

ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานประเด็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทำให้ขาดการวางแผนงานบุคคล ประเด็นการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านการประชุม ประเด็นด้านภาวะผู้นำ ประธานกลุ่มเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และสามารถแก้ไขปัญหาของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นสร้างความตระหนักให้กับสมาชิกในกลุ่ม ให้เห็นคุณค่าในตนเองและความสำคัญของผลิตภัณฑ์ผ้าปาเต๊ะของกลุ่ม ประเด็นด้านการฝึกอบรม มีการกำหนดความต้องการฝึกอบรมให้สมาชิก โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะระหว่างสมาชิก กับสมาชิกด้วยตนเอง มีการหาความรู้ใหม่จากการศึกษาดูงาน ประเด็นการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ มีการรวมกลุ่มกันเพื่อพูดคุยหารือกันและช่วยกันออกความคิดที่สร้างสรรค์เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม โดยการบริหารจัดการส่วนใหญ่จะผ่านกระบวนการของการมีส่วนร่วมเพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, วิสาหกิจชุมชน

Abstract

This research is a study of the Human Resource Management of Siray Ruam Jai Pattana Batik Cloth Island Community Enterprise of Phuket Province. Research objectives to study the nature of human resource management and to find guidelines for human resource development of the Siray Ruam Jai Pattana Batik Cloth Island Community Enterprise of Phuket Province. It was a qualitative research by in-depth interviews and focus group discussions 25 people. The research results showed that the characteristics of human resource management. A person who will join the group can apply for membership or not apply for membership, depending on their voluntary choice. Human Resource Planning Issues There is no human resource management plan within the group. Because members do not have knowledge and understanding

of operations, human resource planning issues cause a lack of personnel planning. Teamwork and relationship issues among group members Have a good relationship with each other and create mutual understanding through meetings. Leadership Issues the group president is knowledgeable and capable. Responsible and able to solve group problems effectively. Human Resource Development Guidelines Focus on creating awareness among group members to see the value. self and the importance of the group's batik products. Training Issues Training needs are set for members by transferring knowledge and skills between members and members themselves. New knowledge gained through study visits. Issues for the development of battles in management Groups were gathered to discuss and help each other come up with creative ideas. There is a collaborative learning process between members within the group. Most of the management will go through the process of participation. for the achievement of the specified objectives.

Keywords : Human Resource Management, Human Resource Development, Community Enterprise

บทนำ

วิสาหกิจชุมชนเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงและยั่งยืนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งรัฐบาลมีการวางยุทธศาสตร์ของประเทศเพื่อผลักดันให้วิสาหกิจชุมชนมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก โดยมองภาพของเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและ มีเป้าหมายในการเสริมสร้างการเติบโตอย่างมีคุณภาพและมีเสถียรภาพ ด้วยการสร้างรายได้ให้กับประชาชนและประเทศชาติโดยเปลี่ยนมุมมองในชุมชนให้เห็นว่าสิ่งที่ตนมีอยู่คือทรัพย์สินที่มีราคา สามารถเพิ่มรายได้โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัตถุดิบที่มีอยู่มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพให้มีจุดเด่น มีมูลค่าเพิ่ม มีเอกลักษณ์สอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมาย

ในการส่งเสริมมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของวิสาหกิจชุมชน ต่อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ซึ่งแนวคิดในการส่งเสริมคือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้สามารถเป็นพลังหลักในการสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ แบบก้าวกระโดดให้กับประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565)

ปัจจุบันจังหวัดภูเก็ตมีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อมหลายกลุ่มที่จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับผ้าปาเต๊ะ การแปรรูปผ้าเป็นผลิตภัณฑ์จากผ้าปาเต๊ะเป็นการส่งเสริมอาชีพท้องถิ่นของคนในชุมชนมีการจำหน่ายและแปรรูปสินค้าให้มีความหลากหลาย การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้าปาเต๊ะที่มีคุณภาพให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ต้องการของตลาด การเพิ่มมูลค่าทางการตลาดของผ้าปาเต๊ะจากการแปรรูป สร้างรายได้ สร้างอาชีพ ลดปัญหาด้านการว่างงานของคนในชุมชนและต้องการที่จะช่วยส่งเสริม เผยแพร่ และนำเสนอผ้าปาเต๊ะให้เป็นที่รู้จัก การแปรรูปผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มลูกค้าโดยมีการรวมตัวกันของกลุ่มคนในชุมชน นำเสนอแบบงานที่กลุ่มมีความประสงค์จะพัฒนาชิ้นงานให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า โดยหนึ่งในนั้นคือ วิสาหกิจชุมชนเกาะสิเหร่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ หมู่ 1 ตำบลรัษฎา อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ตเป็นวิสาหกิจชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน จากกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่มซึ่งเป็นเป้าหมายและความสำคัญคือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ต้องการของตลาดและการบริหารวิสาหกิจชุมชนให้มีคุณภาพ ตลอดจนการจัดทำแผนการเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่ม ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมาวิสาหกิจชุมชนได้มีความพยายามในการกำหนดแผนการดำเนินงานและแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานจังหวัดภูเก็ต, 2564)

