

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนว พระพุทธศาสนา

Human Resource Development of Community Enterprises in Phichit
Province According to Buddhism

พระครูวิโชติสิกขกิจ,¹ ศราวุธ ปลอดภัย² และปริญญานิกรกุล³
Phrakru Wichotsikkhakit Sarawut Plodphai and Parinya Nikornkul

Received: April 30, 2020

Revised: September 7, 2020

Accepted: September 17, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.1

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการบริหาร การบูรณาการหลักพุทธธรรมและนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน และการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 11 คน การตรวจแบบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และอธิบายข้อมูลแบบพรรณนาโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาผลการวิจัย พบว่า 1) มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีเครือข่าย สมาชิก กฎ ระเบียบ การศึกษาดูงานและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อยู่เสมอและการแบ่งปันกำไรในรูปแบบของหุ้นพร้อมทั้งมีการถ่ายทอดระหว่างสมาชิกในกลุ่ม 2) การบูรณาการหลักธรรมประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา แม้มีโครงสร้างการบริหารแต่ทุกคนเท่าเทียมกันเพราะมีการเคารพกฎ กติกา บิดา มารดา ครูอาจารย์ มิตรสหาย มีเมตตาปลุกจิตสำนึกในหน้าที่ให้ซื่อสัตย์ต่อผู้บริโภคน และ 3) การพัฒนาตัวเองของสมาชิกในกลุ่มที่เกิดจากการศึกษาดูงานการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น การสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกลุ่มว่าสามารถแก้ปัญหาหนี้สินในครัวเรือนของสมาชิกในกลุ่มได้ การให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยไม่มองว่าใครต่ำกว่าสูงกว่ากันก็ทำให้การรวมกลุ่มของสมาชิกยั่งยืนได้และสามารถสร้างเครือข่าย “บวร” ที่เกิดจาก

^{1,2,3} วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Phichit Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: parinya555@msn.com, Tel. 056-619711

การรวมกลุ่มเพื่อซื้อขายผลิตภัณฑ์ในกลุ่มและชุมชนภายนอกได้ โดยผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ต้องมีมาตรฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้น ๆ รับรองเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์, กลุ่มวิสาหกิจ, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

Research Article on Objective the management, integration of Buddhist principles and human resource development guidelines of community enterprises. This study was carried out by means of the qualitative research methodology and the data were collected by using in-depth interviews of 21 key informants and group dynamic of 11 experts, selected by purposive sampling. The three-sided testing of data collection method was used in content analysis and the obtained data were interpreted by descriptive explanation with emphasis on human resource development according to Buddhism. The research results were found that 1) there are legally established community enterprises with a clear management structure, networks, members, regulations, study visit and new products on the regular basis. Also, the profit is shared in the form of shares, with transfer among the group members. 2) The integration of Buddhist principles is composed of morality (sila), mindfulness (samadhi), wisdom (pañña). Although there is an administrative structure, everyone is equal because they respect the rules, regulations, parents, teachers and friends, and cultivate kindness, and duty awareness to be honest with consumers. And 3) the self-improvement of the group members by the study visit, transmission from generation to generation, creating motivation to join the group solves the household debt problem of group members. The respect one another without looking at each other as being lower or higher can make the sustainable association of members and build a "Bowon" network formed by joining together to trade products within the group or external communities. The products must have standards and certification of such community enterprise group to build confidence among consumers.

Keywords: human resources, enterprise group, Buddhist principles

บทนำ

รัฐบาลได้มีนโยบายที่ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเศรษฐกิจพื้นฐานของสังคมชนบทให้สามารถเติบโตอย่างเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ เป็นองค์กรทางธุรกิจที่พัฒนาอย่างยั่งยืน และมีศักยภาพที่จะเติบโตเป็น SMEs ต่อไปได้ในอนาคต จึงได้มีมาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน โดยยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับวิสาหกิจชุมชน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเฉพาะที่เป็นห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีโชตินิติบุคคล ซึ่งมีเงินได้ไม่เกินหนึ่งล้านบาทต่อปี มาตั้งแต่ปีภาษี พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน (กรมสรรพากร, 2560) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประชากรของประเทศ โดยมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของคน ที่พึงปรารถนาจะต้องทำให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้ทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพ และมีความสามารถในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

