

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

Factors Affecting Human Resource Management for Community Sustainability
Bang Samak, Bang Pakong, Chachoengsao Province

พิพรรณธน์ พิเชฐศิริประภา¹ และ ชุติมา นุตยะสกุล²

Pipat Pichetsirapapa¹ and Chutima Nootayasakul²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และ (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ตัวแบบถดถอยพหุคูณกับความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน และความยั่งยืนของชุมชน มีความเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ตัวแบบถดถอยพหุคูณกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อความยั่งยืนของชุมชนมีร้อยละ 49.30 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ พบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 18 คน ผลการศึกษาในทิศทางเดียวกัน พบว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน การพัฒนาผู้นำชุมชน และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ตามลำดับที่จะส่งผลต่อความยั่งยืนของชุมชน จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความยั่งยืนของชุมชน

Abstract

This research aims (1) to study the factors that affect human resources management for sustainable communities. Bang Samak, Bang Pakong, Chachoengsao, and (2) to find the form factor affecting human resource management purposes the sustainability of communities, Bang Samak, Bang Pakong, Chachoengsao Province. Research by a hybrid (mixed method research) and quantitative. (Quantitative research) and qualitative (qualitative research) quantitative research. The study sample consisted of 300 questionnaires

¹⁻² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

¹⁻² Lecturer in Human Resource Management, Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University.

were used in this study were analyzed by percentage, mean, standard deviation. And a multiple regression analysis of the correlation of a variable with the program.

A study of quantitative research found that human resources development, community leader development, community economic development, community team and group development, and community sustainability, had an overall average value at a high level; and a result of an analysis on multiple regression with a relation of variables of community sustainability was 49.30 percent. Moreover, it was found that factors affecting human resources management for community sustainability were human resources development, community leader development, community economic development, community team and group development, at a significant level of .05. A correlation analysis revealed that relationship of factors affecting human resources management for community sustainability had a relationship in the same direction. On the other hand, a study of qualitative research on a group of 18 samples by running similar analysis found that emphasis should be placed on human resources development, community team and group development, community leader development, and community economic development, in that order, would influence the community sustainability. In conclusion, quantitative and qualitative research were both in conformation.

Key words: Human Resource Development and Sustainable communities

ความสำคัญของปัญหาของการวิจัย

ความเจริญก้าวหน้าของแต่ละประเทศต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศในแต่ละมุมมองไม่ว่าจะเป็นรายได้โดยรวมของประชากร คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษา อาชีพหรือหน้าที่การงาน ค่าครองชีพ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศจึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความยั่งยืนของประเทศ ทั้งนี้ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศซึ่งได้แบ่งระดับการบริหารจัดการเริ่มตั้งแต่การบริหารจัดการประชาชนในระดับล่าง ด้วยการช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขของประชาชนที่มีรายได้น้อย มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากจน ลำบาก ไม่มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง ท่างไกลความเจริญ โดยภาครัฐต้องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าไปให้ความช่วยเหลือดูแลความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และต้องเข้าไปให้ความรู้ด้านอาชีพ ด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และอื่นๆ เพื่อให้ประชาชนในระดับล่างสามารถประกอบอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ มีการศึกษา มีสุขภาพอนามัยที่ดี และพึ่งพาตนเอง สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ และเป็นการป้องกันมิจฉ้อฉล โจร ผู้ก่อการร้ายหรืออาชญากรรมต่างๆ ได้ ซึ่งภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการใน

ระดับล่างเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการส่งผลโดยรวมของประเทศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านสังคม เศรษฐกิจ ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว และอื่นๆ ที่จะเป็นการพัฒนาประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองได้ ส่วนการบริหารจัดการประชาชนระดับกลาง เป็นการมุ่งเน้นและส่งเสริมให้ประชาชนที่มีรายได้ในระดับปานกลาง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และพึ่งพาตนเองได้ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในการทำงาน หรือการทำธุรกิจให้สามารถดำรงอยู่ได้ และต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น ด้านการศึกษา ชีวิตความเป็นอยู่ ค่าครองชีพและอาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมของการพัฒนาประเทศ และต้องมุ่งเน้นการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาเพื่อลดต้นทุนให้กับองค์กร และการบริหารจัดการประชาชนในระดับบน โดยภาครัฐต้องสนับสนุนให้กลุ่มเหล่านี้มุ่งเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการและสร้างเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ให้สามารถประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม ลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมีช่องทางดำเนินงานที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นด้านสื่อดิจิทัล ที่มีผลต่อความก้าวหน้าของการประกอบธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว สะดวก และ

