บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี ผลงานการวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การกำหนดยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อลดปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานของเครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงาน” ผู้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการผนึกกำลัง
2. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย
3. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ
5. แนวคิดเกี่ยวกับความสมานฉันท์
6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

แนวคิดในการบูรณาการการทำงานของเครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงาน เริ่มจากการมีกลุ่มบุคคลหรือการรวมตัวของบุคคลในแต่ละประเด็นด้านเอดส์และแรงงาน มีโครงสร้างที่แน่นอนและมีการปฏิสัมพันธ์กัน มีการผนึกกำลังกันภายในกลุ่มประเด็น และพยายามทำงานประสานติดต่อกันระหว่างกลุ่มแรงงานและกลุ่มเอดส์ มีการบูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เกิดการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เกิดความสมานฉันท์และนำมาซึ่งการทำงานเชิงรุกที่ครอบคลุมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในแรงงาน ซึ่งสามารถอธิบายแนวคิดที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้ ดังนี้

<u>แนวคิดเกี่ยวกับการผนึกกำลัง</u>

คำว่า “Synergy” หรือ “Synergism” มาจากรากศัพท์กรีก “Synergos” (“Solidarity,” Online, 2006) หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องขององค์กรตั้งแต่สององค์กรขึ้นไปที่มีลักษณะงานคล้ายกันหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมถึงองค์กรที่มีลักษณะประเภทงานต่างกันแต่มีเป้าประสงค์ทำงานร่วมกันโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะที่แตกต่างเพื่องานที่ทำร่วมกัน สูตรการผนึกกำลังสามารถอธิบายได้ด้วยสมการ 1+1 = 3 หรือ 2+2= 5 หมายความว่า การผนึกกำลังกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีค่าทวีคูณ เกิดความเข้มแข็งใน

การทำงานมากกว่าการทำงานองค์กรเดียวอย่างโดดเดี่ยว ดังนั้น วัตถุประสงค์หลักของการผนึกกำลัง ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความต้องการทรัพยากรในการทำงาน ความต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน ความต้องการความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลหรือองค์กรจะช่วยให้การมองปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่ง Igor Ansoff (นฤมล นิราทร, 2543, น. 1-3) เสริมว่าการผนึกกำลังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เมื่อผนวกเข้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านข่าวสารทำให้การทำงานทั้งภายในและระหว่างเครือข่ายพัฒนาขึ้นไปอีก เกิดการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในแต่ละเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา

อุทัย บุญประเสริฐ (2532, น. 40-43) เสริมว่า หากพิจารณาตามหลักความเชื่อที่ว่าหลายหัวดีกว่าหัวเดียวในการแก้ปัญหา จะเห็นประโยชน์ของการรวมตัวกันในการทำงาน ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูล
2. ประมวลความคิดในการทำงานร่วมกัน
3. เกิดข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่หลากหลาย
4. ตัดสินใจร่วมกันหรือกำหนดนโยบายการทำงานของสมาชิก
5. ประเมินผลงานหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา
6. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสาร
7. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านสังคมและด้านการงานที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม ประโยชน์เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ

1. ลักษณะงานที่ทำหรือธรรมชาติของงาน
2. คุณภาพการทำงานของสมาชิก
3. ลักษณะองค์ประกอบและโครงสร้างของกลุ่ม
4. ความผูกพันของคนในกลุ่มต่องาน
5. ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่ม
6. ความกลมเกลียวสมานฉันท์เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิก

เหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ต่างเป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย ยิ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินร่วมกันระหว่างเครือข่ายที่มีประเด็นการทำงานต่างกัน แต่ประเด็นเหล่านี้มีอิทธิพลต่อกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น กรณีการดำเนินงาน

ของเครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงานในการผนึกกำลังเพื่อป้องกันและแก้ไขเอดส์ในแรงงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยแนวคิดนี้ในการเริ่มต้นทำงานร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

