

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมโดยกระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) มีความมุ่งหมาย 2 ประการ คือ

1. เพื่อหารูปแบบแนวทางในการพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อวางแผนปฏิบัติงานการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยและดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอและตัวแทนชมรมสตรี ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจงเอาคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอทั้งหมด จำนวน 44 คน และแกนนำชมรมสตรี จำนวน 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 50 คน

2. เครื่องมือในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ขั้นตอนกระบวนการ PAR ตามแนวคิดของ สิทธิรัฐ ประพุทธนิติสาร (2548 : 88) โดยการเปิดเวทีเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาแบบมีส่วนร่วม และขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามประเด็นความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้เปิดเวทีปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับการประชุมกลุ่มแบบเข้มข้น (Focus Group Discussion) ทั้งหมด 9 เวทีอย่างเป็นทางการ และ 2 เวทีเสวนาอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรม ข้อความเอกสาร และทำการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดของการวิจัยครั้งนี้ และมีการบันทึกสรุปข้อมูลจากทุกเวทีเชิงปฏิบัติการครบถ้วนตามแผนปฏิบัติการวิจัยที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตพฤติกรรม กลุ่มแกนนำ และข้อมูลจากบันทึกสรุปการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ 3 ขั้นตอนของกระบวนการ PAR คือ ขั้นตอนการสร้างสัมพันธ์ภาพแบบหุ้นส่วน ขั้นตอนกิจกรรม

การวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์จากชุดคำถามข้อมูลจากกลุ่มแกนนำ และขั้นตอนการวางแผน ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์จากพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม และทั้ง 3 ขั้นตอนผู้วิจัยได้ ทำการสังเคราะห์ระบบผลจากการทำกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดกิจกรรม แบบมีส่วนร่วม อนุมานกำหนดเป็นรูปแบบของการพัฒนาองค์กร

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการนำกลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ อย่างสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแนวคิดของ สิทธิรัฐ ประพุทธินิติสาร ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้พบรูปแบบแนวทางการพัฒนาองค์กรให้บุคลากร มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาแนวทาง และวางแผนแก้ไขปัญหาเชิงพัฒนา องค์กรได้โดยสรุป 2 ประการ คือ

1. ได้รูปแบบการพัฒนาองค์กรโดยกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของ กิจกรรม 3 ขั้นตอนประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพแบบหุ้นส่วน มีวิธีการ 2 ลำดับ คือ (1) การประชุมกลุ่มแกนนำและผู้เกี่ยวข้องอย่างไม่เป็นทางการ จัดกระบวนการเรียนรู้โดย นำเสนอโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป้าหมายคือคณะวิจัยและผู้เกี่ยวข้องรับรู้ เห็นความสำคัญ และพร้อมใจดำเนินการ (2) ประชุมกลุ่มตัวอย่างแบบเข้มข้น โดยจัด กระบวนการกิจกรรมแพร่ความรู้เรื่อง PAR บริบท, ศักยภาพองค์กร โดยมีเป้าหมายให้กลุ่ม ตัวอย่างและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวัตถุประสงค์ มีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับบทบาทของการมี ส่วนร่วมของแต่ละคน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมใจกัน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางร่วมกัน มี 2 วิธีการ คือ (1) เสวนาวิเคราะห์กระบวนการ สาระ ศักยภาพขององค์กร จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วย กิจกรรม วิเคราะห์ SWOT ปลายปัญหา-สาเหตุและชุดคำถาม โดยมีเป้าหมายให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้อยู่กับปัญหาได้ให้ข้อมูลปัญหา (2) วิเคราะห์สาเหตุ-แนวทางแก้ไขปัญหา โดยผ่าน กระบวนการกิจกรรมต้นไม้แห่งความคาดหวังและการทบทวนผลงานที่ผ่านมา เพื่อนำกลุ่ม ตัวอย่างช่วยกันระดมแนวคิดหาทางแก้ไขปัญหา ผลักดันซึ่งกันและกันให้มีส่วนร่วมใน การค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มี 2 วิธีการ คือ (1) นำแนวคิดมาแปลงเป็นแผนปฏิบัติ กำหนดเป็นกิจกรรมลงในโครงการ โดยพัฒนาตามกระบวนการกิจกรรมการกำหนดวิสัยทัศน์ กิจกรรมต้นไม้แห่งวัตถุประสงค์ การเขียนโครงการ เพื่อพัฒนากลุ่มสู่เป้าหมายการกำหนดแผนเลือกกิจกรรมร่วมกัน (2) นำแผนมาวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้เรื่องรูปแบบแผน การกำหนดรายละเอียดและมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนากลุ่มไปสู่การยอมรับและมีจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบและเป็นเจ้าของโครงการ

