจน ไม่ซับซ้อน	มีการนัดวันประชุมองค์กรทุกเดือนอย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งภาระงานใหม่ที่ชัดเจนขึ้น และได้รับลูกจ้างในการส่งสินค้าเพิ่ม
<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในที่ดินว่างของสหกรณ์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนในชุมชน - ขยายธุรกิจเพิ่มรายได้ให้กับสหกรณ์ ได้แก่ มีการทำประกันรถ / ประกันชีวิต - เป็นตัวแทนขยายธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค 	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
1. การพัฒนาอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้สำรวจความต้องการของสมาชิกในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการ โดยการประชุมและจัดทำเป็นรูปเล่ม 2. วิเคราะห์โครงการวางแผน โครงการเสนอโครงการให้กับคณะกรรมการเพื่อพิจารณา 3. ได้ดำเนินการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (เกษตรจังหวัด ประมง ปศุสัตว์และที่ดิน)ในการพัฒนาอาชีพ 4. กำลังวางแผนการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพเพื่อสร้างแนวทางและประสบการณ์ 5. จัดทุนเพื่อส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจังและวางแผนระบบการตลาดใหม่
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิก	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดเก็บฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและพัฒนาฐานข้อมูลให้ดีและมีประสิทธิภาพขึ้น
3. สร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของให้แก่บุคคลากรในสหกรณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการบรรจุการประชุมชี้แจงหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ของสหกรณ์ให้กับสมาชิก ในแผนประจำปี 2. เพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการพนักงานและสมาชิก
4. พัฒนาระบบการบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดให้มีการศึกษาอบรมจากหน่วยงานต่างๆ และจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ 2. จัดซื้ออุปกรณ์ที่มีความจำเป็นและมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานตรงกับงานแต่ละประเภท 3. ให้ความรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึงโดยการประชุมกลุ่ม จัดนิทรรศการ ประชุมใหญ่ จัดทำเอกสารเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์โดยผ่านวิทยุชุมชน 4. จัดทำแผนการมาติดต่อและให้บริการที่สหกรณ์ให้เป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนมีการจัดทำ การจัด 5 ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
5. พัฒนาธุรกิจให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เปิดรับสมาชิกสหบทและกำหนดการใช้บริการ 2. จัดให้มีการจำหน่ายสินค้าถึงหมู่บ้านสมาชิก 3. มีการระดมหุ้นและเงินฝากเพิ่มขึ้น 4. ประสานงานกับสหกรณ์ต่างๆ ในการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ
เครือข่ายกลุ่มลัจจะ ฯ จ.นครศรีฯ	
1. สร้างความเข้าใจกับสมาชิก/พูดคุยกับแกนนำชุมชนใช้การสื่อสาร	มีการดำเนินการประชุมเครือข่ายในทุกเดือนและมีการสรุปการประชุมแจกให้กับเครือข่ายทุกเครือข่ายเก็บไว้ที่กลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน
2. ประชุมปรึกษากรรมการตัวเข้ม	มีการดำเนินการอบรมในเรื่องของการทำบัญชีเพิ่มเติมให้กับสมาชิกเครือข่ายในรูปแบบการทำบัญชีอย่างง่าย
3. เชิญวิทยากรให้ความรู้ (วันปันผลใหญ่/วิสามัญ)	ได้มีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างเพื่อที่จะเชิญวิทยากรที่มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ มาให้ความรู้ในวันปันผล
4. การส่งเสริมอาชีพให้กับสมาชิก ลดรายจ่ายในครัวเรือนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	มีการวางแผนการส่งเสริมอาชีพให้กับสมาชิก ลดรายจ่ายในครัวเรือนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้กับทุกกลุ่ม โดยให้เริ่มดำเนินการจากคณะกรรมการกลุ่มก่อน

ตาราง 7 (ต่อ)

5. จำหน่ายข่าวสารให้กับสมาชิกในกลุ่ม	มีการจัดการในเรื่องของธุรกิจข่าวสาร โดยให้แต่ละกลุ่มสำรวจความต้องการของสมาชิกและดำเนินงานผ่านทางเครือข่ายวัดป่ายาง
6. เผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณชน	มีการจัดทำข้อมูลทางธุรกิจให้กับเครือข่ายภายนอกหลังจากที่ดำเนินงานภายในเครือข่ายตนเองอย่างเข้มแข็ง
สกต.นครศรีธรรมราช	
1. แผนการโฆษณาประชาสัมพันธ์ - โฆษณาทางวิทยุในชุมชนต่างๆ (อาทิตย์ละ 1 ครั้ง) - ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายสำนักงานตามสาขาต่างๆ วารสารแผ่นพับ (เดือนละ 1 ครั้ง) - หีบห่อ ถุงบรรจุ ผลิตภัณฑ์ ให้มีตราสกต.นศ.	เริ่มทำได้บ้างแล้วแต่ยังได้ดำเนินการไม่ทุกคลังเนื่องจากมีการมาประเมินในเวลาทีเร็วเกินไป
2. แผนสร้างเครือข่าย จาก ธกส.,สหกรณ์จังหวัด ,ม.ราชภัฏนครศรีธรรมราช	ให้แต่ละคลังดำเนินการประสานงานทั้งในชุมชนและหน่วยงาน องค์กรต่างๆในการเชื่อมธุรกิจ
3. จัดการฝึกอบรมสมาชิกให้รู้จักสกต.มากขึ้น	มีการบรรจุแผนการอบรมในวาระการประชุมเพื่อเสนอให้มีการอบรมพัฒนาคุณค่าผู้นำให้กับทุกคลัง โดยเริ่มจากคลังที่มีความพร้อมก่อน
4. สร้างอาชีพเสริมให้กับสมาชิก (อบรม)	ทำได้จำนวน 6 คลังแล้ว
5. ทำการตลาดเชิงรุก	ให้คณะกรรมการและสมาชิกผู้จัดการ มีการจัดทำตลาดเชิงรุกเพิ่มขึ้น

ตาราง 7 (ต่อ)

แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
6. บริการสินค้าให้มากขึ้น (แบบสอบถาม)	มีการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกและประชาชนในชุมชนเรื่องสินค้าที่สนใจต้องการซื้อ
7. จัดหาวัสดุสำนักงานให้พร้อมในการใช้งาน	มีการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ให้กับทุกคลังในการจัดเก็บข้อมูล
8. ให้สวัสดิการกับฝ่ายบริหาร/ฝ่ายจัดการ/สมาชิก/ชุมชน	ร่างระเบียบและเสนอในที่ประชุมเรื่องการให้สวัสดิการกับฝ่ายบริหาร/ฝ่ายจัดการ/สมาชิก/ชุม
9. สร้างเครือข่ายจุดกระจายสินค้า	มีการติดต่อกับกลุ่มธุรกิจขนาดเล็กในชุมชนเพิ่มเติม
10. ราคาสินค้าให้เท่ากับท้องตลาดหรือต่ำกว่า	การจำหน่ายสินค้าที่มีราคาถูกกว่าท้องตลาดบางชนิด
11. จัดหาสินค้าให้ตรงกับความต้องการของสมาชิก (โดยให้เจ้าหน้าที่แจ้งมาที่สทค.กลาง)	มีสถานที่รับแจ้งความต้องการของสมาชิกโดยตรง
12. แก้ปัญหาสมาชิกให้มีระบบหมุนเวียนพนักงานในออฟฟิศ (พนักงานไม่เพียงพอ)	รับสมัครพนักงานเพิ่มจำนวน 2 คน (กำลังดำเนินการอยู่)
13. สนับสนุนการอยู่อย่างพอเพียง	มีการรณรงค์ให้สมาชิกใช้ชีวิตความเป็นอยู่แบบพอเพียง
14. ช่วยกันปลูกป่าเพิ่ม/สนับสนุนการไม่ตัดไม้ทำลายป่า	มีนโยบายในการปลูกป่าทดแทนในวันสำคัญต่างๆ
15. ให้อำนาจผู้จัดการ ผู้ช่วยในการลดราคาและให้เจ้าหน้าที่คลัง ประชาสัมพันธ์สินค้าไปในตัวพูดคุยกับลูกค้าเยอะๆพร้อมทั้งปรับปรุงบุคลิกเจ้าหน้าที่ให้ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดเพราะ	มีการให้อำนาจผู้จัดการและตัวเข้มพนักงานในการสร้างกลยุทธ์ในการขาย
16. ฟื้นฟูพัฒนากระบวนการประกอบอาชีพให้ลูกค้า (อบรมปาล์มหลังน้ำลดหรืออาชีพอื่นๆ)	มีการอบรมสัญจรให้กับเกษตรกรผู้ปลูกปาล์มในเรื่องการดูแลปาล์มหลังน้ำลด