การปฏิสัมพันธ์กันของมนุษย์ในสังคมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และมีมานานแล้ว มนุษย์ตั้งแต่สมัยก่อนมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม โดยอาศัยเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันตามความเชื่อ ลักษณะรูปร่างหน้าตาหรือเผ่าพันธุ์ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันทั้งกฎธรรมชาติและต่อมาเป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นในสังคม เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างสงบร่มเย็น มีแนวคิดในการพัฒนาความเจริญของกลุ่มให้เป็นไปในทิศทางเดียว ทำให้สามารถร่วมมือกันทำงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในกลุ่มหรือเครือข่าย ก่อนที่จะประสานความร่วมมือกับเครือข่ายอื่น ๆ เพื่อให้การทำงานมีความสมบูรณ์หรือบรรลุเป้าหมายของกิจกรรมมากขึ้น (กิตติชัย ปัญญาวัน, 2548, น. 1-2) เพราะเครือข่ายเชื่อว่า ปัญหาต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกัน (Cross Cutting Issue) ลำพังเครือข่ายเดียวไม่สามารถทำงานให้บรรลุผลหรือลดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ การเชื่อมประสานกันระหว่างเครือข่ายอื่น ๆ โดยการระดมแนวคิดการทำงาน การจัดกิจกรรมร่วมกันทำให้ปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องการลดหรือการแก้ไขปัญหาเกิดผลมากขึ้น นอกจากนี้ การร่วมมือกันระหว่างเครือข่ายที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาต่างกัน ยังเป็นการเรียนรู้วิธีการทำงานของเครือข่ายภาคี สภาพและธรรมชาติของปัญหา กลุ่มเป้าหมายของแต่ละปัญหาและร่วมปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน สะท้อนให้เห็นการมีทิศทางการทำงานเดียวกันในการแก้ไขปัญหา ซึ่งแน่นอนว่า ก่อนที่จะมีการสร้างเครือข่ายการทำงานภายนอกเครือข่ายประเด็นปัญหาที่ตนเองดำเนินการ แต่ละเครือข่ายมีความเข้มแข็งภายในในประเด็นปัญหา กระบวนการทำงานกลุ่ม (Group Process) กระบวนการมีส่วนร่วม (Participation Process) และกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ในการทำงานร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นกระบวนการทำงานและการปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบการทำงานที่รวดเร็ว กว้างขวาง แพร่กระจายในวงกว้างทั้งภายในเครือข่าย ระหว่างเครือข่าย แตกยอดการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างเครือข่ายออกไปเรื่อย ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา (กิตติชัย ปัญญาวัน, 2548, น. 1-2)

สุทิตย์ อาภากโร (2547, น. 5) ให้ความหมายว่า เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยง เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และมนุษย์ หรือมนุษย์และโครงข่ายของระบบ

สาธารณูปโภค สาธารณูปการหรือระบบเทคโนโลยี โทรคมนาคมที่เป็นโครงสร้างทางกายภาพ ซึ่งมีการโยงใยเป็นโครงข่ายที่ต่อเนื่อง โดยมีแบบแผนและไม่มีแบบแผนแห่งความสัมพันธ์ รวมทั้งมีขนาดและรูปแบบความสัมพันธ์/การเชื่อมโยงที่แตกต่างและหลากหลาย ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับกลุ่มและกลุ่มกับเครือข่าย มีความซับซ้อนในประเด็นและเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ส่วน นฤมล นิราทร (2543, น. 1) มองว่า เครือข่าย เป็นรูปแบบหนึ่งของความร่วมมือในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alliance) และเป็นหุ้นส่วนในการทำงาน (Partnership) ซึ่งมีมานานแล้วในสังคมไทย สอดคล้องกับความคิดเห็นของเสรี พงศ์พิศ (2548, น. 197) ที่ว่าเครือข่ายเริ่มจากความเป็นครอบครัว ชุมชนที่มีความเชื่อและประเพณีเดียวกัน มีการขยายวงกว้างขึ้น มีทั้งการพึ่งพาอาศัยร่วมมือกันทำงานเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต เช่น คำว่า “พริกอยู่บ้านเหนือ เกลืออยู่บ้านใต้ ตะไคร้อยู่บ้านเพื่อน” แสดงให้เห็นถึงเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างชาวบ้านที่พร้อมจะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การลงแขกเกี่ยวข้าวแม้จะไม่ใช่เครือข่ายแต่ถือเป็นจุดเริ่มต้นของเครือข่ายด้วยการเริ่มต้นรวมกลุ่มหรือทำงานร่วมกันโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม ในอดีตเครือข่ายเป็นเพียงการประสานงานความร่วมมือระหว่างองค์กรเล็ก ๆ สององค์กรหรือกลุ่มเล็ก ๆ เท่านั้น ปัจจุบันเครือข่ายมีความหมายเป็นขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มองค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน (เสรี พงศ์พิศ, 2548, น. 8)

