

**การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

The Study the role of entrepreneurs in community economic management Phra
Nakhon Sri Ayutthaya District Phra Nakhon Sri Ayutthaya Province

วันทนา เนาววัน¹, แสงจิต ไต้แสง²

Wantana Naowwan¹, Sangjit Taisaeng²

ภาควิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา¹, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา²

Department of Human Resource Management, Faculty of Management Science

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University¹

Business Administration Major, Faculty of Management Science

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University²

wanthana_nt@hotmail.com¹, phdpoo@hotmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิจัยเชิงปริมาณ คือ การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประธานและสมาชิกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของธุรกิจในชุมชนจำนวนทั้งสิ้น 152 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน คือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มอาชีพมีความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มอาชีพปฏิบัติงานเป็นทีม ตามลำดับ

พบว่า การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเข้าถึงสื่อ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความเอื้ออาทรร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในชุมชนหรือท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ สร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาธุรกิจ การจัดการด้วยตนเอง ได้แก่ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมโดยมีการวางแผนล่วงหน้า ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การสื่อสาร, การมีส่วนร่วม, การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์, ธุรกิจชุมชน

Abstrac



The purpose of this research was to study participatory communication for human resource allocation of community businesses in Phra Nakhon Sri Ayutthaya District, Phra Nakhon Sri Ayutthaya Province. The research methodology is exploratory quantitative research. The population and the sample in this study included the 152 people who were chairman and members of the community business practitioner group. The research tool was a questionnaire with a confidence value of 0.965. The statistics used in the data analysis were percentage, mean and standard deviation.

It was found that the human resource development of community businesses is human resource management. On average, at a high level, namely, members of the occupation group were responsible for their work. Human resource development, including defining the roles and responsibilities of the group members regarding the protection and maintenance of human resources, namely members of the professional group work as a team, respectively.

In addition, it was also found that participatory communication, on average, was at a high level. The aspect of media access was to create a local culture with the generosity and cooperation of members of the community or local participation aspect including building a network between professional groups for business development, self-management was preparation for socio-economic changes with planning, respectively, with a statistical significance level of .05.

Keywords:- communication, participation, human resource allocation, community business

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการพัฒนาด้านศักยภาพ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาทุนมนุษย์ (ทรัพยากร มนุษย์) มีการมุ่งเน้นด้านจริยธรรม คุณธรรม ในการสนับสนุนการเพิ่มบทบาทในการมุ่งสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าตรงกับความรู้ความสามารถในการจัดการธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ โดยการขับเคลื่อนตามนโยบายภาครัฐเพื่อสนับสนุนนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน ฉะนั้นความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการสื่อสารจึงมีความสำคัญในการจัดการธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงต่อการดำเนินงาน และมีศักยภาพในการจัดการให้ธุรกิจประสบความสำเร็จตามหลักการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคของข้อมูลสารสนเทศจึงเข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาศักยภาพในดำเนินงานเป็นอย่างมาก ซึ่งความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจชุมชน ถือว่าเป็นคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจต้องให้ความสำคัญ และส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของธุรกิจในยุคข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านทางการสื่อสารเป็น



อย่างมาก ดังนั้นการสรรหาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการกำหนดทิศทาง เพื่อให้การดำเนินงานธุรกิจประสบความสำเร็จในทุกรูปแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบใหม่อย่างต่อเนื่องและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมนั้นจึงมีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์รวมถึงข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารที่เป็นหัวใจหลักในการจัดการธุรกิจและ Guest (1987: 503) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาความสามารถ เพื่อพร้อมที่จะแข่งขันทางธุรกิจ และช่วยให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในอนาคต

ปัจจุบันการสื่อสารธุรกิจมีการมุ่งเน้นกิจกรรมการมีส่วนร่วมเข้ามาปรับใช้ในการจัดการธุรกิจเพิ่มขึ้น โดยมีการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ ซึ่งมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น และมีการพัฒนาโครงสร้างข้อมูลสารสนเทศมาพร้อมๆ กับโครงสร้างธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการสื่อสารต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาททรัพยากรมนุษย์ ด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญและ ด้านศักยภาพ เพื่อรับรองประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างก้าวกระโดด จากการศึกษาและการเข้าถึงสื่อต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการธุรกิจ รวมถึงความสามารถในการสร้างกลยุทธ์ในการจัดการที่มีคุณค่าและกลายเป็นธุรกิจในยุคสารสนเทศที่มีการสร้างสรรค์และพัฒนากิจกรรมภายใต้การเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์จึงต้องสร้างความเข้าใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกภาคส่วนต้องเป็นมนุษย์ที่มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อรองรับการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการคำนึงถึงด้านความสามารถให้ครบทุกด้านและการพัฒนาทักษะ การสื่อสารให้มีความหลากหลายทุกช่องทางในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นต้องมีการส่งเสริมความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ เทคนิควิธีการคิด ความสามารถในการรับรู้ และการคิดอย่างสร้างสรรค์สร้างต้องมีความสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาจัดการให้การสื่อสารประสบความสำเร็จไปในทิศทางเดียวกันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน พบประเด็นปัญหาการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในยุคข้อมูลสารสนเทศในการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารนั้น ต้องมีการมุ่งพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มทักษะด้านการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการการนำระบบสารสนเทศเข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้น ดังนั้นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการสื่อสาร Mercado (1991: 13 - 25) แนวทางการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเพื่อการพัฒนา ทำให้การสื่อสารสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาได้ ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน ต้องแก้ปัญหาด้านการจัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมในการส่งเสริมและผลักดันด้านการเรียนรู้สื่อต่างๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นปัจจุบันนี้ การแข่งขันที่นับวันจะยิ่งมีมากขึ้น ธุรกิจจึงต้อง มีการพัฒนาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชนระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วมากที่สุดจาก การศึกษาถึงปัจจัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน



จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชนอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาแนวทางการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในด้านการจัดการและการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกันและการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชนแบบยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนัญญา ทองหอม (2556 หน้า 70) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนประกอบด้วย

- 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการจัดการโดยเริ่มตั้งแต่การเริ่มเข้าทำงาน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน และจนถึงการออกจากงาน
- 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ คือ การตอบแทนการทำงานเพื่อให้มีแรงจูงใจในการ ทำงานให้พนักงานในองค์กร
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น
- 4) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ แรงงานสัมพันธ์ และการต่อรอง ความปลอดภัยต่อสุขภาพ ความสะดวกสบายเป็นการทำงานแบบมีขั้นตอนเริ่มต้น

แนวคิดการสื่อสารแบบการมีส่วนร่วม (Participatory Communication) มีแนวคิดและสาระสำคัญดังปรากฏในประชุมขององค์การยูเนสโก ณ กรุงเบลเกรด ประเทศยูโกสลาเวีย ปี ค.ศ. 1977 ได้กำหนดสาระสำคัญของแนวความคิดเรื่องการสื่อสารแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ 3 ประการ ดังนี้ (Servaes, Jacobson and White, 1996, p.18)

1. การเข้าถึงสื่อ (Access) หมายถึง สิทธิในการเข้าถึงสื่อที่ให้บริการแก่ชุมชน รวมทั้งสิทธิในการเลือกรับรายการหรือมีส่วนร่วมในการเข้าไปจัดทำรายการในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์แก่ตน อีกทั้งต้องมีช่องทางให้ ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นต่อรายการต่าง ๆ
2. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในระบบการสื่อสารในทุกระดับ นั่นคือ ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนทั้งในกระบวนการการผลิตรายการ การบริหารจัดการ และการวางแผนระบบการสื่อสารต่าง ๆ ในชุมชน
3. การจัดการด้วยตนเอง (Self-Management) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของประชาชนในชุมชนที่มีอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจ ตั้งแต่เริ่มคิด กำหนดนโยบาย การวางแผน การลงทุน การกำหนด และการจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งการจัดการด้วยตนเองเป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งกว่าสิ่งใด ยูเนสโกยอมรับการจัดการด้วยตนเองว่าจะต้องกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป ส่วนการเข้าถึงสื่อและการมีส่วนร่วมในการ สื่อสาร มีความเป็นไปได้มากและสามารถทำได้ง่ายกว่า