2. ได้แผนปฏิบัติการการพัฒนาองค์กรสตรีให้สามารถปฏิบัติการกิจได้ครบถ้วน สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่กระทรวงกำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพองค์กร ประกอบด้วย 5 แผนงานรวม 19 โครงการ (มีรายละเอียดในภาคผนวก) ซึ่งทุกโครงการระบุวิธีดำเนินการ ระยะเวลา แหล่งที่มาของงบประมาณ และผู้รับผิดชอบ ทำให้แผนปฏิบัติการ มีความเป็นไปได้สูงและเป็นรูปธรรม แผนปฏิบัติการดังกล่าวจึงได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวาปีปทุมและสนับสนุนให้ดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังแผนภูมิดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 8 แผนปฏิบัติการ 5 แผนงาน 19 โครงการ .

การอภิปรายผล

1. จากการศึกษาเอกสาร บริบทองค์กร และการเสวนากลุ่มตัวอย่างอย่างไม่เป็นทางการได้ พบว่า กลุ่มไม่สามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะคณะกรรมการพัฒนาสตรีและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างเพียงพอ ไม่สามารถแปลงนโยบายและข้อระเบียบสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ ซึ่งมีเหตุผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวีย์ ภัทรสุเมธี (2542 : 117) ที่พบว่า แนวทางปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีเป็นนามธรรมและครอบคลุมกิจกรรมกว้างเกินไป ไม่สามารถเริ่มกิจกรรมเป็นรูปธรรมได้ ในที่ประชุมกลุ่มเจ้าหน้าที่พัฒนากรแผนพัฒนาสตรีได้ให้ข้อสังเกตโดยสรุปว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีไม่สามารถค้นพบและวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุแนวทางแก้ไข ไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งอาจจะมีเหตุผลมาจากความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว และจากคำยืนยันของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวว่าผู้นำท้องถิ่นไม่ให้การสนับสนุน และเจ้าหน้าที่รัฐไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร จึงทำให้ขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ แผลงหล้า (2546 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของ วรลักษณ์ มนต์เอื้อศิริ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ คือ ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่น และการกระตุ้นเตือนจากเจ้าหน้าที่รัฐ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทบทวนนำความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่และการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุหาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

2. จากการสร้างสัมพันธภาพแบบหุ้นส่วน ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมนัดพบกันเพื่อละลายพฤติกรรม กิจกรรมสายใยใจตรงกัน ได้พบว่ากลุ่มเกิดความเข้าใจในบทบาทของการมีส่วนร่วม เกิดความคุ้นเคยไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล่าวแสดงออก แสดงความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ร่วมกิจกรรม ได้เข้าใจวัตถุประสงค์และเห็นประโยชน์ร่วมกัน ได้ช่วยกันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ร่วมใจ สังเกตพบว่ากลุ่มกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ร่วมกับบุคคลภายนอก 2 ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับเกียรติจากเจ้าหน้าที่รัฐระดับปลัดจังหวัด นายอำเภอ และพัฒนาการให้ความสำคัญและแสดงความเป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัย

ของเดือนใจ พรหมชินวงศ์ (2543 : 44) และงานวิจัยของ จินตามณี แสงกาญจนวิชัย (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การชักชวนให้ประชาชนร่วมกิจกรรมโดยนายอำเภอหรือพัฒนาการให้คำชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน โดยการประชุมอบรมมีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาของสตรีมาก

ผู้วิจัยเห็นว่า การดำเนินกิจกรรมในขั้นตอนนี้ได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีขึ้นใกล้ชิดมาก ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมด้านจิตใจและความพร้อมในการร่วมมือ เพื่อดำเนินกิจกรรมขั้นต่อไป

