

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มธุรกิจทอผ้าวิสาหกิจชุมชน กลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT APPROACH FOR WEAVING BUSINESS GROUP, COMMUNITY ENTERPRISE BAN SAM THOR COTTON WEAVING GROUP, SAENG SAWANG SUBDISTRICT, NONG SAENG DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

อารุท วงศ์สว่าง^{1*}, เจริญชัย พรไพรเพชร์², สจี กุลธวัชวงศ์³,

ภัทรจิตรา เพียรชนะ⁴, กิตติกรณ์ นองหารพิทักษ์⁵, สำเริง นนศิริ⁶ และ กฤติกา จันทร์พล⁷

ARWUT WONGSAWANG^{1*}, CHAROENCHAI PORNPRAIPETCH², SAJEE KULTAWATWONG³,

PHATTTHARAJITTA PHIANCHANA⁴, KITTIKORN NONGHANPITAK⁵, SAMROENG NONSIRI⁶ and KRITTIKA CHANPHOL⁷

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฯ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฯ โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Method) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ซึ่งประกอบด้วยประธานและเลขาธิการในกลุ่มฯ และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนองแสง และองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 คน จากผู้ให้ข้อมูลหลักคือ สมาชิกกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี และใช้สถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 89.7) มีอายุมากกว่า 40 ปี (คิดเป็นร้อยละ 96.6) มีสถานภาพแต่งงาน/อยู่ด้วยกัน (คิดเป็นร้อยละ 86.2) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 55.2) และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 96.6) มีจำนวนบุตรต้องรับผิดชอบมากกว่า 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.5) มีประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมาแล้ว 5-10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 96.6)

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

^{1 - 5} อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Administration in Human Resource Management Santapol Collage at Udonthani, Thailand

⁶ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Administration in Accounting Santapol Collage at Udonthani, Thailand

⁷ อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Administration in Digital Technology Santapol Collage at Udonthani, Thailand

* Corresponding Author, Email: arwut_wongsawang@stu.ac.th

Received: Mar 20, 2021, Revised: Apr 21, 2021, Accepted: Jun 11, 2021

คำสำคัญ : การจัดการ ; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ; กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ; กลุ่มธุรกิจทอผ้า

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) To study the human resource management of Ban Sam Thor Cotton Weaving Group 2) To study the human resource development of Ban Sam Thor Cotton Weaving Group 3) To find an approach to develop human resource management of Ban Sam Thor cotton weaving group.

This was a mixed research, both qualitative and quantitative studies (Mixed Method), collecting qualitative data by using in-depth interview and focus group discussion from 15 persons; they are the members of Ban Sam Thor Cotton Weaving Group and the local community developers. The quantitative data were collected by using questionnaires as a tool to collect data from 29 respondents of the cotton weaving group of Ban Sam Thor. The statistics were used to analyze the data is Frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research revealed that most of the respondents were female (89.7%), over 40 years old (96.6%), married / living together (86.2%), had education at the secondary school level (55.2%) , monthly income of less than 10,000 baht (96.6%), most of them had more than two children responsible (65.5%) had 5-10 years of experience working in community enterprises (96.6%).

From the human resource development opinion survey, the respondents put the importance on the overall human resource development factor, which was at the high level ($\bar{X} = 3.71$), when considered individually it was found that the support from the government sector, their importance was at most high level ($\bar{X} = 4.71$) followed by human resource management, where of high importance ($\bar{X} = 3.71$) and technological advancement and knowledge transfer where of moderate importance ($\bar{X} = 3.26$).

Keywords: Organization ; Human resource development ; Community Enterprise Group ; Weaving Business

บทนำ

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งผลกระทบจากการระบาดของ “โคโรนาไวรัส” หรือ “โควิด-19” ยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจทั่วโลก ทำให้ระบบของเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับชุมชนได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งระบบเศรษฐกิจชุมชนถือว่าเป็นระบบเศรษฐกิจฐานรากที่มีความสำคัญควรได้รับการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ภายใต้กระแสของการพัฒนาที่ต้องการความมั่นคงยั่งยืน อีกทั้งยังช่วยยกระดับเศรษฐกิจไทยไปสู่ระดับที่สูงขึ้น คือ การเน้นระบบเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ช่วยเสริมสร้างความ