ส่วน สมพันธ์ เตชะอธิก, วิเชียร แสงโชติ, บุญยัง หมั่นดี, อนันต์ ลิขิตประเสริฐ, โกวิท กุลสุวรรณ, เอียด ดีพูน, จิตติ กิจพงษ์ประพันธ์ และ ทรงพล ตุละทา (2548, น. 28-29) มองว่า เครือข่ายเป็นการรวมตัวของบุคคล กลุ่ม/องค์กร ที่มีแนวความคิด เป้าหมาย วิธีการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อกันทั้งส่วนตัวและการทำงาน มีการเคลื่อนไหวกิจกรรมทางสังคมหรือสาธารณชนร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและกันให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นหรือร่วมกันให้เกิดพลัง นำไปสู่การเรียกร้องความยุติธรรมของสังคมและรวมตัวกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของเครือข่าย และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2537, น. 28) วิเคราะห์ว่า การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ เครือข่ายเหล่านี้ต้องมีการแสดงออกโดยการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นความร่วมมือระหว่างปัจเจก/กลุ่ม/องค์กร/องค์การประเภทเดียวกันหรือเป็นเครือข่ายระหว่างกลุ่ม เครือข่ายจึงมีหลายระดับ ตั้งแต่การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก

การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกกับกลุ่ม การเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม หรือแม้กระทั่งการเชื่อมโยงเครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่

ส่วนกิตติชัย ปัญญาวัน (2548, น. 34) เห็นว่า แนวคิดเรื่องเครือข่ายไม่สามารถแยกออกจากความเป็นกลุ่มได้ เพราะเครือข่ายแสดงให้เห็นถึงการรวมกลุ่มหาย ๆ กลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งความสัมพันธ์ของกลุ่มยังเหมือนเดิม หากแต่ความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มมีมากขึ้นหรือเกิดความสัมพันธ์ปลีกย่อยเกี่ยวโยงกันแผ่ขยายออกมาระหว่างกลุ่ม เป็นการทำงานของคนหลาย ๆ หน่วยที่มีลักษณะการทำงานหลักต่างกัน แต่มุ่งแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพราะแต่ละปัญหาสร้างผลกระทบแก่กันและกัน ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ได้รับผลกระทบกลุ่มเดียวกัน การทำงานระหว่างเครือข่ายนี้เป็นการทำงานในลักษณะแนวราบ ทุกคนมีความเสมอภาคในการแลกเปลี่ยนระดมความคิด

จากการให้ความหมายของเครือข่ายข้างต้นจะเห็นว่าพื้นฐานของเครือข่ายมีปัญหาหลักของแต่ละเครือข่ายที่ส่งผลกระทบต่อสังคม ซึ่งทั้งสองเครือข่ายต้องขบคิดในการวางแผนจัดกิจกรรมร่วมกัน เกิดความร่วมมือ มีการผนึกกำลัง มีจุดมุ่งหมายในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันทรัพยากร สร้างพลังแนวราบ เกิดเครือข่ายการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาสนใจองค์ประกอบของเครือข่ายที่มีส่วนสำคัญในการเปิดโอกาสให้เครือข่ายมีศักยภาพและสนใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกับเครือข่ายอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหา

<u>องค์ประกอบของเครือข่าย</u>

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2537, น. 37-40) กล่าวไว้ว่า เครือข่ายมีทั้งเครือข่ายแท้และเครือข่ายเทียม เครือข่ายเทียม (Pseudo Network) คือ เครือข่ายที่มีลักษณะเป็นเพียงการชุมนุมพบปะสังสรรค์ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย ที่ต่างคนต่างไม่ได้มีเป้าหมายร่วมกันและไม่ได้มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่มีการสานต่อและเสริมก่อกันขึ้นระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ส่วนเครือข่ายที่แท้จริงต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน สมาชิกต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย มีความเข้าใจในปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน ผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายอย่างกว้างขวาง สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขันและเท่าเทียมกันในฐานะของ “หุ้นส่วน” ของเครือข่าย ภายใต้ความสัมพันธ์ในแนวราบที่เท่าเทียมกัน