วิสาหกิจชุมชนเป็นธุรกิจชุมชนประเภทหนึ่งที่ประกอบกิจการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบกิจการบนพื้นฐานของการใช้ความรู้ ภูมิปัญญา วัฒนธรรมและ ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน โดยรูปแบบของวิสาหกิจชุมชน การจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากการปรับเปลี่ยนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาอยู่กับผู้จัดการสายงานหลักและการบูรณาการงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกลยุทธ์ธุรกิจ บทบาทของฝ่ายการจัดการให้ความสำคัญกับการสร้างและกระตุ้นสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีส่วนร่วมการพัฒนา การปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้จัดการ การพัฒนาความสามารถในการจัดการพนักงาน และช่วยปรับปรุงคุณภาพของเทคนิคหรือสิ่งสอดแทรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ขวลิต ศุภศักดิ์ธำรง, 2561) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางความหลากหลายของพหุมิติในสังคมยุคปัจจุบันที่นับวันจะมีความแตกต่างหลากหลายเพิ่มขึ้นซึ่งความหลากหลายที่พบเห็นบ่อยครั้ง ได้แก่ ความหลากหลายทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาและวัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับหน่วยงานทุกภาคส่วนได้รับรู้ เข้าใจ ตลอดจนตระหนักและเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของตนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเชิงบูรณาการ (Integration) เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นต่อตนเอง องค์กร และส่วนร่วมในปัจจุบันและอนาคต (เสกสรร สนวน, 2561) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และทำให้กลายเป็นทุนมนุษย์ขององค์กรที่มีคุณค่ายิ่ง ผ่านรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ องค์กร จัดให้กับบุคลากร ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการซึ่งจะช่วยเสริมศักยภาพในการ

เรียนรู้ของผู้เข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระหว่างการเรียนรู้ และการนำสิ่งที่เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดผ่านกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการนำความรู้ของบุคลากรมาใช้ตามลำดับ (เอกสิทธิ์ สนามทอง, กล้าหาญ ณ น่าน, 2561) ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชนนั้น เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของชาวบ้าน ในชุมชนพร้อมกับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชีวิตประจำวันไม่จำเป็นต้องอาศัย วิธีการผลิตที่ซับซ้อนมุ่งหวังเพียงตลาดในชุมชนก่อนในเบื้องต้น ทั้งนี้วิสาหกิจชุมชน มีลักษณะใกล้เคียงกับธุรกิจชุมชนในประเด็นการซื้อขายสินค้าหรือบริการ และมีความ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชน ในประเด็นอุปสงค์และอุปทานระหว่างผู้บริโภคและผู้ผลิต ทั้งภายในและภายนอกชุมชนบนฐานคิดของเศรษฐกิจพอเพียง ในขณะที่พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ยังช่วยหนุนเสริมการขับเคลื่อนวิสาหกิจชุมชน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ กระนั้นแนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชนดังกล่าวข้างต้นจะไม่มีคุณค่าอันใดเลย หากไม่มีการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการชุมชน ซึ่งคาดหวังให้คนในชุมชนได้มีโอกาสใช้วิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือในการจัดการทุนของชุมชนโดยชุมชน และเพื่อชุมชนในที่สุดก็จักนำพาชุมชนของตนไปสู่การเป็นผู้ประกอบการมืออาชีพต่อไป (อุทัย ปริญญาสุทธินันท์, 2560) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกๆ องค์การ กล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การยิ่งองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันศักยภาพของมนุษย์ในด้านความรู้ ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลผลิตส่วนบุคคลและประเทศชาติ แต่ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เพราะขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการมุ่งเน้นทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความจำเป็นขององค์การมีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพด้วยการใช้หลักพุทธธรรม (คิตยา อายุยีน, 2559) อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมตามแนวทางพระพุทธศาสนาซึ่งมีเป้าหมายในการฝึกอบรมกาย จิต และปัญญาของสมาชิกตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การบูรณาการหลักพุทธธรรม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 21 คน ประกอบด้วย กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจั่วลาย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยพุก อำเภอตงเจริญ จังหวัดพิจิตร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร และกลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอตงเจริญ จังหวัดพิจิตร