มีความคล่องตัวในการสื่อสาร ซื่อซายแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างประเทศได้ทันเวลาตามความต้องการของลูกค้า เป็นต้น

ทั้งนี้ภาครัฐต้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาความยั่งยืนของประเทศในระดับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งได้อีกระดับหนึ่งในการส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน สร้างขีดความสามารถให้กับชุมชนในการพัฒนาด้านอาชีพ การศึกษา สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ สังคมและวัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในชุมชนให้ขจัดออกไป โดยต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนในแต่ละหมู่บ้านโดยเชื่อมโยงปรัชญาของชุมชน ภูมิปัญญาของชาวบ้าน การสร้างพลังชุมชนจากความสามัคคีและความผูกพันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และ Barbier (1987) กล่าวว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการควรมีลักษณะของการพัฒนาซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการดังนี้ 1. การพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า 2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และ 3. การพัฒนาวิถีชีวิตของสังคมที่ดี และ Pearce et al. (1990) พบว่า การพัฒนาแบบยั่งยืนให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกๆ ส่วนเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนสาเหตุมาจากขาดความรู้ความเข้าใจในการทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ขาดการดูแลรักษา และอนุรักษ์ ขาดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาประยุกต์ใช้ได้อย่างยาวนาน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมไม่มีใครรับผิดชอบปัญหาเท่ากับคนในชุมชนที่ต้องร่วมแรงร่วมใจในการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการที่เกิดจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร ในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มในการทำงานที่รวดเร็ว มีกระบวนการทำงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (Gilley et al., 2002) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่อย่างไรก็ตามชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาที่ขาดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบหรือขั้นตอนในการ

บริหารจัดการชุมชน ขาดทักษะในการฝึกอบรมอย่างจริงจัง ขาดบุคคลที่ถ่ายทอดความรู้และไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ขาดความสนใจและติดตามผลของการพัฒนาชุมชนจากหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นปัญหาหลักของภาครัฐที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตประชาชนในชุมชนต่างๆ ได้ ดังนั้นภาครัฐต้องหารูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมของชุมชนในการพัฒนาอาชีพ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การเรียนรู้จากการสอนงาน การเรียนจากศึกษาเล่าเรียนมา และการเรียนรู้จากเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้เหล่านี้ก็ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้

ทั้งนี้เป้าหมายของการพัฒนาชุมชนนั้นคือการพัฒนาผู้นำให้เกิดความเข้มแข็งต่อชุมชนได้นั้นต้องเป็นบุคคลที่เกิดการยอมรับร่วมกัน สามารถจูงใจให้ผู้อื่นทำตามและปฏิบัติตามคำสั่งได้ และต้องสร้างความเชื่อมั่นเกิดความไว้วางใจขององค์กรในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (DuBrin, 2007) สิ่งสำคัญอีกอย่างต้องมียุทธศาสตร์ร่วมกันในการชักนำให้ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามที่ต้องการกำหนดไว้ได้ และต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเกิดการยอมรับร่วมกัน (Yukl, 1998) แต่อย่างไรก็ตามผู้นำชุมชนยังมีปัจจัยที่สำคัญแบ่งออกได้ 3 ประเภทคือ 1. บุคคลที่ไม่ใช่คนในชุมชน แต่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในชุมชน 2. บุคคลที่นับถือกันมาเรียกว่า ผู้ใหญ่หรืออาวุโสสูงสุดในชุมชน มีบทบาทในการยอมรับนับถือสืบทอดต่อกัน และ 3. บุคคลที่เป็นผู้นำที่เกิดจากการยอมรับนับถือ (Charles, 1970) ซึ่งชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ยังประสบปัญหาในด้านของการพัฒนาผู้นำสาเหตุเนื่องจาก ผู้นำชุมชนไม่ค่อยมีบทบาทที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ อันเนื่องมาจากขาดการยอมรับ ขาดการมีส่วนร่วมหรือชักจูง ขาดเวลาให้การทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเกิดจากต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบจากครอบครัวและหน้าที่การงาน จึงทำให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ภาครัฐต้องเข้ามาช่วยสนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้นำชุมชนอยู่เสมอให้เกิดการตื่นตัวในความรับผิดชอบสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ถือเป็นผลอย่างหนึ่งในการพัฒนาผู้นำชุมชน