Stephen P. Robbins และ Marry Coulter (2011: 132 แปลและ เรียบเรียงโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของการสื่อสารที่สำคัญ 4 ประการ ไว้ในหนังสือ Management คือ



1. เพื่อควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร (Control) โดยมีการติดต่อสื่อสารและ อยู่ภายใต้ การควบคุมของผู้บังคับบัญชาลำดับถัดขึ้นไป การติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ เป็นทางการจึงเป็น การควบคุมพฤติกรรมพนักงานไปในตัว ในขณะที่การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการในกลุ่มผู้ร่วมงานหรือ ภายในทีมงาน อาจมีการควบคุมพฤติกรรมระหว่างพนักงานด้วยตนเอง

2. เพื่อการจูงใจพนักงาน (Motivation) ในการมอบหมายงานผู้บริหารต้องอธิบาย รายละเอียดของ งาน เป็นหมาย ลักษณะผลงานที่ดีและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี โดยต้อง อาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

3. เพื่อการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Emotional Expression) การทำงานร่วมกันของ พนักงานใน หน่วยงานหรือในทีมงาน มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีการติดต่อสื่อสารพูดคุยกัน ได้ แสดงความรู้สึกตาม ธรรมชาติของสังคมมนุษย์

4. เพื่อรับข้อมูลข่าวสาร (Information) พนักงานในองค์กรต้องได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับงาน หน่วยงาน สิทธิประโยชน์ และข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือทาง วาจา

รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร การสื่อสารมีบทบาทอย่างมากในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้ เกิดขึ้นในองค์กร นักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กรไว้โดยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการ ไหลของข้อมูลข่าวสาร โดย Stephen P. Robbins และ Marry Coulter (2011: 136) อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2556: 149) ได้กล่าวถึงการ จำแนกรูปแบบการสื่อสารในองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. การจำแนกตามช่องทางการสื่อสาร แบ่งได้ 2 แบบ คือ

1.1 การสื่อสารทางเดียว (One-way communication) หมายถึง การสื่อสารที่ผู้ส่ง สาร ถ่ายทอดข่าวสารไปสู่ผู้รับโดยไม่มีปฏิกริยาย้อนกลับของผู้รับสาร การสื่อสารประเภทนี้จะไปใน รูปแบบ ของนโยบายหรือคำสั่ง การสื่อสารประเภทนี้มีความรวดเร็ว แต่จะทำให้ขวัญและกำลังใจ ของพนักงานลดลง

1.2 การสื่อสารสองทาง (Two-way communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ที่ผู้ส่ง สารและผู้รับสารสามารถตอบสนองกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยให้ความสนใจปฏิกริยา ตอบกลับของผู้รับสาร เป็นการลดช่องว่างในการสื่อสารที่อาจตีความหมาย ผิดพลาด สามารถสร้างขวัญ กำลังใจ และการมีส่วนร่วมในงาน การสื่อสารประเภทนี้ เช่น การ ประชุมปรึกษาหารือกัน