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้เชี่ยวชาญ (Experts) จำนวน 11 คน ในประเด็นความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญ ประโยชน์ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุดมุ่งหมายการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา (ทรัพยากรมนุษย์) (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนาควรเป็น เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นสามประเด็นหลักคือลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบูรณาการหลักพุทธธรรม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัย พบว่า

1. ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วยบุคคลที่จะเข้าร่วมกลุ่มวิสาหกิจต้องมีการสมัครสมาชิกและต้องเป็นคนในหมู่บ้านเท่านั้นในการรวมกลุ่มมีการลงเวลาและรวมหุ้นในรูปแบบหุ้นกู้และมีเงินปันผลให้ มีการประชุม คณะกรรมการผู้ถือหุ้นหรือสมาชิกและมีกฎระเบียบเป็นของตนเองมีเงินหมุนเวียนในกลุ่มและการรวมกลุ่มกันนั้นต้องมีการพูดคุยและบอกกล่าวกันและในบางครั้งอาจมีการทะเลาะเบาะแว้งกันบ้าง เช่น “ทะเลาะกันบ้าง อย่าให้นาน มากุยกั๊ก มาเคลียร์กัน” โดยในกิจกรรมของกลุ่มประกอบไปด้วย ทำจุลินทรีย์หน่อกล้วย ฮอโรมนรกหมู ปุย คัดแยกข้าวตาก สบู่แชมพู การเข้าพื้นที่และขยายพันธุ์ข้าว ผลิตปุ๋ยขยายข้าวทำโรงสี ผลิตข้าวพื้นเมืองกอกเตียวกลาง ข้าวไรซ์เบอร์รี่ ข้าวหอมมะลิ ทำน้ำพริกไร้สารกันบูด พริกแกง กล้วยตาก มีคนมารับซื้อไปขายต่อที่ร้าน เช่น งานบวช ซื่อเป็นของฝาก จัดอาหารให้โรงงาน การบริการส่งสินค้าที่ลูกค้าสั่งผ่าน LINE โดยทำการส่งทางรถไฟ และ Kerry ในการกระจายสินค้า เมื่อเกิดกลุ่มวิสาหกิจย่อมมีการทำบัญชีและมีสหกรณ์จังหวัดสอนทำบัญชี โดย

มีหลักธรรมที่เข้ามาเกี่ยวข้องคือ ไตรสิกขา หลักทศ 6 เป็นต้น และจะได้อธิบายเพิ่มเติมในการบูรณาการหลักพุทธธรรมดังนี้

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย มีอาจารย์มิตรสหายมาช่วยสอนและให้กำลังใจในการรวมกลุ่มและต้องให้กลุ่มอยู่รอดก่อนและสร้างความเชื่อมั่นให้ความคิดเห็นตรงกันในระดับสมาชิก การรวมกลุ่มที่แรกอาจมีการพูดคุยกัน เช่น กลุ่มจะทำอะไร ดำเนินการทิศทางไปในทางไหน พูดคุยกันกำชับกัน และมีการประชุมกันอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง โดยมีการเรียกผลิตภัณฑ์ภายในกลุ่มที่แตกต่างกัน และมีความยุติธรรมในการรวมกลุ่มเมื่อมีการดำเนินกิจกรรมสมาชิกทำแล้วต้องได้ผลตอบแทนและในการดำเนินการรวมกลุ่มของวิสาหกิจนั้นสมาชิกและภรรยาที่เข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มต้องมีความเข้าใจในสิ่งที่สมาชิกและภรรยากำลังจะดำเนินการในกลุ่มนั้น และเป็นกำลังใจให้เพราะครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้กลุ่มเดินไปในทิศทางที่ไปรอดได้ ในบางกลุ่มมีการรวมตัวกันมาตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2545 และมีสมาชิกผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นรุ่นที่ 3 โดยมีการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องมีความรักและเสียสละเป็นอันดับแรก เงินเป็นตัวแปรสำคัญแต่การเอาเงินมาเป็นที่ตั้งนั้นทำให้กลุ่มแตกแยกและไม่ยั่งยืนได้ มีการสรุปพูดคุยกันในกลุ่มเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้กลุ่มอยู่รอดและการดำเนินการนั้นต้องพยายามเอาคนในชุมชนหรือคนมีอายุในชุมชนเพื่อที่จะให้เกิดรายได้กับบุคคลเหล่านั้น โดยการใช้ศีล สมาธิ ปัญญาและมองว่าคนหรือสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกันที่จะดำเนินการในกิจกรรมของวิสาหกิจชุมชนนั้นต้องเป็นคน “คอเดียวกัน” หรือเคารพในกฎกติกาของสมาชิก บิดามารดาที่มีประสบการณ์ก็ช่วยถ่ายทอดในเรื่องของการค้าขายคุณธรรมการลงเวลาการให้ค่าตอบแทนหรือภาวะผู้นำ การสงเคราะห์กันเพื่อเผื่อกันมีใจรักและรวมกลุ่มกัน ประเด็นที่สำคัญนั้นก็คือการยอมรับและใช้สินค้าของกลุ่มตัวเองที่ผลิตเมื่อมีการดำเนินการแรก ๆ ต้องยอมรับการขาดทุนก่อนเพื่อซื้อใจสมาชิกในกลุ่มและคนใช้สินค้าหรือบริโภคผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม การดำเนินชีวิตให้มีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มอยู่รอดได้และประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรนั่นเอง เช่น “เหนื่อยแล้วมีความสุขทำเลยเหนื่อยแล้วมีความสุขทุกอย่างไปทำ”

