

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Human Resource Planning to Solve Problems in Community
Network Development in Phranakhon Si Ayutthaya District,
Phranakhon Si Ayutthaya Province

แสงจิตต์ ไต้แสง

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : phdpoo@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสำรวจและการสัมภาษณ์เจาะลึก รวมทั้งการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ผู้ประกอบการและสมาชิกที่เป็นเครือข่ายธุรกิจ จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการและสมาชิกที่เป็นเครือข่ายธุรกิจ เท่ากับ 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาภารกิจชุมชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สมาชิกกลุ่มสามารถแก้ปัญหาภายในกิจการตนเองเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก สมาชิกกลุ่มรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับมาก และสมาชิกกลุ่มมีการประชุมกลุ่มผู้ค้าเพื่อร่วมแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ แนวทางการพัฒนาธุรกิจของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก สมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้รอบรอบในการดำเนินธุรกิจอย่างพอเพียงอยู่ในระดับมาก และสมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้ในการเลือกซื้อวัตถุดิบในการดำเนินธุรกิจในระดับมาก

คำสำคัญ: การวางแผนทรัพยากรมนุษย์, การแก้ปัญหา, การสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน

Abstract

The purpose of this research was to study the human resource planning to solve the problems in community mission network building in Phranakhon Si Ayutthaya District, Phranakhon Si Ayutthaya Province by using survey research and in-depth interviews as well as participatory observation. The samples were 152 entrepreneurs and members of the community business, and the research instrument was a five-scale questionnaire with the reliability of 0.965 as determined by Cronbach's alpha coefficient. The data were statistically analyzed for percentage, mean and standard deviation. The results indicate that the overall and each aspect of human resource planning for community mission network building were at a high level, as shown from the highest to the lowest as following: the group members could solve the problems of their own business very well, they

knew very well how to solve problems that occurred while running their business, and they appropriately arranged the meetings with trader groups to solve problems together. Also, the overall and each aspect of the community mission network building were found to be at a high level, as shown from the highest to the lowest as following: the group members constantly had plan for developing their own business, they could effectively learn to be careful for running the sustainable business, and they knew very well how to buy the raw materials for their business.

Keywords: Human resources planning, Community mission

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมา ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อสังคม เศรษฐกิจและประเทศชาติ ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังคงส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นอย่างมาก ดังนั้นประเทศไทยจึงมุ่งพัฒนาขับเคลื่อนประเทศให้เข้าสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งการบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นดัชนีตัวตั้งชี้วัดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับบริบททางสังคม เป็นอย่างมาก นอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง [1] ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และผลักดันให้เกิดความมั่นคงต่อมนุษย์ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการบริหารจัดการชุมชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกับความมั่นคงของมนุษย์ และต่อความมั่นคงของปัจเจกบุคคล โดยคำนึงถึงเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์เป็นหลัก อีกทั้งยังคงมุ่งพัฒนาขยายฐานเครือข่ายให้เกิดประโยชน์ และเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับชุมชน ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมตามหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันทางธุรกิจในทุกภาคส่วน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญในการมุ่งพัฒนาและปรับปรุงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตลอดเวลา นอกจากนั้นต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ในภาคชนบท ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกำลังการขับเคลื่อนและการพัฒนา

เป็นอย่างยิ่งและความเชื่อมโยงถึงปัญหาด้านการพัฒนาการสร้างเครือข่ายในชุมชน ยังคงขาดศักยภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง รวมถึงการขยายตัวของชุมชนเมืองและภาคอุตสาหกรรมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งด้านกายภาพและสังคม นอกจากนั้นการขยายการลงทุนในพื้นที่ต่างๆที่ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการ และขาดการส่งเสริมโอกาสด้านการประกอบอาชีพ ซึ่งในขณะนี้ทางภาคธุรกิจชุมชนนั้นมีการเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดการพัฒนาธุรกิจในด้านต่างๆอีกเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาคือ ทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ต่างๆในภาคชนบท ต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ ความชำนาญ และการเพิ่มทักษะในด้านต่างๆในการรองรับอาชีพและความยั่งยืน โดยการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการขยายโอกาสและการสร้างรายได้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในภาคธุรกิจอย่างก้าวกระโดดและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคแต่ละสมัย รวมถึงการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและธุรกิจให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นจึงต้องส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มรายได้และสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจชุมชน ให้สามารถเกิดการแข่งขัน เติบโต และสามารถรองรับตลาดธุรกิจได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศแบบยั่งยืน จากสาเหตุดังกล่าว จึงให้ความสำคัญด้านการพัฒนาการสร้างเครือข่ายทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการรองรับธุรกิจและอาชีพในชุมชน เพื่อให้เกิดการขยายธุรกิจให้มีความหลากหลาย โดยให้หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนเข้ามาสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในชุมชน ให้มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานในการสร้างเครือข่ายธุรกิจชุมชนต่อไป