2. การจำแนกตามประเภทของการใช้ แบ่งได้ 2 แบบ คือ

2.1 การสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal communication) หมายถึง การสื่อสารที่ เป็น ระเบียบแบบแผนและมีการไหลของข่าวสาร โดยคำนึงถึง บทบาทหน้าที่และตำแหน่ง ระหว่างผู้ส่งสารและ ผู้รับสาร อาจเป็นการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ใบปิดประกาศแจ้งนโยบาย หรือ การใช้คำพูด เช่น การสั่งงานโดยตรงตามสายการบังคับบัญชา เช่น การประชุม การสัมมนา จดหมายข่าว บันทึกข้อความ โดย เป็นการนำนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการผ่านไปตามสายการบังคับ บัญชาและเป็นการนำกลับมาถึง ผู้บังคับบัญชา และเป็นการแจ้งนโยบายทั่วไปขององค์กร แก่ พนักงานในองค์กร

2.2 การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal communication) หมายถึงการ สื่อสารที่ไม่ เป็นไป ตามระเบียบแบบแผนขององค์กร เป็นการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวมากกว่าตำแหน่ง หน้าที่ เช่น การ



พูดคุย การชูชิบ และข่าวลือ โดยการสื่อสารประเภทนี้จะสร้างความเป็นส่วนหนึ่งใน สังคมและสร้างการสื่อสารผ่านเครือข่าย (Grapevine) ในสังคม สามารถแพร่กระจายข่าวสารได้ รวดเร็ว แต่ข้อมูลข่าวสารอาจผิดไปจากความเป็นจริงได้ง่าย ลักษณะของการสื่อสารผ่านความ เกี่ยวพันกันทางวจา มีลักษณะการสื่อสารที่เป็น ลูกโซ่ มีความเป็นอิสระจากข้อจำกัดขององค์การและ ตำแหน่ง สามารถส่งข่าวสารได้รวดเร็ว มีอิทธิพลด้านบวกและด้านลบต่อองค์การ

3. การจำแนกตามลักษณะของรหัสที่ใช้ในการสื่อสาร แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

3.1 การสื่อสารโดยใช้ถ้อยคำและการเขียน (Verbal and Writing Communication) หรือการใช้วจนภาษา (Verbal communication) แบ่งเป็นภาษาพูด (Oral communication) และ ภาษาเขียน (Written communication)

3.2 การสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด (Nonverbal Communication) หรือการใช้วจนภาษา (Nonverbal communication) หมายถึง การสื่อสารโดยท่าทางและการเคลื่อนไหว การแสดงออก ทางสีหน้า แววตา กิริยาอาการ การเคลื่อนไหว สัญลักษณ์ตำแหน่งเก้าอี้ การแต่งกาย Beebe and Ivy (2001, อ้างถึงใน สุรัตน์ ตรีสกุล, 2550: 155) ได้เสนอผลงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญ ของอวจนภาษาว่า การสื่อสารโดยส่วนใหญ่ของมนุษย์ เป็นการสื่อสารโดยใช้อวจนภาษา โดยพบว่า 27 มนุษย์ สื่อสารอารมณ์ความรู้สึกโดยใช้อวจนภาษา มากถึงร้อยละ 93 โดยบุคคลสามารถใช้ทั้งวจนภาษา และอวจนภาษาในเวลาเดียวกันได้ โดยสามารถขัดแย้งหรือส่งเสริมกันได้