วิสาหกิจชุมชนเกาะสิเหร่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ เป็นวิสาหกิจชุมชนที่ผลิตผ้าปาเต๊ะพันธุ์ลายออกจำหน่ายเป็นหลักตั้งอยู่ ณ เกาะสิเหร่ มีผู้สมัครเป็นสมาชิกกลุ่มโดยความสมัครใจเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการ จำนวน 10 คน ร่วมกันจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชนเมื่อ พ.ศ. 2555 รหัสทะเบียน วิสาหกิจชุมชน 5-83-01-04/1-0019 วัตถุประสงค์การจัดตั้งเพื่อรวมตัวสมาชิกในชุมชนเกาะสิเหร่ให้มีอาชีพเสริมและเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมการแต่งกายท้องถิ่นภูเก็ตให้มีความ

โดดเด่นมากยิ่งขึ้นโดยมี นางพนิดา กิตติเวช เป็นประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกาะลิเहर่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ ตั้งแต่ พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนแห่งนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานจังหวัดภูเก็ตส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งภายในวิสาหกิจชุมชนและเพื่อการดำเนินงานของกลุ่มสามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดภูเก็ต, 2564)

แนวคิดเกี่ยวกับจัดการวิสาหกิจชุมชนนั้น เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของชาวบ้านในชุมชนพร้อมกับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ซึ่งคาดหวังให้คนในชุมชนได้มีโอกาสใช้วิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือในการจัดการทุนของชุมชนโดยชุมชนและเพื่อชุมชน ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านศักยภาพของมนุษย์ในด้านความรู้ที่ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลผลิตในวิสาหกิจชุมชนที่ต้องการมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความจำเป็นของวิสาหกิจชุมชน ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ที่ถูกต้องและเหมาะสมจะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนสู่การพึ่งพาตนเอง และส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งวิสาหกิจชุมชนเป็นธุรกิจชุมชนประเภทหนึ่ง ที่ประกอบกิจการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพันวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการบนพื้นฐานของการใช้ความรู้ ภูมิปัญญา วัฒนธรรม และทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อสร้างรายได้และ เพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัวและชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชน เกาะลิเहर่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ จังหวัดภูเก็ต ซึ่งจะทำให้พบประโยชน์ในด้านการจัดการที่จะเกิดขึ้น กับวิสาหกิจชุมชนในการปรับตัวและนำไปใช้เพื่อการบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกาะสีเฮอร์ร่วมในพัฒนา ผ้าปาเต๊ะ
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกาะสีเฮอร์ร่วมในพัฒนา ผ้าปาเต๊ะ

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชนเป็นกิจการชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพตนเอง และเพื่อให้มีการส่งเสริมความรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการและการพัฒนารูปแบบของวิสาหกิจชุมชน มีผลให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้และพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางการค้าในอนาคต รวมถึงการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไปสู่การเป็นผู้ประกอบการในระดับสูงต่อไป หลักการบริหารกิจการวิสาหกิจชุมชน คือ การทำงานโดยใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน และ วัสดุ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ การบริหารกิจการวิสาหกิจชุมชนที่ดีคือการจัดการสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี

แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

- 1) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนควรเน้นการใช้ทรัพยากรและบุคคลภายในชุมชนเอง เพื่อการพึ่งพาตนเองและเป็นรากฐานให้กับระบบเศรษฐกิจในภาพรวม
- 2) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจึงควรเริ่มต้นและดำเนินงานจากภายในชุมชน ใช้การบริหารจัดการที่เป็นอิสระ สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรชุมชน โดยใช้ปัจจัยการผลิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เรียนรู้ทั้งด้านการจัดการผลิต การพัฒนาระบบทุน และสวัสดิการชุมชน ไม่ใช้การคอยโอกาสหรือแสวงหากำไรสูงสุด

3) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ควรเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน ด้วยการแสวงหา ความร่วมมือกับองค์กรภายนอก โดยชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ชุมชนควรมีบทบาทในการริเริ่มสร้างวิสาหกิจชุมชน ด้วยตนเอง ด้วยการระดมศักยภาพของชุมชน มีการวางแผนและการจัดการ แหล่งวัตถุดิบ แหล่งเรียนรู้และสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อให้เกิดระบบการจัดการและการพัฒนาขึ้น ภายใต้การจัดการโดยคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อสร้างรายได้และการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน การประกอบการเพื่อการจัดการทุนของชุมชน อย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพึ่งตนเองซึ่งทุนของชุมชนไม่ได้หมายถึงแต่เพียงเงิน แต่รวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ภูมิปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางสังคม (จักรพงษ์ พวงงามชื่น และคณะ, 2558)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามโมเดลของ มอนดี โน และ เพรอมือช (Mody Noe and Premeaux, 1999) เป็นกิจกรรมที่ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการในการสำรวจถึงความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีทักษะตามต้องการและตรงตามวัตถุประสงค์ในอนาคต มีการพยากรณ์ความต้องการพนักงาน มีการเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน มีการกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามา ซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างและการออกแบบกิจกรรมในการ ทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ส่วนการวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบที่ช่วยในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกิจกรรมขององค์กรที่ใช้เพื่อการจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสม และยังช่วยให้องค์กรได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้

3. การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) เป็นกิจกรรมในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจะคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกันที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนการพัฒนาเป็นการจัดหาความรู้ และการทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) ผลตอบแทนเป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และประโยชน์ส่วนอื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานจะได้รับเพิ่มมาจากผลการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัยเป็นการคุ้มครองพนักงาน จากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ส่วนสุขภาพนั้น เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) พนักงานถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนแรงงานสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานและนายจ้าง

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการในการประเมินถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการจัดทาระบบที่ดีที่มีการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องให้ความสำคัญในการวางตำแหน่งการบริหารงานเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามีความคิด มีศักยภาพในตัวเองทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรีภรณ์ มีศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มชาลือวรรณ ชุมชนพัฒนา ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มชาลือวรรณ ชุมชนพัฒนา ได้แก่ กลุ่มมีการดำเนินงานต่อเนื่อง สมาชิกมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักการดำเนินงานของกลุ่ม การบริหารงานกลุ่มแบบมุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมกลุ่ม มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และการร่วมมือกันของสมาชิกทุกคนในการดำเนินงาน มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม การที่กลุ่มมีการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์โดยใช้วัตถุดิบ วัสดุ และอุปกรณ์ในท้องถิ่น ความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบในกำกับติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ

วรารภรณ์ อ่อนคำ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศักยภาพในการบริหารจัดการ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มอาชีพการทอเสื่ออกแม่บ้านตะวันสีทอง บ้านท่าเสียว ตำบลสะอาด อำเภอฟะรุขะ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ศักยภาพในการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ด้านทรัพยากรมนุษย์ นั้น การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนใช้ทุนทางสังคม ของชุมชนท้องถิ่น เป็นการลดการพึ่งพาทรัพยากรภายนอก ส่วนการรับรู้และความเข้าใจในศักยภาพ ของตนเอง และความเป็นธรรมชาติของวิสาหกิจชุมชนทำให้วิสาหกิจชุมชนกำหนดกรอบดำเนินงานให้แก่สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของชุมชน และเหมาะสมกับ ทุนทางสังคมที่มี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างความเข้าใจและหาเหตุผลสนับสนุนการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และลดแรงต้านทานภายในกลุ่ม

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเกาะสีเฮอร์ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ จังหวัดภูเก็ต ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การศึกษารายกรณีศึกษา (Case Study) ที่ต้องการศึกษาการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Research) ที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2566) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความ วารสาร ข้อมูลจากหน่วยงานของภาครัฐและข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (Research Instruments) ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Form) เป็นแบบสนทนากลุ่ม กึ่งมีโครงสร้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยด้านความคลึงกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ตามทฤษฎีของมอร์แกน (Morgan, 1998)

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจำนวน 1 คน และสมาชิกวิสาหกิจชุมชน จำนวน 24 คน

3.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) จำนวน 5 คน ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 1 คน และสมาชิกวิสาหกิจชุมชน จำนวน 19 คน ในด้านความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ กลุ่มวิสาหกิจ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นการวางแผนการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญและประโยชน์ในการพัฒนา

กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ จุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตปัญหาและอุปสรรคในการ จัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกาะสีเฮอร์ร่วมใจ พัฒนาผ้าปาเต๊ะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การจัดการข้อมูล (Data Management) โดยทำให้ ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดจัดเป็นระเบียบเพื่อพร้อมนำไปวิเคราะห์ได้สะดวก พร้อมทั้ง แสดงข้อมูล (Data Display) โดยนำข้อมูลที่ได้มาใส่รหัสแล้วนำมาจำแนกเป็นประเด็น (Themes) และนำข้อมูลมาดำเนินการอธิบายข้อมูล (Data Explanation) โดยอธิบาย ข้อค้นพบทั้งหมดและสังเคราะห์คำอธิบายตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น



ภาพที่ 1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ที่มา : รายงานการวิจัยการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการแปรรูปผ้าปาเต๊ะ, 2565.