แต่อย่างไรก็ตามปัญหาที่สำคัญอีกประการนั้นคือ

การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งเกิดจากการพัฒนาด้านอาชีพ ในชุมชนให้มีรายได้รายจ่ายอย่างสมดุลกัน สร้างรายได้เข้าชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนได้นั้น ต้องเกิดจากการให้ทุกคนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการผลิต บริโภคและจำหน่าย และเพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าตามความเหมาะสมและความต้องการผู้บริโภค (ไสว, 2543) และนอกจากนี้ยังถือเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ทุกคนในชุมชนช่วยกันบริหารจัดการโดยใช้ภูมิปัญญาของชาวบ้านในการพึ่งพาตนเอง และนอกเหนือจากหน่วยงานอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องช่วยในการสร้างรายได้ในการดำรงชีพ (สุนิดา, 2545) นอกจากนี้ มงคล (2541) กล่าวว่า เศรษฐกิจชุมชนถือเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจให้กับประเทศที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองการปกครอง การศึกษา วัฒนธรรมในการบริหารจัดการของแต่ละประเทศ เพื่อให้เกิดความรุ่งเรืองของเศรษฐกิจ และทำให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในระดับล่างที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อีกทาง แต่อย่างไรก็ตามปัญหาของการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรานั้น ยังเกิดปัญหาไม่อาจจะเป็นการไม่เข้าใจระบบการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายอย่างเป็นระบบ ขาดการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบงานขาดแหล่งเงินทุนและแหล่งจำหน่ายสินค้าบริการที่ชุมชนดำเนินการผลิตออกจำหน่าย ทั้งนี้ภาครัฐต้องเข้ามาให้คำแนะนำหาวิธีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายชุมชนให้ถูกต้องแม่นยำ มีระบบและวางแผนตามขั้นตอน มีการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนที่ว่างงาน จัดสรรแหล่งเงินทุนหาช่องทางจำหน่ายสินค้าให้กับชุมชน เพื่อสร้างรายได้โดยรวมให้กับชุมชนได้อีกทาง

นอกจากนี้การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับการพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชนถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถปรองดอง สร้างความเข้าใจและร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาชุมชน แนวคิดของ Kezsbom (1990) พบว่า การพัฒนาทีมให้ประสบความสำเร็จได้ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องพึ่งพาปฏิบัติงานตามที่มอบหมายอย่างตั้งใจและเต็มใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เช่นเดียวกับ Woodcock and Francis (1994) พบว่า กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันในการทำงานมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเป็นการ

เพิ่มผลผลิตในการทำงาน ทั้งนี้ชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ยังประสบปัญหาของการพัฒนาทีมและกลุ่มของชุมชนนั้นเกิดปัญหาจาก ขาดความเข้าใจหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การมีมุมมองหรือวิสัยทัศน์ที่ไปคนละทิศทาง ขาดการมีส่วนร่วมแบ่งพรรคพวกกัน รวมไปถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความชัดเจน ขาดความสนใจร่วมมือกันอย่างจริงจัง อันเกิดจากความขัดแย้งส่วนตัวนำมารวมงานไม่แยกแยะ จึงเป็นประเด็นปัญหายากต่อการทำงานเป็นทีมได้ ทั้งนี้ภาครัฐต้องเข้ามาส่งเสริมสนับสนุนด้านกิจกรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับปัญหาและช่วยกันแก้ไข หาแนวทางในการพัฒนาทีมและกลุ่มให้เหนียวแน่น เป็นต้น

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการและการพัฒนาชุมชนอื่นๆ ได้ เพราะการจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดนั้นคือบุคลากรที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง และถือเป็นบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบล บางสมัคร อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีแนวทางในการศึกษา โดยได้แบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. **วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ** ผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวแทนเพื่อทำการศึกษาเป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในตำบลบางสมัครจำนวน 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านตะวันออก บ้านคลองสำโรงเก่า บ้านปากคลองบางสมัคร บ้านเกาะหลวง

บ้านเกาะบน บ้านเกาะวัด บ้านคลองน้ำเค็ม บ้านคลองลำหวายลิง และบ้านหัวป่า รวมทั้งสิ้น 13,600 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย รวมจำนวนทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นวิธีการที่นำมาใช้กับงานวิจัยค่อนข้างมากมีความ สอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างและทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยกำหนดเกณฑ์ขนาดตัวอย่างและระดับที่เหมาะสม

2. วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทำการศึกษายเป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในตำบลบางสมัครจำนวน 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านตะวันออก บ้านคลองสำโรงเก่า บ้านปากคลองบางสมัคร บ้านเกาะหลวง บ้านเกาะบน บ้านเกาะวัด บ้านคลองน้ำเค็ม บ้านคลองลำหวายลิง และบ้านหัวป่า โดยประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้นำชุมชน และประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางสมัคร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 คน

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ จึงจะทำให้มีบุคลากรมีความรู้ความสามารถจริงเข้ามาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกองค์กรต้องตื่นตัวในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอและยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากระบวนการทำงาน การวางแผนการทำงานอย่างมีระบบและองค์การส่งเสริมสนับสนุนแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่เสมอ ให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจร่วมกัน (Harrison and Kessels, 2004) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งที่ต้องมีการวางแผนและพัฒนาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับ Swanson And Holton (2009) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายของกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างระบบการ

ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Gilley et al. (2002) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกิดจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรในการเพิ่มการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร และ Nadler and Nadler (1980) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการจัดกิจกรรมในการบริหารการดำเนินงานบุคลากรให้ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมหรือปฏิบัติในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งตามความต้องการ และองค์การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ อยู่เสมอ นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปิดโอกาสเรียนรู้ที่มีความสำคัญของพนักงานทั้งปัจจุบันถึงอนาคตในการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติมนอกจากการศึกษาหรือสายการทำงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น (Desimone et al., 2002)

2. การพัฒนาผู้นำ ต้องให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำชุมชนโดยต้องพิจารณาจากการยอมรับของชุมชน เน้นการเลือกตั้งผู้นำชุมชนที่มีคุณสมบัติตามที่ชุมชนต้องการ เมื่อได้ผู้นำชุมชนมาแล้วสิ่งแรกคือความไว้วางใจในการพัฒนาชุมชน มีวิสัยทัศน์ที่กว้าง ยอมรับความคิดเห็นร่วมกันของชุมชน สามารถเชิญชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และต้องสร้างความเชื่อมั่นเกิดความไว้วางใจขององค์กรในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (DuBryn, 2007) สิ่งสำคัญอีกอย่างต้องมีเป้าหมายร่วมกันในการชักนำให้ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามที่ต้องการกำหนดไว้ได้ และต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเกิดการยอมรับร่วมกัน (Yukl, 1998)

3. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ต้องเกิดจากการให้ทุกคนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการผลิต บริโภคและจำหน่าย และเพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าตามความเหมาะสมและความต้องการผู้บริโภค (ไสว บุญมา, 2543) และนอกจากนี้ยังถือเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ทุกคนในชุมชนช่วยกันบริหารจัดการ โดยใช้ภูมิปัญญาของชาวบ้านในการพึ่งพาตนเอง และนอกเหนือจากหน่วยงานอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องช่วยในการสร้างรายได้ในการดำรงชีพ (สุนิดา เกิดหนูวงศ์, 2545) แต่อย่างไรก็ดี การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนจะต้องมีการกระจายตัวให้มีความหลากหลายของสินค้าและบริการ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างโอกาสให้กับคนในชุมชนที่มีความสามารถเข้ามาแนะนำหรือสอนงานให้กับคนในชุมชนได้มีการพัฒนา

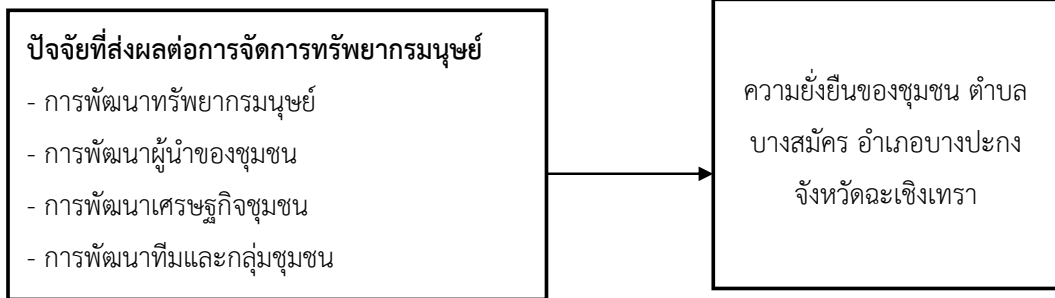
ศักยภาพของตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญช่วยให้สามารถเกิดเป็นรายได้เข้าสู่ชุมชน

