

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านสมาชิกเครือข่ายชุมชน ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชาชนที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาไท อำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9209

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการเครือข่ายนวัตกรรมชาวบ้าน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 341 ฉบับ แล้วเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร และด้านการควบคุม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดองค์กร รองลงมา คือ ด้านการควบคุม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดอบรมให้สมาชิกใหม่ในการทำเกษตรอินทรีย์ให้มากขึ้น รองลงมา คือ สนับสนุนงบประมาณเพื่อลงทุนเป็นรายบุคคล และเพิ่มการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร และด้านการควบคุม สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร และด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรชุมชนที่จัดตั้งโดยเครือข่ายชุมชน มีการจัดการความรู้ของชุมชนชาวนานักปฏิบัติเกษตรอินทรีย์ เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ของชาวนาในชุมชน มีรูปแบบการเรียนรู้โดยอาศัยรูปแบบการเรียนรู้โดยชาวนาเป็นศูนย์กลาง ตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในแปลงนา การเรียนรู้เริ่มต้นจากการที่ชาวนามาพบกันที่โรงเรียนชาวนาหรือกลุ่มชาวนา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ที่อยู่ในชาวนาแต่ละคน จากการพูดคุยทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีและนำข้อสรุปจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในแปลงนา และความรู้ที่ได้รับในการเรียนรู้ การทดลองปฏิบัติการกลับไปทดลองปฏิบัติในแปลงนาของตนเอง และนำผลมาพูดคุยในการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของพินัส หันนาคินท์ (2542 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารจัดการไว้ว่า ในการดำเนินกิจการใดก็ตามจะดำเนินไปด้วยดีต้องมีผู้ที่กระทำไปให้ถึงเป้าหมายโดยถูกต้อง รวดเร็ว เปรียบเสมือนการเดินทางเรือก็ต้องมีคนคอยดูแลองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เรือเคลื่อนไปได้ การบริหารจัดการในองค์กรจะขับเคลื่อนดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริงได้ ต้องมีการบริหารจัดการให้งานมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่วนในองค์ประกอบของกระบวนการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ที่สำคัญต้องมีสิ่งต่อไปนี้มาเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ซึ่งได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling) เป็นต้น ในทางปฏิบัติหน้าที่บางอย่างต้องใช้ศิลปะเข้าช่วยอย่างมาก, จึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการได้

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัย ด้านการวางแผน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ มีการวางแผนพัฒนาผู้นำ และสมาชิกให้ได้รับการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม จากหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชนอย่างทั่วถึง มีการวางแผนจัดกระบวนการบริหารกลุ่มอาชีพให้เป็นระบบ มีการวางแผนส่งเสริมการผลิต การแปรรูป การตลาด ให้กลุ่มอาชีพอย่างสม่ำเสมอ มีการนัดพบปะพูดคุยกับกลุ่มอาชีพประจำเดือนเพื่อติดตามความคืบหน้าของกลุ่ม มีการวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรมีการวางแผนซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีอิสระในการสามารถแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางการวางแผน

ข้อนี้มีความเชื่อว่ารูปแบบของจิตใจ ความคิดอ่านของคนพัฒนาจากการศึกษา การเรียนรู้และประสบการณ์รูปแบบของจิตใจ/ความคิดอ่านเหล่านี้อาจเป็นอุปสรรค ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบได้ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความคิดอย่างรอบคอบ ใคร่ครวญอย่างละเอียดตรวจสอบความคิดในลักษณะ “ย้อนคิด” ต่อการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของตนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น

4. มุ่งพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ขององค์กรด้วยการสั่งสม และผสมผสานทักษะต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ร่วมกัน โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคคล เทคโนโลยีที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มีปัญหาต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เมื่อเราเรียนรู้ร่วมกันแล้วจะรู้จักที่จะนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อตอบสนองการบริการประชาชนลูกค้าและได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาว กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะหลักในองค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

4.1 การเสาะแสวงหาและสร้างความรู้

4.2 การเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์

4.3 การแบ่งปันความรู้แก่กัน

4.4 การประยุกต์ใช้ความรู้/การขยายผลความรู้ไปสู่การปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้จะบังเกิดผลเมื่อมีพลังร่วมกัน ทำให้แนวปฏิบัตินั้นเป็นแนวปฏิบัติอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