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

คณะนักวิจัยได้แบ่งประเด็นการสรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของวิสาหกิจชุมชนเกาะลิเห่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเกาะลิเห่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ ประกอบด้วยบุคคลที่จะเข้าร่วมกลุ่มวิสาหกิจซึ่งจะสมัครสมาชิกหรือไม่สมัครเป็นสมาชิกก็ขึ้นอยู่กับความสมัครใจ โดยส่วนใหญ่จะเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเกาะลิเห่ซึ่งเป็นเกาะขนาดเล็กอยู่ทาง ทิศตะวันออกเฉียงใต้ของเกาะภูเก็ต มีคลองท่าจีนคั่นระหว่างเกาะลิเห่และเกาะภูเก็ตโดยมีสะพานเชื่อมติดต่อกัน ซึ่งประชาชนที่อาศัยอยู่ในเกาะลิเห่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้วยการทำประมงส่งขายร้านอาหารและห้างสรรพสินค้าในท้องถิ่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเกาะลิเห่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะมีผู้สมัครเป็นสมาชิกกลุ่มโดยความสมัครใจเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการ จำนวน 10 คน ร่วมกันจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชนปีที่จัดตั้ง พ.ศ. 2555 รหัสทะเบียนวิสาหกิจชุมชน 5-83-01-04/1-0019 วัตถุประสงค์การจัดตั้งเพื่อรวมตัวสมาชิกในชุมชนเกาะลิเห่ ให้มีอาชีพเสริมและเป็นการอนุรักษ์ วัฒนธรรมการแต่งกายท้องถิ่น ภูเก็ตให้มีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น และยังมียุทธศาสตร์กลุ่มชาวบ้านเกาะลิเห่ ต.รัชฎา อ.เมือง จ.ภูเก็ต ที่เป็นสมาชิกกลุ่มแต่ไม่ได้สมัครเป็นสมาชิก จึงถือเป็นสมาชิกอย่างไม่เป็นทางการ จำนวน 20 คน ซึ่งผู้ที่ไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการเนื่องจากไม่ต้องการมีข้อผูกมัด เพียงแต่ต้องการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อหารายได้เสริมในครอบครัว ซึ่งสมาชิกกลุ่มนี้จะได้รับการสอนงาน ด้านการแพ้นท์ผ้าปาเต๊ะและรับชิ้นงานไปทำที่บ้าน โดยวิสาหกิจชุมชนเกาะลิเห่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ จะมีวัตถุดิบในการแพ้นท์ผ้าปาเต๊ะมอบให้สมาชิกกลุ่มนี้ โดยใช้เพียงฝีมือในการแพ้นท์ผ้าปาเต๊ะตามรายการผลิตและเมื่อแพ้นท์ผ้าปาเต๊ะเสร็จสิ้นตามรายการผลิตแล้วจะนำผ้าปาเต๊ะมารับเงินค่าตอบแทน ส่วนด้านสมาชิกกลุ่มที่สมัครเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการ จะทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารวิสาหกิจชุมชน ซึ่งได้มีมติแต่งตั้งนางพนิดา กิตติเวช เป็นประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกาะลิเห่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ ตั้งแต่ พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบัน โดยมีกฎระเบียบเป็นของตัวเอง มีเงินหมุนเวียน

ในกลุ่ม และมีการพูดคุยและบอกกล่าวกัน ดังนั้น ด้านลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเกาะลิเฮอร์ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1.1 ประเด็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า วิสาหกิจชุมชนเกาะลิเฮอร์ร่วมใจพัฒนา ผ้าปาเต๊ะยังไม่มีการวางแผนงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในกลุ่ม ไม่มีกระบวนการคาดการณ์ความต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ให้ความสำคัญเหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงาน ทั้งนี้ การดำเนินงานด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องการคัดเลือกผู้รับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มส่วนใหญ่บุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกให้ทำหน้าที่จะพิจารณาตามความสมัครใจของแต่ละบุคคล ขั้นตอนนี้จะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเหมาะสมระหว่างสมาชิก จึงถือเป็นการวางแผนอย่างกว้าง ๆ สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเป็นอย่างดี เมื่อวิเคราะห์ พบว่าสมาชิกไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ประเด็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ทำให้ขาดการวางแผนงาน เพียงแต่มุ่งเน้นสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในกลุ่ม

1.2 ประเด็นการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านการประชุมสมาชิกอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อมุ่งสู่การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและลดแรงต้านทานภายในกลุ่มสร้างความเข้าใจร่วมกันในสมาชิกกลุ่มด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน โดยใช้วิธีการพูดคุยสร้างความเข้าใจเป็นหลัก มีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นปกติต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการอยู่ในพื้นที่ร่วมกันมีอาชีพร่วมกัน การประกอบกิจการร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีวัฒนธรรมความเชื่อและความสนใจร่วมกัน ทั้งในระหว่างการร่วมมือกันในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันในเกาะลิเฮอร์ ซึ่งต่างก็มีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นส่งผลให้การทำงานออกมาได้ดีมีคุณภาพและทันเวลา