ตาราง 7 (ต่อ)

แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
17. ให้กรรมการ/พนักงานลงพื้นที่เยี่ยมลูกค้า เพื่อ จะได้ช่วยแก้ปัญหา	กำลังบรรจุไว้ในแผนการประชุมวาระ ต่อไปในเดือนมีนาคม เพื่อลงมติในที่ ประชุม
18. การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (มองการไกล/ คำนึงสภาพแวดล้อม/การมีส่วนร่วม/ให้ขวัญ กำลังใจแก่ลูกน้อง)	กำลังบรรจุไว้ในแผนการประชุมวาระ ต่อไปในเดือนมีนาคม เพื่อลงมติในที่ ประชุม
19. กลไกการสร้างการลงทุน (ทุนที่ต้องใช้ในการ ดำเนินงาน/การเสี่ยง/กำไรหรือขาดทุนในการ ดำเนินการครั้งนี้)	กำลังบรรจุไว้ในแผนการประชุมวาระ ต่อไปในเดือนมีนาคม เพื่อลงมติในที่ ประชุม
20. ต้องมีคู่ค้าที่แน่นอนและมั่นคง เพื่อที่เป็นตัว ประชาสัมพันธ์องค์กรให้สมาชิกรับรู้	กำลังบรรจุไว้ในแผนการประชุมวาระ ต่อไปในเดือนมีนาคม เพื่อลงมติในที่ ประชุม

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เครือข่ายตำบลสหกรณ์เฉลิมพระเกียรติ ตำบลเขาขาว	
กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
การประเมินผลลัพท์จากแผนกิจกรรมธนาคารหมู่บ้านไส่สาน	
1. อบรมเพิ่มศักยภาพสมาชิก	ยังไม่ได้มีการติดตามเนื่องจากเพิ่ง
2. อบรมกรรมการเพิ่มศักยภาพ	เริ่มการอบรม
3. มอบหมายภาระหน้าที่ดำเนินการติดตามประเมินผล	
การประเมินผลลัพท์จากแผนกิจกรรมสภ.เกษตรสัมพันธ์	
1. อบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ	ยังไม่ได้มีการติดตามเนื่องจากเพิ่ง
2. โครงการสนับสนุนส่งเสริมอาชีพสมาชิก	เริ่มการอบรม
3. โครงการลดต้นทุนการผลิตโรงงาน	
การประเมินผลลัพท์จากแผนกิจกรรมสภ.นิคมเกษตรพัฒนาจำกัด	
1. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกให้แก่สมาชิกเกี่ยวกับหลักการสหกรณ์	ยังไม่ได้มีการติดตามเนื่องจากเพิ่ง
2. โครงการจัดประชุมเครือข่ายขยายการตลาดยางพารา	เริ่มการอบรม
3. โครงการลดต้นทุนในการผลิต เช่น 3.1 ปรับปรุงคุณภาพเตารวมควัน 3.2 ปรับปรุงคุณภาพในการใช้น้ำให้น้อยที่สุด	
การประเมินผลลัพท์จากแผนกิจกรรมสภ.ไส่สาน	
1. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกของคณะกรรมการและสมาชิก	ยังไม่ได้มีการติดตามเนื่องจากเพิ่ง
2. โครงการต่อเติมโรงเรือนกับสต็อกยางแผ่นดิบที่รับซื้อจากคนในชุมชนและเก็บสินค้าไว้ขายให้กับสมาชิก	เริ่มการอบรม
3. โครงการขยายห้องรมเพื่อจะได้เปิดรับสมาชิกเพิ่ม	
การประเมินผลลัพท์จากแผนกิจกรรมศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเขาขาว	
1. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการ	ยังไม่ได้มีการติดตามเนื่องจากเพิ่ง
	เริ่มการอบรม

ภาคผนวกที่ 3

ผลการสะท้อนความรู้เข้าใจ เนื้อหา กิจกรรมต่างๆของผู้เข้ารับการอบรม

ภาคผนวกที่ 3

ผลการสะท้อนความรู้อย่างเข้าใจเนื้อหา กิจกรรมต่างๆของผู้เข้ารับการอบรม

การดำเนินการอบรมตามหลักสูตรที่ได้วางแผนไว้แล้ว ผลจากการอบรมมีความแตกต่างกันไปแต่ละกลุ่ม ซึ่งลักษณะความแตกต่างของการดำเนินการขึ้นอยู่กับบริบทของกลุ่มและสหกรณ์เองด้วย จากการอบรมจากการประเมินเชิงคุณภาพและการประเมินเชิงปริมาณ พบว่าการดำเนินการอบรมโดยใช้หลักสูตร 3 วันจะได้ผลที่ดีกว่าการใช้หลักสูตร 2 วัน การอบรมในครั้งนี้ นอกจากจะให้กระบวนการอบรมและสร้างจิตสำนึกผู้นำคุณค่าสหกรณ์แล้วยังได้เตรียมเอกสารเกี่ยวกับความรู้เรื่องสหกรณ์และแนวทางการพัฒนาตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และหลังการอบรมยังมีการจัดคืนข้อมูลจากการอบรมทั้งหมดให้กับสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมทุกท่าน พร้อมถ่ายภาพเพื่อสร้างความตระหนักในการอบรมในครั้งนี้ผ่านทางสื่อด้วย โดยจะกล่าวในรายละเอียด ผู้เข้าร่วมอบรมมีความเข้าใจร่วมกันในกระบวนการฝึกอบรมและทิศทางในการฝึกอบรม พร้อมทั้งความคาดหวังในการอบรมเพื่อร่วมกันดำเนินการไปสู่สิ่งที่ตั้งไว้

2. เปิดการอบรมโดยเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (สหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช) “กล่าวโดยสรุปในการให้แง่คิดของท่านสหกรณ์จังหวัดในช่วงพิธีเปิดการอบรม : ในประเด็นการพัฒนาสหกรณ์และทิศทางในการพัฒนาสหกรณ์ของสหกรณ์จังหวัด ภารกิจที่จะหนุนเสริมกันต่อไป กล่าวโดยภาพรวมคือ เห็นว่าการจัดเวทีนี้เป็นดำเนินการกระบวนการ KM โดยเน้นกระบวนการพัฒนาทางด้านผู้นำสหกรณ์ และเล็งเห็นว่ากลไกที่สำคัญที่สุดน่าจะอยู่ที่ผู้นำ การเรียนรู้ในกระบวนการดำเนินสหกรณ์ โดยเฉพาะผู้ที่เข้ามาในสหกรณ์ในระยะแรกควรมีพัฒนาทางด้านผู้นำ สหกรณ์เปรียบเสมือนกับธุรกิจของสังคม โดยผู้ใช้บริการกับเจ้าของคือคนในชุมชนเดียวกัน” สร้างให้สมาชิกที่เข้าร่วมอบรมเข้าใจความเป็นสหกรณ์อย่างแท้จริง รู้จักการเสียสละในการทำงานสหกรณ์เพื่อลดภาวะการเอาเปรียบทางสังคม แต่การพัฒนาของสหกรณ์นั้นต้องค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งบางกลุ่มตอนนี้สหกรณ์บางกลุ่มประสบความสำเร็จ แต่ก็ยังมีอีกหลายกลุ่มที่ประสบความล้มเหลว ซึ่งประเด็นเหล่านี้เกิดจากผู้นำเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมอบรมทุกท่านได้เห็นคุณค่าในตัวเองและมีกำลังใจในการดำเนินงานต่อไป