5. องค์กรจะเรียนรู้ผ่านบุคคลแต่ละคนที่เป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารและองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจแนวทางการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์กร

6. องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะนำผลการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลแต่ละบุคคลมารวมกัน เพื่อเป็นพลังร่วมของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อองค์กร ความรู้ซึ่งจะมีผลต่อความเปลี่ยนแปลงในระบบและโครงสร้างขององค์กรในที่สุด

7. ศิลของการเรียนจะขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้และปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้

7.1 จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ (Learning Orientation) หมายถึง สิ่งที่มุ่งศึกษาเรียนรู้และค่านิยม เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นผู้คิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา ซึ่งบางครั้งอาจมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงค่านิยมพื้นฐานขององค์กร

7.2 ปัจจัยสนับสนุน (Facilitating Factors) ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ และจำนวนการเรียนรู้ที่บังเกิดผลซึ่งขึ้นอยู่กับปฏิบัติที่สืบทอดกันมานำปัจจัยสนับสนุนมาพิจารณาในระบบการเรียนรู้ขององค์กร ทั้ง 4 ขั้นตอน

มีการวางระบบการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของกลุ่ม มีการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรมของสมาชิกทุกเดือน มีคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ ประธาน / สมาชิกทราบเป็นระยะ หรือตามกำหนดเวลาที่แน่นอน มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานระหว่าง คณะกรรมการและสมาชิก เพื่อนำผลไปปรับปรุงผลการดำเนินงานกลุ่มอย่างต่อเนื่อง มีการบริหาร งานเครือข่ายคณะกรรมการกำหนดหน้าที่กันทำตามความเหมาะสมในการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์องค์กร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยธีรพร ทองชะ โชค (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของเศรษฐกิจชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการควบคุม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็ง ของกลุ่มออมทรัพย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดอบรมให้สมาชิก ใหม่ในการทำเกษตรอินทรีย์ให้มากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสมาชิกในเครือข่ายอาจจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม และแลกเปลี่ยนทัศนคติของคนและผู้อื่น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ในทางที่ดีขึ้น ผลการผลิตมีมาก และกำไรมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ แนวคิดของสุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 182 - 184) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทาง ในการพัฒนา 3 แนวทาง หัวข้อที่ 2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ บุคลากรได้เรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้้องค์การ ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กร พัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ และเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงส่งเสริมการสร้าง แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชน เพื่อการพัฒนาขององค์กรชุมชนที่จัดตั้งโดยเครือข่าย ชุมชน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปเป็นข้อมูล ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดองค์กร ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ให้มาก โดยเฉพาะคณะกรรมการ

ผู้บริหาร หรือผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจในการกำหนดโครงสร้างขององค์กร ซึ่งเป็นการจัดส่วนงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ องค์กรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจน รวมทั้งการจัดอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติให้มีความเหมาะสม สง่างามและมีความทันสมัย มีการบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมและตรงตามความชำนาญเฉพาะด้าน จัดให้มีกิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ผู้บริหารควรจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กร โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมาชิกองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน จึงไม่สามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจน มีสภาพอ่อนแอ รวมทั้งอำนาจในการตัดสินใจไม่ได้เกิดจากความต้องการของคนในชุมชน นอกจากนั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการเกษตร ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริม การพัฒนาผู้อำนวยการความสะดวกในการฝึกอบรม การเรียนรู้ ทั้งทางด้านจำนวนและทักษะความสามารถ โดยเฉพาะผู้อำนวยการความสะดวกในการกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่มแกนนำชาวนา เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีความตั้งใจอย่างจริงจัง มีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้และชาวนาให้การยอมรับ โดยส่งเสริมแกนนำเหล่านี้ให้มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเป็นแนวทางที่เหมาะสม ในการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชนอื่น ๆ เพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และข้อเสนอแนะ พร้อมกับการเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์กรชุมชนและประชาชน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2.3 ควรศึกษาการให้บริการและการบริหารงานขององค์กรชุมชนที่จัดตั้ง โดยภาครัฐ และเอกชน พร้อมทั้งหาข้อดี ข้อเสีย จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อเป็นแนวทางในการที่เหมาะสม ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาขององค์กรชุมชนที่จัดตั้งโดยเครือข่ายชุมชน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น