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยการฝึกคนรุ่นใหม่ ๆ ให้มาทำแทนสมาชิกคนอื่น ๆ มีการถ่ายทอดเป็นรุ่นสู่รุ่นเพื่อที่ให้คนรุ่นใหม่หรือคนที่ถ่ายทอดเข้ามาทำงานแทนและบุคคลคนนั้นต้องมีความสามารถเก่งกล้าและมีประสบการณ์มากกว่าสมาชิกคนก่อนหน้า ในการรวมกลุ่มการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มต้องสามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินของครัวเรือนของสมาชิกในกลุ่มได้ แต่เงินก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กลุ่มพังทลายหรืออยู่รอดได้ ฉะนั้นการบริหารจัดการเงินเป็นสิ่งสำคัญของกลุ่มโดยการสร้างแรงดึงดูดและพัฒนาสมาชิกของกลุ่มในการศึกษาดูงานพัฒนาเครื่องมือเครื่องต่าง ๆ และการพัฒนากิจกรรมของกลุ่มนั้น ๆ ต้องทำให้บ้านวัดโรงเรียนสถานีนามัยหรือกลุ่มอื่น ๆ ในชุมชนชักจูงเข้ามาเรียนรู้และเป็นสมาชิกหรือเข้ามาเห็นการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ระบบเศรษฐกิจก็เป็นตัวแปรหรือปัญหาสำคัญที่ทำให้ราคาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจโดยการดำเนินการต้องสร้าง