4. การพัฒนาทีมและกลุ่มของชุมชน ต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องมีมุมมองวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถจูงใจในการทำงานร่วมกันได้ถือเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Kezsbom (1990) พบว่า การพัฒนาทีมให้ประสบความสำเร็จได้ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องพึงพาปฏิบัติงานตามทีมมอบหมายอย่างตั้งใจและเต็มใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เช่นเดียวกับ Woodcock and Francis (1994) พบว่า กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันในการทำงานมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเป็นการเพิ่มผลผลิตในการทำงาน และ Silverman (1970) พบว่า ทีมเปรียบเสมือนหนึ่งในการพัฒนาครอบครัว ให้ความก้าวหน้าที่ตามวงจรชีวิตการทำงาน แต่ละขั้นตอนต้องมีกลุ่มหรือทีมช่วยกันพัฒนาที่เป็นลักษณะเด่นเฉพาะของกลุ่มและมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน

เสริม การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน การสนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับคนด้อยโอกาส รวมไปถึงการจัดฝึกอบรมด้านต่างๆ ให้กับประชาชน ได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และ Pearce et al. (1990) พบว่า การพัฒนาแบบยั่งยืนให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกๆ ส่วนเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ได้มีการบริหารจัดการแบบพึ่งพาตนเองได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนของชุมชน

การพัฒนาความยั่งยืนของชุมชนขึ้นอยู่กับความร่วมมือส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชน สังคม เศรษฐกิจ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนให้น่าอยู่และมีความปลอดภัยต่อการดำรงชีพ ทั้งนี้ภาครัฐจะต้องมีการสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรืออยากจะช่วยเหลือสังคมต่อชุมชน เข้ามาอำนวยความสะดวกและบริการให้กับประชาชนไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ด้านวิชาการเกี่ยวกับ การประกอบอาชีพ การหารายได้พิเศษ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำ การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชนส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวแทนเพื่อทำการ

ศึกษาเป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในตำบลบางสมัครจำนวน 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านตะวันออก บ้านคลองสำโรงเก่า บ้านปากคลองบางสมัคร บ้านเกาะหลวง บ้านเกาะบน บ้านเกาะวัด บ้านคลองน้ำเค็ม บ้านคลองลำห้วยลิง และบ้านหัวป่า รวมทั้งสิ้น 13,600 คน และผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย รวมจำนวนทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้นำชุมชนประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางสมัคร มากกว่า 7 ปีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า จำนวน 5 ระดับตามแบบ Likert Scale ซึ่งจะเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว และผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของ Best (1981, p. 182) ส่วนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสม ดังนี้ ขั้นที่ 1 การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง ขั้นที่ 2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น และขั้นที่ 3 การวัดความเที่ยงตรงระหว่างข้อมูลรายข้อกับข้อมูลรวมทั้งหมดที่ปรับค่าแล้วโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมุ่งให้ครอบคลุมงานวิจัยและมีการเก็บข้อมูลทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงาน ทำการทดสอบเครื่องมือเพื่อตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบทำการบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ทำการประมวลผลมาวิเคราะห์ ส่วนการวิจัยในครั้งนี้มีระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยภายในปี พ.ศ. 2559-2560

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยาย

คุณลักษณะ คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และสถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บข้อมูลด้านความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเป็นลักษณะเชิงพรรณนา และทำการวิเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับงานวิจัย และทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลนำมาประยุกต์ใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การรวบรวมข้อมูล โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากแบบสอบถามแบบเปิดกว้างถึงโครงการสร้าง ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล โดยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลด้านการตรวจสอบแบบสามเส้า (Jonsen & Jehn, 2009) และขั้นที่ 3 ผู้ให้ข้อมูล เป็นบุคคลที่เลือกจากกลุ่มชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านตะวันออก บ้านคลองสำโรงเก่า บ้านปากคลองบางสมัคร บ้านเกาะหลวง บ้านเกาะบน บ้านเกาะวัด บ้านคลองน้ำเค็ม บ้านคลองลำห้วยลิง และบ้านหัวป่า ที่เป็นผู้มีความรู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งสิ้น 18 คน

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานมีแนวทางในการศึกษา โดยได้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาทีม และกลุ่มของชุมชน และความยั่งยืนของชุมชน จากการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวชี้วัด ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวชี้วัด

ตัวแปรและตัวแปรมาตรฐาน	\bar{X}	SD	CV	แปลผล
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.95	0.479	0.126	ปานกลาง
การพัฒนาผู้นำของชุมชน	4.01	0.594	0.148	มาก
การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน	4.02	0.527	0.131	มาก
การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน	4.08	0.542	0.133	มาก
ความยั่งยืนของชุมชน	4.02	0.550	0.137	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและความยั่งยืนของชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และการพัฒนาผู้นำของชุมชนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ย 3.95 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นต้น