3. ก่อนที่จะดำเนินการต้องมีการเตรียมความพร้อมของตนเองก่อน โดยให้สมาชิกตอบมือเพื่อสร้างความพร้อมเพียงและกระตุ้นความรู้สึก (มีการตอบมือตามจังหวะให้พร้อมกัน) โดยมีการแบ่งเป็น 2 ทีมตามที่นั่ง โดยให้หัวหน้าทีมหรือผู้นำที่เป็นผู้หญิงและมีอายุน้อยที่สุดในกลุ่ม โดยให้ผู้นำแต่ละทีม ซ้อมให้กับสมาชิกในการตอบมือกันอย่างพร้อมเพียงกัน และให้แต่ละกลุ่มมีผู้ช่วยอีกทีมละ 1 คน โดยให้เวลาเตรียมความพร้อมและซ้อมประมาณ 5 นาที มีการแข่งขันกันแต่ละ

ทีม โดยให้คนละทีมให้คะแนนอีกทีม สรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมข้างต้น การเป็นผู้นำต้องมีการประสานงานและมีการมีความเป็นธรรม การเป็นผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่รู้จักฟัง มีการฝึกฝนตนเองอยู่

4. การละลายพฤติกรรมและรู้จักเพื่อนต่างกลุ่ม โดยการใช้กิจกรรมรู้จักเพื่อนเรียนรู้ความสำเร็จ โดยการเล่าเรื่องตามสื่อที่ใช้ในการอบรมหลักสูตร การดำเนินกิจกรรมนี้ส่งผลให้สมาชิกเกิดเทคนิคในการฟัง และส่งผลให้นำกลับไปใช้ในการนำเสนอกิจกรรมของสหกรณ์คือ ต้องการให้ผู้นำมีทักษะในการฟังเพื่อเป็นการสร้างความตระหนักให้กับกลุ่ม บรรยากาศในการดำเนินการในการรวมกลุ่มครั้งนี้ยังขาดทักษะในการฟังอยู่ อาจเป็นเพราะบุคลิกของชว นรศรีธรรมราช ที่ไม่ค่อยฟังใคร ดังนั้นการดำเนินงานต่อไปต้องการให้ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยเพื่อเป็นการสร้างกระบวนการในการดำเนินงานสหกรณ์ การดำเนินกิจกรรมนี้เพื่อให้สมาชิกได้รู้จักกันและเรียนรู้ร่วมกัน

5. ร่วมกันร้องเพลง บทกลอนเป็นช่วง โดยเฉพาะช่วงหลังจากการพัก หลังทำกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนัก เรียกการมีส่วนร่วมของสมาชิก จากการดำเนินกิจกรรมพบว่าสมาชิกเกิดความตระหนักและทราบซึ่งในเนื้อเพลง และมีแรงใจในการสู้ เป็นการเติมเชื้อไฟในการพัฒนา โดยการใช้ศิลปะทางด้านดนตรี

6. จัดกิจกรรมการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม และเปิดตำนานความคิด พร้อมทั้งพัฒนาความคิดให้กับสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรม โดยใช้การต่อจิกซอ ผลจากการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้พบว่าหากเรามีความตั้งใจเราก็จะทำได้รวดเร็ว ความรู้ที่อยู่ในตัวเราอยู่แล้ว เราควรที่ค้นหาออกมาเพื่อพัฒนากลุ่มสหกรณ์และตัวเราเอง และการเล่นเกมนี้อยู่ยังเป็นการพัฒนาในเรื่องความรัก ความสามัคคี การร่วมกันทำ การร่วมแรงร่วมใจกัน กระบวนการวางแผน และการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกยอมไปในทิศทางเดียวกัน พยายามแก้ไขในสิ่งที่ผิด ไม่ยึดติดกับความล้มเหลว กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนหากได้รับการร่วมมือทุกภาคส่วนงานก็จะออกมาดีและรวดเร็ว การทำงานไม่ควรเร่งรีบเกินไปอาจจะล้มเหลวได้ ต้องดีที่ควรสามารถของตนเองและประสิทธิภาพของตนเอง จากการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้นอกจากจะเกิดปรากฏการณ์ตัวอย่างจริงที่สังเกตเห็นจากการสรุปงานของแต่ละกลุ่มแล้ว ยังส่งผลให้มีการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาตนเองในการทำงานด้วย

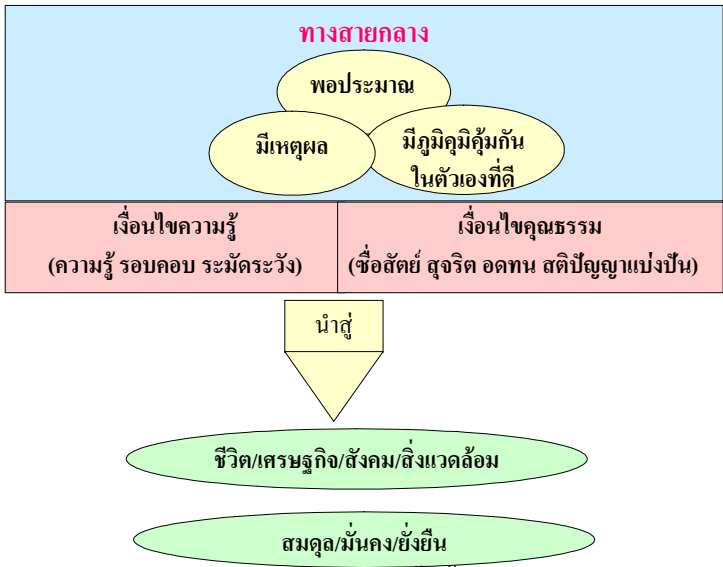
7. ปิดการเสวนาในขนาดรับประทานอาหารร่วมกันเป็นการสร้างความสนิทสนมกันให้มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายในขั้นต่อไป

- เปิดตำนานความคิด โดยการสร้างความรู้ให้กับสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมในการดูแลสุขภาพความเป็นมาของสหกรณ์ พัฒนาการสหกรณ์ของโลก จากการทำกิจกรรมข้างต้นส่งผลให้สมาชิก

เข้าใจสภรณ์มากยิ่งขึ้น เรียนรู้แนวทางในการดำเนินงานสภรณ์ หลักสภรณ์ทั้ง 7 ประการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาสภรณ์ รวมทั้งสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมจะเกิดจิตสำนึกในเรื่องของประวัติความเป็นมาของสภรณ์และเกิดพลังในการทำงานมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีการทำงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทั้งนี้จากการดำเนินกิจกรรมสามารถถอดบทเรียนและแนวคิดของสภรณ์ทำให้เราได้แนวทางในการพัฒนาสภรณ์ต่อไป

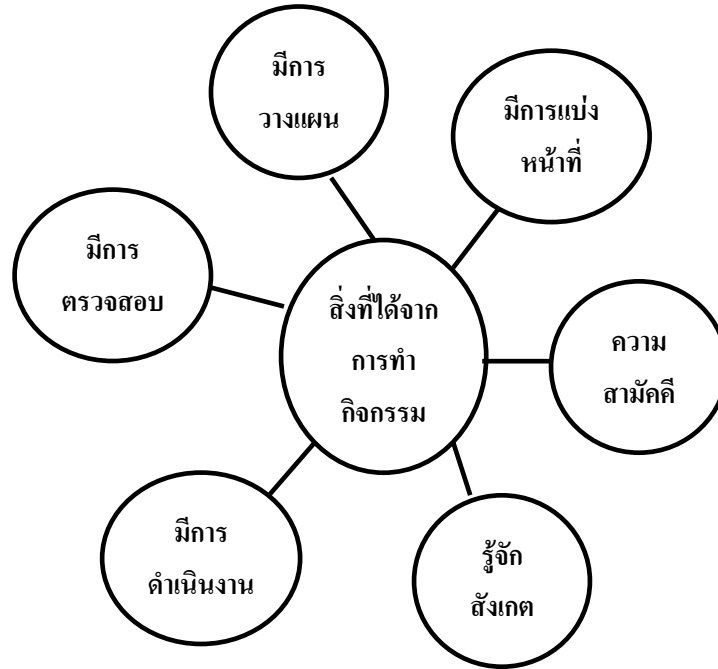
- ผู้นำคุณค่าสภรณ์ “ผู้นำคุณค่าตามรอยพ่อ” พระราชดำริในหลวงนำไปสู่อุดมการณ์และหลักการสภรณ์ / โดยนำเสนอในรูปแบบของ Power Point ผลการดำเนินการผลว่าจากการดูภาพทำให้สมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมมีความตระหนักในการทำงานเพื่อมวลชนมากยิ่งขึ้น เพราะได้เห็นภาพพระองค์ท่านกับการทำภารกิจของประเทศ ผู้นำเกิดจิตสำนึกและได้แบบอย่างในการทำงานหนักจากการดูภาพของพระองค์ท่าน จากการดูภาพส่งผลให้เกิดมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ ที่มองออกไป พยายามที่จะปลูกตรงนั้นให้ได้ ต้องมีเศรษฐกิจพอเพียง ทำพอที่จะทำได้ พอประมาณ การทำที่มีเหตุ มีผล

รูปแสดงสรุปแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



- ผู้นำคุณค่าสภรณ์ ในการทำกิจกรรมในครั้งนี้ใช้วิธีการให้สมาชิกสร้างสำนักงานสภรณ์ของตนเอง จากการดำเนินกิจกรรมเป็นการสร้างกระบวนการวางแผนในการทำงาน สร้างกระบวนการในการทำงานร่วมกัน และที่สำคัญต้องมีความร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมและเป็นกลุ่มถึงงานจึงจะออกมาดีและประสบผลสำเร็จ

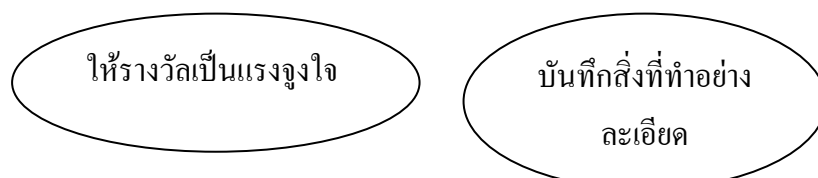
ภาพ 10 แสดงจิตสำนึกที่ได้จากการเล่นเกม

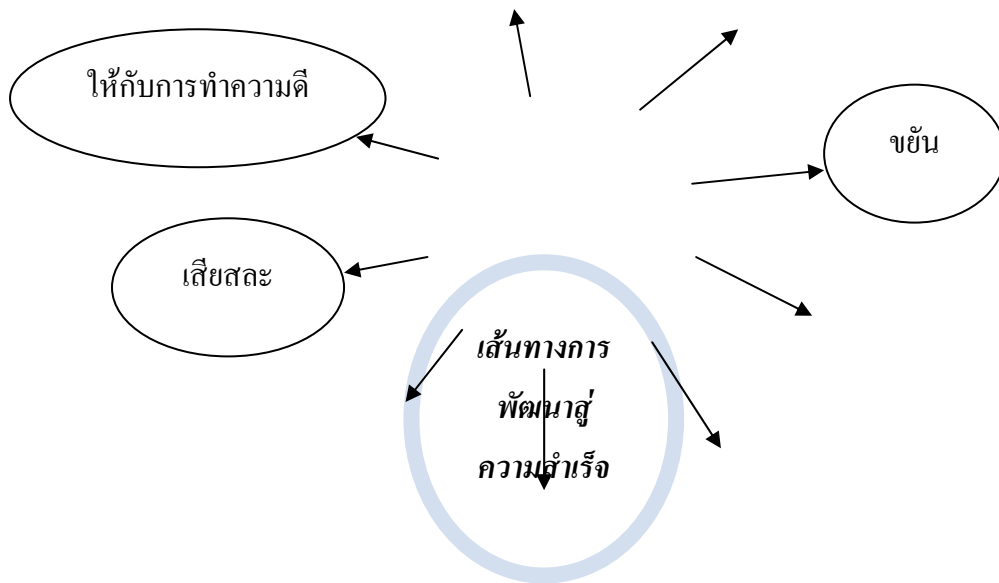


ภาพ 10 แสดงจิตสำนึกที่ได้จากการเล่นเกม

- ผู้นำคุณค่าสหกรณ์ให้สมาชิกดู VCD เสี่ยงกู้จากครุใหญ่ (ยอดชาชนักพัฒนาของเกาหลี) จากการดู VCD ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดความศรัทธา สร้างแรงจูงใจ สร้างการมีส่วนร่วมจากกลุ่มคนน้อยไปหามาก การทำให้เป็นตัวอย่างก่อนการแนะนำให้สมาชิกทำ เทคนิคการพัฒนาจากหน่วยเล็กไปหาใหญ่ มีการทำกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่ยี่นอยู่กับที่ ในการดำเนินของผู้นำอย่างมีคุณค่า และการพัฒนาสหกรณ์ของตนเองอย่างยั่งยืน

ภาพ 11 แสดงที่ได้จากการดู VCD เสี่ยงกู้จากครุใหญ่





- สรุปการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดที่ผ่านมาใน 1 วัน ในการดำเนินการนี้ส่งผลให้สมาชิก เกิดความรู้สึกที่ต่อเนื่อง และเป็นการสรุปเพิ่มเติมการประชุมที่ผ่านมา และวิเคราะห์การอบรมใน วยแรก เพื่อพัฒนากระบวนการอบรมในวันต่อไปให้ดีขึ้น การดำเนินการสรุปผลมีทั้งในรูปแบบของ เวทีเสวนาและเอกสาร เพราะจะทำให้สมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมเก็บนำไปใช้ได้จริงในพื้นที่

- สนทนาภาษาผู้นำและกิจกรรมสันนาการในกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรม เป็นการสร้างความเป็น กันเองระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมและทีมวิทยากร รวมทั้งเป็นการสร้างจิตสำนึกร่วม เป็นการผ่อนคลายจากการประชุม การดำเนินการในครั้งนี้เน้นให้สมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมได้ระบายสิ่งที่ไม่สบาย ใจ เป็นการสร้างเพื่อนเวทีอบรม การพัฒนาให้ผู้เข้าร่วมอบรมเปลี่ยนมุมมองของตนเองดูบ้าง

- ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการแบ่งกลุ่มใหม่โดยแบ่งกลุ่มตามสหกรณ์ที่ตนสังกัด จากนั้น ให้ดำเนินการเล่นเกม “สร้างแบบสำนักงานตนเองในอนาคต” สรุปสิ่งที่ได้จากการดำเนิน กิจกรรมในครั้งนี้เป็นการสร้างจิตสำนึกด้านของการดำเนินงานสหกรณ์ที่ไม่ให้เน้นเป้าหมายเพียง อย่างเดียว แต่ต้องดูถึงฐานของสหกรณ์ด้วยว่ามีความพร้อมที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้หรือเปล่า จากการดำเนินกิจกรรมนี้สมาชิกได้เรียนรู้และเห็นถึงการพัฒนาที่มุ่งเน้นแต่เป้าหมายโดยไม่เน้น ฐานของตนเองว่าทำแล้วจะประสบความสำเร็จได้

- ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำเสนอ Power Point จากการบรรยายทำให้สมาชิกที่เข้าร่วมอบรมมีความเข้าใจปัญหาในการดำเนินของตนเองมากยิ่งขึ้นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ในการดำเนินการวิเคราะห์สหกรณ์ตนเองได้ รวมทั้งแนวทางการวางแผนงานที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

- การวิเคราะห์วิเคราะห์ SWOT ของกลุ่มสหกรณ์ จากกิจกรรม ทำให้สมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง ทั้งในแง่บวกและลบ เพื่อเป็นแนวทางและข้อกำหนดในการวางแผนงานพัฒนาสหกรณ์ในขั้นต่อไป อย่างไรก็ตามการดำเนินงานในขั้นนี้วิทยากรต้องให้การดูแลแต่ละกลุ่มให้ได้ปัญหาที่เป็นจริงมากที่สุด เพราะการดำเนินการในครั้งนี้จะส่งผลต่อการวางแผนการดำเนินงานในขั้นต่อไป

- การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในแต่ละกลุ่ม วิทยากรและสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมร่วมกันเพิ่มเติมและแก้ไขข้อผิดพลาด ทำการรวมคะแนนและให้ลงเกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการทำงานของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดยุทธศาสตร์ของตนเองได้ว่าตอนนี้สหกรณ์ของเราต้องว่ากลยุทธ์เชิงหรือเชิงรับอย่างไรบ้าง การวิเคราะห์สหกรณ์แบบนี้เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และเมื่อมีการนำเสนอผลก็จะได้มีการแลกเปลี่ยนแนวทางในการแก้ปัญหากับผู้เข้าร่วมประชุมจากกลุ่มอื่นๆ สร้างให้เกิดความสัมพันธ์กันในรูปเครือข่าย

- ผู้นำคุณค่ากับความสำเร็จ (บรรยายพิเศษโดยคุณประยงค์ รัตนรงค์) ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีแนวทางในการพัฒนาโดยเฉพาะเดี๋ยวนี้ผู้นำในชุมชนต้องมีส่วนร่วมมากขึ้น และต้องเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ พร้อมทั้ง เห็นว่าการปลูกยางเดี๋ยวนี้สามารถพัฒนาได้ โดยการปลูกพืชแบบผสมผสาน (นิเวศเชิงซ้อน) และเพื่อให้ยางสามารถริดได้ตลอดทั้งปี ก็ควรมีการให้น้ำและให้ปุ๋ยชีวภาพในส่วนยาง เป็นการสร้างกระบวนการในการดำเนินงานสหกรณ์ และมีการจัดการสหกรณ์ด้วยความจริงใจและเป็นธรรม

- พิธีเทียนแห่งปัญญา จากการดำเนินกิจกรรมพิธีเทียนอุดมการณ์ในครั้งนี้ สร้างให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้สึกดี และเห็นว่าเป็นพิธีที่ศักดิ์สิทธิ์ มีการเน้นอุดมการณ์ให้กับพวกเขา และจะจดจำกระบวนการและสิ่งที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการดำเนินงานอย่างจริงจัง โดยได้นึกถึงการทำงานและความลำบากที่ผ่านมา เป็นการสร้างอุดมการณ์และเป็นเสมือนคำสัญญาที่ต้องกลับไปทำ โดยการร่วมแรงร่วมใจกันและจะกลับไปพัฒนาเพื่อนและคนอื่นๆ ในสหกรณ์ต่อไป

- การเขียนแผนงานตามยุทธศาสตร์ของตนเองที่วิเคราะห์ และนำเสนอแผนงานตามยุทธศาสตร์ของตนเองแต่ละกลุ่มที่วิเคราะห์ไว้ โดยการเขียนแผนงานให้สอดคล้องกับ การวิเคราะห์ความเข้มแข็งขององค์กร จากการดำเนินการในครั้งนี้นอกจากจะเป็นแนวทางในการ

กลับไปพัฒนากลุ่มสหกรณ์ของตนเองแล้ว ยังเกิดแผนงานร่วมของเคลื่อนในการขับเคลื่อนงานที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน รวมทั้งในแผนงานที่วางไว้จะต้องกลับไปทำได้จริง โดยทีมอบรมจำเป็นต้องติดตามผลงานตามแผนที่วางไว้ด้วย

- การจัดทำโครงการตามแผนงานตามยุทธศาสตร์ของตนเองแต่ละกลุ่มที่วิเคราะห์ไว้เพิ่มเติมโดยวิทยากรและสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม ทีมวิทยากรทำเอกสารสรุปตามแผนให้กับแต่ละกลุ่ม จากการดำเนินการในครั้งนี้นำส่งผลให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถวางแผนการเชื่อมต่อเครือข่ายกับสหกรณ์ที่มาอบรมด้วยกันและเชื่อมต่อกับภาคอื่นๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

- พิธีมอบวุฒิบัตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์ พร้อมทั้งรับโอวาทการทำงานเพื่อมวลชนโดยอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นการสร้างความตระหนัก และเป็นเครื่องยืนยันว่าตนได้เข้าร่วมอบรมและจะต้องนำกลับไปดำเนินการในพื้นที่ได้อย่างจริง สมกับเกียรติบัตรที่ได้รับไป เพราะถือเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้ที่มีวุฒิบัตรนี้ผู้นำที่มีคุณค่า ตัวอย่างการให้โอวาทของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช “ ยินดีที่ทุกคนได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ ในหลักการสหกรณ์ที่เป็นประโยชน์ และให้อยู่บนพื้นฐานในเรื่องของเศรษฐกิจ และผู้นำนั้นย่อมเห็นกับคนอื่นหรือประโยชน์ส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง คนที่ทำงานในงานสหกรณ์มาจากคนที่จิตใจสาธารณะเป็นส่วนใหญ่ และคนส่วนใหญ่บริโภคนิยมเป็นส่วนมาก สหกรณ์มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นหากทำแบบสุขุมรอบคอบจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ และให้ชีวิตอยู่แบบพอประมาณ กิจกรรมสหกรณ์เป็นตัวเสริมสร้างความสุข และให้นำหลักการต่างๆของสหกรณ์มาใช้ก็จะเกิดผลที่มีค่าที่สุด ”

- กิจกรรมอำลา เป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้เข้าร่วมอบรมและร่วมกันสัญญาถึงการดำเนินงานในชุมชนอย่างจริงจัง รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้เข้าร่วมอบรม ว่าต่อไปผู้เข้าร่วมอบรมทุกท่านเป็นเครือญาติกันทั้งหมด ไม่ได้อยู่ใครเดียวอีกต่อไปแล้ว ดังนั้นหากมีปัญหา ท้อแท้ อ่อนแอ ก็ขอให้มีการนึกถึงเพื่อนที่เข้ารับการอบรม และทีมวิทยากรทุกคนพร้อมที่จะเป็นกำลังใจ และเป็นทีปรึกษาให้เสมอ

ภาคผนวกที่ 4

แผนการการฝึกอบรม หลักสูตร 3 วัน และ 2 วัน

ภาคผนวกที่ 4
แผนรูปแบบการฝึกอบรม ใช้เวลา 3 วัน

แผนการอบรมวันที่ 1

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้/เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์/สื่อการเรียนรู้
1. รู้จักเพื่อน เรียนรู้ ความสำเร็จ	<ul style="list-style-type: none"> - ละลายพฤติกรรม - เน้นทักษะการฟัง - เน้นทักษะการนำเสนอ/พูด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนะนำตัว แบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม กลุ่มละประมาณ 7-8 คน 2. ให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มเล่าเรื่องความประทับใจของตัวเอง ใช้เวลาประมาณ 30 นาที และให้คัดเลือกราย 1 เรื่อง เพื่อเล่าให้ที่ประชุมใหญ่ฟัง โดยให้แต่ละกลุ่มเล่าเรื่องประมาณ กลุ่มละ 5 นาที รวม 25 นาที 	<ul style="list-style-type: none"> - กระดาษคลิปปาร์ต / A4 - ปากกา - แบบประเมิน
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาความคิด/ความร่วมมือ/ปัญหา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันต่อจิกซอ 10 นาที แจกจิกซอคนละ 2 ชิ้น/สมาชิกกลุ่ม 2. สรุปล/ เร็วเพราะอะไร/ช้าเพราะอะไร (กลุ่มละ 5 นาที) 	<ul style="list-style-type: none"> - จิกซอจำนวน 12 ชิ้น จำนวน 5 กลุ่ม
2. จิตสำนึก ความร่วมมือ	<ul style="list-style-type: none"> -เปิดตำนานสหกรณ์ - ประวัติความเป็นมาของสหกรณ์ - พัฒนาการสหกรณ์ของโลก - หลักการสหกรณ์ 	<p>เปิด CD ความเป็นมาของสหกรณ์ / แจกแบบสรุปความคิดเห็นจากการดู CD</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้เวลาดู CD 10 นาที - ใช้เวลาสรุป 15 นาที - ใช้เวลานำเสนอ 25 นาที - สรุป 15 นาที 	<ul style="list-style-type: none"> - เครื่องเล่น CD - เอกสารแบบสรุป - กระดาษคลิปปาร์ต - ปากกา - power point