ความเชื่อมั่นให้คนบริโภคสินค้าหรือผลิตภัณฑ์นั้นเห็นคุณค่าความหมายและความสำคัญของผลิตภัณฑ์ของกลุ่มก่อน การให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยไม่มองว่าสมาชิกใครต่ำกว่าสูงกว่าโดยการทำให้สมาชิกมีความสุขนั้นกลุ่มจะยั่งยืนค่อย ๆ ฝึกฝนพัฒนาฝีมือรักษาองค์ความรู้ของกลุ่มวิสาหกิจนั้น โดยการสร้างให้สมาชิกให้มีความเชี่ยวชาญทำให้คนในสมาชิกนั้นมีประสบการณ์ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลในครั้งนี้คณะผู้วิจัยเลือกใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาคุณภาพชีวิตจากขอบเขตด้านการศึกษา คณะผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญที่ค้นพบมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและการรวมหุ้นมีโครงสร้างการบริหารและภาระหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคนในสมาชิกกลุ่ม การจัดการกลุ่มเน้นแบบผสมผสานเพื่อทำงานแบบพี่น้องที่ไม่ประกอบกิจการแบบโรงงานอุตสาหกรรม และมีการเพิ่มพูนประสบการณ์และการถ่ายทอดของสมาชิกในกลุ่มอยู่เสมอ ในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจนั้นศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเข้ามาช่วยในการจัดตั้งกลุ่มการบริหารจัดการสมาชิกคือคนในหมู่บ้านมาทำงานหรือว่าร่วมหุ้นเพื่อเป็นการหารายได้ให้กับคนในชุมชนและยังเป็นการบริหารบุคคลไม่ไห้คนในชุมชนไม่ว่างงานและมีรายได้เสริม สำหรับคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกก็ไม่เกียจงานทุกคนเข้ามาก็จะรู้หน้าที่ของตนเองไม่เอาัดเอาเปรียบกันคอยช่วยเหลืองานต่างร่วมมือร่วมใจกัน การบริหารงานทำตามหน้าที่แบ่งสัดส่วนงานแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนโดยการทำงานในรูปแบบพี่น้องโดยเลือกคนในวัยใกล้เคียงกันคัดเลือกจากการแสดงออกของแต่ละคนว่ามีศักยภาพมากน้อยแค่ไหนไม่จำเป็นต้องเรียนจบสูง กลุ่มวิสาหกิจไม่ได้ประกอบกิจการแบบโรงงานอยู่กันแบบครอบครัวพยายามสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับทุกคนต่อการทำงานเอาหลักการจัดการแบบแผนมาผสมผสานในการจัดการทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผนเพราะถ้าไม่วางแผนงานก็จะทำแบบไม่มีระบบ ระเบียบ ใช้กระบวนการที่ง่ายขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องฝึกฝนคนในชุมชนให้มีประสบการณ์มีความชำนาญในภารกิจของกลุ่มและยังถ่ายทอดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับคนรุ่นหลังอีกด้วย และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมันต์ สะสอง และบุญทวารณ วิงวอน (2559) ได้ศึกษาวิจัย “ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียและแผนธุรกิจที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนกลุ่มวิสาหกิจหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน” พบว่า 1) กลุ่มวิสาหกิจจังหวัดแม่ฮ่องสอนก่อกำเนิดจากนโยบายของรัฐบาลการจัดตั้งตามความต้องการของสมาชิกในชุมชนและการจัดตั้งขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจชุมชน กลุ่มวิสาหกิจส่วนใหญ่ใช้วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนมาแปรรูปเป็นผลผลิตด้วยการประยุกต์ใช้รูปแบบวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สืบทอดมาจากบรรพบุรุษถ่ายทอดลงสู่ผลิตภัณฑ์ให้เกิดความโดดเด่นเป็นอัตลักษณ์เฉพาะ มีการบริหารความเสี่ยงวัตถุดิบในการผลิตและมีการดำเนินงานตาม

สถานการณ์ 2) ผู้มีส่วนได้เสียมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะของความร่วมมือในการดำเนินงานกับกลุ่มวิสาหกิจในหลายรูปแบบ อาทิ งบประมาณ วัตถุประสงค์ อุปกรณ์เครื่องมือการผลิต องค์ความรู้ การฝึกอบรม ภายใต้ความต้องการและการพัฒนาวิสาหกิจด้วยการจัดทำแผนธุรกิจให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้กลุ่มวิสาหกิจมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยวัดจากกลุ่มวิสาหกิจที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ยอดขายที่เพิ่มขึ้น จำนวนลูกค้าเพิ่มขึ้น เน้นการสร้างความแตกต่างและความประณีตของสินค้าหรือบริการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของลูกค้า