1.3 ประเด็นด้านภาวะผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน พบว่า ด้านภาวะผู้นำการบริหารกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งวิสาหกิจชุมชนเกาะลิเฮอร์ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะได้ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งเพื่อรวมตัวสมาชิก

ในชุมชนเกาะสีเฮอร์ให้มีอาชีพเสริมและเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมการแต่งกายท้องถิ่นให้เกิดให้มีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้นนั้นนางพนิดา กิตติเวช ประธานกลุ่มเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน มีความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบ และสามารถแก้ไขปัญหาของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กลุ่มสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ประธานวิสาหกิจชุมชนสามารถสร้างกระบวนการกลุ่ม บริหารจัดการโครงสร้างของกลุ่มกฎระเบียบของวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้สู่การเติบโตและพัฒนาต่อไปในอนาคตสมาชิกวิสาหกิจชุมชนทุกคนมีการจัดระเบียบทางสังคม เพื่อให้กลุ่มอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุขและมีความสุข แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของประธานวิสาหกิจชุมชนเกาะสีเฮอร์ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ

2. ด้านแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเกาะสีเฮอร์ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการเพ้นท์ผ้าปาเต๊ะ ประกอบด้วยการฝึกสมาชิกใหม่ มีการถ่ายทอดทักษะและประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้คนที่รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ได้เข้ามาทำงานแทนและบุคคลคนนั้นซึ่งต้องมีความสามารถ มีฝีมือในการเพ้นท์ผ้าปาเต๊ะต้องสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนจึงถือเป็นสิ่งสำคัญของกลุ่มโดยการสร้าง แรงดึงดูดและพัฒนาสมาชิกของกลุ่มในการศึกษาดูงาน และเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับลูกค้าในการซื้อผลิตภัณฑ์ผ้าปาเต๊ะ จะมุ่งเน้นสร้างความตระหนักให้กับสมาชิกในกลุ่ม ให้เห็นคุณค่าในตนเองและความสำคัญของผลิตภัณฑ์ผ้าปาเต๊ะของกลุ่ม สร้างจิตสำนึกการให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยไม่มองว่าสมาชิกใครต่ำกว่าสูงกว่ากัน และการทำให้สมาชิกมีความสุขนั้นกลุ่มจะยั่งยืนและ ฝึกฝนพัฒนาฝีมือการเพ้นท์ผ้าปาเต๊ะ การรักษาองค์ความรู้ของกลุ่มวิสาหกิจโดยการสร้างสมาชิกใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญทำให้คนในสมาชิกนั้นมีประสบการณ์ จึงถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ดังนั้น ด้านแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเกาะสีเฮอร์ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้ดังนี้

2.1 ประเด็นด้านการฝึกอบรมทักษะการพื้นที่ผ้าปาเต๊ะ พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีการกำหนดความต้องการฝึกอบรมให้สมาชิก โดยจะพิจารณาจากคุณภาพงานในการพื้นที่ผ้าปาเต๊ะหรือความประสงค์ของสมาชิกที่ต้องการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถของตนเอง โดยวิธีการฝึกอบรมสมาชิก มีทั้งแบบถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะระหว่างสมาชิกกับสมาชิกด้วยกันเอง มีการรวบรวม ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการพื้นที่ผ้าปาเต๊ะภายในกลุ่มสมาชิกอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าปาเต๊ะของวิสาหกิจชุมชน มีกระบวนการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ เช่น การอบรมพัฒนาผลิตภัณฑ์การพื้นที่ผ้าปาเต๊ะที่จัดขึ้นโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต การศึกษาดูงานวิสาหกิจชุมชนต่าง ๆ และการออกร้านจำหน่ายสินค้าตามที่สำนักงานจังหวัดภูเก็ตมีนโยบายส่งเสริมการจำหน่ายและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้วิสาหกิจชุมชนเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากเป็นเครื่องนุ่งห่มที่มีเอกลักษณ์ของภาคใต้ ด้วยสีสันและลวดลายที่สวยงามทำให้ผ้าปาเต๊ะมีความสวยงามโดดเด่นสะดุดตาการพื้นที่ผ้าปาเต๊ะจึงเป็นอาชีพ ที่สร้างรายได้เป็นงานฝีมือที่มีมูลค่าสูง จึงต้องส่งเสริมองค์ความรู้และทักษะอาชีพการพื้นที่ผ้าปาเต๊ะ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าท้องถิ่นให้ประชาชนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และต่อยอดความรู้เดิมให้เกิดการพัฒนาอาชีพ