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง การรวมตัวกันเกิดประโยชน์มากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายหรือต่างคนต่างอยู่

6. การพึ่งพิงร่วมกัน ทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่า หากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของเครือข่าย การพึ่งพิงร่วมกันนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็ยิ่งเกิดความผูกพันและเกิดการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงกันอย่างแน่นแฟ้น ยิ่งขึ้น เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน ช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (อ้างถึงใน กิตติชัย ปัญญาวัน, 2548, น. 36-37) กล่าวไว้ว่า ภายในเครือข่ายประกอบด้วย

1. สมาชิกที่มีคุณสมบัติหลากหลาย

2. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

3. มีชีวิตชีวาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการลื่นไหลของข้อมูลข่าวสารที่สื่อถึงกัน

4. มีพื้นที่รูปธรรมในการทำงาน มีชุมชน (Hub) มีโหนด (Node) หรือศูนย์ประสานงานย่อยที่หลากหลายกระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ

5. มีผู้จัดการเครือข่ายในการติดต่อประสานงานระหว่างกันทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค เป็นการมองถึงการแก้ไขปัญหาโดยไม่มองข้ามปัญหาจุดเล็ก ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแหล่งกำเนิดหรือการแพร่กระจายของปัญหาสู่วงกว้าง

ลักษณะของเครือข่าย

Alter and Hage (1990 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2537, น. 21-22) แบ่งลักษณะเครือข่ายออกเป็น

1. โครงสร้างทางความคิด ไม่มีลำดับขั้น มีอิสระต่อกัน แต่ระดับความเป็นอิสระของแต่ละองค์กรอาจไม่เท่ากัน

2. มีการแบ่งงานกันทำ พึ่งพิงความสามารถระหว่างกัน

3. กำหนดการบริหารจัดการกันเองในลักษณะแนวราบ มีความสมานฉันท์โดยผ่านกระบวนการประชาธิปไตย การต่อรองระหว่างองค์กรเครือข่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในทำให้บรรลุเป้าหมายแม้อาจใช้ระยะเวลาในการบ่มเพาะความสัมพันธ์ ศรัทธา และความไว้เนื้อเชื่อใจ ตลอดจนการสร้างกรอบทางความคิดเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน แก้ไขปัญหาร่วมกัน

วงจรชีวิตของเครือข่าย

พิจารณาโดยใช้กรอบความคิดเรื่องวงจรชีวิตของคน มองเครือข่ายเป็นเหมือนสิ่งมีชีวิต (Living Organism) เพราะธรรมชาติของเครือข่ายมีการเจริญเติบโตอยู่เสมอ มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป นฤมล นิราทร (2543, น. 48-57) แบ่งวงจรชีวิตเครือข่าย ออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

1. ระยะก่อตัว เป็นระยะเริ่มต้นของเครือข่าย แกนนำเป็นผู้จุดประกายให้คนอื่น ๆ เริ่มรับรู้ในปัญหาเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นในการรวมตัวเป็นเครือข่าย จำนวนสมาชิกอาจจะน้อยในระยะเริ่มต้น วัตถุประสงค์ของเครือข่ายอาจไม่ชัดเจน

2. ระยะขยายตัว แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการของเครือข่ายเริ่มคมชัดมากขึ้น รูปแบบการทำงานของเครือข่ายเริ่มชัดเจน สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และได้รับประโยชน์เป็นรูปธรรม ทำให้สมาชิกเกิดการผูกพันกับเครือข่าย

3. ระยะรุ่งเรือง แบ่งเป็นระยะรุ่งเรืองช่วงต้น ระยะรุ่งเรืองช่วงเสถียร และระยะรุ่งเรืองช่วงถดถอย