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาการรวมกลุ่มของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้นมีการรวมกลุ่มตกลงพูดคุยกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มว่าจะดำเนินกิจกรรมของกลุ่มไปในทิศทางใด มีการฝึกอบรมพร้อมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ (ภูมิปัญญาของชุมชน) และประสบการณ์ โดยสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ดังนี้ ฆราวาสธรรม 4 ประการ 1. สัจจะ (ความซื่อสัตย์) 2. ทมะ (การฝึกตน) 3. ขันติ (การอดทน) 4. จาคะ (การบริจาค/การเสียสละ) อริยมรรคมีองค์ 8 ข้อ 5 สัมมาอาชีวะ คือ การทำมาหากินอย่างสุจริตชน ไม่คดโกง เอาเปรียบคนอื่น ๆ มากเกินไป สังคหวัตถุ 4 ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น สาราณียธรรม 6 ข้อ 5 สีลสามัญญตา คือ ความรักใคร่สามัคคีและประการที่สำคัญ คือ ผู้นำต้องมีคุณธรรมและการรวมกลุ่มวิสาหกิจในการการประกอบกิจการของกลุ่มต้องสื่อสารต่อผู้บริหารเสมอกระบวนการพัฒนาของกลุ่มเริ่มจากการรวมกลุ่มกันก่อนแล้วตกลงกันสิ่งหนึ่งที่จะพัฒนา กลุ่มก็คือการฝึกอบรม แล้วนำเอาความรู้มาถ่ายทอดมีการถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังเพราะคนทำงานที่ก็อายุมาก หลักพุทธธรรมต้องมีความซื่อสัตย์เพราะถ้าซื่อสัตย์กับลูกค้าทุกคนก็จะเข้ามาใช้บริการและเข้ามาซื้อสินค้า ต้องมีความเสียสละความอดทนช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อผ่านพ้นไปไม่ควรทะเลาะเบาะแว้งกัน และคอยสอนผู้ที่สนใจที่จะนำความรู้ไปใช้ในชุมชน เหตุผลที่ทุกคนมาร่วมกับกลุ่มวิสาหกิจก็เพราะว่าไม่ได้เสียเงิน เป็นงานบริการไม่เอาใจเอาเปรียบคนอื่น เช่น ในส่วนของเจ้าของโรงสีเป็นคนควบคุมดูแลการสีข้าวเองไม่ต้องจ่ายค่าสีข้าวแต่จะขอเป็นแครบ ข้าวปลายแทน และสีข้าวได้ข้าวที่สะอาด มีคุณภาพไม่โกงกินข้าว เป็นต้น ถ่ายทอดภูมิปัญญาจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง เพื่อสืบสานผลิตภัณท์ สูตรเด็ดของชุมชน เป็นการปลูกฝังคุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามของชาวบ้านคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่คดโกงกัน หลักธรรมที่พัฒนาวิสาหกิจชุมชน ทุกคนต้องมีความเสียสละ ต้องมีความสามัคคี ต้องร่วมมือร่วมใจกันจัดตั้งกลุ่มเพื่อผลประโยชน์เดียวกันโดยไม่เห็นแก่ตัวร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของกลุ่ม ต้องมีความอดทนอดกลั้นสิ่งเร้าต่าง ๆ ผู้นำต้องยืนกลางไม่เอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องมีการพูดคุยให้เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ปัญหา ร่วมกันต้องมีคุณธรรมประกอบด้วย เช่น การปลูกข้าวจะไม่ใส่ปุ๋ยเคมีการเก็บข้าวทั้งหมดไปสีเพื่อนำมารับประทานเพื่อให้ข้าวสวยและออกรวงตามกำหนดและมีขนาดตามเกณฑ์ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้บริหารใช้ปุ๋ยอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพในการปลูกข้าวจะทำให้ไม่อันตรายต่อผู้บริหาร และการทำน้ำพริกไม่ได้ใส่สารกันบูด เป็นต้น และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณัฐวุฒิ วุฑฒิโก (สัพโส) และคณะ (2558) ได้ศึกษาวิจัย “การพัฒนาชุมชนตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจาก

พระสุตตันตปิฎก” พบว่า แนวคิดการพัฒนาคนุชย์ตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎกประกอบด้วยแนวคิดการพัฒนาพฤติกรรมคนุชย์ 3 ระดับ คือ 1) ระดับสติปัญญาปานกลาง 2) ระดับสติปัญญาน้อย 3) ระดับที่ไม่พร้อมต่อการพัฒนา ซึ่งแต่ละระดับมีองค์ประกอบการพัฒนา คือ 1) ด้านคุณสมบัติของผู้สอนคือการเป็นครูที่ดี 7 ประการ 2) ด้านองค์ประกอบของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงธรรมสอนประกอบด้วยจริต 6 ประการ 3) ด้านลักษณะวิธีการตอบปัญหา 4 วิธี 4) ด้านลีลาการสอนมี 4 อย่าง 5) ด้านวิธีการสอนมี 3 วิธี 6) ด้านหลักการสอนมี 7 อย่าง 7) ด้านกลวิธีและอุบายประกอบการสอน 5 วิธี 8) ด้านเนื้อหาในการพัฒนาพฤติกรรม 7 หลักธรรม 9) ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการได้ฟังพระธรรมเทศนามี 5 อย่าง