4. การจำแนกตามทิศทางการสื่อสาร แบ่งได้ 3 แบบ คือ

4.1 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Dimension or Hierarchy Effect) แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1.1 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Downward communication) เป็นการสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากลำดับชั้นบังคับบัญชาในระดับสูงลงไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่าภายในองค์กร ในด้านนโยบาย การสั่งงานและบันทึกข้อความที่เป็น ทิศทางการให้ข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงาน รูปแบบการสื่อสารประเภทนี้ เช่น คู่มือพนักงาน จดหมาย รายงานประจำปี การประชุม วารสารภายใน บอร์ดแสดงกิจกรรม การ สั่งงานตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาไปยังผู้ปฏิบัติ การสื่อสารแบบนี้ มีความรวดเร็วในการ ติดต่อสื่อสาร ข้อมูลมีการบิดเบือนน้อยสามารถควบคุมข่าวสารไปยังพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความเข้าใจนโยบายและการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลดีต่อการทำงาน แต่ในการสื่อสาร อาจพบปัญหาคือ ข่าวสารที่ไม่ครบถ้วน ซึ่งเกิดจากเนื้อหาข่าวสาร บรรยากาศและความไม่เข้าใจกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อจำกัดของการสื่อสารจากบนลงล่าง คือ ทำให้ องค์กรมีลักษณะเผด็จการ พนักงานระดับล่างไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ การสื่อสารประเภทนี้เป็นการสื่อสารทางเดียว (One-way communication) และการส่งข่าวสารที่มี มากเกินไปทำให้เกิดภาวะข่าวสารท่วมท้น (Message overload) ทำให้พนักงานเบื่อหน่าย ไม่อยาก รับฟังข่าวสาร



4.1.2 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา (Upward communication) เป็นการสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับบังคับบัญชาที่ต่ำกว่า ขึ้นสู่ระดับที่สูงกว่า ในรูปของการรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ การประชุมกลุ่ม และกระบวนการในการร้องเรียน หากการสื่อสารในทิศทางนี้มีประสิทธิภาพ ผู้จัดการจะสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนได้ดียิ่งขึ้น การสื่อสารจากล่างขึ้นบนมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจที่ดี การสื่อสาร ประเภทนี้เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communication) ข้อดีของการสื่อสารจากล่าง ขึ้นบน คือ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาได้รับข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ และผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจความคิดเห็นของพนักงานทำให้สามารถเข้าใจและหาทางแก้ปัญหาได้ ถูกต้อง และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ ข้อจำกัดของการสื่อสารจากล่างขึ้นบนคือ ข่าวสารที่มากเกินไปอาจทำให้ผู้บังคับบัญชาสับสน ข้อมูล ข่าวสาร อาจมีการดัดแปลง บิดเบือน หรือถูกระงับเนื่องจากต้องผ่านหลายขั้นตอนกว่าจะถึง ผู้บังคับบัญชา

4.2 การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal or lateral communication) การสื่อสารในแนวนอน หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ดำรง ตำแหน่งในระดับเดียวกันขององค์การ เช่น การสื่อสารจากพนักงานระดับเดียวกันหรือต่างแผนกใน องค์การเดียวกัน เป็นการสื่อสารซึ่งส่งข้ามหน่วยงานภายในองค์กรซึ่งมีความจำเป็นต่อการ ประสานงานและการหลอมรวมหน้าที่สายงานภายในองค์กรที่ต่างกันเข้าด้วยกัน เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ช่วย แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยการแลกเปลี่ยนข่าวสาร และสร้างความร่วมมือในการทำงาน การ สื่อสารประเภทนี้มีประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง พนักงาน ข้อดีของการสื่อสารในแนวนอน คือ เกิดการประสานงานระหว่างแผนกในการปฏิบัติงาน เกิดความรวดเร็วในการทำงานหรือการประสานงาน เพราะสามารถสื่อสารกันได้โดยตรงระหว่าง พนักงาน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ข้อจำกัดของการสื่อสารในแนวนอน คือ การสื่อสารประเภทนี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายหากพนักงานไม่พอใจในการดำเนินงาน ขององค์กร อาจนำไปสู่การเรียกร้องหรือการประท้วง

4.3 การสื่อสารแบบข้ามสายงาน (Cross channel communication) การสื่อสารแบบข้ามสายงาน หรือเรียกว่าการสื่อสารในแนวไขว้ ในองค์กร พนักงานจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างบุคคลที่อยู่กันคนละหน่วยงานหรือคนละหน้าที่ การสื่อสารในแนวไขว้เป็นการลดขั้นตอน ทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว กล่าวโดยสรุปคือในเรื่องรูปแบบการสื่อสารในองค์กรนั้น โดยทั่วไปองค์กรมักใช้การสื่อสารในหลายลักษณะผสมผสานกัน เพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพงานที่น่าพึงพอใจ โดยการสื่อสารทุกประเภท มีข้อดีและ ข้อจำกัดที่แตกต่างกัน การสื่อสารที่เอื้อประโยชน์มากที่สุด คือการสื่อสารแบบสองทาง เพราะ ผู้บังคับบัญชาและพนักงานสามารถทราบความคิดเห็นของกันและกันทำให้สามารถแก้ปัญหาที่ได้ขึ้น ได้ทันที่