นอกจากนี้ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวร่วมกัน

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์กันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ $r = 0.640$ สูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน $r = 0.629$ การพัฒนาผู้นำชุมชน $r = 0.612$ และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน $r = 0.542$ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	ความยั่งยืนของชุมชน		
	r	Sig	ลำดับที่
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.640	0.000	1
การพัฒนาผู้นำชุมชน	0.612	0.000	3
การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน	0.542	0.000	4
การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน	0.629	0.000	2

อธิบายความสัมพันธ์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนได้ร้อยละ 49.30 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนมากที่สุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน การพัฒนาผู้นำ และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ของชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 18 ท่าน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการสัมภาษณ์ในภาพรวม และแยกประเด็นใหม่ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอผลการสัมภาษณ์จากการวิจัยทั้ง 5 ข้อ เพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ พบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเริ่มตั้งแต่

การพัฒนาบุคลากรในชุมชน ผู้นำ หรือผู้มีอิทธิพลต่อชุมชน ที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเกิดความเชี่ยวชาญ และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะเป็นการชักจูงให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง 2. การพัฒนาผู้นำชุมชนต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะถือเป็นแนวทางในการพัฒนานำชุมชนให้มีเชื่อมั่นและเข้มแข็งได้ 3. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนต้องเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพ สร้างรายได้ให้กับชุมชน และเกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้นอกเครือข่ายส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของชุมชนได้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปได้ 4. การพัฒนาทีมและกลุ่มของชุมชน ต้องขึ้นอยู่กับผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้มีอิทธิพลต่อชุมชนในการชักจูงใจให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนทำให้เกิดพลังความสามัคคีและมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน และ 5. การพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชนที่จะปลุกจิตสำนึกในอนุรักษ์ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด สร้างความปรองดองให้กับชุมชนด้วยกันและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาชุมชนให้ยั่งยืนต่อไป เป็นต้น

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยและอภิปรายผลพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนได้ร้อยละ 49.30 โดยพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนมากที่สุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน การพัฒนาผู้นำ และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสรุปอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ พบว่า

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการสังเกตได้จากที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.479 และมีค่าสหสัมพันธ์ $r = 0.640$ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ ควรเริ่มตั้งแต่การพัฒนาบุคลากรในชุมชน ผู้นำ หรือผู้มีอิทธิพลต่อชุมชนที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเกิดความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นที่จะเป็นการชักจูงให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งในด้านการเรียนรู้ทักษะ ความสามารถต่างๆ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชนได้ สอดคล้องกับวิจัย ญฎฐิธา เจริญบุญ (2551) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีปัจจัยที่สำคัญคือ 1.1 ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 1.2 ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการในการสรรหา โดยการวิธีการสรรหาและดำเนินการสรรหาทั้งจากภายในและภายนอกท้องถิ่น 1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งให้เข้ารับการฝึกอบรม สนับสนุนด้านการศึกษา การจัดฝึกอบรมนอกงาน และ 1.4 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของงาน

2) การพัฒนาผู้นำชุมชน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการสังเกตได้จากที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.597 และมีค่าสหสัมพันธ์ $r = 0.612$ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการพัฒนาผู้นำชุมชนต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างความไว้วางใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีที่จะร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาชุมชนได้ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งจะถือเป็นแนวทางในการพัฒนานำชุมชนให้มีเชื่อมั่นและเข้มแข็งได้ ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับวิจัยของ ทองใบ สิงสีทา (2552) พบว่า ผู้นำชุมชนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงบ้านรางแจง มีศักยภาพด้านความรู้และเจตคติในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก และควรมียุทธศาสตร์ แนวทางและวิธีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง

3) การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม

เท่ากับ 4.02 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการสังเกตได้จาก การที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.527 และมีค่าสหสัมพันธ์ $r = 0.542$ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนต้องเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพ สร้างรายได้ให้กับชุมชน และเกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้นอกเครือข่ายส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของชุมชนได้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปได้ เช่นเดียวกับ ชวีญกมล ดอนขวา (2555) พบว่า ปัจจัยผลักดันเศรษฐกิจชุมชนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผล กระทบทางตรงต่อกิจกรรมในกระบวนการเศรษฐกิจชุมชน ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการพัฒนาผู้นำเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาสมาชิกกลุ่ม และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน มีผลต่อการเพิ่มยอดขายจากการขายสินค้าภายในชุมชน โดยรายได้จากการขายจะมีผลต่อขนาดของการจัดสรรกำไรไปช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมในชุมชนที่เป็นที่ตั้งของกลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

4) การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการสังเกตได้จากการที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.71 และมีค่าสหสัมพันธ์ $r = 0.629$ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ การพัฒนาทีมและกลุ่มของชุมชน ต้องขึ้นอยู่กับผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้ที่มีอิทธิพลต่อชุมชนในการชักจูงใจให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนและทำให้เกิดพลังความสามัคคีในชุมชนจากการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความไว้วางใจร่วมกัน รวมไปถึงการมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งณภา แสงมณี (2552) พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมมี 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5) ความยั่งยืนของชุมชน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการสังเกตได้จากการที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.542 เหตุเป็นเช่นนี้เพราะ การพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชนที่จะปลูกจิตสำนึกในอนุรักษ์ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด สร้างความปรองดองให้กับชุมชนด้วยกันทำกิจกรรมร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีระบบการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนที่ดี และรวมไปถึงการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาชุมชนให้ยั่งยืนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สิทธิชัย ต้นศรีสกุล (2553) พบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน มี 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาชุมชน 2) การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน 3) การจัดลำดับความต้องการและปัญหาชุมชน 4) การวางแผนแก้ปัญหา 5) การพิจารณาวิธีการดำเนินงาน 6) การดำเนินงาน 7) การประเมินผลงาน และ 8) การทบทวนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่ารูปแบบการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสมต่อชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

1.1 จากผลการศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ชุมชนมีความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ อาทิเช่น 1. การสร้างอาชีพเสริม 2. ให้ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยของคนในชุมชนมากขึ้นกว่าเดิม 3. ด้านความปลอดภัยในชุมชน 4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นเป้าหมายที่ทำให้ชุมชนนำความรู้มาประยุกต์และพัฒนาแบบบูรณาการได้ 5. การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรที่มีค่าในชุมชนให้สามารถใช้ได้อย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการศึกษาด้านการพัฒนาผู้นำชุมชน พบว่า หัวใจที่สำคัญที่ผู้นำควรปฏิบัติ นั่นคือ ต้องมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของคนในชุมชน การยอมรับ

นับถือซึ่งกันและกันของคนในชุมชน การไว้วางใจในการทำงานและการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และผู้นำต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความยุติธรรมในการบริหารจัดการ

1.3 จากผลการศึกษาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พบว่า ชุมชนจะเข้มแข็งได้ต้องมีกลุ่มหรือทีมสมาชิกอาสาสมัครในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ด้วยการหาแหล่งเงินทุน สรรหารายได้มาพัฒนาและช่วยเหลือชุมชน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

1.4 จากผลการศึกษาด้านการพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน พบว่า 1. ต้องพัฒนาทีมให้มีความเข้มแข็งในด้านต่างๆ 2. การพัฒนาทักษะของการสื่อสารระหว่างกัน 3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม และ 4. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

1.5 จากผลการศึกษาด้านความยั่งยืนของชุมชน พบว่า ต้องเกิดจากความร่วมมือของคนในชุมชน ผู้นำชุมชน การพัฒนาการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสร้างรายได้ให้กับชุมชน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชุมชน และต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่มีค่าช่วยกันอนุรักษ์และใช้ให้เป็นประโยชน์สามารถบูรณาการให้ใช้ได้ยาวนาน และสร้าง

จิตสำนึกของคนในชุมชนช่วยการปกป้องและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน และชุมชนต้องนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาประยุกต์ใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับชุมชนอื่นที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อจะได้ทราบว่า มีบริบทที่แตกต่างกัน และนำมาประยุกต์ใช้ให้กับชุมชนต่อไปได้ และควรศึกษาเพิ่มเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่กับการเข้าสู่อาเซียนว่าชุมชนควรปรับวิถีชีวิตความเป็นอยู่อย่างไรบ้าง และการปรับตัวของไทยแลนด์ 4.0 ที่มีผลต่อชุมชนว่าจะพัฒนาชุมชนอย่างไรให้มีระบบเศรษฐกิจชุมชนที่ดีขึ้น

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนาชุมชนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC และสร้างความเข้าใจกับคนในชุมชน เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนได้เข้าใจถึงประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขที่แท้จริง

