

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบมุ่งพรรณนาปรากฏการณ์ (Descriptive Research) และการวิจัยแบบมุ่งอธิบายการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์ (Explanatory Research) โดยมีรายละเอียด การดำเนินการวิจัยดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 1.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 1.3 เพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. สมมติฐานของการวิจัย

- 2.1 ปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านเงินทุน ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านอุปกรณ์การตลาด และ ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ มีผลกระทบต่อการทำงานของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2.2 หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานสหกรณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร มีผลการดำเนินงานดีขึ้น

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

- 3.1 ประชากร คือ สหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 19 จังหวัด จำนวน 1,564 สหกรณ์
- 3.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 727) ได้จำนวนทั้งสิ้น 320 สหกรณ์
- 3.3 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistages Sampling)

ทำการคำนวณจำนวนหน่วยตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดต่างๆ ใช้การสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยรวบรวมรายชื่อ ของสหกรณ์ในแต่ละจังหวัด แบ่งตามผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก เป็นสหกรณ์ที่ได้มาตรฐานตามประกาศของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ภาคผนวก ก.) และได้มาตรฐานการควบคุมภายในของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในระดับดีถึงดีมาก (ภาคผนวก ข.) ประเภทที่สอง เป็นสหกรณ์ที่ไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ดังกล่าว โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสองประเภทให้เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน แล้วขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดนั้นๆ เป็นผู้เก็บข้อมูล

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากสหกรณ์ ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 8 ด้านตามตัวแปรต่างๆ คือ ด้านผลการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตร ปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านเงินลงทุนของสหกรณ์ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านเครื่องมือการตลาด ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากสหกรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

5.1 การดำเนินการในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎี หรือทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้น วิเคราะห์โดยใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Method) และสหสัมพันธ์แคน โนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) มีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายโดยทั่วไปของตัวแปรอิสระของสหกรณ์ ข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Method) และ สหสัมพันธ์แคน โนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ในการส่งเสริมสหกรณ์การเกษตร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significant) ที่ .05

สหกรณ์ต้องให้สิ่งจูงใจ โดยเฉพาะสหกรณ์ที่จะประสบผลสำเร็จได้จะมีแรงจูงใจในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานหรือการมีพัฒนาการในการทำงานซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี Motivation – Frederick Henry berg ที่ได้เสนอไว้ในปลายปี 1950 และจากการศึกษาของกมลทิพย์ คติการ (2540 : 194) พบว่าสหกรณ์การเกษตรประสบปัญหาด้านสมาชิกขาดความรู้ความเข้าใจในระบบสหกรณ์ ขาดความภาคภูมิใจต่อสหกรณ์ สมาชิกยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ในด้านคณะกรรมการดำเนินการ มีปัญหากรรมการมีความรู้น้อยอายุมาก ไม่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ นอกจากนี้ เฟรดเดอริค ดับเบิลยู เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้กล่าวไว้ในการจัดการที่มีหลักเกณฑ์โดยส่วนหนึ่งขององค์กรจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องฝึกให้คนงานได้เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ นอกจากนี้ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) (กรมส่งเสริมสหกรณ์ เอกสารเผยแพร่ . 2551:6) ยังได้กล่าวว่าการ พัฒนาพนักงาน (Employer Development) เพื่อที่จะทราบถึงวิธีการที่จะยกฐานะ และเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับคนงาน และ เออร์วิค (Urwick) ได้กล่าวใน PODSCORB Model ในส่วนของ พนักงาน (Staffing) ว่าบุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องได้รับการพิจารณาให้ได้รับการฝึกฝนอยู่เสมอและต้องให้มีการฝึกอบรมทุกระดับชั้นและจากแนวคิดของ เฟรดเดอริค ดับเบิลยู เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้ทำการศึกษาในเรื่องการจัดการอย่างไรให้มี ประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในโรงงานได้จริงซึ่งวิธีหนึ่งก็คือ การให้การศึกษาและการพัฒนาคนงาน (The Scientific Education and Development of The Worker) โดยการสอนให้พนักงานทุกคนที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาแล้วและสอนอย่างต่อเนื่อง