จากปัญหาดังกล่าวด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนจึงต้องมีการวางแผนให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเอง ด้วยการ

แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และการทำกิจกรรมร่วมกัน นอกจากนั้นการสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการแบบบูรณาการในด้านต่าง ๆ เข้ามาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ๆ และส่งเสริมการนำนวัตกรรมเข้ามาบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับระบบกลไกภาครัฐ และการพัฒนาแบบมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อมุ่งพัฒนาชุมชน ตามกระบวนการกำกับดูแลและแนวทางในการบริหารจัดการ พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ แบบร่วมสมัย เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความร่วมมือและการส่งเสริมผลักดันให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย การร่วมคิดร่วมทำอย่างเป็นระบบ รวมถึงขั้นตอนความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและเกิดความเสมอภาคอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม โดยการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในการสนับสนุนการเรียนรู้ [2] เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน ซึ่งจากการประยุกต์ตามกระบวนการและระบบวิธีการให้มีความทันสมัย อีกทั้งยังสามารถสร้างรายได้ในการรองรับตลาดในชุมชน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพและต้นทุนในปริมาณที่ต่ำ [3] โดยการวางแผนการพัฒนาคุณภาพให้มีความหลากหลายและการสร้างมูลค่าให้เป็นเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น โดยอาศัยแนวทางการบริหารจัดการแบบพึ่งพาตนเอง ลดรายจ่ายให้ครอบครัว สร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีให้ตนเอง และมีความคุณธรรมรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ที่อยู่ร่วมกันในชุมชน เพื่อสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้มีการกระจายอำนาจในชุมชน โดยการส่งเสริมให้ชุมชนตระหนักในคุณธรรมตามหลักศาสนา และการใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสมดุล โดยยึดแนวทางแบบพอเพียงด้วยการพึ่งพาตนเองด้านในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการขยายธุรกิจชุมชน นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาขยายฐานการผลิตแบบพอเพียงไปยังกลุ่มวิสาหกิจภายในชุมชน เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ไปสู่ภูมิภาค โดยมุ่งเน้นการให้บริการที่ประทับใจแก่ลูกค้าด้วยการสร้างวัฒนธรรมการบริการด้วยใจรวมทั้งสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการยึดหลักการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานธุรกิจชุมชน ดังนั้น จึงส่งเสริมให้บุคลากรในชุมชนได้มีโอกาสศึกษาดูงานจาก

กรณีศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เข้าใจวิธีการนำไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เกิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในการมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งพัฒนาเครือข่ายภารกิจชุมชนอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในการแก้ไขปัญหาการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง วิเชียร วิชยอุดม [4]

ขั้นตอนในกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ 4 ขั้นตอนพื้นฐานดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. พิจารณาถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เพิ่มทักษะความชำนาญและจำนวนพนักงาน
3. จัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
4. พัฒนาแผนปฏิบัติงาน

จากขั้นตอนในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ขั้นตอน ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาแก้ไขปัญหาด้านการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน พบว่า การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวกำหนดทิศทางการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกธุรกิจชุมชนซึ่งต้องมีการพัฒนา ด้านทักษะ ความชำนาญให้สอดคล้องกับความต้องการด้านผลผลิตของตลาดชุมชน เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิต โดยอาศัยวิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหา ด้านต่างๆ เช่น ปัญหาขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจชุมชน ด้านบทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งต้องอาศัยวิธีการสรรหา การคัดเลือกสมาชิกในท้องถิ่น ส่งเสริมการฝึกอบรม การสอนงาน การเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแก้ปัญหาด้วยการจ่ายค่าตอบแทน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองความต้องการโดยตรงด้านหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ จากการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ซึ่งสามารถวัดได้ในรูปของการผลิตและการลดค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนในกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการ

วางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคนิคและวิธีวิเคราะห์ด้าน บทบาทหน้าที่ในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ทักษะ ความชำนาญ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชนแบบยั่งยืนต่อไป

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยครั้งนี้ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็นดังนี้

ประชากรวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรที่เป็น ผู้ประกอบการและสมาชิกที่เป็นเครือข่ายผลิตภัณฑ์ ชุมชนท้องถิ่น ที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานพัฒนาชุมชนใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และขึ้นทะเบียนเป็นกลุ่ม ผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเลือกเจาะจงผู้ประกอบการและสมาชิกทั้งสิ้น 152 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน(Mixed method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิง คุณภาพ ดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ

3.1.1 ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ผู้ประกอบการ และสมาชิกที่เป็นเครือข่ายธุรกิจชุมชน อำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ทั้งสิ้น 152 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามลักษณะปลายปิด (Close - ended questions) และคำถามปลายเปิด (Open - ended questions) โดยส่วนของคำถามปลายปิด ประกอบด้วย แบบที่ให้เลือกตอบอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อตอบที่ กำหนด โดยผู้วิจัยทำการกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับภารกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านการสร้างเครือข่าย ภารกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

3.1.3 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้การ ทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหาเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับภารกิจชุมชน โดยตรง เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง ความตรงตามวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมด้าน ภาษา จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อความ เหมาะสมของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำ แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความ คล้ายคลึงและมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัย จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำค่าที่ได้มา วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยหาค่า สัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.965

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก คือ วิธีการสัมภาษณ์ ที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) โดยอาศัยแนวทางในการสัมภาษณ์ (Interview guide) ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ ที่นำไปใช้ในการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการใช้นิวสัมภาษณ์เจาะลึก โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ (Key-Informants)

3.2.2 การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

ประสบการณ์จากการสังเกตที่ได้รับระหว่างการ ปฏิบัติงานด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไข ปัญหาการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน อำเภอ พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ สังเกตและสอบถามขั้นตอนในการดำเนินงานว่ามี กระบวนการอย่างไรบ้าง โดยการสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ประกอบการและสมาชิกทุกคนในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำผลข้อมูลที่ได้จากการสังเกตไป ปรับปรุงด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จและสามารถขยายธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและ ผลที่ได้จากการสังเกตสามารถนำไปต่อบัณฑิตประสงค์ได้

4. ผลการวิจัย

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาภารกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาภารกิจชุมชนพบว่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.68$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกกลุ่มสามารถแก้ปัญหาภายในกิจการตนเองเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.78$) สมาชิกกลุ่มรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินธุรกิจ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.82$) และสมาชิกกลุ่มมีการประชุมกลุ่มผู้ค้าเพื่อร่วมแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 1.10$) ตามลำดับ

ส่วนการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน พบว่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เครือข่ายสร้างกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.76$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีแนวทางการพัฒนาธุรกิจของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.82$) สมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้รอบรอบในการดำเนินธุรกิจอย่างพอเพียง ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.83$) และสมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้ในการเลือกซื้อวัตถุดิบในการดำเนินธุรกิจ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้านการสัมภาษณ์เชิงลึกของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาภารกิจชุมชนพบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยการจัดกิจกรรมต่างๆขึ้น เพื่อให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม จัดโครงการฝึกอบรม จัดที่ปรึกษาโครงการ คอยแนะนำในด้านต่างๆและเป็นพี่ที่ปรึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน อีกทั้งจัดหน่วยงานภาครัฐเข้าไปให้คำปรึกษากับสมาชิกภายในกลุ่ม และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมมุ่งเน้นการประชุมกลุ่ม และวางแผนการนำนวัตกรรมทางการตลาดเข้าไปเพิ่มช่องทางในการบริหารจัดการธุรกิจชุมชน อีกทั้งการมองหาแหล่งตลาดในการรองรับสินค้าในเครือข่ายธุรกิจชุมชนและแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบขั้นตอน ส่วนการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชนด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ต้องมุ่งพัฒนาการขยายเครือข่ายให้เกิดประโยชน์ในชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือภายในชุมชนในด้านต่างๆเช่น ด้านการประสานงาน ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน และจาก

การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม พบว่า แนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาธุรกิจชุมชน ต้องมีการติดต่อหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาโครงการด้านการเรียนรู้ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของสมาชิกภายในกลุ่ม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร เพื่อการขยายธุรกิจชุมชนแบบยั่งยืน

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในการแก้ไขปัญหาการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

จากการศึกษาเรื่อง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในการแก้ไขปัญหาการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในการแก้ไขปัญหาการสร้างเครือข่ายภารกิจชุมชนพบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาภารกิจชุมชน โดยเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Crowe J. A. [5] พบว่า การเสริมความเข้มแข็งโดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อชุมชน สามารถช่วยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนได้ดี สมาชิกกลุ่มรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณวัฒน์ อุทัยเลิศ [6] พบว่า การแก้ไขในการปรับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน และสมาชิกกลุ่มมีการประชุมกลุ่มผู้ค้าเพื่อร่วมแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาธร ภูพันธ์เชือก และนภาพรพรณ พัฒนฉัตรชัย [7] พบว่าแนวทางในการพัฒนากลุ่มอาชีพโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่พัฒนาเครือข่ายทางการตลาดเพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