เข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก โดยใช้วิสาหกิจชุมชนช่วยขับเคลื่อนและกระตุ้นเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ และลดภาระค่าใช้จ่ายให้ประชาชนในชุมชน สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้กลายเป็นสินค้าที่มีคุณภาพมีจุดเด่น มีจุดขาย และสอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็น อัตลักษณ์ของชุมชนและสร้างความแตกต่างที่น่าดึงดูดใจได้ (กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2551) ทั้งนี้ การปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่สังคมครั้งใหม่ส่งผลอย่างมหาศาลต่อเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก องค์การและบริษัทส่วนใหญ่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขที่เปลี่ยนไป ดังนั้น บทบาทของ HR (Human

Resource) จึงเปรียบดังฮีโร่ คนสำคัญในการผลักดันพนักงาน และองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความท้าทายในปัจจุบัน แนวทางการสร้างสรรค์และการขับเคลื่อนองค์กร และเศรษฐกิจแบบใหม่นี้ ทำให้การทำงานในรูปแบบเดิมๆ ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่เข้ามากดดันและกระตุ้นให้องค์กรต้องทำการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและบุคลากรในองค์กร/หน่วยงานและบริษัท เพื่อมุ่งสร้างโอกาสใหม่ๆ ผ่านการ Reskill และ Upskill มุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานในหลากหลายรูปแบบ กระตุ้นให้พนักงานเปลี่ยนวิธีคิด พัฒนาทักษะเสริม พร้อมเน้นการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนร่วมกัน เพื่อให้้องค์การสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดย HR แต่ละพื้นที่ทั่วโลกได้มีการวางแผนในการปรับองค์การและพนักงานเพื่อสอดคล้องกับยุค New Normal (ความปกติใหม่) และ New Economy (เศรษฐกิจใหม่) แต่ลักษณะการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นไปในลักษณะการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยพลังบวกพร้อมกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน

อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์การให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงตลอดไปนั้นจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานองค์การให้แข็งแกร่งเพื่รองรับการเติบโตอย่างแท้จริง ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ เนื่องด้วยการดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ในกระบวนการเหล่านี้ ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของความสำเร็จในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ การพัฒนา กำลังคน (Manpower Development) คือ กระบวนการในการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี

เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พรชัย เจตามาน, 2556)

วิสาหกิจชุมชนมีหลายประเภท ส่วนการทอผ้าพื้นบ้าน เป็นวิสาหกิจชุมชนที่จัดอยู่ในวิสาหกิจประเภทเครื่องแต่งกาย ซึ่งเกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาช้านาน ผ้าของแต่ละท้องถิ่นจะมีสีและลวดลายเป็นเอกลักษณ์แตกต่างกันออกไป (บัวรัตน์ ศรีนิล และคณะ, 2542) ทั้งนี้ วิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็งและประสบความสำเร็จได้มิใช่เพียงแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน แต่วิสาหกิจชุมชนควรมุ่งเน้นเรื่องการบริหารจัดการโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนกลุ่มให้อยู่รอดได้ (ขวัญฤดี ดันตระกูล บัณฑิตย์, 2551) กลุ่มวิสาหกิจทอผ้าฝ้ายสามทอ เป็นหนึ่งในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่เกิดจากการรวมกลุ่มกันของชาวบ้านในชุมชนที่เริ่มต้นจากการทอผ้าเพื่อใช้ภายในครัวเรือนแต่หลังจากว่างเว้นจากฤดูกาล ทำการเกษตร ชาวบ้านก็จะว่างงาน ประธานกลุ่มจึงก่อตั้งกลุ่มทอผ้าชุมชนขึ้นมาเพื่อรวมตัวกันทอผ้าพื้นบ้าน และนำไปวางจำหน่ายที่ตลาดนาข้าว นอกจากนี้ยังมีการผลิตเพื่อส่งมอบให้กับลูกค้าที่เข้ามาสั่งผลิตถึงสถานที่ผลิต ซึ่งลักษณะของผ้าที่ทอนั้นมีทั้งแบบลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ ของท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีและเป็นแบบที่ลูกค้าออกแบบหรือเสนอลวดลายมาให้ผลิตทางกลุ่มก็สามารถผลิตให้ได้เช่นเดียวกัน ปัจจุบันกลุ่มวิสาหกิจทอผ้าฝ้ายสามทอมีสมาชิกทั้งหมด 29 คน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม 2563) โดยการทอผ้ายังเป็นรูปแบบการทอผ้าจากบ้านของสมาชิกเองและมีการควบคุมคุณภาพของการทำงานด้วยหัวหน้ากลุ่มซึ่งจะทำหน้าที่ตรวจสอบผลงานและประเมินคุณภาพเพื่อนำสินค้าที่ผลิตเสร็จแล้วส่งมอบให้กับลูกค้าตามออเดอร์ต่อไป จากการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลของผู้วิจัย พบว่ากลุ่มทอผ้าฝ้ายสามทอเป็นกลุ่มที่มีลูกค้าเข้ามาติดต่อซื้อสินค้าและสั่งผลิตสูงมาก แต่ปัญหาที่ทางกลุ่มฯ พบเจอ คือ ในฤดูกาลทำการเกษตร สมาชิกกลุ่มไม่สามารถผลิตสินค้าออกสู่ตลาดได้ทันตามความต้องการของตลาดทำให้กลุ่มฯ ต้องเผชิญกับการขาดโอกาสในการสร้างรายได้ในบางส่วนนั้นไป มากไปกว่านั้นคือ สมาชิกในกลุ่มยังขาดทักษะในการทำการตลาด อาทิ การประชาสัมพันธ์สินค้า รวมทั้งยังขาดทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในกลุ่มซึ่งส่งผลให้ขาดศักยภาพในการแข่งขันและทำให้ชุมชนยังขาด โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ดีขึ้นได้ดังที่ควรจะเป็น