กิตติกรรมประกาศ ขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ที่สนับสนุนทุนวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญกมล ดอนขวา. (2555). *การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. สาขาวิชาเทคโนโลยี การจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ทุนอุดหนุนการวิจัย).
- ณัฐริธา เจริญบุญ. (2551). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต พื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์ การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทองใบ สิงสีทา. (2552). *การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง บ้านรวงแจง หมู่ที่ 9 ตำบลเขาคิน อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มงคล ดำนธานินทร์. (2541). *เศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเอง เชิงระบบ : หลักการและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- รุ่งนภา แสงมณี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สิทธิชัย ต้นศรีสกุล. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนยั่งยืน กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม*. *วารสารช่อพะยอม*, 21, 51-68.
- สุนิดา เกิดหนุนวงศ์. (2545). *ภูมิปัญญาไทยในการปลูกผักแขยงเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของบ้านวังยาง ตำบลบุงหวาย อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.
- ไสว บุญมา. (2543). *“เศรษฐกิจพอเพียง: ภูมิปัญญาชาติไทย”*. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

References

- Barbier, E. B. (1987). The concept of Sustainable Economic Development : *Environment Conservation. Environmental Conservation*, 14(2), 101-111.
- Best, J. W. (1981). *Research in education (4th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Charles F. Keyes. (1970). *Keyes, Charles F. Peasant and Nation : A Thai-Lao Village in a Thai State*. Ph.D. Dissertation Ithaca New York : Cornell University, 1966.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D .M. (2002). *Human resource development*. (3rd ed.) Orlando: Harcourt College Publishers.
- DuBryn, J. A. (2007). *Leadership Research Finding, Practice and Skills*. 5th New York: Houghton Mifflin.
- Gilley, J. W., Steven, A., Eggland, S. A., & Maycunich, A. M. (2002). *Principle of Human Resource Development*. Perseus Publishing.
- Harrison, R. & Kessels J. W. M. (2004). *Human Resource Development in a knowledge economy. An organizational view*. Hampshire – New York: Palgrave Macmill (301p.) (ISBN: 0-333-99015-3).
- Jonsen, K., & Jehn, K. A. 2009. Using triangulation to validate themes in qualitative studies. *Aualitative Research in Organizations and Management*, 4(2), 123-150.

- Kezsbom, D. (1990). *Are You Really Ready to Build a Project Team*. New York : John Wiley & Sons.
- Kwunkamol Donkwa. (2012). *The Development of the Community's Economy in the Northeast of Thailand*. Department of Management Technology, School of Social Technology, Suranaree University of Technology. (Research Subsidized). (In Thai).
- Mongkol Danthanin. (1998). *Community economy, Systematic, self-reliant: Principles and guidelines*. Bangkok: SE- Education. (In Thai).
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1980). *Corporate Human Resource Development*. NewYork: Van.Nost rand Reinhold.
- Nattira Charoenboon. (2008). *Human Resource Development Guidelines, Phop Phra district, Tak province*. Thesis Master of Arts, Strategic Development, Kamphaengphet Rajabhat University. (In Thai).
- Pearce, D., Markandya, A., & Barbier, E. (1990), *Blueprint for a Green Economy*, Earthscan.
- Rungnapha Sengmanee. (2009). *Motivation in work that affects effective teamwork. of Regional Revenue office Deputies*. Master of Business Administration, Phetchaburi Rajabhat University. (In Thai).
- Sawai Boonma. (2000). "Sufficiency Economy: Thai National Wisdom". Bangkok: P. A. Liveig. (In Thai).
- Silverman, D. (1970). *The Theory of Organizations*, London: Heinemann Educational Books.
- Sittichai Tansriskul. (2010). *Factors Affecting Sustainable Community Development: Case study of local administrative organizations in Maha Sarakham province*. Chophayom Journal, 21,51-68. (In Thai).
- Sunidha Kerdoonwongs. (2002). *Thai wisdom to grow Ka yang vegetables for economic development community, Ban Wang Yang, Bung Wai District, Warin Chamrap District, Ubon Ratchathani*. (In Thai).
- Thongbai Shingsritha. (2009). *Development of Community Leadership to Driving Sufficiency Economy. Ban Rang Jaeng, Moo 9, Khao Din Sub-district, Suphanburi. Province*. thesis Master of Arts, Strategic Development Program, Thepsatri Raj Rajabhat University. (In Thai).
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development (2nd ed.)*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy*. Hampshire : Gower.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations (4thed.)*, Edglewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.