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้ เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้
4. ผู้นำคุณค่า สหกรณ์ “ผู้นำคุณค่า ตามรอยพ่อ”	- ภาพภารกิจในหลวงตราครุฑ งานหนักเพื่อประชาชน - พระราชดำริในหลวง	1. นำเสนอ Power Point ภาพภารกิจในหลวง/พระราชดำริ, คุณค่าสหกรณ์/ หลักการ 2. ให้ผู้เข้าร่วมประชุมสรุปผลที่ได้จากการดู Power Point 3. นำเสนอแต่ละกลุ่ม 4. สรุป Power Point (อ.อวยชัย ยอดแก้ว ผศ. ยินดี เจ้าแก้ว)	- Power Point - ให้คลิปชาร์ต ในการสรุป เป็นกลุ่ม - สรุปขึ้นจอ
5. ผู้นำคุณค่า กับความ ร่วมมือ	- พัฒนาความคิด /ความ ร่วมมือ/ความสามัคคีของผู้นำ	- การต่อจิกซอ	- จิกซอรูปพระธาตุ 18 ชั้น จำนวน 5 ชุด
6. ผู้นำคุณค่า สหกรณ์ 1.30 ชั่วโมง	- การวางแผนและการบริหาร จัดการที่ดี - การพึ่งพาตนเอง - หลักคุณธรรมจริยธรรม การคิดเชิงระบบ / นอกระบบ/	1. ถอดบทเรียนจากกิจกรรม 2. เปิด VCD เสียงกู่จากครุใหญ่ - ถอดบทเรียนเป็นกลุ่ม - นำเสนอ 3. สรุป/ผู้นำคุณค่า/วางแผน/การมีคุณธรรม (ผศ. ยินดี เจ้าแก้ว)	- VCD - คลิปชาร์ต - ปากกา - Power Point (ประเมินผล)
7. สรุป 1 ชั่วโมง	สรุปผลการอบรมประจำวัน	การเสวนาร่วมของทีมวิทยากรและสมาชิก	- คลิปชาร์ต

แผนการอบรมวันที่ 2

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้เวลา/กิจกรรมที่มี		วัสดุ/อุปกรณ์/สื่อ
1. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 8.30 – 10.30 น.	- การรู้จักตนเอง/กลุ่ม - การบริหารสหกรณ์ - คน/กลุ่มแห่งการเรียนรู้	- แบ่งกลุ่มตามสหกรณ์ 5 กลุ่ม - ให้สมาชิกกลุ่มทั้ง 5 กลุ่มแข่งกันสร้างตึก “เกมต่อ หลอด” โดยใช้เวลา 10 นาที - สรุปข้อคิดที่ได้จากการเล่นเกม (รศ.ปัญญา เลิศไกร)		- หลอดน้ำแข็ง - กระดาษกาวย่น แจกกระดาษ
2. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 10.45 – 12.00 น.	- การรู้จักตนเอง - การรู้จักกลุ่ม - การบริหารจัดการ - ผู้นำการเปลี่ยนแปลง - องค์กรแห่งการเรียนรู้	- นำเสนอ Power Point การวิเคราะห์ SWOT ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ขององค์กร - สรุป (รศ.ปัญญา เลิศไกร)		- ตัดกระดาษเป็นรูป ต่างๆ
3. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 13.00 – 14.30 น.	- เครือข่ายคุณค่า	- สรุป - เกมสร้างบ้านสร้างเมือง (วาดภาพสหกรณ์ในฝัน) - สรุปข้อคิดที่ได้จากการเล่นเกม (รศ.ปัญญา เลิศไกร)		- ปากกาผู้เข็ญ - กระดาษคริปชาร์ต
4. ผู้นำคุณค่ากับ ความสำเร็จ 14.30 – 15.30	- จิตสำนึก ความร่วมมือ - การวางแผนการเรียนรู้	- วิทยากรพิเศษ (คุณประยงค์ ธรรมรงค์)	- กระดาษ	

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้ เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้
5. สรุป 1 ชั่วโมง	สรุปผลการอบรมประจำวัน	การเสวนาร่วมของทีมวิทยากร และสมาชิก	- คลิปชาร์ต
6. พิธีเทียนแห่ง ปัญญา (18.00-20.00 น.)	<ul style="list-style-type: none"> - การรู้จักการประสานงานเป็นเครือข่าย - การสร้างจิตสำนึกผู้นำคุณค่าสหกรณ์ - แผนปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดเทพพิธีเทียน - จุดเทียนแห่งปัญญาผู้นำ - อุดมการณ์สหกรณ์ - เครือข่ายคุณค่าสหกรณ์ - วางแผนนำเสนอ 	<ul style="list-style-type: none"> - เทป - กระดาษดอกไม้ - เทียน - ไม้ขีดไฟ - เพลง

แผนการอบรมของ วันที่ 3

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้ เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้
1. เวทีร่วมคิดร่วม สร้างคุณค่าสหกรณ์	- สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม/การคิด วางแผนพัฒนาสหกรณ์	- นำเสนอแผนปฏิบัติการกลุ่ม สหกรณ์	- กระดาษคลิปปาร์ต
2. เวทีร่วมคิดร่วม สร้างคุณค่าสหกรณ์	- สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม - สร้างความสามัคคี - แผนการปฏิบัติ	1. วางแผนที่จะดำเนิน กิจกรรม 2. แต่ละกลุ่มเขียนแผนของ ตนเอง 3. สรุปลงแต่ละกลุ่ม 4. แนวทางการลงไปปฏิบัติ	- กระดาษคลิปปาร์ต - ปากกา
รับวุฒิบัตรผู้นำ คุณค่าสหกรณ์	--	รับวุฒิบัตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์ (อธิการบดี มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครศรีธรรมราช)	เกียรติบัตร
กิจกรรมอำลา	มีการปลุกฝังจิตสำนึกผู้นำคุณค่าสหกรณ์และ เครือข่ายคุณค่า	ใช้เทคนิคทางด้านจิตวิทยาทาง สังคม	--

รูปแบบการอบรมที่ใช้เวลา 2 วัน
แผนการอบรมของ วันที่ 1

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์/สื่อการเรียนรู้
1. รู้จักเพื่อน เรียนรู้ความสำเร็จ 30 นาที	- ละลายพฤติกรรม - เน้นทักษะการฟัง - เน้นทักษะการนำเสนอ	1. แนะนำตัว แบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม กลุ่มละประมาณ 7-8 คน 2. ให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มเล่าเรื่องความประทับใจของตัวเอง ใช้เวลาประมาณ 30 นาที และให้คัดเลือกรายการ 1 เรื่อง เพื่อเล่าให้ที่ประชุมใหญ่ฟัง	- กระดาษคลิปปาร์ต / A4 - ปากกา - แบบประเมิน
2. เปิดตำนาน ความคิด 1 ชั่วโมง	- พัฒนาความคิด	1. ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันต่อจิกซอ 10 นาที 2. แจกจิกซอคนละ 2 ชิ้น/สมาชิกกลุ่ม 2. สรุปล/ เร็วเพราะอะไร/ช้าเพราะอะไร	- จิกซอจำนวน 12 ชิ้น จำนวน 5 กลุ่ม
3. เปิดตำนาน ความคิด 1 ชั่วโมง	- ประวัติความเป็นมาของ สหกรณ์ - พัฒนาการสหกรณ์ของ โลก	เปิด CD ความเป็นมาของสหกรณ์ / แจกแบบสรุปความคิดเห็นจากการดู CD - ใช้เวลาดู CD 10 นาที - ใช้เวลาสรุป 15 นาที - ใช้เวลานำเสนอ 25 นาที และสรุป 10 นาที	- เครื่องเล่น CD - เอกสารแบบสรุป - กระดาษคลิปปาร์ต/ปากกา - power point
4. ผู้นำคุณค่า สหกรณ์ “ผู้นำคุณค่าตาม รอยพ่อ”	พระราชดำริในหลวง นำไปสู่อุดมการณ์และ หลักการสหกรณ์ / ความหมายเครือข่ายคุณค่า	1. อ.อวยชัยนำเสนอ Power Point ภาพโครงการพระราชดำริ, คุณค่าสหกรณ์/ หลักการ 2. ให้ผู้เข้าร่วมประชุมสรุปผลที่ได้จากการดู Power Point 3. นำเสนอแต่ละกลุ่ม 4. อ.อวยชัยสรุป Power Point	- Power Point - ให้กริปปาร์ต ในการสรุป เป็นกลุ่ม - สรุปขึ้นจอ