3. จากการวิเคราะห์ปัญหา,แนวทางแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์ปัญหา-สาเหตุแบบก้างปลา ทบทวนผลงานที่ผ่านมาและกิจกรรมต้นไม้มุ่งหวัง เป็นการฝึกวิเคราะห์และร่วมกัน ผลักดันซึ่งกันและกันให้ร่วมคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเชิงพัฒนาองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถวิเคราะห์เจาะลึกปัญหาได้รอบด้าน และสามารถคิดค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตรงประเด็น และเข้าใจขั้นตอนการพัฒนาองค์กรโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังคำอธิบายในงานวิจัยของ ประพนธ์ ปิยรัตน์ (2543 : 8) การจัดทำแผนการพัฒนาตามรูปแบบขั้นตอน PAR เป็นการมุ่งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวิจัยมีส่วนร่วม แสวงหารูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาขององค์กร เน้นในการพัฒนาความสำนึกในการวิเคราะห์ วิจัย ทำให้ทราบข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ แสงเงิน (2546 : บทคัดย่อ) ที่สนับสนุนการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ คือ การรับรู้และตระหนักในปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการวิเคราะห์ร่วมกัน คณะผู้วิจัยเห็นว่า เป็นข้อมูลที่พร้อมนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สนิท สัตโยภาส และคณะ (2544 : 82) ที่พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้ได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน อันเป็นผลทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา

4. การวางแผนปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้นำกลุ่มเรียนรู้เรื่องการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์ กิจกรรมต้นไม้มุ่งหวังวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดกลวิธี แผนงาน/โครงการ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้กลุ่มสามารถนำแนวคิดมา กำหนดเป็นแผนพัฒนาตามรูปแบบจากการเรียนรู้ร่วมกันกับแกนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ได้โครงการพัฒนาที่เหมาะสมกับศักยภาพองค์กร เกิดความพึงพอใจที่ต้นได้เกิดการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น ดังคำกล่าว ในผลงานวิจัยของ โกวิทย์ พวงงาม (2544 : 121) ว่า การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ

มีส่วนร่วมได้ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้คือ แกนนำได้ร่วมกลุ่มเพื่อดำเนินการ พัฒนาองค์กรของตน ได้เรียนรู้ และตระหนักและตื่นตัวในสิทธิหน้าที่ของตน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการวางแผน เลือกกิจกรรม และเป็นผู้ดำเนินการในการจัดกิจกรรม เกิดโครงการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับองค์กร มีผลต่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเรียนรู้ การประสานงาน เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเรียนรู้ การประสานงาน เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการขององค์กร

จากกิจกรรมและเหตุผลที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ ทำให้กลุ่มได้แผนปฏิบัติงาน 19 โครงการ ที่กลุ่มตัวอย่างคิดได้เอง และได้กำหนดบทบาทความรับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากรงบประมาณประเมินค่าใช้จ่ายและกำหนดระยะเวลาปฏิบัติการที่ตนเองสะดวกและพร้อมปฏิบัติ เจ้าหน้าที่รัฐให้การสนับสนุนและยอมรับร่วมกันจึงทำให้แผนปฏิบัติการมีความเป็นไปได้สูงที่จะไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรในระยะต่อไปได้จริง

5. การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบของการพัฒนาองค์กรโดยกระบวนการมีส่วนร่วมระยะที่ 1 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน มีดังนี้คือ

- 1) ขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพแบบมีส่วนร่วม
- 2) ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแบบมีส่วนร่วม
- 3) ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ในแต่ละขั้นตอนประกอบไปด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้แต่ละขั้นตอนมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้ร่วมกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังปรากฏตามแผนภูมิที่ 7 (หน้า 70) ทั้งนี้เป็นเพราะ 3 ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวทำให้บรรลุจุดประสงค์ของการพัฒนาองค์กรได้ ดังสังเกตพบได้จากพฤติกรรมของผู้ร่วมกิจกรรมที่แสดงให้เห็นว่า

- 1) เกิดความพึงพอใจในการมีส่วนร่วม
- 2) มีความร่วมมือ มีความรักสามัคคีอันดีต่อกัน
- 3) มีปณิธานร่วมกันว่าจะร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้สำเร็จตามแผนปฏิบัติ

ที่วางไว้ดังคำขวัญว่า สตรี สู้ สู้ สู้

4) กลุ่มเกิดการเรียนรู้และมีการถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่กันและกัน ว่าตนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างไร

ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงอนุมานจากการสังเคราะห์ได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นรูปแบบของการพัฒนาองค์กร โดยกระบวนการมีส่วนร่วม (ระยะที่ 1 ใช้ 3 ขั้นตอนแรก) เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปเป็นคู่มือในการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกัน แนวคิดของการพัฒนาองค์กรของ แมคคิล (McGill, 1997 : 3) ลอเรนซ์ และลอริส (Lawrence and Lorch) (1969 : 4) และแมกสโลว์ (Mcgrow) (1977 : 8) ที่กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรเป็นความต้องการค้นหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่ได้รับการพัฒนาที่ดีกว่าเดิมตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยตระหนักถึงสภาวะแวดล้อมขององค์กรอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและดำรงไว้ซึ่งผลงานสูงสุดในด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล

ซึ่งรูปแบบการพัฒนาองค์กรที่สังเคราะห์ได้นี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสาระสำคัญของการพัฒนาองค์กรของนักวิชาการที่สรุปว่า ความสำคัญข้อหนึ่งในการพัฒนาองค์กรคือการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นแม่แบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากกระบวนการวิจัย

1. การวิจัยที่ใช้กระบวนการ PAR เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนั้นควรทำให้ครบ 4 ขั้นตอนของ PAR จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ในเนื้อหาและได้สาระองค์ความรู้ที่เกิดจากการถอดประสบการณ์อย่างสมบูรณ์
2. การวิจัยที่ใช้ PAR เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นต้องมีผู้ช่วยหรือทีมวิจัยที่มีประสบการณ์การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการมาก่อน หรือมีผู้ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และผู้จัดกระบวนการต้องมีปฏิภาณไหวพริบดีที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในเวทีเชิงปฏิบัติการให้เป็นไปในทิศทางตรงที่วางกรอบแนวคิดไว้ เช่น ได้คำตอบไม่ตรงประเด็น คำถามของการวิจัยต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เพิ่มเติมทันที
3. อุปกรณ์เวที ต้องเตรียมการให้พร้อมและเผื่อเหลือไว้บ้าง เพราะการเปิดเวทีทำกิจกรรมไม่สามารถกำจัดตัวแปรแทรกซ้อนอื่น ๆ ได้มากนัก ยิ่งถ้าหากไม่มีทีมวิจัยเพียงพอทำให้เกิดการชะงักไม่รื่นไหล เวทีซบเซา สร้างความไม่เชื่อมั่นต่อกลุ่มตัวอย่าง
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันมากในระดับความรู้ การศึกษาต้องมีการกระจายและหมุนเวียนให้เข้ากลุ่มย่อยอย่างสม่ำเสมอ และให้มีการเปลี่ยนแปลงคลุกเคล้า

กันให้มาก จะทำให้ได้ความคิดที่ผ่านการพัฒนาจากการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นความคิดที่มีคุณภาพขึ้น

5. ในการจัดเวทีเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยต้องหาผู้ที่มีความชำนาญในการจัดกระบวนการกลุ่มเข้ามาช่วยเพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมที่น่าสนุกสนาน ซึ่งจะทำให้กลุ่มตัวอย่างได้รับการผ่อนคลายและเปลี่ยนอิริยาบถ ช่วยให้สมองแจ่มใส เกิดสัมพันธภาพที่ดี จนเกิดความรู้สึกรักสามัคคีและมีใจร่วมเป็นหนึ่งเดียวกันที่จะเป็นพลังให้เกิดการร่วมมือมากขึ้น

6. ผู้นำกลุ่มเป็นผู้วิจัยที่ต้องใช้สมาชิกในกลุ่มตนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ต้องใช้เวลายาวนานหลายวัน ผู้นำกลุ่มต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถผูกพันใจ และเป็นผู้ให้แก่มามากในทุกเรื่อง โดยเฉพาะการให้ใจ จริงใจ มิใช่ใช้อำนาจ ควรเป็นผู้รู้ในบทบาทของผู้นำดังที่ จีรพรรณ กาญจนะจิตรา (2530 : 135) กล่าวไว้ การมีส่วนร่วมจะเป็นไปด้วยความจริงใจ มิใช่ร่วมพอเป็นพิธีการ