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเริ่มตั้งแต่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคต่อสินค้าและบริการของกลุ่มโดยการมองปัญหาและวิธีการแก้ไขและยึดหลักหรือจุดมุ่งหมายของกลุ่มพร้อมกับการสร้างสวัสดิการให้กับสมาชิกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกกลุ่มและชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจในช่วงแรกชาวบ้านไม่ค่อยยอมรับกว่าที่ทุกคนจะเชื่อมั่นในโครงการต้องใช้เวลาอย่างน้อย 3 ปี แต่ปัจจุบันมีการยอมรับเพราะมีการยึดมั่นอยู่ในแนวคิดมีกิจกรรมแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ปัญหาหลัก ๆ ก็คือเรื่องคนและออเดอร์ไม่สัมพันธ์กันวิธีแก้ก็คือทำสต็อกไว้ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นก็คือการบริหารคนต้องเกิดปัญหาแต่ต้องรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะไม่มิงบประมาณหลักจึงต้องใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อที่จะช่วยกันผลักดันกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ก้าวต่อไป จุดมุ่งหมายประการหนึ่งก็คือเลิกใช้สารเคมีให้ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลซึ่งจะทำให้ระบบนิเวศดีขึ้นกลับคืนสู่สภาพเดิม ผู้ที่เข้าร่วมกลุ่มในขั้นตอนแรกก็จะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ยุ่งยากมากนักและไม่ต้องใช้ความชำนาญเท่าใดนัก สำหรับผู้ที่มาทำงานก็มีสวัสดิการการรักษาพยาบาลการรับประกันชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องให้ทำให้ชาวบ้านทุกคนเห็นว่าสิ่งที่วิสาหกิจชุมชนทำมีประโยชน์อย่างไร กับคนในชุมชนคนมีแนวคิดเหมือนกันอุดมการณ์เหมือนกันก็มาร่วมกันมิงงานต่อไปเรื่อย ๆ เวลาทำงานไม่ได้ทำแบบเจ้านายลูกน้องทำงานแบบพวกพ้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนที่ทำงานต้องสามารถทำทุกอย่างเป็นเพื่อคอยช่วยเหลือกัน และมีการพัฒนากระบวนการผลิตซึ่งเป็นเป็นมาตรฐานของทุกคนในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมมีการศึกษาสิ่งแปลกใหม่มารับใช้กับชุมชน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน คอยถ่ายทอดแบ่งปันทักษะการทำงานจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้รุ่นต่อไปได้ปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วและไม่เกิดอุปสรรคช่วยกันผลักดันและสร้างยอดขายให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อทำให้คนในชุมชนไม่เกิดการว่างงานและมีรายได้ไปเลี้ยงครอบครัวตัวได้โดยทำให้อาชีพของชาวบ้านเป็นอาชีพที่มั่นคง เป็นต้น และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ สระคูพันธ์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ (2562) ได้ศึกษาวิจัย “การศึกษาการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปแปรงจากข้าวหอมมะลิ: กรณีศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัย พบว่า การที่จะทำให้อาชีพวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปแปรงจากข้าวหอมมะลิ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้นจะต้องนำแนวคิดทางการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ (BSC) มาใช้ประเมินองค์กรทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ละทิ้งด้านใด ดังนั้นด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร

วิสาหกิจชุมชนจะต้องมีการจัดโครงสร้างการทำงานให้มีความชัดเจน ไม่ละเลยด้านการประสานงาน ภายในองค์กร และควรมีการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์จากหน่วยงานของรัฐ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา วิสาหกิจชุมชนไม่รู้เทคนิคในการทำตลาด สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ไม่เป็นที่รู้จักของผู้บริโภค ควรให้ภาครัฐและเอกชนให้ความรู้ทางด้านการตลาดด้านการเงิน วิสาหกิจชุมชนต้องมีการวางแผน จัดการด้านต้นทุน และจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ด้านลูกค้า การเพิ่มช่องทางในการติดต่อกับลูกค้า ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