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้ เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้
5. ผู้นำคุณค่า สหกรณ์ 30 นาที	พัฒนาความคิด ความ ร่วมมือวางแผน	- การต่อจิกซอ	- จิกซอรูปพระธาตุ 18 ชั้น จำนวน 5 ชุด
6. ผู้นำคุณค่า สหกรณ์ 1.30 ชั่วโมง	- การวางแผนและการ บริหารจัดการที่ดี - การพึ่งพาตนเอง - หลักคุณธรรมจริยธรรม การคิดเชิงระบบ / นอก ระบบ/	1. ถอดบทเรียนจากกิจกรรมเชื่อมสายสัมพันธ์ 2. เปิด VCD เสียงกู่จากครูใหญ่ - ถอดบทเรียนเป็นกลุ่ม - นำเสนอ 3. สรุป/ผู้นำคุณค่า/วางแผน/การมีคุณธรรม (ผศ.ยินดี เจ้าแก้ว)	- VCD - คลิปชาร์ต - ปากกา - Power Point (ประเมินผล)
7. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 1 ชั่วโมง	- การรู้จักตนเอง/กลุ่ม - การบริหารสหกรณ์ - คน/กลุ่มแห่งการเรียนรู้	- แบ่งกลุ่มตามสหกรณ์ 5 กลุ่ม - ให้สมาชิกกลุ่มทั้ง 5 กลุ่มแข่งขันสร้างตึก “เกมต่อหลอด” โดยใช้เวลา 10 นาที/ สรุปข้อคิดที่ได้จากการเล่นเกม (รศ.ปัญญา เลิศไกร)	- หลอดน้ำแข็ง - กระดาษกาวย่น แจกกระดาษ
8. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 1 ชั่วโมง	- การรู้จักตนเอง - การรู้จักกลุ่ม - การบริหารจัดการ - ผู้นำการเปลี่ยนแปลง - องค์กรแห่งการเรียนรู้	- นำเสนอ Power Point การวิเคราะห์ SWOT ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัย คุกคาม ขององค์กร - สรุป (รศ.ปัญญา เลิศไกร)	- ตัดกระดาษเป็นรูปต่างๆ

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้ เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้
5. พิธีเทียนแห่ง ปัญญา (18.00-20.00 น.)	<ul style="list-style-type: none"> - การรู้จักการประสานงานเป็นเครือข่าย - การสร้างจิตสำนึกผู้นำคุณค่าสหกรณ์ - แผนปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดเทปพิธีเทียน - จุดเทียนแห่งปัญญาผู้นำ - อุดมการณ์สหกรณ์ - เครือข่ายคุณค่าสหกรณ์ - วางแผนนำเสนอ 	<ul style="list-style-type: none"> - เทป - กระดาษดอกไม้ - เทียน - ไม้ขีดไฟ - เพลง

แผนการอบรมของวันที่ 2

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์/สื่อ
1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1 ชั่วโมง	<ul style="list-style-type: none"> - การรู้จักตนเอง - การรู้จักกลุ่ม - การบริหารจัดการ - ผู้นำการเปลี่ยนแปลง - องค์กรแห่งการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - สรุป - เกมสร้างบ้านสร้างเมือง (วาดภาพสหกรณ์ในฝัน) - สรุปข้อคิดที่ได้จากการเล่นเกม (รศ.ปัญญา เลิศไกร) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปากกาผู้เข็ญ - กระดาษครีปชาร์ต
2. ผู้นำคุณค่ากับความสำเร็จ 1 ชั่วโมง	<ul style="list-style-type: none"> - จิตสำนึก ความร่วมมือ - การวางแผนการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - วิทยากรพิเศษ (พระสุวรรณ คเวสโก) (คุณประยงค์ รณรงค์) 	<ul style="list-style-type: none"> - กระดาษ
3. เวทีร่วมคิดร่วมสร้างคุณค่าสหกรณ์ 1 ชั่วโมง	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม/การคิดวางแผนพัฒนาสหกรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำเสนอแผนปฏิบัติการกลุ่มสหกรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - กระดาษคลิปชาร์ต

หัวข้อ	เนื้อหาสาระ	กิจกรรมการเรียนรู้ เวลา/กิจกรรมที่มี	วัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้
4. เวทีร่วมคิดร่วม สร้างคุณค่าสหกรณ์ 2 ชั่วโมง	- สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม - สร้างความสามัคคี - แผนการปฏิบัติ	1. วางแผนที่จะดำเนินกิจกรรม 2. แต่ละกลุ่มเขียนแผนของตนเอง 3. สรุปแต่ละกลุ่ม 4. แนวทางการลงไปปฏิบัติ	- กระดาษคลิปชาร์ต - ปากกา
รับผู้สมัครผู้นำ คุณค่าสหกรณ์ 30 นาที	--	รับผู้สมัครผู้นำคุณค่าสหกรณ์ (อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)	เกียรติบัตร
กิจกรรมอำลา 30 นาที	มีการปลูกฝังจิตสำนึกผู้นำคุณค่า สหกรณ์และเครือข่ายคุณค่า	ใช้เทคนิคทางด้านจิตวิทยาทางสังคม (ผศ.ยินดี เจ้าแก้ว)	--

ภาคผนวกที่ 5
แบบประเมินการฝึกอบรม

ภาคผนวกที่ 5 (แบบประเมินการฝึกอบรม)

แบบประเมินผล

การฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์ เครือข่ายคุณค่าจังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ

 ชาย หญิง

1.2 อายุ.....ปี

1.3 ประสบการณ์การทำงานสหกรณ์.....ปี ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน

.....

1.4 สถานภาพ

 โสด สมรส หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.5 ระดับการศึกษา

 ไม่ได้เรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส. อนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

1.6 สหกรณ์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของสมาชิกที่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์

ประเด็นเนื้อหา/สาระ	ความคิดเห็นของผู้อบรม									
	ก่อนการอบรม					หลังการอบรม				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. กิจกรรมรู้จักเพื่อนเรียนรู้ความสำเร็จ										
2. เปิดตำนานความคิด...สายธารคุณค่าสหกรณ์...จากอดีตสู่ปัจจุบัน										
3. ผู้นำคุณค่าตามรอยพ่อ/ พระราชดำริ /เศรษฐกิจพอเพียง										
4. บทเรียนผู้นำ จากเสี้ยวสู่จากครุใหญ่เกาหลี										
5. การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของสหกรณ์ (SWOT)										
6. ตัวอย่างความสำเร็จของผู้นำคุณค่า (คุณประยงค์ ธรรมรงค์)										
7. เทียนแห่งปัญญาของผู้นำคุณค่าสหกรณ์(ปฎิธานร่วม)										
8. วาทะเวทีร่วมคิดการสร้างคุณค่าเพื่อการพัฒนาสหกรณ์										
9. รูปแบบแผนการดำเนินงานของสหกรณ์/แนวทางในการพัฒนาสหกรณ์										

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์

ประเด็นประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
เนื้อหาการอบรมหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์					
1. ครอบคลุมตามเป้าหมายของหลักสูตร					
2. สอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
3. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสหกรณ์					
4. ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา					
วิทยากรฝึกอบรม					
5. มีความรู้ความสามารถ/ประสบการณ์ตรงกับหัวข้อการบรรยาย					
6. ลำดับเนื้อหาการบรรยายเข้าใจง่าย มีความต่อเนื่อง					
7. มีเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ทำให้น่าสนใจ เข้าใจง่าย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ (เกม VDO)					
8. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมซักถาม					
9. ตอบคำถามตรงประเด็นและเข้าใจง่าย					
10. วิเคราะห์และชี้แจงแนวทางแก้ไขปัญหาได้ชัดเจน ตรงประเด็น					
เอกสารประกอบการอบรมมีรายละเอียดเพียงพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้หรือไม่					
11. โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอและใช้งานได้ดี					
เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานมีความพร้อมในการให้บริการ					
12. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ					
13. ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้เข้าร่วมอบรม					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของท่านเพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.
2.
3.
4.
5.