7. การจัดกระบวนการเพื่อพัฒนาให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้นต้องเริ่มด้วยการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ความคาดหวังในการมีส่วนร่วมยืนยันว่าขั้นตอน PAR เป็นกระบวนการที่ได้ผลจริง หากทำจริง ๆ และสื่อสารจนผู้ร่วมกิจกรรมเข้าใจในวัตถุประสงค์ เห็นความจำเป็นและให้ความสำคัญ ต้องการไปสู่วัตถุประสงค์ร่วมกัน การวิจัยจะเกิดการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ผลผลิตก็มีคุณภาพตรงตามจุดมุ่งหมายตรงประเด็นคำถาม

8. การวิเคราะห์ต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์กระบวนการ สาระ ศักยภาพภายนอกภายใน และการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ บางหัวข้อต้องกำหนดขอบเขตที่เจาะจงลงไป เช่น การวิเคราะห์ภายในองค์การ ควรกำหนดว่าให้วิเคราะห์องค์ประกอบของโครงสร้างขององค์กรนั้น ๆ และอาจมีคำกำหนดที่กว้าง สำหรับเวทีของกลุ่มองค์กรประชาชนที่มีความรู้ระดับพื้นฐาน และยังไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพในการคิดวิเคราะห์

9. การเปิดเวทีเชิงปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์เพื่อแสวงหาแนวทางและรูปแบบในการพัฒนา ควรจะได้กระทำต่อเนื่องในระยะที่ไม่ห่างกันนักแต่ละเวที เพื่อกลุ่มตัวอย่างจะได้มีความรู้ที่พัฒนาแล้วเชื่อมโยงนำมาใช้ในเวทีต่อไปได้ดีกว่าปล่อยระยะเวลาแต่ละเวทีให้ห่างเกิน อย่างเช่น ผู้วิจัยทำครั้งนี้เวลาเปิดเวทีใหม่ต้องมาเริ่มต้นและทบทวนความรู้เก่าอยู่ยาวนาน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและเป็นการเสียเวลาเพิ่มขึ้นไปอีก

10. ในแต่ละเวทีเชิงปฏิบัติการหากมีการอบรมแทรกแซงเพื่อพัฒนาความรู้แก่กลุ่มตัวอย่าง ควรจัดหาวิทยากรพิเศษมาเข้าร่วมกิจกรรมให้หลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจ หรืออย่างน้อยกลุ่มตัวอย่างก็เกิดปฏิกิริยาการมีปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรที่อาจเป็นนักวิชาการ หรือภูมิปัญญาชาวบ้าน ทำให้เกิดรอยประทับใจ หรือได้ประสบการณ์หลากหลาย ไม่เกิดความซ้ำซากจำเจเฉพาะกับผู้วิจัยที่จะดำเนินการเองทุกอย่าง

11. ผลผลิตที่ได้เมื่อสิ้นสุดการวิจัย ควรนำเสนอให้เวทีกลุ่มแกนนำได้รับรู้ โดยเฉพาะหากเป็นแผนปฏิบัติการ ควรให้กลุ่มได้เป็นผู้พิจารณางบประมาณและพิจารณาระบุผู้เข้ารับผิดชอบแต่ละโครงการ และทำความเข้าใจโดยการเขียนโครงการที่ตนต้องรับผิดชอบตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว และทั้งนี้ควรให้ผู้นำหรือผู้วิจัยช่วยเป็นที่ปรึกษาโครงการอีกครั้งหนึ่ง จะทำให้กลุ่มมีความรู้ความสามารถที่ยั่งยืนขึ้น และถือว่าเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องสู่การพัฒนาองค์กรระยะที่ 2

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมระยะที่ 2 เพื่อให้ได้สาระองค์ความรู้ที่ครบขั้นตอนของกระบวนการ PAR
2. ควรทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาองค์กรสตรีระดับตำบลโดยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยอาศัยรูปแบบและแนวทางจากการวิจัยครั้งนี้
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรสตรีระดับอำเภอในจังหวัดเดียวกัน เพื่อหาข้อสรุปแนวทางและรูปแบบของการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
4. ควรทำการศึกษาสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มสตรีในระดับหมู่บ้านและตำบล เพื่อทราบถึงแนวทางและรูปแบบของการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มสตรี