การรวมกลุ่มของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้องเป็นคนในชุมชนเท่านั้นและการรวมหุ้นในรูปแบบของหุ้นกู้และมีการแบ่งปันผลกำไรในรูปแบบเงินปันผล การรวมกลุ่มของวิสาหกิจชุมชน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญนั้นก็คือการทำบัญชีแต่ก็มีสหกรณ์จังหวัดมาช่วยสอนและบอกเทคนิคในการทำบัญชีของกลุ่มวิสาหกิจ การดำเนินการของกลุ่มวิสาหกิจภายในชุมชนนั้นสามัคคีและภรรยาที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในการดำเนินการบางอย่างอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เช่น รายรับรายจ่าย และเวลาขณะนั้นคนในครอบครัวต้องมีความเข้าใจและให้กำลังใจกัน ประเด็นหนึ่งที่สำคัญก็คือการยอมรับและใช้สินค้าของกลุ่มวิสาหกิจของตัวเองจะเป็นบทพิสูจน์และสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในชุมชนและภายนอกได้ การสร้างความเชื่อมั่นในสินค้าและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มคนในกลุ่มหรือสมาชิกต้องยอมรับในสินค้าของตัวเองก่อนซึ่งจะเป็นข้อพิสูจน์ได้ว่าสินค้าและผลิตภัณฑ์นั้นได้การยอมรับอย่างแท้จริง การถ่ายทอดองค์ความรู้หรือประสบการณ์จากสมาชิกก็เป็นปัจจัยสำคัญการฝึกอบรมการถ่ายทอดความชำนาญในการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชนนั้นก็ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้กลุ่มวิสาหกิจยั่งยืนได้และเป็นการรักษาองค์ความรู้และภูมิปัญญาของคนในชุมชนด้วย การดำเนินการของกลุ่มวิสาหกิจต้องเป็นกลุ่มที่ไม่ใหญ่จนเกินไปและไม่ประกอบกิจกรรมให้เป็นลักษณะในรูปแบบของโรงงานอุตสาหกรรมจนเกินไป ความเท่าเทียมและการพึ่งพาอาศัยกันของคนในชุมชนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยั่งยืนอีกรูปแบบหนึ่งและการพูดคุยตกลงรายรับ-รายจ่ายและการดำเนินการในรูปแบบของพี่น้องและการพึ่งพาอาศัยกันฉันมิตรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กลุ่มอยู่รอดโดยไม่มองว่าใครต่ำกว่าหรือสูงกว่าทุกคนเท่าเทียมกันและประการสำคัญเมื่อผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ผลกำไรก็เป็นสิ่งจำเป็นแต่การดำเนินการของกลุ่มต้องตอบโจทย์และแก้ไขปัญหาของชุมชนนั้นเป็นอันดับแรกจึงจะเป็นบทพิสูจน์ได้ว่ากลุ่มวิสาหกิจในชุมชนนั้นจัดตั้งมาเพื่อแก้ปัญหาในครัวเรือนและในชุมชนอย่างจริงจัง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการในอนาคต
2. การดำเนินการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรมองความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่เพื่อลดต้นทุน และก่อให้เกิดการจ้างงานในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ สระคูพันธ์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ. (2562). การศึกษาการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแปรรูปแป้งจากข้าวหอมมะลิ: กรณีศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 16(74), 76-82.
- กรมสรรพากร.(2560). *คู่มือภาษีสำหรับวิสาหกิจชุมชน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.rd.go.th/publish/47243.0.html>
- ศุภมาส อายูยีน. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 16(2), 149-162.
- ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง. (2561). บทบาทของฝ่ายการจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2), 1702-1713.
- ชุตินันต์ สะสอง และ บุญทวรรณ วิงวอน. (2559) ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียและแผนธุรกิจที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนกลุ่มวิสาหกิจหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 6(1), 124-133
- พระณัฐวุฒิ วุฑฒิโก (สัพโส) และคณะ. (2558). การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17(3), 60-70.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (อัดสำเนา).
- เสกสรร สนวา.(2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 5 มิติ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 13(3), 503-513.
- อุทัย ปริญาสุทธีนนท์. (2560), “วิสาหกิจชุมชน” ปฏิทรรศน์ในการแข่งขันทางธุรกิจ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย*, 37(2), 131-150.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง กล้าหาญ ณาน. (2561). บริษัทที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 15(1), 1-20.