แบบสังเกตพฤติกรรม
ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำคุณค่าสหกรณ์

ผู้สังเกต.....ว/ด/ป.....เวลา.....น.

ที่	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
ผู้เข้าร่วมประชุม							
1	ความสนใจ/ความตั้งใจ						
2	ความกระตือรือร้น						
3	การมีส่วนร่วม เช่น ชักถามปัญหา/ เสนอแนะ/แสดงความคิดเห็น						
4	บรรยากาศโดยรวมของผู้เข้าร่วม						
เจ้าหน้าที่โครงการ							
5	ความกระตือรือร้น						
6	ความสนใจ/การดำเนินงานตามขั้นตอน						
7	การอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วม ประชุม						
8	การแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหา						

ความคิดเห็นอื่นๆ

แบบประเมินผลหลังการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 เพศ () ชาย () หญิง
- 1.2 อายุ.....ปี
- 1.3 ตำแหน่งในสหกรณ์ของท่าน
 () กรรมการสหกรณ์ () สมาชิกสหกรณ์ () เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการ
 () เจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมฯ () อื่นๆ.....
- 1.4 ท่านได้เข้าร่วมอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์หรือไม่ () ได้เข้าอบรม () ไม่ได้เข้าอบรม
- 1.5 ระดับการศึกษา.....
- 1.6 สหกรณ์/กลุ่มเครือข่าย

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมและผลลัพธ์ของผู้นำคุณค่าสหกรณ์หลังการฝึกอบรม

ผลการพัฒนากลุ่มหลังการฝึกอบรมผู้นำคุณค่าสหกรณ์	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ในการพบปะแก้ปัญหา ชักถาม ปัญหา/เสนอแนะ/แสดงความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่/สมาชิกมากขึ้น					
2. ความกระตือรือร้น ความสนใจ และความตั้งใจ ในการ ดำเนินงานฯ					
3. มีการนำความรู้ หลักวิธีสหกรณ์ มาใช้ในการบริหารและ การดำเนินงานสหกรณ์มากขึ้น					
4. ได้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ได้มากขึ้น					
5. ใช้เทคนิคการประชุมวางแผนเพื่อจัดการทางด้านปัญหาการ ผลิตการตลาดของสหกรณ์ในปัจจุบันมากขึ้น					
6. ประสานงานหน่วยงาน/องค์กร/สหกรณ์อื่นๆร่วมเป็น เครือข่ายเพื่อแก้ปัญหาในสหกรณ์มากขึ้น					
7. ใช้การบริหารสามารถลดต้นทุน และเพิ่มปริมาณการขายได้ มากขึ้น					

3. ความคิดเห็นจากการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้จากการฝึกอบรมของผู้นำ

แผนงาน	ระดับความสำเร็จ/ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
เป็นการประเมินแผนงานของทุกกลุ่มที่เข้าร่วมอบรม					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของการฝึกอบรมและการประเมินผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์

1.
2.
3.
4.
5.

ภาคผนวกที่ 6
ประมวลภาพในการฝึกอบรม

ภาคผนวกที่ 7
รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมทั้ง 6 รุ่น

บรรณานุกรม

- กาญจนา แก้วเทพและกนกศักดิ์ แก้วเทพ. (2543) การพึ่งตนเอง : ศักยภาพในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : สภาคาทอติกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- ชำนาญ วัฒนศิริ. “ศักยภาพและเครือข่ายองค์กรชุมชน” ใน เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ฟ้าอภัย จำกัด.
- งามเนตร จริ่งสูงเนิน. (2545), องค์กรชุมชนเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำ กรณีศึกษาองค์กรชุมชนเครือข่ายลุ่มแม่น้ำราก-แม่ลา ตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑาทิพย์ ภักธราวัตและคณะ.(2549) “แนวทางพัฒนาเครือข่ายกลุ่ม/องค์กรประชาชนในพื้นที่จังหวัด” กรุงเทพฯ : หจก.ซีโน ดีไซน์ จำกัด
- นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ : โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, คำประกาศแห่งยุคสมัย ใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ(2545) เศรษฐศาสตร์การเมือง : คนจนไทยในมิติทางสังคม . กรุงเทพฯ : บริษัทเอดิสันเพรสโปรดักส์ จำกัด
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ.(2546) บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อย โอกาสในสังคมไทย .กรุงเทพฯ : บริษัท เอดิสันเพรส โปรดักส์ จำกัด.
- ปาริชาติ วลัยเสถียรและคนอื่นๆ . (2543) . กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. .
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2541) การพัฒนาคนไทยแบบองค์รวม. กรุงเทพฯ เอกสารถ่ายสำเนาจาก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- มงคล ชาวเรือ. (2546) การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อชุมชน ตอนที่ 1. วารสารพัฒนาชุมชน, 42(10), 28-32.
- มหาสุทิตย์ อาภากรโร(อบอุ่น). (2547) เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. กรุงเทพฯ : โครงการ เสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.) กองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.)
- ยินดี เจ้าแก้วและคณะ,(2549) วิจัยพัฒนาขบวนการสหกรณ์ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.) (เอกสารอัดสำเนา)

- สมกุล ถาวรกิจ. (ม.ป.ป.) การจัดระบบโครงสร้างเครือข่ายโปรแกรมวิชา. กรุงเทพฯ : สำนักงานมาตรฐาน การศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- สนธยา พลศรี. (2548) เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน . สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (เอกสารอัดสำเนา)
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2540) ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี พงศ์พิศ. (2546) การเรียนรู้สู่การทำแผนงานและสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน : แผนแม่บทชุมชนสู่วิสาหกิจชุมชน .กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). ชุมชนเรียนรู้ อยู่เย็นเป็นสุข. กรุงเทพฯ : พลังปัญญา
- สมชัย จิตสุชน “ ทิดอาร์ไอ ” ไซ่งานวิจัย “ความยากจน บทบาทรัฐ” ผัน-หวังแก่วจรอุบาท หนึ่งหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ปีที่ 26 ฉบับที่ 9397 (1 ธันวาคม 2546) : 2
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. “ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา” ในรวมบทความทางการประเมินโครงการ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สุวิมล ศิริกานันท์. “การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ” โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สุวรรณ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่, วารสารการศึกษาตลอดชีวิต ปีที่ 17 ฉบับที่ 5 : กรกฎาคม 2538 หน้า24-27 .
- อรสุดา เจริญรัต. (2545) “เศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย” ใน เศรษฐกิจพอเพียง และประชาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ฟ้าออกัย จำกัด.
- อภิชัย พันธเสน. วิฤตการณ์ความยากจนและทางออก. ในพิทยา ว่องกุล . กลียุคกับหายนะ เศรษฐกิจ เข้าถึงได้ [http://www. Welfareforall. org/index.php3](http://www.Welfareforall.org/index.php3). 10/12/49
- อภิชัย พันธเสน และคณะ . (2549) สังเคราะห์องค์ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- Paul Starkey , เครือข่าย ขนิษฐา กาญจนรังสี แพล เข้าถึงได้จาก [http://cddweb.edd.go.th/cmumetwork01. thm](http://cddweb.edd.go.th/cmumetwork01.thm) 7/3/2007
- Goddard, Roger D. Rational Networks, **Social Trust, and Norms : A Social Capital Perspective on Students’ Chances of Academic Success.** Educational Evaluation and Policy Analysis. Spring 2003, vol. 25,no.1,([http:// 203 .144.248.21/hwwmids/detail.nsp/15/2/2007](http://203.144.248.21/hwwmids/detail.nsp/15/2/2007))

Wallis, Allan D., Crocker, Jarle P., Schecter, Bill. **Social Capital and Community Building :**
part one. National Civic Review; vol.87,no.3. 1998.