Greenbaum et al. (1983 pp.61-82.) แบ่ง เครือข่ายทางการสื่อสารในระบบการสื่อสารองค์กร เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่



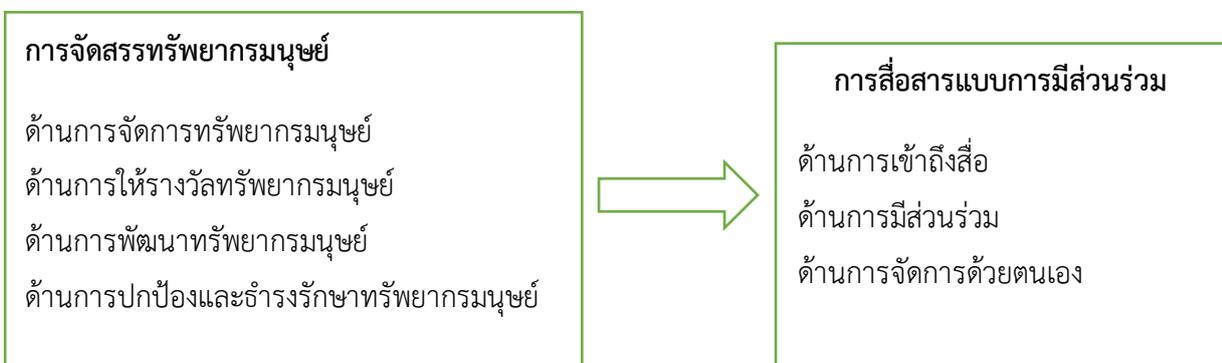
1. เครือข่ายทางการสื่อสารเชิงกฎระเบียบ (The Regulative Communication Network) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติตามแผนงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน เครือข่ายการสื่อสารนี้จะเกี่ยวข้องกับการควบคุม คำสั่ง และรูปแบบของทิศทางและการตอบกลับ ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมต่างๆ ตัวอย่างเช่น การสื่อสารที่เกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการ และกฎต่างๆ เป็นต้น

2. เครือข่ายทางการสื่อสารเชิงกฎระเบียบ (The Innovative Communication Network) เกี่ยวข้องกับการเพิ่มความมั่นใจต่อความสามารถในการปรับตัวขององค์กรต่ออิทธิพลภายในและ อิทธิพลภายนอกต่างๆ เช่น เทคโนโลยีสังคม การศึกษา เศรษฐกิจ และการเมือง และนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เครือข่ายการสื่อสารนี้จะเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการได้มาซึ่งความคิดใหม่ๆ (new idea) ตัวอย่างเช่น ระบบการเสนอแนะต่อองค์กร และการประชุมเพื่อมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

3. เครือข่ายทางการสื่อสารเชิงผสมผสานหรือบำรุงรักษา (The Integrative or Maintenance Communication Network) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับเป้าหมายขององค์กรด้านคุณธรรมของพนักงาน เครือข่ายนี้แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนช่วยเหลือและการดูแลตัวเอง มีตั้งแต่การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ สัญลักษณ์แสดง สถานะ และรางวัลที่จับต้องได้รวมถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการตระหนักรู้เข้าใจตนเอง และการเติมเต็ม ความเป็นมนุษย์ ตัวอย่างเช่น ข่าวลือ การยกย่องจากหัวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. เครือข่ายทางการสื่อสารเชิงให้ความรู้-ชี้แจงทำความเข้าใจ (The Informative-Instructive Communication Network) เกี่ยวข้องกับการช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับผู้บริหารระดับสูง เกี่ยวข้องกับการให้และรับข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารอื่นๆ รวมไปถึง การให้คำแนะนำหรือคำสั่งสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปฏิบัติตามหน้าที่ของ ตนเอง ตัวอย่างเช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์วารสารสิ่งพิมพ์ภายในองค์กร และกิจกรรมการฝึกอบรม ต่าง ๆ เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย





การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ

1.1 ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ประธานและสมาชิกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของธุรกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสถานภาพการกำหนดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่มอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน โดยจำแนกเป็นประธานธุรกิจชุมชนจำนวน 43 คน เจ้าหน้าที่ 109 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีทั้งคำถามลักษณะปลายปิด (Close-ended questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended questions) โดยส่วนของคำถามปลายเปิดประกอบด้วย แบบที่ให้เลือกตอบอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อสอบที่กำหนด โดยผู้วิจัยทำการกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชนอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้การทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหาเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความถูกต้องของงานวิจัยให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมด้านภาษา

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงและมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำค่าที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.965



ผลการวิจัย

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พบว่า ด้านการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.74$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มอาชีพมีความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.85$) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.81$) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มอาชีพปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.88$) ตามลำดับ

พบว่า การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม พบว่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.64$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเข้าถึงสื่อ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความเอื้ออาทรร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในชุมชนหรือท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.86$) ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ สร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาธุรกิจ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.82$) การจัดการด้วยตนเอง ได้แก่ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมโดยมีการวางแผนล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

จากการศึกษาเรื่อง การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schroeder (2003 pp. 19 - 43.) เรื่อง ผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำเนินงานที่มีวิธีการที่เป็นที่ยอมรับ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็น ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา จงรักษ์ (2558) เรื่อง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียโดยผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาและฝึกอบรมมีการวิเคราะห์งานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jayaram et al. (1999 pp. 1 - 20.) เรื่อง ผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำเนินงานของอุตสาหกรรมในอเมริกาเหนือ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจมีความ ได้เปรียบในด้านการแข่งขัน ได้แก่ ด้านคุณภาพสินค้า ความยืดหยุ่น ต้นทุน เวลาในการดำเนินงาน และบุคคล ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ด้านบุคคลเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ และมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของธุรกิจ



พบว่า การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ด้านการเข้าถึงสื่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Robinson (1972) ศึกษาวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของผู้รับสารมีความสัมพันธ์กับการ ใช้สื่อ และระดับความรู้ด้านข้อมูล ข่าวสารของบุคคล โดยกลุ่มคนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีการ ใช้สื่อ และมีระดับความรู้ในเรื่องข้อมูล ข่าวสารต่างกันไปด้วย กล่าวได้ว่า กลุ่มคนที่มีความรู้สูงเป็น กลุ่มที่มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารดีและจะ เพิ่มพูนความรู้ของตนให้มากขึ้นโดยการใช้สื่อ ด้านการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sanoff (2000: 62) พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่คนใหม่ที่จะสามารถใช้ความรู้ที่ถูก สร้างขึ้นด้วยชุมชนอย่าง มีประสิทธิภาพ ด้วยการผสมผสานระหว่างการออกแบบ, วางแผน, วิจัย และ การมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการวิจัยโดยคนในชุมชนได้ร่วมกันเรียนรู้เรื่องชุมชนของตนเอง เห็นปัญหาของตัวเอง เห็น ทางออก หรือทางแก้ปัญหามาของชุมชนร่วมกัน และด้านการจัดการด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชวิทย์ นิลวรรณ และคณะ (2554 หน้า 34) พบว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนารัฐกิจชุมชน บนแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัดเย็บบ้านดอกแดง ตำบลสง่าบ้าน อำเภอตอสะแกเหล็ก จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผล การพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ สมาชิกกลุ่มมีทัศนคติที่ดีในการรวมกลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจและมี ทักษะที่ดีขึ้น การบริหารงานเชิงธุรกิจ เห็นได้จากกลุ่มมีการพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็น รูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์

1. ควรส่งเสริมให้สมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโต ถ้าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อและยอมรับการจัดให้บุคคลได้ทำงานตรงกับความถนัด ความสามารถของตน จะเกิดความพึงพอใจและ มีความสุขในการทำงานและด้านการเข้าถึงสื่อการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมร่วมกันในการทำงานอย่างเป็นระบบ

2. ควร มีการส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจในการให้รางวัลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้รางวัลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพื่อให้ องค์กรได้ทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับบทบาทของรางวัล เนื่องจากการให้รางวัลที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและบริบทของแต่ละองค์การ กลายเป็นประเด็นที่งานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต้องให้ความสนใจ เพราะองค์การจำเป็นต้องจูงใจ

3. ควรมีการเข้าถึงสื่อ การมีส่วนร่วมและการจัดการด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ มีการพัฒนาก้าวไกลด้านศักยภาพ และสร้างวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการช่วยใน การรักษาพนักงานในระยะยาวและสามารถสร้างความภักดี

4. ควรส่งเสริมการเข้าถึงสื่อ การมีส่วนร่วมและการจัดการด้วยตนเอง ในการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้ ให้เจริญรุ่งเรืองเติบโต



ไปได้ยาก การธำรงรักษาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร การธำรงรักษาบุคลากรจะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ค้นพบว่า การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชนดังนี้

1. การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารด้านการสร้างเครือข่ายธุรกิจแบบบูรณาการให้เกิดความยั่งยืน
2. การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการรองรับบริบททางสังคม
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสื่อสารนวัตกรรมสมัยใหม่
4. การพัฒนาช่องทางการสื่อสารในธุรกิจชุมชนผ่านสื่อเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย
5. รูปแบบการสื่อสารธุรกิจชุมชนแบบบูรณาการนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

- เดชวิทย์นิลวรรณ และคณะ. (2554). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจชุมชน บนแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัดเย็บบ้านดอกแดง ตำบลสง่าบ้าน อำเภอตอแยสะแก จังหวัด เชียงใหม่. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชนวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์การ จัดการทั่วไป สาขาบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันวิสา จงรักษ์. (2558). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย. วิทยานิพนธ์การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Greenbaum, H. H., Holden, E. J. Jr, Spataro, L. (1983). Organizational Structure and Communication Processes: A Study of Change Group & Organization Management, March 8: 61-82
- Servaes, J., Jacobson, T. A., and White, S. A. (1996). Participatory communication for social change. California : Sage.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2003). Management. (7th ed). New Jersey: Engle WoodCliffs Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2011). Management. (7th ed). New Jersey: Englewood Cliffs



Prentice Hall.

- Schroeder, G. Roger and Sohel Ahmal. (2003). “**The Impact of Human Resource Management Practices on Operational Performance: Recognizing Country and Industry Differences** ” Journal of Operations Management. 21, 1. 19 -43.
- Jayaram, Droge and others. (1999). **The Impact of Human Resource Management Practices on Manufacturing Performance.** Journal of Operations Management. 18,13. 1 – 20.
- Sanoff, Henry. M. (2000). **Community Participation Methods in Design and Planning.** United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Robinson, John P. (1972). **Mass Communication and Information Discussion in Kline and Tichenor Current Perspectives in Mass Communication Research.** Beverly Hill : Sage Publication.
- Mercado, Cesar. M. (1991). **Development communication management.** The Journal of Development Communication, 12(2), 13-25
- Guest, David, (1987). “**Human resource management and industrial relations**”.Journal of Management Studies.24, 5. 503–521.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “**Determining Sample Size for Research Activities**”. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610