ส่วนการสร้างเครือข่ายกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริชาติ จงจิตต์ [8] พบว่าแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เริ่มจากการสร้างความเชื่อมโยงความรู้ โอกาสถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน หรือการอบรม ส่วนแนวทางการพัฒนาธุรกิจของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดเซนโซ และ รอปบินส์ (DeCenzo & Robbins) [9] พบว่า การพัฒนาสายอาชีพ ด้วยกระบวนการจัดการกับอาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้าง ความสัมพันธ์ ส่วนสมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้รอบรอบ ในการดำเนินธุรกิจอย่างพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ สุจิตรา ธนานันท์ [10] พบว่า เป้าหมายของบุคคล เกี่ยวกับงาน เพื่อให้บุคลากรทราบถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าทางอาชีพของตน ส่วน สมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้ในการเลือกซื้อวัตถุดิบในการ ดำเนินธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสินทร์ กาญจนพัชชี [11] พบว่า การเรียนรู้ด้านการมุ่งความเป็น เลิศ ด้านวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านวิสัยทัศน์ ด้าน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

6.1.1 ควรปรับปรุงด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการพัฒนาปรับปรุงการขยายธุรกิจในพื้นที่ต่าง ๆ ให้ เกิดการเติบโตและสร้างรายได้ในการขยายเครือข่ายธุรกิจ สู่ชุมชน

6.1.2 ควรมุ่งพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ เครือข่ายธุรกิจชุมชน ด้านการฝึกอบรม ให้เกิดองค์ ความรู้ใหม่ๆ โดยการนำนวัตกรรมมาร่วมในการพัฒนาให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6.1.3 ควรจัดระบบโครงสร้างการดำเนินงานใน เครือข่ายภารกิจชุมชน ด้านการมีส่วนร่วม การประชุม การปรึกษาหารือร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ให้ เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

6.1.4 ควรมุ่งพัฒนาการกำกับดูแลกลุ่มผู้ค้าเพื่อเพิ่ม ศักยภาพเครือข่ายธุรกิจให้เกิดความเข้มแข็ง รองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด

6.1.5 ควรมีการเร่งพัฒนาเครือข่ายการขยายธุรกิจ ชุมชนให้รองรับเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่ม รายได้ให้กับชุมชน

6.1.6 ควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ใน ด้านต่าง ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ความชำนาญ เพื่อ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเครือข่ายธุรกิจชุมชนอย่างยั่งยืน

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 การศึกษาระบบการบริหารจัดการในการเพิ่ม ศักยภาพและยกระดับชุมชน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการ ดำเนินงานภายในชุมชน

6.2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเรียนรู้ หลักการบริหารจัดการด้านผลผลิต เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการรองรับคุณภาพชีวิตภายในชุมชน

6.2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อน ธุรกิจในพื้นที่ในการเพิ่มขีดความสามารถด้านทุนมนุษย์ อย่างยั่งยืน

6.3.4 การบริหารนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นในการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีต่อการบริหาร จัดการรูปแบบการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ

6.3.5 การศึกษาคุณภาพชีวิตภายในชุมชนด้านการ สนับสนุนโครงการสร้างรายได้ภายในชุมชนอย่างยั่งยืน

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, สรุปลงสาระสำคัญของรายงานการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 5 ปี แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (2555 - 2559), ผู้แต่ง, 2560.
- [2] หมัดเฟาซี รูบามา, ปัจจัยผลักดันเศรษฐกิจ การเมืองชุมชนที่ส่งผลต่อการจัดสรรกาไรส่วนเกิน เพื่อพัฒนาชุมชนในจังหวัดสงขลา : กรณีศึกษากลุ่ม เศรษฐกิจชุมชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2559.
- [3] ทศพร ศิริสัมพันธ์, “ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืนด้วยงานวิจัย,” วารสารการพัฒนา ชุมชนและคุณภาพชีวิต, ปีที่ 1, ฉบับที่ 2, หน้า 1 – 5, 2556.
- [4] วิเชียร วิทยอุดม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์, 2557.
- [5] A. Crowe, Community Economic Development strategies in Rural Washington: Toward a Synthesis of Natural and Social Capital, Rural Sociology, 71(4): 573-596, 2006.
- [6] ปาณวัฒน์ อุทัยเลิศ, “การจัดการธุรกิจชุมชนของ ตลาดริมน้ำดอนหวาย ตำบลบางกระทีก อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม,” วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

- [7] ธนาธร ภูพันธ์เชือก และนภาพรรณ พัฒนฉัตรชัย, “การพัฒนาธุรกิจชุมชนกรณีศึกษา สุราษฎร์ธานีชุมชนจังหวัดสุรินทร์,” รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2551.
- [8] สุริชาติ จงจิตต์, “แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพลังงานทางเลือกของชุมชน,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- [9] D. DeCenzo & S. Robbins, Human resource management, (6th ed.), John Wiley & Son, 1996.
- [10] สุจิตรา ธนानันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- [11] พรสินทร์ กาญจนพัชชี, “การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในองค์การภาครัฐและเอกชน,” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.