4. ระยะถดถอย สมาชิกที่เหลืออยู่ก็ไม่ค่อยตื่นตัวในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับเครือข่าย การปฏิสัมพันธ์ทั้งในและนอกเครือข่ายลดลง กิจกรรมของเครือข่ายก็เริ่มลดลง เกิดการสั่นคลอนและแตกแยกหรือสิ้นสุดเครือข่ายในที่สุด

5. ระยะฟื้นตัว (หากมี) เป็นการพยายามรื้อฟื้นเครือข่ายหลังจากที่เข้าสู่ระยะถดถอยแล้ว การฟื้นตัวทำค่อนข้างยากเพราะสมาชิกต่างกระจัดกระจาย และไม่สนใจให้ความร่วมมือหรือได้ประโยชน์เรียบร้อยแล้ว ไม่ต่างอะไรกับการพยายามจัดตั้งเครือข่ายใหม่ หากเป็นไปได้อย่าให้เครือข่ายก้าวมาถึงจุดนี้ แต่พยายามปรับปรุงแก้ไขตั้งแต่เครือข่ายเข้าสู่ระยะรุ่งเรืองช่วงเสถียรโดยการธำรงรักษาเครือข่ายผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา เป็นศูนย์ช่วยเหลือ และศูนย์ความรู้ และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

สุทิตย์ อาภากโร (2547, น. 144-145) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเครือข่ายตามวงจรชีวิตแต่ละช่วงมีกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้เครือข่ายการทำงานเกิดความยั่งยืนหรือสมาชิกทำงานร่วมกันได้ยาวนานขึ้น สมาชิกต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญ 4 ประการสำหรับการจัดการเครือข่าย คือ

1. เพื่อให้เกิดความสมดุลต่อกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง
2. เพื่อให้เกิดการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่ายและผู้คนในสังคม
3. บริบทและสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม
4. เน้นการจัดการตัวเองของเครือขายเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

<u>การใช้ประโยชน์จากเครือข่าย</u>

หากพิจารณาในระดับมหภาค เครือข่ายมีบทบาทหลัก ๆ เช่น เป็นเวทีกลางประสานงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ ยิ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข่าวสาร สารสนเทศและความรู้ระหว่างกันมากเท่าใด ทำให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนมากขึ้นเท่านั้น เป็นเวทีระดมทรัพยากร ร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ องค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยน สร้างกระแสผลักดันประเด็นใหม่ ๆ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2537, น. 84-89) อย่างไรก็ตาม ความเป็นเครือข่ายมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังที่ โรบิน ชาร์ป (1990; Thomyavit and Thaiarry, 1998 อ้างถึงใน นฤมล นิราทร, 2543, น. 15-16) กล่าวว่า ข้อดีของเครือข่ายคือเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลระหว่างแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ส่งเสริมโอกาสการมีส่วนร่วมสู่การจัดกิจกรรมเครือข่าย เปิดโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างกระบวนการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เสริมสร้างจุดแข็งขององค์กร ข้อได้เปรียบนี้จะเป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อมีการบริหารจัดการเครือข่ายที่เป็นไปโดยมีประสิทธิผล

ส่วนข้อเสียอาจก่อให้เกิดความแตกแยก เพราะไม่สามารถปรับหรือยอมรับความคิดภายนอกที่แตกต่างออกไปได้ เกิดการครอบงำทางความคิด นอกจากนี้ การทำงานเครือข่ายมีต้นทุนที่ต้องใช้ในการประสานงาน ทั้งต้นทุนที่เป็นงบประมาณ ทรัพยากร การประนีประนอมในบางเรื่อง และต้นทุนในด้านความไม่ยืดหยุ่น

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นที่จะศึกษาความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการทำงานด้านเอดส์ในแรงงานของเครือข่ายทั้งสองด้าน โดยการศึกษาจากเอกสาร การเก็บข้อมูลระดับปฐมภูมิ และจากประสบการณ์การทำงานของผู้ศึกษาเน้นความเคลื่อนไหวและพัฒนาการการทำงานด้านเอดส์ ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์เชิงบูรณาการการทำงานด้านเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานของเครือข่ายทั้งสองด้านตั้งแต่ พ.ศ. 2527-2549 จากการประมวลของผู้ศึกษาแสดงได้ตามตารางที่ 1.1