2.2 ประเด็นการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน เกษะสิเหวร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ พบว่า วิสาหกิจชุมชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยมีการรวมกลุ่มกันเพื่อมาพูดคุยหารือกันและช่วยกันออกความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อจะทำให้สินค้าของกลุ่มนั้นขายดีและได้แบบที่ลูกค้าต้องการ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม โดยกลุ่มมองศักยภาพที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ผสมผสานกับคุณสมบัติและคุณลักษณะที่ตกตะกอนติดตัว โดยเฉพาะศักยภาพในการสื่อสารที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกัน การควบคุมตนเองได้ ความรับผิดชอบและความมีวินัยในตนเอง การช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ มุ่งมั่น และพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าปาเต๊ะและแนวทางในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดกระบวนการทำงานในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถเกิดกระบวนการ ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการบริหารจัดการวางแผนโครงสร้างกำลังคน เพื่อให้ตรงกับหน้าที่และแผนที่วางไว้ เพื่อให้คนในกลุ่มนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยการบริหารจัดการส่วนใหญ่จะผ่านกระบวนการของการมีส่วนร่วมเพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้



ภาพที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ที่มา : รายงานการวิจัยการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการแปรรูปผ้าปาเต๊ะ, 2565.

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชน เกาะสีเห่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ โดยรวมนั้น ได้จัดให้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม การจัดการกลุ่มเน้นแบบผสมผสาน เพื่อทำงานแบบพี่น้องที่ไม่ประกอบกิจการโดยมุ่งแสวงหาผลกำไรหรือทำยอดขายเป็นหลัก มีการเพิ่มพูนประสบการณ์และการถ่ายทอดของสมาชิกในกลุ่มอยู่เสมอ ในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจนั้นสำนักงานจังหวัดภูเก็ตได้เข้ามาช่วยในการจัดตั้งกลุ่มและมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตได้ ให้ความช่วยเหลือในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม ให้สามารถทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการหารายได้ให้กับคนในชุมชน และยังเป็นการบริหารทุนมนุษย์ไม่ให้เกิดคนในชุมชนว่างงาน มีรายได้เสริม สำหรับคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกก็จะรู้หน้าที่ของตนเอง ไม่เอาวัดเอาเปรียบกัน คอยช่วยเหลืองานกัน ต่างร่วมมือร่วมใจกันการบริหารงาน

ทำตามหน้าที่แบ่งสัดส่วนงานแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน โดยการทำงานในรูปแบบพี่แบบน้อง เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่จะเป็นแม่บ้านในชุมชนเกาะสิเหร่ที่มีอายุใกล้เคียงกัน จึงร่วมกันสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับทุกคนต่อการทำงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ อ่อนคำ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศักยภาพในการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มอาชีพการทอเสื่ออก แม่บ้านตะวันตกของบ้านท่าเสียว ตำบลสะอาด อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ศักยภาพในการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ใช้ทุนทางสังคมของชุมชนท้องถิ่นเป็นการลดการพึ่งพาทรัพยากรภายนอก รับรู้และความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง ทำให้วิสาหกิจชุมชนกำหนดกรอบดำเนินงานให้แก่สมาชิกเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของชุมชนและเหมาะสมกับทุนทางสังคม



ภาพที่ 3 การลงพื้นที่ติดตามการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิสาหกิจชุมชนเกาะสิเหร่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ
ที่มา : รายงานการวิจัยการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการแปรรูปผ้าปาเต๊ะ, 2565.

ด้านแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเกาะสีเฮอร์ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ โดยรวมนั้นมีการรวมกลุ่มตกลงพูดคุยกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มว่าจะดำเนินกิจกรรมด้านแนวทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มไปในทิศทางใด มีการฝึกอบรมพร้อมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การแบ่งปันองค์ความรู้ระหว่างสมาชิกเพื่อประโยชน์โดยรวมของวิสาหกิจชุมชน มีความรักใคร่สามัคคี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเริ่มจากการรวมกลุ่มกันก่อนแล้วตกลงกันในสิ่งหนึ่งที่จะพัฒนา และฝึกอบรมแล้วนำความรู้มาถ่ายทอดโดยการถ่ายทอดสู่สมาชิกทุกคนที่มีความสนใจที่จะนำความรู้ไปใช้ในพัฒนาตนเอง โดยช่วยเหลือเกื้อกูลกันทุกคนมีความเสียสละ มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันจัดตั้งกลุ่มเพื่อผลประโยชน์เดียวกัน โดยไม่เห็นแก่ตัว ร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนของวิสาหกิจชุมชน มีความอดทนอดกลั้น มีการพูดคุยให้เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือประสบการณ์จากสมาชิกซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของการฝึกอบรมและการถ่ายทอดความชำนาญ ในการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชนที่จะทำให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกิดความยั่งยืนได้ เป็นการรักษา องค์ความรู้และภูมิปัญญาของคนในชุมชนด้วยการดำเนินการของกลุ่มวิสาหกิจเป็นกลุ่มที่ไม่ใหญ่จนเกินไป จึงมีการพึ่งพาอาศัยกันของสมาชิกภายในกลุ่มทำให้กลุ่มยั่งยืนอีกรูปแบบหนึ่งการพูดคุยตกลงรายรับรายจ่ายและการดำเนินการในรูปแบบของพี่น้องและการพึ่งพาอาศัยกันฉันมิตรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มดำเนินการตอบโต้และแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ จึงเป็นบทพิสูจน์ได้ว่ากลุ่มวิสาหกิจ ในชุมชนนี้จัดตั้งมาเพื่อแก้ปัญหาในครัวเรือนและในชุมชนอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริกรณ มีศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มชาลิวรรณ ชุมชนพัฒนาตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มชาลิวรรณ ชุมชนพัฒนา ได้แก่ กลุ่มมีการดำเนินงานต่อเนื่อง สมาชิกมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วม กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม คือ การให้ความรู้ความเข้าใจในหลักการดำเนินงานของกลุ่ม การบริหารงานกลุ่มแบบมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมกลุ่ม มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ

และการร่วมมือกันของสมาชิกทุกคนในการดำเนินงานมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และมีความรับผิดชอบร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของสมาชิกทุกคนในกลุ่มการที่กลุ่มมีการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ โดยใช้วัตถุดิบ วัสดุ และอุปกรณ์ในท้องถิ่น ความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบในกำกับติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบ และถ่วงดุลอำนาจ

สรุปได้ว่า การรวมกลุ่มของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป็นคนที่อยู่ในชุมชน เกาะสิเหร่นั้น มีการแบ่งปันผลกำไรในรูปแบบเงินปันผล การรวมกลุ่มของวิสาหกิจชุมชน สมาชิกต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในการดำเนินการ มีความเข้าใจ และให้กำลังใจกัน ประเด็นหนึ่งที่สำคัญก็คือการยอมรับและการสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในชุมชนและคนภายนอกได้ การสร้างความเชื่อมั่นในสินค้าและผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม คนในกลุ่มหรือสมาชิกต้องยอมรับในสินค้าของตัวเองก่อนซึ่งจะเป็นข้อพิสูจน์ได้ว่าสินค้าและผลิตภัณฑ์ ผ้าปาเต๊ะพื้นที่ลายนั้นได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง การถ่ายทอดองค์ความรู้หรือประสบการณ์จากสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญ การฝึกอบรม การถ่ายทอดความชำนาญในการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชนที่จะทำให้อุปกรณ์วิสาหกิจเกิดความยั่งยืนได้และเป็นการรักษาองค์ความรู้ และภูมิปัญญาของคนในชุมชน ด้วยการดำเนินการของกลุ่มวิสาหกิจต้องเป็นกลุ่มที่ไม่ใหญ่จนเกินไปและไม่ประกอบกิจกรรมให้เป็นลักษณะในรูปแบบการมุ่งแสวงหาผลกำไรและยอดขายเพียงอย่างเดียว การผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ผ้าปาเต๊ะพื้นที่ลาย ผลกำไรก็เป็นสิ่งจำเป็นแต่การดำเนินการของกลุ่มต้องตอบโจทย์วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นคือการแก้ไขปัญหาของชุมชนเป็นอันดับแรก จึงจะเป็นบทพิสูจน์ได้ว่ากลุ่มวิสาหกิจในชุมชนนั้นจัดตั้งมาเพื่อแก้ปัญหาในครัวเรือนและในชุมชนอย่างจริงจังตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการจัดการ ให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกิดความเข้มแข็งยั่งยืนและสามารถช่วยเหลือชุมชนฐานรากให้มีระบบเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้มีการเพิ่มความรู้และทักษะพฤติกรรมที่เหมาะสมซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีความสามารถ

ไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเกิดการพัฒนาศักยภาพ ได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม การศึกษาผ่านการเรียน การสอนที่จริงจัง การออกไปดูงานนอกภายนอกไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ ระหว่างสมาชิกวิสาหกิจด้วยกัน การรับรู้ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นว่ามีคุณค่าต่อวิสาหกิจ ชุมชนที่ส่งผลถึงความยั่งยืนของกลุ่ม

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมให้สมาชิกที่ไม่ได้สมัครอย่างเป็นทางการ ดำเนินการสมัคร เป็นสมาชิกของวิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นทางการและควรจะเข้ามามีส่วนร่วม พร้อมทั้งตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ยั่งยืนและพัฒนามาบนฐาน ความรู้ของชุมชน

2. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกที่สมัครเข้าร่วมกลุ่มงาน เป็นทางการ เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานในวิสาหกิจชุมชนอย่างจริงจัง ทั้งด้านการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ที่จะก่อประโยชน์ต่อวิสาหกิจชุมชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. จัดทำระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสืบทอดตำแหน่งงาน เนื่องจากปัจจุบันการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนจะขึ้นอยู่กับประธานวิสาหกิจ ชุมชนแต่เพียงผู้เดียว จึงควรค้นหาสมาชิกภายในวิสาหกิจชุมชนซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถ มาเรียนรู้รูปแบบการบริหารจัดการวิสาหกิจ ชุมชนจากประธานวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้เกิดการกระจายงาน การถ่ายทอด องค์ความรู้ สู่การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง ซึ่งเป็นกระบวนการเชิงรุกที่จะช่วยลด ปัญหาการขาดองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการที่สำคัญ ๆ เพราะเป็นกลยุทธ์ ที่ประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าวิสาหกิจชุมชนจะสามารถ เตรียมความพร้อมด้านการทดแทนโดยจะสามารถสรรหาคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง เข้ามาทดแทนได้ทันที

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความรู้ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และส่วนประสมทางการตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งจังหวัดภูเก็ตได้เปิดการท่องเที่ยวโดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความรู้ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นของการปฏิบัติงานและเพื่อการพัฒนาการจัดการวิสาหกิจชุมชน สู่ความเป็นเลิศและเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้นแบบต่อไป

3. ควรศึกษางานวิจัยในเชิงปริมาณประเด็นความคิดเห็นของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนเกาะสิเหร่ ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ จังหวัดภูเก็ต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐบาลที่ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านงบประมาณ ซึ่งมุ่งประเด็นไปที่ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนโดยผลการวิจัยในเชิงปริมาณจะสะท้อนให้เห็นถึงตัวแปรด้านการบริหารจัดการโดยรวมที่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนเกาะสิเหร่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ จังหวัดภูเก็ต ฉบับนี้ ได้รับทุนวิจัยตามโครงการมาตรการสำคัญเร่งด่วนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและ คนยากจนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยสำนักงานจังหวัดภูเก็ต ผ่านมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต คณะนักวิจัยขอขอบคุณ ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต และอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ที่กรุณาสันับสนุนทุนวิจัยและนโยบายในการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดภูเก็ต และขอขอบคุณ นางพนิดา กิตติเวช ประธานวิสาหกิจชุมชนเกาะสิเหร่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ จังหวัดภูเก็ต รวมถึงสมาชิกวิสาหกิจชุมชนเกาะสิเหร่ร่วมใจพัฒนาผ้าปาเต๊ะ จังหวัดภูเก็ต ที่กรุณาอนุญาตให้ ลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพส่งผลให้คณะนักวิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลและจัดทำเป็นรายงานสรุปผลโดยสมบูรณ์

บรรณานุกรม

- จรรย์รัตน์ มีศรี. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน**
กลุ่มชาลีสวรรณชุมชนพัฒนา ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
 (รายงานการวิจัย). สำนักงานประมง จังหวัดฉะเชิงเทรา กรมประมง.
 ฉะเชิงเทรา : กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- จักรพงษ์ พวงงามชื่อ และคณะ. (2558). **การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ**
วิสาหกิจชุมชน สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
 (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- บัญญัติ ไหวว่อง. (2565). **การดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนารูปแบบผู้ประกอบการ**
 (รายงานการวิจัย). สำนักงานจังหวัดภูเก็ต, ภูเก็ต : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- วรารัตน์ อ่อนคำ และคณะ. (2564). ศักยภาพในการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
 กรณีศึกษา กลุ่มอาชีพการทอเสื่อกก แม่บ้านตะวันสีทอง บ้านท่าเสียว
 ตำบลสะอาด อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด, **วารสารการบริหาร**
นิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(6), 255-270.
- สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดภูเก็ต. (2564). **รายงานข้อมูลด้านการ**
เกษตรและสหกรณ์ จังหวัดภูเก็ต. กลุ่มสารสนเทศการเกษตร, ภูเก็ต :
 สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดภูเก็ต.
- สำนักงานจังหวัดภูเก็ต. (2564). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีจังหวัดภูเก็ต**
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สำนักงานจังหวัดภูเก็ต.
 กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด, ภูเก็ต.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2565). **รายงานมูลค่า**
การนำเข้าของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2565. สำนักงาน
 ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, กรุงเทพฯ : ฝ่ายข้อมูล
 และสารสนเทศ, กระทรวงอุตสาหกรรม.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2566). **เทคนิคการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ**. ในเอกสารการบรรยายศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ. วันที่ 6-7 ตุลาคม 2566 คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Mondy, Wayne, R., Robert, M., Noe, R. A. & Shane, R. P. (1999). **Human Resource Management** (7th ed.). New Jersey : Prentice – Hall International.

Morgan, D. L. (1998). **The focus group guidebook**. California : Sage Publications.