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน สามารถสร้างรายได้ภายในครัวเรือนได้อย่างทั่วถึง สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพิ่มศักยภาพในการทำงานอันจะส่งผลให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งในการทำธุรกิจและสามารถสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้ดีขึ้น รวมไปถึงการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันในกลุ่มสินค้าประเภทเดียวกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร คือ ความสามารถในการบริหารจัดการส่วนสำคัญ รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำที่ดีมีความน่าเชื่อถือ มีความรู้ความสามารถและทัศนคติของสมาชิกในองค์กรของตนเอง (นุรนาจมัล แวโด, 2557) มากไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับ นงคราญ กาญจนประเสริฐ และคณะ (2547) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาอาชีพเชิงวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องศักยภาพของชุมชน ภูมิปัญญาทรัพยากรท้องถิ่นที่เอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งประชาชนในท้องถิ่นต้องการได้รับการพัฒนาอาชีพเสริม เช่น งานหัตถกรรม เป็นต้น แต่งานที่ได้รับการพัฒนานั้นจะต้องได้รับการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อร่วมมือกันพัฒนากลุ่มฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ประคอง สุคนธจิตต์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

เช่น การเตรียมความพร้อมขององค์กร เทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมในการทำงาน วัฒนธรรมการเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลกส่วนตัว สังคมของการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ ยังสอดคล้องกับ อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กร ที่ศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 มิติ ได้แก่ ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ด้านกิจกรรมการศึกษา ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและ ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีความสำคัญต่อการทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับ วิทยา จันทะวงศ์ศรี (2557) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงานหรือกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านการผลิต การตลาด การสะสมทุน กระบวนการดำเนินกิจกรรมหรือการบริหารจัดการองค์การ จะประสบความสำเร็จได้ต้องผ่านการใช้มีส่วนร่วมของชุมชน การมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกการให้ข้อมูลข่าวสาร และการให้แนวคิดในการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน โดยทุกคนต้องร่วมมือกัน ดำเนินการกิจกรรมโดยยึดหลักการพึ่งพาตนเองเป็นหลัก นอกจากนี้ มินระดา โคตรศรีวงศ์ และสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์ (2559) ศึกษาพบว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความสำเร็จกลุ่มต้องศึกษาถึงศักยภาพและปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่ม จากนั้นกลุ่มต้องมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มที่ชัดเจน ผู้นำกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบ เสียสละ สมาชิกต้องมีความชำนาญและทักษะในการผลิต ต้องมีการตรวจสอบและรับประกัน คุณภาพผลิตภัณฑ์ ทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและได้มาตรฐาน จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญมากที่องค์การหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะต้องรีบผลักดันให้สมาชิกในกลุ่มได้รับการพัฒนา การบริหารจัดการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน อาทิ บรรยากาศในการทำงาน การมีเครื่องมือทางเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี ในครั้งนี้ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ

ต.แสงสว่าง อ.หนองแสง จ.อุดรธานี

1. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นประธานกลุ่มและสมาชิกกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองแสง และองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 29 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มประชากรแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อทำการศึกษาผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Group Interview) จากสมาชิกกลุ่มทอผ้าฝ้าย บ้านสามทอและเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองแสง และองค์การบริหารส่วนตำบล แสงสว่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตอบแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ สมาชิกกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งสิ้น 29 คน

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอและเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชิ้นการสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์

1.1 การศึกษาเอกสาร เอกสารที่จะใช้ในการวิจัยนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร 2 ประเภท ได้แก่ 1)

เอกสารขั้นต้นและเอกสารชั้นรอง คือ เอกสารขั้นต้น (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ยังมิได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลส่วนนี้ได้จากการเก็บรวบรวมเอกสารที่สำคัญ เช่น เอกสารทางราชการ อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ออนไลน์ นิตยสารทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2) เอกสารชั้นรอง (Secondary Data) เป็นเอกสารที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว เอกสารชั้นรองเหล่านี้ที่สำคัญได้แก่ ตำราทางวิชาการ บทความวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นต้น

1.2 ผู้วิจัยลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured or Guided Interview) โดยอาศัยแนวการสัมภาษณ์ (Interview Guided) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการกำหนดคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (สุภาวค์ จันทวนิช, 2561) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นแบบกลุ่ม แต่ผู้วิจัยมีการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมได้ตอบคำถามทุกคน ซึ่งก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) จะใช้เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ซึ่งเป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2559) จึงอาศัยการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันรวมจำนวน 15 คน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|------------|
| 1) ประธานฝ่ายบริหาร | จำนวน 1 คน |
| 2) เลขานุการ | จำนวน 1 คน |
| 3) ฝ่ายผลิตและออกแบบลายผ้า | จำนวน 6 คน |
| 4) ฝ่ายบัญชีการเงิน | จำนวน 3 คน |
| 5) ฝ่ายการตลาด | จำนวน 2 คน |
| 6) เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน | จำนวน 2 คน |

โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์กลุ่มในการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการทรัพยากรของกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและอุปสรรคจากระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เดิม และหาแนวทางในการ

แก้ไขปัญหาคำถามที่ได้รับของทรัพยากรและศักยภาพสมาชิกกลุ่ม
หอผ้าบ้านสามทอ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มา
แยกประเด็นแต่ละประเด็น เพื่อนำมาเปรียบเทียบความเหมือน
หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูล
ไปวิเคราะห์และนำมาเปรียบเทียบกับเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึง
ลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันเพื่อทำการสรุป
ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงาน วิธีการบริหารจัดการทรัพยากร
มนุษย์ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฯ โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบ
พรรณนา

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษาและ
ผู้เชี่ยวชาญมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษากรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนด
โครงสร้างของเครื่องมือในการศึกษา

1.3 นำเสนอที่ปรึกษา

1.4 สร้างเครื่องมือเสนอที่ปรึกษา

1.5 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือ เพื่อหา ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ
วัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) ความเที่ยงตรง
ด้านเนื้อหา (Content Validity) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's
Alpha Coefficient)

1.6 นำเครื่องมือไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
ก่อนนำไปทดลองใช้

1.7 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

1.8 สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้าง ซึ่งมี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

2. เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
(Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยมี
การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ
ระดับการศึกษา จำนวนบุตรที่ต้องรับผิดชอบ และประสบการณ์
งานวิสาหกิจชุมชน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแบบเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุน
จากหน่วยงานภาครัฐ 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3) ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อการศึกษาโดยใช้แบบ
ปลายเปิด (Opened Ended)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามรายข้อ
และรายด้านตามเกณฑ์ (ชานินทร์ ศิลปจารุ, 2557) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ
มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ
มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ
ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ
น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ค่าร้อยละ (%)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
5. ค่าสัมประสิทธิ์ใช้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

อัลฟาครอนบาค (Cronbach)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 29 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 29 คน จึงจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.7 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10.3 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 96.6 รองลงมาอายุน้อยระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงาน/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคือหย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 13.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมา คือ ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 44.8 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 96.6 รองลงมาคือ รายได้

ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.4 ส่วนใหญ่มีจำนวนบุตรต้องรับผิดชอบมากกว่า 2 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาบุตรที่ต้องรับผิดชอบจำนวน 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมาแล้ว 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 96.6 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.4

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกลุ่มและการตอบแบบสอบถาม

- 2.1 ในส่วนของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถสรุปผลเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นที่ 1 สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี

จากการสำรวจข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย 15 คน พบว่า

- 1) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ทางกลุ่มฯ ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการหาแหล่งตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้า และการจัดประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมแสดงสินค้าเป็นส่วนใหญ่ ส่วนเรื่องงบประมาณยังเป็นรูปแบบการพึ่งพาตนเอง ยังขาดการฝึกอบรมในหลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์รวมถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางหน่วยงานของภาครัฐค่อนข้างช้า จึงทำให้การวางแผนการดำเนินงานมีอุปสรรคทำให้จัดการกำลังผลิตและวางแผนเป้าหมายการดำเนินงานได้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น

- 2) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ประธานกลุ่มและสมาชิกในกลุ่มขาดทักษะและความรู้เรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ขาดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมขาดทักษะในการสื่อสารและการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน อาทิ การออกแบบลายผ้า การทอผ้า การวางแผนกลยุทธ์ตลาด เป็นต้น อีกทั้งสมาชิกในกลุ่มส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุและจบการศึกษา ในระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ มีบุตรหลานที่ยังเป็นเด็กเล็กให้ต้องเลี้ยงดู ซึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวเนื่องจากไม่พร้อมที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ เพราะมองว่าเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก ครอบงำเวลาโดยเฉพาะในช่วงฤดูกาลทำการเกษตร ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ในกลุ่ม ทำให้การบริหารจัดการของกลุ่ม เป็น

การดำเนินการ แบบชาวบ้าน เรียบง่ายและขาดระบบการบริหารงานที่ชัดเจนและการติดตามอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ ปัจจุบันกลุ่มวิสาหกิจชุมชนยังไม่เคยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดหาระบบการจัดการงานของกลุ่มฯ บุคลากรส่วนใหญ่สามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ เช่น การใช้โซเชียลมีเดียเพื่อติดต่อสื่อสาร แต่ยังคงขาดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการจัดจำหน่ายสินค้า ดังนั้นเทคโนโลยีที่ใช้ในกลุ่มฯ เพียงเพื่อการสื่อสารระหว่างสมาชิกและประธานกลุ่มเพียงเท่านั้น ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีเพื่อมาปรับใช้ในการทำงาน เช่น ไม่มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลการผลิต การขาย และการจัดการคลังวัตถุดิบและสินค้า การทำธุรกรรมในการขายสินค้าใช้เพียงวิธีการจดบันทึกลงสมุดเท่านั้น และพบว่าบุคลากรบางส่วนไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้ เช่น ไม่มีอินเทอร์เน็ต มีโทรศัพท์มือถือที่สามารถใช้งานแอปพลิเคชันที่ทันสมัยได้ แต่ยังคงใช้งานได้ไม่ดีพอ อาจเป็นผลมาจากอายุของบุคลากรส่วนการทำงานออนไลน์ร่วมกันนั้นยังไม่มีนำมาใช้ในกลุ่มฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี ไม่ให้ความสนใจ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี และไม่ปรับตัวตามเทคโนโลยี ยังยึดติดกับการปฏิบัติงานแบบเดิม มองว่าการใช้เทคโนโลยีเป็นความยุ่งยาก และเพิ่มภาระให้กับตนเอง ด้านการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ยังไม่มีตั้งแต่การกำหนดแนวทาง การวางแผน ติดตาม ดูแล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน ยังขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง

2.2 ใน ส่วนของข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 29 คน สามารถสรุปผลเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

จากการศึกษาเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.71$) และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

1) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ หน่วยงานต้องการให้มีการสนับสนุนความร่วมมือหรือเป็นเครือข่าย กับหน่วยงานภาครัฐเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ข้อมูลข่าวสารที่

ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐมีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เป็นลำดับที่สอง ($\bar{X} = 4.44$) และหน่วยงานภาครัฐได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$) เป็นลำดับที่สาม

2) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.44$) เป็นลำดับที่สองและหน่วยงานของท่านมีการจัดการการสื่อสารที่ดี ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.79$) เป็นลำดับที่สาม

3) ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการถ่ายทอดความรู้ ในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับหน่วยงานของท่าน มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการย้อมผ้าในรูปแบบใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.96$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีการฝึกอบรม และเรียนรู้เทคนิคการย้อมผ้าในรูปแบบใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.82$) เป็นลำดับที่สอง และหน่วยงานของท่าน มีการนำเทคโนโลยี ที่ทันสมัย มาใช้ในหน่วยงาน เช่น ระบบ E-commerce ($\bar{X} = 3.48$) เป็นลำดับที่สาม

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มทอผ้าฝ้ายบ้านสามทอ ตำบลแสงสว่าง อำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี ผลจากการศึกษาพบว่า

1. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการได้รับความร่วมมือหรือเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐ การได้รับข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน และหน่วยงานภาครัฐได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นวรัตน์ นิธิชัยอนันต์ และนภาพรณ พัฒนฉัตรชัย (2561) ที่ศึกษาพบว่า การพัฒนารูปแบบเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งและเพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกิดศักยภาพใน

การดำเนินงาน ควรมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อสร้างเครือข่ายการตลาด เพื่อขยายช่องทางการตลาดทั้งในระดับชุมชน อำเภอ จังหวัด และระดับภูมิภาค ประเทศ ควบคู่กับการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน พบว่า ควรมีแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การเข้าถึงแหล่งทุนและการพัฒนาระบบการจัดการบัญชี การพัฒนาการตลาดเน้นช่องทางการตลาดผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลาพบว่าการได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ คือ โอกาสในการได้ทราบแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น การฝึกอบรม การให้ความรู้ในด้านต่างๆ เช่น ทักษะด้านการตลาด การพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ การจัดการความเสี่ยงและการบริหารจัดการด้านต่างๆ เป็นต้น มากไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับ ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2553) ที่ศึกษาพบว่า ปัญหาของผู้ประกอบการ คือ เกิดจากนโยบายภาครัฐ และสิ่งที่รัฐสนับสนุน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความเป็นจริงของการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมวิสาหกิจได้ ดังนั้นทางหน่วยงานภาครัฐควรมีการประสานกับทางกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอย่างสม่ำเสมอในการนำเสนอ และช่วยเหลือวิทยา จันทวงศ์ศรี (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน พบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ กระบวนการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนความเป็นผู้นำการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอก ตัวสมาชิกการบริหารจัดการและข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุด ของแนวคิดการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน คือหลักแห่งการพึ่งตนเองของชาวบ้าน รวมทั้งการได้รับความร่วมมือร่วมใจของชาวบ้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วรณพงศ์ ช่วยรักษา (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า ด้านปัญหาและอุปสรรคของกลุ่มพบว่า เป็นการบริหารจัดการกลุ่มและสมาชิก โดยพบว่าการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐยังค่อนข้างจำกัด

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มฯ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ และหน่วยงานของท่านมีการจัดการการสื่อสารที่ดี ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร สอดคล้องกับ สมคิด ผลนิล (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบ และด้านความผูกพัน ในองค์การ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ สุนทร ทองกำเนิด (2560) พบว่า ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์มายาวนานมักจะเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ไปสู่สมาชิกของกลุ่มได้เป็นอย่างดี

3. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่าน มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการย้อมผ้าในรูปแบบใหม่ ๆ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีการฝึกอบรม และเรียนรู้เทคนิคการย้อมผ้าในรูปแบบใหม่ ๆ และหน่วยงานของท่าน มีการนำเทคโนโลยี ที่ทันสมัย มาใช้ในหน่วยงาน เช่น ระบบ E-commerce สอดคล้องกับ วรณพงศ์ ช่วยรักษา (2560) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่าการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินการผลิตยังไม่ชัดเจน ดังนั้น องค์กรควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือสมาชิกในกลุ่มวิสาหกิจให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทำให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพมากขึ้น และยังสอดคล้องกับ ประคอง สุคนธจิตต์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 ที่ได้รับความนิยมคือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวให้เร็วขึ้นเพื่อรองรับผลกระทบที่จะมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งวิถีคิด วิธีการทำธุรกิจและปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา เช่น การเตรียมความพร้อมขององค์การเทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมในการ

ทำงาน มากกว่านั้นยังสอดคล้องกับนิตยา สุริน (2562) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล พบว่า ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยต้องทำความเข้าใจด้านการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ การใช้งานอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้สื่อดิจิทัล เพื่อความมั่นคงปลอดภัยและเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เข้มแข็งทั้งกับหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกลุ่มและหน่วยงานภาคเอกชนสำหรับการเป็นหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นช่องทางในการจัดจำหน่ายสินค้าต่อไปในอนาคต
2. ควรมีการสร้างการเรียนรู้ในการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพให้สมาชิกในกลุ่ม ได้รับทราบแล้วนำมาพัฒนาและประยุกต์ใช้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย พัฒนาช่องทางข้อมูล

ข่าวสาร โดยการจัดกิจกรรมเชื่อมโยง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลระหว่างกลุ่ม

3. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ ควรมีการส่งสมาชิกในกลุ่มเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ทางด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานออกแบบลวดลายผ้า งานด้านการตลาดผ่านช่องทางดิจิทัล และงานโปรแกรมสำนักงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งการทำเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการติดตามการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป็นระยะๆ เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทำให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัญหา อุปสรรค ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ผ้าทอ ประเภทผ้าฝ้ายเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าต่อไป ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น วิสาหกิจชุมชนประเภทเครื่องจักรสานบ้าน และประเภทอาหาร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมส่งเสริมการเกษตร. (2551). *วิสาหกิจชุมชน*. กรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตร และสหกรณ์
- [2] ขวัญฤดี ตันตระกูล. (2551). แนวทางการพัฒนารัฐวิสาหกิจชุมชน. *วารสารการพัฒนาท้องถิ่น*, 3(1), 122-134.
- [3] ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2553). *การพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- [4] ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(1), 97-122.
- [5] ชานินทร์ ศิลปจารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์, นนทบุรี
- [6] นงคราญ กาญจนประเสริฐ. (2547). *การบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาอาชีพเชิงวิสาหกิจชุมชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลละมั่ง*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก
- [7] นวรัตน์ นิธิชัยนันต์ & นภาพรณ พัฒ ธีตรชัย. (2018). การพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนชายแดนไทย-กัมพูชา: กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโรงสีข้าวบ้านโจรก. *Research and Development Journal, Loei Rajabhat University*, 13(46), 101-111.

- [8] นิตยา สุริน. (2562). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล กรณีศึกษาสำนักงาน เลขาธิการคณะกรรมการ
วินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, กรุงเทพฯ
- [9] นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2562). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการ
แข่งขันในประชาคมอาเซียน The Development of Community Enterprise in Lower Central Provinces Region 1
to Enhance its Competitiveness in the ASEAN Community. *Political Science and Public Administration
Journal*, 10(1), 95-120.
- [10] นุรน์จมาล แวด. (2557). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [11] บัณฑิต ศรีนิล และคณะ. (2542). รายงานโครงการประมวลสถานภาพวิสาหกิจ และกลยุทธ์การวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับ
ผ้าทอพื้นบ้านไทยให้ได้เปรียบในเชิงแข่งขัน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, กรุงเทพฯ
- [12] ประคอง สุนทรจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*, 7, 17- 28
- [13] พรชัย เจดามาน. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2563, จาก[http://oknation.nationtv.tv/
blog/print.php?id=857239](http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=857239)
- [14] ภรณ์ หลาวทอง. (2558). ตัวแบบการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนประเภทผลิตภัณฑ์ผ้า และ
เครื่องแต่งกายในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- [15] มินระดา โคตรศรีวงศ์ และสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์. (2559). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความสำเร็จ กรณีศึกษากลุ่มทอผ้าไหม
บ้านห้วยหลิม ตำบลมะบ้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities,
Social Sciences and arts)*, 9(3), 1632-1645.
- [16] วรณพงค์ ช่วยรักษา. (2560). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน: กรณีศึกษากลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมครามบ้านถ้ำเต่า
จังหวัดสกลนคร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [17] วิทยา จันทะวงศ์ศรี. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- [18] วิโรจน์ ก่อสกุล. (2559). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. โครงการรัฐ
ประศาสนศาสตร์. มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ
- [19] สมคิด ผลนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา : กรม
อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- [20] สุนทร ทองกำเนิด. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. งานศึกษาค้นคว้าอิสระ. วิทยาลัยการทัพบก
- [21] สุภากร จันทวานิช. (2561). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- [22] อนุชาติ ปิยนราธิกุล. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