7.1.4 ศักยภาพของผู้จัดการสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ คติการ (2540 : 184) ได้ศึกษากระบวนการบริหารจัดการซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการควบคุมการจัดการใน สหกรณ์ให้เป็นไปตามคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ สหกรณ์ในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ทางธุรกิจมาก ผู้จัดการสหกรณ์จะมีศักยภาพสูงกว่าเล็กน้อยในกลุ่มสหกรณ์ที่ประสบความสำเร็จ ทางธุรกิจปานกลาง และผู้จัดการสหกรณ์ทั้งสองกลุ่มมีศักยภาพพิดกว่าผู้จัดการสหกรณ์ในกลุ่มที่ ประสบความสำเร็จทางธุรกิจน้อย และการที่สหกรณ์มีผู้จัดการที่มีความรู้ความสามารถและมี ประสบการณ์ทำงาน จะมีส่วนช่วยให้การบริหารงานสหกรณ์เป็นไปด้วยดีและจากการศึกษาถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสหกรณ์ในประเทศอิหร่านของ มิซริพาสสิ (Misrepassi) (กรมส่งเสริมสหกรณ์ เอกสารเผยแพร่ . 2551:4) โดยศึกษาสหกรณ์ผู้บริ โภคในจังหวัดตอน เหนือของประเทศอิหร่านพบว่าประสบการณ์ในการทำงานของฝ่ายจัดการ มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของสหกรณ์และจากทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital theory) เป็นทฤษฎีสาขา เศรษฐศาสตร์ได้กล่าวไว้ว่าทุนมนุษย์จะเพิ่มทุก ๆ ปี เนื่องจากผลการศึกษาหรือการฝึกอบรมและ ประสบการณ์ในการทำงาน และจากปรัชญาการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Principle of

ได้ หรือ เป็นไปในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้นำที่มีอยู่ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ และได้เปรียบเทียบตามสมมติฐานในทฤษฎี X และทฤษฎี Y นอกจากนี้ เอดวิน และแกลี (Edwin A.Locke and Gary P. Latham) (เสนาะ ตีเขาวี . 2544 : 221) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Reward Goal Accomplishment) นั่นก็คือ การให้ผลตอบแทนตามผลงานจะช่วยให้คนมีความขยัน และทุ่มเทมากขึ้น เพราะรู้ได้แน่นอนยิ่งขึ้นเท่าไรก็ยิ่งได้เพิ่มขึ้นเท่านั้น

7.2 การอภิปรายผลการทดลองเปรียบเทียบ ในการนำรูปแบบการพัฒนาสหกรณ์ไปทดลองใน 9 สหกรณ์ ผลการทดลองใน 5 ด้าน คือ ทรัพย์สิน(Asset) ทุน(Capital) เงินฝาก (Saving) ปริมาณธุรกิจ (Business) และรายได้ (Income) หลังจากการทดลองมีผลดีขึ้นทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

7.2.1 การพัฒนาสหกรณ์ด้านการวางแผน สอดคล้องกับคำกล่าวของ เฟรดเดอริค ดับเบิลยู เทเลอร์(Frederick W. Taylor) ได้กล่าวไว้ในหลักการจัดการ (The Principles of Scientific Management) (เจริญผล สุวรรณโชติ . 2544 : 243) ว่าในการปฏิบัติงานทุกอย่าง จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดขอบข่าย วิธีการ และกิจกรรมทุกอย่างที่จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ นอกจากนี้ แดเนียล อี กรีฟฟิธส์ (Daniel E. Griffiths) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีบริหารของ กรีฟฟิธส์(Griffiths) (เจริญผล สุวรรณโชติ . 2544 : 179) ว่าการวางแผนการ (Programming) วิธีการที่จะนำมาใช้เพื่อจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือการที่จะนำเอาไปใช้โดยอาศัยโครงสร้างของการตัดสินใจที่จะนำผลสรุปเอามาทำให้เกิดประสิทธิภาพ โดยอาศัยระยะเวลาที่แน่นอนรวดเร็วและแม่นยำ การวางแผนที่ดีและรัดกุมจะทำให้ทำงานสำเร็จได้

และจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย พบว่าหลังการทำแผนของสหกรณ์การเกษตรทั้ง 9 สหกรณ์ มีข้อสังเกตดังนี้

1. สหกรณ์โดยกรรมการ และพนักงานสหกรณ์ ได้รู้จักจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหาอุปสรรคของแต่ละสหกรณ์เอง
2. กรรมการและพนักงานสหกรณ์ได้เรียนรู้การทำแผนระยะยาว และการทำแผนระยะสั้น รู้จักการนำแผนกลยุทธ์มาใช้ในการดำเนินงานของสหกรณ์โดยนำเสนอในที่ประชุม คณะกรรมการดำเนินการประจำเดือนเพื่อพิจารณา
3. คณะกรรมการดำเนินการได้รู้จักการติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ในแต่ละเดือน ในที่ประชุมกรรมการดีขึ้นมากกว่าก่อนการจัดทำแผน

สหกรณ์ได้ สหกรณ์ต้องจัดงบประมาณจากทุนการศึกษาอบรม จากกำไรสุทธิประจำปีดำเนินการ ในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยควรมีการอบรมสมาชิกสหกรณ์ ในเรื่องอุดมการณ์ หลักการ วิธีการสหกรณ์ ปีละครั้ง โดยใช้งบประมาณ 6,500 บาท ซึ่งสหกรณ์การเกษตรขนาดใหญ่ สามารถดำเนินการได้ทันที ส่วนสหกรณ์การเกษตรขนาดเล็กที่มีกำไรสุทธิน้อยก็สามารถเลือก กิจกรรมที่สำคัญอบรมก่อนได้ตามงบประมาณที่มี หรือจะของงบประมาณสนับสนุนจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งจะทำให้สหกรณ์การเกษตรเกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น

8.1.2 ข้อเสนอแนะกับส่วนราชการ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การดำเนินงาน ของสหกรณ์ โดยเฉพาะกรมส่งเสริมสหกรณ์และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สามารถนำรูปแบบทั้ง 3 ค้างกล่าว ไปแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ได้ทั่วประเทศ และสหกรณ์ทุกประเทศ และควรจะได้ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะเช่น การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดกิจกรรม Walk Rally การอบรมสมาชิกและกรรมการของสหกรณ์ สหกรณ์ละ 27,600 บาทอย่างน้อยจังหวัดละ 4 สหกรณ์ต่อปี

8.1.3 ข้อเสนอแนะในภาคเอกชน เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์การเกษตร ควรจะได้จัดสรร งบประมาณในส่วนการอบรมพนักงานสหกรณ์ ในสหกรณ์การเกษตรขนาดเล็กที่ไม่สามารถ จัดสรรงบประมาณของตนเองจัดฝึกอบรมได้ จังหวัดละ 4 สหกรณ์ ๆ ละ 19,500 บาท

8.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรให้มีการศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในภาคอื่น ๆ นอกเหนือจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก็จะทำให้มีรูปแบบการพัฒนาสหกรณ์การเกษตรใน ประเทศไทยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

8.2.2 ควรให้มีการศึกษาการสร้างรูปแบบของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ของ สหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออีก 4 ปัจจัย ได้แก่ ศักยภาพของผู้จัดการสหกรณ์ ศักยภาพของกรรมการสหกรณ์ เงินช่วยเหลือจากรัฐบาล และเงินช่วยเหลือพนักงานสหกรณ์ หาก จะมีการวิจัยต่ออีกทั้ง 4 ปัจจัยก็จะทำให้ได้รูปแบบการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์การเกษตรของ ประเทศไทยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8.2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินมาตรฐาน สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย