

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการ
อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

NEED FOR PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE HOME
TEXTILE ENTREPRENEURS IN CHIANGMAI



นางสาวจิราลักษณ์ พิพัฒน์วงศ์ชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พ.ศ. 2542

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

บริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ
ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

NEED FOR PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE HOME TEXTILE
ENTREPRENEURS IN CHIANGMAI

นามผู้วิจัย นางสาวจิราลักษณ์ พิพัฒน์วงศ์ชัย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัทมา สิริพิชัย)

วันที่ 18 เดือน พ.ย. พ.ศ. 2542

กรรมการที่ปรึกษา

.....

(อาจารย์จงดล แสงอาสภวิริยะ)

วันที่ 18 เดือน พ.ย. พ.ศ. 2542

กรรมการที่ปรึกษา

.....

(อาจารย์โพธิ์ทอง แก้วสุทธิ)

วันที่ 18 เดือน พ.ย. พ.ศ. 2542

หัวหน้าภาควิชา

.....

(อาจารย์วัลภา ลิ้มสกุล)

วันที่ 18 เดือน พ.ย. พ.ศ. 42

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัทมา สิริพิชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 22 เดือน พ.ย. พ.ศ. 2542

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

โดย

นางสาวจิราลักษณ์ พิพัฒน์วงศ์ชัย

พฤศจิกายน 2542

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัทมา สิริพิชัย

ภาควิชา/คณะ:

ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ 2) หาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ จำนวน 36 รายที่ยังประกอบการอยู่ทั่วไปใน 20 อำเภอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC⁺) ผลการวิจัยที่ได้มีดังนี้

ผู้ประกอบการเคหะสิ่งทอส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุประมาณ 41-50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งจะพบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนมีจำนวนแรงงานน้อยกว่า 10 คน กิจการส่วนใหญ่จะทำการผลิตและจัดจำหน่ายเอง โดยมีการจดทะเบียนในรูปของบริษัทจำกัด มีมูลค่าในการจดทะเบียน 1,000,000-5,000,000 บาท และมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจมาแล้วส่วนใหญ่ 4-6 ปี

ปัญหาของผู้ประกอบการที่ส่งผลกระทบทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ปัญหาด้านการตลาด ได้แก่ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ คือ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ค่อยจะผลิตผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ ๆ ออกสู่ตลาด ส่วนใหญ่มักจะเป็นการลอกเลียนแบบ

ผลิตภัณฑ์ที่ขายดี ทางด้านคุณภาพไม่ได้มาตรฐานตามที่ตลาดต้องการ ส่วนปัญหาด้านการเงิน ได้แก่ การขาดสภาพคล่องของกิจการ เนื่องจากการปล่อยเครดิตแล้วเกิดหนี้เสีย และปัญหาเกี่ยวกับการผลิต ได้แก่ ผู้ประกอบการไม่สามารถควบคุมคุณภาพของวัตถุดิบได้ ทำให้เกิดต้นทุนผลิตภัณฑ์สูง และขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญทางด้านรูปแบบและตลาดของผ้า

ความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ประกอบการเคหะสิ่งทอ พบว่า ผู้ประกอบการต้องการเสริมสร้างความรู้เพื่อพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย ส่งเสริมการขาย เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ส่วนความต้องการทางด้านทักษะ คือ มีความต้องการทักษะในการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ เพิ่มทักษะในด้านเทคนิคมาตรฐานการผลิต เพื่อช่วยผู้ประกอบการลดต้นทุนในการผลิต และความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงาน คือ ผู้ประกอบการต้องการพัฒนาทางด้านทัศนคติในการบริหารงาน พัฒนาตนเอง พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ รวมทั้งวิสัยทัศน์ของผู้ประกอบการ เพื่อจะทำให้มีความสามารถในการมองภาพโดยรวมของตลาด และการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์

จากปัญหาและความต้องการของผู้ประกอบการเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาและปัจจัยทางการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ ตลอดจนปัญหาทางด้านเทคนิควิทยาการที่ทันสมัย ทำให้ผู้ประกอบการมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะนำมาพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของตลาดทั้งในและนอกประเทศ

ABSTRACT

Abstract of thesis submitted to the Graduate School of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in Business Administration

NEED FOR PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE HOME TEXTILE ENTREPRENEURS IN CHIANGMAI

By

JIRALUCK PIPATWONGCHAI

NOVEMBER 1999

Chairman : Assistant Professor Dr. Pattama Sittichai

Department/Faculty : Department of Agricultural Business Administration and Marketing,
Faculty of Agricultural Business

The objectives of the study were (1) to study personnel development needs of the home textile entrepreneurs in Chiang Mai (2) to find out the suitable personnel development approaches for the home textile industry.

Data were collected from 36 home textile entrepreneurs in 20 districts of Chiangmai by questionnaires and analysed by Statistical Package for Social Sciences (SPSS/PC⁺) programme. The result showed that most of the home textile entrepreneurs were female of the age 41-50 years old, with the level of education under bachelor degree. Most of the home textile entrepreneurs in Chiangmai were categorized as household industry (labour less than 10) and registered as company limited (1,000,000-5,000,000 baht, asset value). Products manufacturing and distribution were conducted by the owner themselves and a majority of entrepreneurs had their business experiences for 4-6 years.

The findings showed that most of the problems that influenced need for personnel development were marketing, financial and production problems. The marketing problems identified was new product design while financial problems was lack of monetary circulation in their business, and production problems was the uncontrollable quality of the raw material. Those problems had affected on high production cost, limited and fabric design and production.

It was found that need of personnel development for home textile entrepreneurs were improvement of knowledge on distribution channel, sale promotion as well as efficiency of working capability. The skill needed were new product design, product development, production standardization and product techniques to help in cost reduction. The respondents viewed that they needed more positive attitude toward self - development, leadership development, vision development and conceptual development to better serve the customer.

Problems and need on marketing, financial, production, management and up to date technology were factors facing those home textile entrepreneurs to improve their capabilities and production potency as well as standard for domestic and international market acceptance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ.ดร.ปัทมา สิริพิชัย ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ จงกล แสงอาสภวิริยะ และอาจารย์โพธิ์ทอง แก้วสุทธิ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษาจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ และพี่ ๆ น้อง ๆ เพื่อน ๆ ทุก ๆ ท่าน ที่ให้กำลังใจตลอดเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ นอกจากนี้ยังมีผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ช่วยเหลือให้ความกรุณาผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

คุณประโยชน์และความดีจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบแก่ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ด้วยความขอบคุณ

จิราลักษณ์ พิพัฒน์วงศ์ชัย

พฤศจิกายน 2542

สารบัญเรื่อง

หน้า

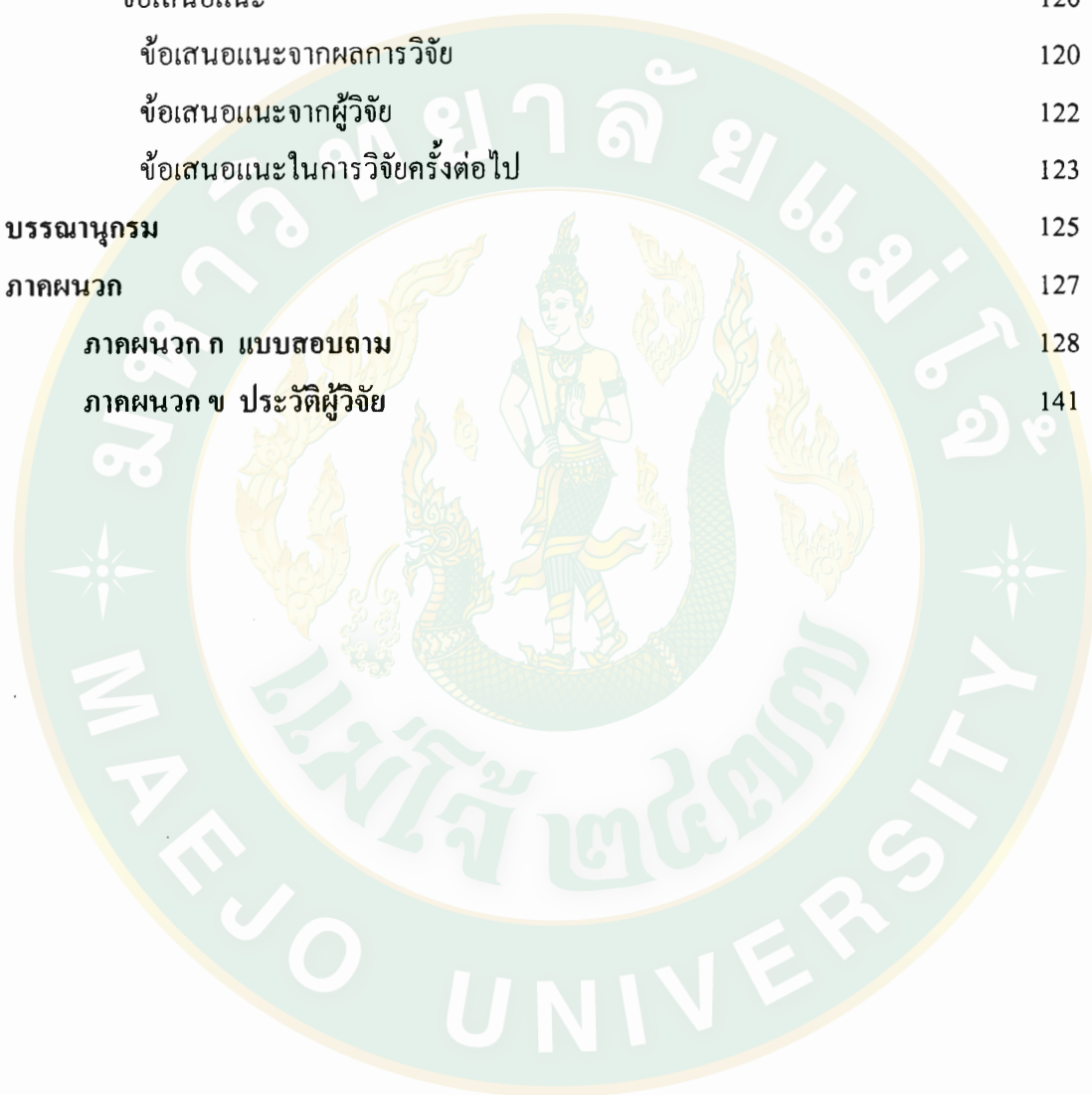
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดงานวิจัย	5
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดในการบริหารงานบุคคล	8
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน	9
ความหมาย ความสำคัญและหลักการของการพัฒนาบุคลากร	10
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	10
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	10
หลักการของการพัฒนาบุคลากร	13
ความหมาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการพัฒนาฝ่ายบริหาร	16
ความหมายของการพัฒนาฝ่ายบริหาร	16
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝ่ายบริหาร	17
ขั้นตอนในการพัฒนาฝ่ายบริหาร	17
การฝึกอบรม	18
วิธีการฝึกอบรม	20
เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้	22
เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้	22
แผนการฝึกอบรม ประจำปี 2542 ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 1	25

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
กรอบแนวความคิด	29
สมมติฐานการวิจัย	30
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	31
สถานที่ดำเนินการวิจัย	31
ประชากรในการวิจัย	31
เครื่องมือในการวิจัย	31
การทดสอบเครื่องมือ	33
วิธีการรวบรวมข้อมูล	34
วิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิจัย	36
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ	36
ตอนที่ 2 ข้อมูลของสถานประกอบการ	38
ตอนที่ 3 ปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้ เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	41
ตอนที่ 4 ปัญหาของผู้ประกอบการที่ทำให้เกิดความต้องการ	54
ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	58
5.1 ลักษณะข้อมูลความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและ แนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	58
5.2 การทดสอบสมมติฐาน	64
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
สรุปผลการวิจัย	107
อภิปรายผลการวิจัย	117

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
ข้อเสนอแนะ	120
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	120
ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย	122
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	123
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	128
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	141



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่	37
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานประกอบการในอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่	38
3	จำนวนและร้อยละของปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจและ เทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนา ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	41
4	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการในปัจจัยด้านการตลาด ของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	43
5	จำนวนและร้อยละ ปัจจัยด้านการเงิน ของผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	46
6	จำนวนและร้อยละ ปัจจัยด้านการผลิต ของผู้ประกอบการของ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	49
7	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการในปัจจัยด้านการจัดการ ในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	51
8	จำนวนและร้อยละ ของผู้ประกอบการในปัจจัยทางด้านเทคนิค วิทยาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมเคหะ สิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	53
9	ระดับปัญหาทางด้านการตลาดของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	54
10	ระดับปัญหาทางด้านการเงิน ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	55
11	ระดับปัญหาทางด้านการผลิตที่เป็นปัญหาของผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	56
12	ระดับปัญหาทางด้านการจัดการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ระดับปัญหาของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอใน จังหวัดเชียงใหม่	57
14	ระดับความต้องการด้านความต้องการเสริมสร้างความรู้ของ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	59
15	ระดับความต้องการด้านความต้องการทางด้านทักษะของ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	60
16	ระดับความต้องการด้านความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหาร ในองค์กรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัด เชียงใหม่	61
17	ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	62
18	จำนวนและร้อยละของช่วงเวลาที่ต้องการฝึกอบรม สัมมนา และ ฝึกปฏิบัติของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัด เชียงใหม่	62
19	จำนวนและร้อยละของความต้องการฝึกอบรม สัมมนา และฝึกปฏิบัติ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	63
20	จำนวนและร้อยละของความต้องการร่วมกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	63
21	ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับประเภทของกิจการ ของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	66
22	ความต้องการทางด้านทักษะกับประเภทของกิจการ ของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	68
23	ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับ ประเภทของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการกับประเภทของกิจการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	72
25	ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับขนาดของสถานประกอบการ ของ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	74
26	ความต้องการทางด้านทักษะกับขนาดของสถานประกอบการของ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	76
27	ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับ ขนาดของสถานประกอบการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	78
28	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการกับขนาดของสถานประกอบการ ของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	80
29	ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับรูปแบบของกิจการ ของ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	82
30	ความต้องการทางด้านทักษะกับรูปแบบของกิจการของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	84
31	ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับ รูปแบบของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	86
32	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการกับรูปแบบของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	88
33	ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับปัจจัยทางการประกอบธุรกิจของ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	90
34	ความต้องการทางด้านทักษะกับปัจจัยทางการประกอบธุรกิจของ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
35	ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับ ปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะ สิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	94
36	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการกับปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ ของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	96
37	ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการของ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	98
38	ความต้องการทางด้านทักษะกับปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการของ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	100
39	ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับ ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะ สิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่	102
40	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการกับปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ ของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่	104

บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

กระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้การตลาดของโลกเล็กลง มีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตและการลงทุนข้ามชาติทั่วโลก มีการจัดตั้งองค์การค้าโลกมีการรวมกลุ่มการค้าทั้งอเมริกาเหนือ ยุโรป เอเชียแปซิฟิก เพื่อช่วยสร้างเสถียรภาพและความเป็นธรรมด้านเศรษฐกิจและการค้าให้แก่ทุก ๆ ประเทศ อีกทั้งยังช่วยเร่งกระบวนการถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาให้เป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นอีกด้วย ในขณะเดียวกันระบบเศรษฐกิจของโลกได้มีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยทุก ๆ ประเทศให้ความสำคัญของนโยบายการค้าเสรี ซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันทางการค้าอย่างรุนแรง

จากแนวความคิดการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอดีตได้ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยมุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อการส่งออก โดยอาศัยความได้เปรียบด้านทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์มาช่วยให้ขยายฐานการผลิตเพื่อสร้างรายได้และการมีส่วนร่วมแบบพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ซึ่งเป็นแผนที่ต่อเนื่องจากแผนเดิมมุ่งที่จะพัฒนาคนโดยได้เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายในลักษณะรวมหรือที่เรียกว่า “องค์รวม” โดยได้กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลาง เป็นเป้าหมายของการพัฒนาและสร้างแนวทางการพัฒนาในทุก ๆ ด้านทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เมือง และชนบท ให้มุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักคือ คนไทยทั่วประเทศ (คณิศ แสงสุพรรณ, 2539:1)

สำหรับแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจไทย ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมให้มีปริมาณและความสามารถสอดคล้องกับการปรับโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมมีมาตรการสำคัญให้มีการดูแลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีการใช้ประโยชน์เพิ่มประสิทธิภาพ และจัดงบประมาณให้เพียงพอต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของแรงงานที่ด้อยฝีมือให้มีทักษะดีขึ้น (คณิศ แสงสุพรรณ, 2539:15)

ความสำคัญของปัญหา (Statement of the Problem)

อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีแนวโน้มในการเจริญเติบโตสูงและยังเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอขนาดใหญ่มีการลงทุนสูง มีการจ้างงานจำนวนมากในขณะที่อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอขนาดเล็กเป็นการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ประเทศชาติและมีการกระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอจึงจัดได้ว่ามีประโยชน์ในหลาย ๆ ด้านต่อการพัฒนาประเทศ

เคหะสิ่งทอ เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะนอกจากจะเป็นอุตสาหกรรมประเภท labor intensive ที่ก่อให้เกิดการจ้างงาน ช่วยเป็นคนมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นการแก้ปัญหาการว่างงาน และปัญหาการโยกย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองและยังเป็นอุตสาหกรรมส่งออกที่มีบทบาทในการทำรายได้แก่ประเทศสูงขึ้น เนื่องจากโครงสร้างของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการผลิตของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอของไทยมีความพร้อมสูง ประกอบกับคู่แข่งที่สำคัญของไทย คือ ใต้หวัน เกาหลี ซองกง และสิงคโปร์ มีค่าเงินสูงจึงหันไปผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ทำให้ผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอของไทยมีข้อได้เปรียบด้านต้นทุนแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศมากขึ้น จากมูลค่าส่งออกของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ มีการขยายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ โดยในปี 2537 มีมูลค่าลดลงเป็น 3,064.7 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็น 3,211.3 ล้านบาท ในปี 2538 และต่อมาในปี 2539 มีมูลค่าลดลงเป็น 3,107.4 ล้านบาทและมีมูลค่าส่งออกเพิ่มสูงขึ้นถึง 4,419.4 ล้านบาท ในปี 2540 และในปี 2541 มีผลค่าการส่งออกลดลงเหลือ 3,712.9 ล้านบาท เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจที่ถดถอย (ศูนย์สถิติการพาณิชย์, 2540)

ทั้งนี้เนื่องจาก ต้นทุนการผลิตเคหะสิ่งทอของประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น และประกอบด้วยมีประเทศผู้ผลิตอื่น ที่มีภาระต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าประเทศไทย เช่น จีน อินโดนีเซีย และเวียดนาม เป็นต้น

จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัว ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง มีรูปแบบที่ทันสมัย เพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก (ศูนย์สถิติการพาณิชย์, 2540:17)

เนื่องจากจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนอุตสาหกรรมประเภทนี้คือ ราคาที่ดินไม่สูงมากนัก มีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานพร้อมมีเขตอุตสาหกรรมส่งออก มีแรงงานที่มีคุณภาพและค่าจ้างแรงงานต่ำ ทั้งยังเป็นเขตส่งเสริมการลงทุนเขต

3 ซึ่งนักลงทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากกว่าการลงทุนในเขตอื่น ๆ ดังนั้นการลงทุนอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ จึงเป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริมรวมทั้งควรที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน

การเปิดประเทศของเพื่อนบ้านโดยรอบ ที่ได้เปรียบเราในด้านแรงงานส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมไปผลิตนอกประเทศ ซึ่งจะมีผลกระทบเป็นอย่างมากต่อรายได้ของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในชนบทห่างไกล ซึ่งมีรายได้หลักจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเขตเมืองใหญ่

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในภูมิภาคกลุ่มผู้ผลิต ตลอดจนกลุ่มแรงงานเพื่อให้มีศักยภาพที่ดีกว่าประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นคู่แข่ง เพื่อป้องกันปัญหาการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมที่กำลังเกิดขึ้น

ปัญหาด้านการผลิต (ศูนย์บริการวิศวกรรม, 2536: 36-37)

1. การผลิตที่ล่าช้า ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้ต้นทุนการผลิตสูงเสียเปรียบคู่แข่ง
2. ผู้ผลิตมีจุดอ่อนในเรื่องการออกแบบและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
3. ผู้ผลิตส่วนใหญ่ขาดทักษะในเรื่องข้อมูลการตลาด ไม่ทราบความต้องการของตลาดว่าตลาดต้องการสินค้าประเภทไหน รูปแบบอย่างไรที่เป็นที่ต้องการของผู้ซื้อ
4. คุณภาพการผลิตไม่คงที่

ปัญหาด้านแรงงาน (ศูนย์บริการวิศวกรรม, 2536:36-37)

1. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ เนื่องจากไม่มีสถาบันการศึกษาชั้นสูงของรัฐเปิดสอนเกี่ยวกับสิ่งทอโดยตรง ต้องพึ่งช่างฝีมือจากต่างประเทศ
2. แรงงานไม่แน่นอน เนื่องจากกสิกรส่วนใหญ่ทอผ้าเป็นอาชีพเสริมในฤดูทำนาหรือระหว่างการเก็บเกี่ยวจะขาดแรงงาน สภาพทางสังคม อาทิ งานปอย งานสงกรานต์ ตลอดจนงานตามประเพณีจะทำให้ไม่สามารถควบคุมจำนวนแรงงานได้

ปัญหาด้านการตลาด (ศูนย์บริการวิศวกรรม, 2536:36-37)

ผู้ผลิตรายย่อยในท้องถิ่นขาดความรู้ในด้านกลไกการตลาด ทำให้ถูกพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบ โดยครุฑารับซื้อทำให้ผู้ผลิต ไม่มีแรงจูงใจในการขยายการผลิต

ดังนั้นในการจัดการทำการวิจัยในครั้งนี้เพื่อที่จะวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละขนาดของอุตสาหกรรม ซึ่งกลุ่มนักวิชาการ

มหาวิทยาลัย (จิรัตน์ สังข์แก้ว, 2536:3) ได้แบ่งขนาดของอุตสาหกรรมโดยใช้จำนวนแรงงาน เป็นเกณฑ์กำหนดดังนี้

อุตสาหกรรมในครัวเรือน : จำนวนแรงงาน น้อยกว่า 10 คน

อุตสาหกรรมขนาดเล็ก : จำนวนแรงงาน 10 ถึง 49 คน

อุตสาหกรรมขนาดกลาง : จำนวนแรงงาน 50 ถึง 199 คน

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ : จำนวนแรงงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป

และผลของการศึกษาจะเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อแก้ปัญหาและเพื่อการพัฒนา นุคลากรทางด้านอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในอนาคต

วัตถุประสงค์

(Objectives of the Study)

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการของอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอ
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

1. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการพัฒนาบุคลากร
2. สามารถหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของ อุตสาหกรรม
3. เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไข ให้ความช่วยเหลือให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ขอบเขตและข้อจำกัดงานวิจัย

(Scope of the Study)

ด้านประชากร คือ ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มีตั้งแต่อุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งใช้เครื่องมือพื้นฐานธรรมดา ดำเนินการในครัวเรือนไปจนถึงโรงงานขนาดกลาง มีร้านจำหน่ายของตนเองและอุตสาหกรรมในโรงงานที่มีการใช้เครื่องมือในการผลิตที่ทันสมัย และมีราคาสูง ผลิตได้ครั้งละจำนวนมากเพื่อการส่งออก

ด้านระยะเวลาที่ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จะทำการศึกษาในช่วงเวลาดังแต่เดือนมกราคม 2542 ถึงเดือนกันยายน 2542

ข้อจำกัด

1. เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ยังคงทรุดตัวลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานภาพของผู้ประกอบการไม่สามารถจะประกอบตัวเองให้รอดพ้นจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงทำให้ผู้ประกอบการต่างพากันปิดตัวเองเลิกผลิตผลผลิตภัณฑ์ที่เคยทำ จึงทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามข้อตกลงที่กล่าวไว้ในเบื้องต้น
2. การเก็บข้อมูลในช่วงฤดูฝนทำให้ไม่สามารถเดินทางไปเก็บข้อมูลในหมู่บ้านที่ทำการผลิตสินค้าในสถานที่ที่เป็นทางชันและเป็นถนนลูกรังได้

นิยามศัพท์

(Definition)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เจริญขึ้นดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคน ระบบงาน องค์การ สถานที่ ทฤษฎี ความรู้สึกนึกคิด ฯลฯ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะการพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ การพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้นกระทำได้หลายวิธี เช่น การสอนงาน การประชุม การให้การศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การส่งไปดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น และในที่นี้จะเน้นเฉพาะการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ การเพิ่มผลผลิต และเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยใช้ฝีมือแรงงาน ความชำนาญด้านฝีมือ ผลิตภัณท์เคหะสิ่งทอ

ปัจจัยทางการประกอบการธุรกิจ หมายถึง การตลาด การเงิน การผลิตและการจัดการ

ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ หมายถึง เทคนิควิทยาการในการผลิต ด้านการตลาด หมายถึง ความต้องการ รสนิยมของผู้บริโภคและประสบการณ์ ด้านการตลาด

ด้านการเงิน หมายถึง แหล่งเงินทุนที่จะทำให้สามารถที่จะทำการผลิตหรือ ขยายกำลังการผลิตได้

ด้านการผลิต หมายถึง การปรับปรุง การออกแบบ การพัฒนาคุณภาพของ ผลิตภัณท์และในด้านวัตถุดิบค่าแรงงาน

ด้านการจัดการ หมายถึง การวางแผนในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์ การ และนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หมายถึง เทคนิควิธีการทำงานที่มีการ เปลี่ยนแปลงไป

ผลิตภัณท์เคหะสิ่งทอ หมายถึง ผลิตภัณท์สิ่งของเครื่องใช้ภายในบ้าน หรือสิ่ง ตกแต่งบ้านที่ผลิตมาจากผ้า หรือสิ่งทอ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น ผลิตภัณท์ 6 กลุ่มใหญ่

- ผ้าใช้ในห้องน้ำ และผ้าขนหนู
- ผ้าที่ใช้ในห้องนอน เช่น ผ้าคลุมเตียง ผ้าปูที่นอน ปลอกหมอน เป็นต้น
- พรม
- ผ้าม่าน
- ผ้าใช้บนโต๊ะ เช่น ผ้าปูโต๊ะ ผ้าเช็ดมือ ผ้ารองจาน ฯลฯ
- ผ้าห่ม

ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของกิจการ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทใน การกำหนดนโยบาย และการบริหารในกิจการ หรือเรียกได้ว่า ฝ่ายบริหารนั่นเอง

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

การพัฒนาฝ่ายบริหาร (ผู้ประกอบการ) หมายถึง การมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเฉพาะต่อการเปลี่ยนแปลงเฉพาะต่อบุคคลในระดับบริหาร ในด้านขยายการรับรู้ ด้านวิชาการ การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และมีพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยคาดหวังว่าหากองค์กรมีนักบริหารที่มีความสามารถจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้



บทที่ 2

การตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (REVIEW OF RELATED LITERATURE)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดในการบริหารงานบุคคล
2. ความหมาย ความสำคัญ และหลักการของการพัฒนาบุคลากร
3. ความหมาย วัตถุประสงค์ และขั้นตอนในการพัฒนาฝ่ายบริหาร
4. การฝึกอบรม
5. วิธีการฝึกอบรม
6. แผนการฝึกอบรมประจำปี 2542 ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดในการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

ธงชัย สันติวงศ์ (2540:18) สภาพองค์การในทุกวันนี้ นับว่า ได้มีปัญหาถูกกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์การโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวิทยาการ และสภาพสังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การ อาจสรุปให้เห็นได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศที่เกือบจะควบคุมและแก้ไขไม่ได้ ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพการผลิตของธุรกิจในการตลาด การเงิน การผลิตและการจัดการ ตลอดจนถึงปัญหาระดับราคาสินค้าที่สูงขึ้นจากราคาน้ำมันและต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนยากลำบากยิ่งขึ้น และทำนองเดียวกัน ปัญหาทางด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงสำหรับงานเพื่อตามให้ทันกับค่าครองชีพ ก็กลายเป็นปัญหาหนักอกที่ทุกหน่วยงานจะต้องแก้ไข เพื่อให้ผลผลิตต่าง ๆ สูงขึ้นจากวิธีการของการบริหารงานบุคคลที่สามารถทำได้ถูกต้อง

2. ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมกของเทคโนโลยีที่ส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนไปนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานในองค์การมากขึ้นกว่าแต่ก่อน เครื่องจักรสมองกล และเครื่องมืออัตโนมัติหลายชนิดได้ถูกยอมรับและนำเข้ามาทำงานแทนคนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลายประการ ซึ่งในกรณีเช่นนั้น การต้องแก้ไขให้การอบรมและจัดสรรหน้าทีงาน ตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่าง ๆ ใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ ซึ่งปัญหาด้านการออกแบบงานใหม่ให้ถูกต้อง หรือการต้องเร่งพัฒนาคนงานให้มีความสามารถในช่วงเวลาสั้นนั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งที่ยุ่งยากที่ต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ และการดำเนินงานด้วยวิธีการพิเศษหลาย ๆ ประการ จึงจะได้ผล

3. ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมนี้จะมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ ในสังคมปัจจุบันที่คนมีการศึกษามากขึ้น ความต้องการต่าง ๆ ย่อมมีมากขึ้นและเปลี่ยนชนิดไป ความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของคนในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยม ตลอดจนสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของคนในยุคใหม่โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การเข้าใจได้ถูกต้องและมีศิลปะในการจูงใจที่ไม่ซ้ำแบบเดิมนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาท้าทายต่าง ๆ เหล่านี้ จึงนับเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การธุรกิจส่วนมากต้องพยายามมุ่งสนใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานบุคคล คือ

1. ต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการทางจิตวิทยา หรือทางใจของคนงาน
2. ต้องพิจารณาและยกระดับความสามารถของงานวิชาชีพด้านการบริหาร

งานบุคคล ซึ่งความพยายามของสมาคมวิชาชีพ คือ สมาคมการจัดการบุคคลแห่งประเทศไทยที่ได้มุ่งสร้างสรรค์ความรู้และเทคนิคของงานด้านนี้ให้แพร่หลายเข้ามาช้านานแล้วนั้น นับได้ว่ามีประโยชน์เป็นอย่างมากต่อสังคมธุรกิจและประเทศชาติโดยรวม

3. ต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เรื่องนี้นับว่าขาดแคลนเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากได้ให้ความสนใจค้นคว้าวิจัยปัญหาอย่างลึกซึ้งทีละด้านเรื่อยไปแล้ว ในระยะยาวการได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพและได้ผลมากยิ่งขึ้น

ความหมาย ความสำคัญและหลักการของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไป แนวคิดของแต่ละท่านพอสรุปได้ดังนี้

จิระ ประवालพฤษย์ (2538:2) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

ในทำนองเดียวกันประชุม รอดประเสริฐ (2530:12) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรคือ กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2540:166) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สำหรับ สมคิด บางโม (2538:138) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคคล หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติเพื่อให้ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดตอนหนึ่งในการบริการ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็มิได้หมายความว่า บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังที่ กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ (2531:187) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรนับว่ามีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทาง

เทคโนโลยีสูง ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานและมีความคล่องตัวต่อการปรับสภาพการทำงานให้ทันตามความก้าวหน้าในทางวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ การเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง

นอกจากนั้น สมคิด บางโม (2538:139) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างดี แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะวิชาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกัน บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย

สำหรับ กุลชน ธนาพงศธร (2532:169-171) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตามในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่นั้น ก็จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลาทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตามมักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ส่วนเสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท (2532:7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลไว้ว่า องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้องค์กรยังต้องธำรงรักษาสมาชิกขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรเพื่อที่จะพบกับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กรอีกด้วย

สำหรับ ตำราญ ถาวรยศม์ และคณะ (2536:2-3) กล่าวว่า บุคคลที่เข้ามาในองค์กรนั้นเป็นบุคคลที่ได้รับการกลั่นกรองมาแล้วในรูปของการสอบหรือการคัดเลือก โดยองค์กรนั้นหวังจะได้คนซึ่งมีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นได้รับการศึกษามาจากสถาบันการศึกษาก็เพื่อจะเตรียมตนเองสำหรับการประกอบอาชีพอย่างกว้าง ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้ามาในองค์กรแล้ว ก็จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาอยู่ทุกระดับโดยสม่ำเสมอ และทั่วถึงเพื่อบุคคลจะได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนา และเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อีกด้วย เพราะนิสัย ความตั้งใจ ทัศนคติ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องพัฒนาและเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ และจำเป็นต้องพัฒนา เมื่อได้พัฒนาคนให้ได้เหมาะสมกับงานแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัตินั้นบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าบุคคลในองค์กรแม้จะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นบุคคลในองค์กรจะทำงานได้ดีก็จะต้องได้รับการพัฒนาปรับให้มีความรู้ความสามารถ จริยธรรม ทัศนคติ ทักษะให้เหมาะสมกับงาน

หลักการของการพัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการในการพัฒนาบุคลากรด้วย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปจะแตกต่างไปจากการศึกษา เพราะการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาตัวบุคคลเพื่อเตรียมตัวในการที่จะปฏิบัติงานโดยทั่วไป ส่วนการพัฒนานั้นจะต้องพัฒนาเพื่อทำงานในหน้าที่ที่เหมาะสมในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ (สำราญ ถาวรยศม์ และคณะ, 2536:3)

สำหรับ พงษ์ หัสนาคินทร์ (2526:19) กล่าวว่า มีคำที่ใช้คู่สองคำในเรื่องการพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรม (training) ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มความถนัดทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน และอีกคำหนึ่งคือ การให้การศึกษา (education) ซึ่งหมายถึง ความพยายามที่จะเพิ่มเติมความเข้าใจหรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับภาพของงานได้ดี

ส่วน จูรี ประมวลพฤกษ์ (2538:2) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ ด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้มักจะทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน
2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงานการส่งไปฝึกปฏิบัติงานและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยสามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร

สำหรับกรณีกรนิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ (2531:187-188) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอาจทำได้หลายทาง เช่น โดยการใช้การศึกษา (education) หรือการฝึกอบรม (training) การศึกษาและการฝึกอบรมมีข้อแตกต่างที่พอจะสรุปได้คือ การศึกษาเป็นการให้ความรู้ทั่วไป โดยสถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาอย่างเป็นทางการ (formal) มีหลักสูตรกว้าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อให้รอบรู้ในวิชาต่าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงในวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้น และเน้นที่จะให้บุคคลที่รับการศึกษา มีความรู้ ความสามารถที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม ส่วนการฝึกอบรม (training) นั้น เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ความรู้ และพฤติกรรม (behavior) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในทางที่ผู้จัดอบรมต้องการโดยเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมมักจะไม่นานเกินเกินไป มีการอบรมเป็นครั้งคราวโดยเน้นที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

สำหรับ คณฺย เทียนพุฒ (2537:18-19) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development)

ส่วนในความคิดเห็นของ เสนาะ ดิเขาว์ (2527:129) กล่าวถึง การฝึกอบรมกับการศึกษามีความแตกต่างกันบางประการ ทั้งในวิธีการและจุดมุ่งหมาย แต่มีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมาก และมักจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันคือ

1. การศึกษาเป็นเรื่องให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป และก่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งแวดล้อม ส่วนการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ความชำนาญให้สามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้
2. การศึกษามักจัดขึ้นอย่างมีแบบพิธี โดยสถาบันการศึกษา แต่การฝึกอบรมอาจจัดโดยองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจมีทั้งเป็นแบบพิธี และแบบไม่มีพิธี
3. การศึกษา ผู้เข้าศึกษาเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่าย อันได้แก่ ค่าธรรมเนียม ค่าเล่าเรียน แต่การฝึกอบรมนายจ้างมักเป็นผู้จ่าย
4. การศึกษาไม่มีเวลาสิ้นสุด แม้จบหลักสูตรแล้วก็ยังคงเรียนต่อไปตลอดชีวิต แต่การฝึกอบรมมักกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน
5. การศึกษามุ่งพัฒนาตัวบุคคลให้มีความรู้ เจริญก้าวหน้าในด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต แต่การฝึกอบรมนายจ้างจัดให้มีขึ้นเพื่อให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การศึกษาและการฝึกอบรมต่างก็มุ่งที่จะเพิ่มพูนศักยภาพแก่บุคลากรในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ในการปฏิบัติการกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ซึ่ง วราภรณ์ ขจรไชยกุล และคณะ (2518:66) ได้ให้ความคิดเห็นในหลักสมมติฐานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ 10 ประการคือ

1. กรรมวิธีในการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน หากจะใช้วิธีการเพียงวิธีเดียวอาจจะไม่เพียงพอ จึงจะต้องพลิกแพลงใช้หลาย ๆ วิธี
2. การพัฒนาบุคคลทุกคนเป็นเรื่องของการพัฒนาตัวเองไม่ใช่ขององค์กรเท่านั้น ที่จะทำให้เขาพัฒนา หากแต่เป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นของตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการพัฒนาเองขึ้นมา
3. การพัฒนาบุคคลจะถือเอาบุคลิกลักษณะเฉพาะเจาะจงของบุคคลหรือที่ระบุไว้อย่างหนึ่งอย่างใดเป็นบรรทัดฐานไม่ได้
4. การพัฒนาบุคลากรนั้นเกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติของเขาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น สิ่งสำคัญของการพัฒนา คือ บรรยากาศของการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

5. โอกาสสำหรับการพัฒนา จะต้องให้มีด้วยกันทุกคนไม่จำกัดเฉพาะบุคคลหรือกลุ่ม

6. สิ่งที่จะต้องเน้นเป็นอันดับแรก คือ ต้องเน้นการพัฒนาในงานที่กระทำอยู่มากกว่าเพื่อได้รับโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรรู้ให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องปรับปรุงตัวของเขา

7. การบริหารงานในองค์กร เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ คือ การเป็นนักบริหารนั้นถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเป็นอย่างดี ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นนักบริหารที่ดีด้วย

8. การกระจายอำนาจการวินิจฉัยสั่งการ เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองเป็นการเรียนรู้และฝึกหัดด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ๆ

9. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

10. คุณค่าทางศีลธรรมและจิตใจ ถือเป็นพื้นฐานของกรรมวิธีในการพัฒนา ต้องหาทางใช้คุณค่าที่มีอยู่แล้วของคนเราให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เฉลียวฉลาดขึ้น

นอกจากหลักการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 10 ประการข้างต้นแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงเทคนิค และวิธีในการพัฒนาบุคลากรด้วย สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของบัณฑิต อินทรชั้น (2526:51-52) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา มีความหมายและวิธีการต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหาร การพัฒนาจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การหยั่งรู้ ทัศนคติต่อบุคคล ทักษะทางแนวคิด โดยใช้วิธีการประชุม บรรยาย สาธิต คู่มือ ปรุมนิเทศ สอนงาน ฝึกอบรม ศึกษาต่อ เป็นต้น ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ วิธีทำงาน โดยใช้วิธีปรุมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การค้นคว้า คู่มือ เป็นต้น

ในทำนองเดียวกัน ดนัย เทียนพูน (2537:24) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคคลมีดังนี้

1. การศึกษาในสถาบันการศึกษา
2. การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน
3. การปรุมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่
4. การสอนแนะนำ
5. การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน
6. การประชุมสัมมนา

7. การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง
8. การมอบหมายภารกิจใหม่ ๆ
9. การเลื่อนตำแหน่ง
10. กิจกรรมอื่น ๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรม

สำหรับกรอบความคิดในการพัฒนานุคคลตามความคิดเห็นของ ดนัย เทียนพุด (2537:22-23) ได้แก่

1. การฝึกอบรมต้องไม่ใช่สิ่งที่ถูกยึดเหี้ยมมาจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด ๆ แต่ต้องเป็นความจำเป็นของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหาและวิธีการ
2. ในฐานะที่การศึกษา และการฝึกอบรม จึงต้องผสมผสานสอดคล้องและประสานกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม หรืองานด้านเสริมแนวคิด
3. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมการอบรม ทั้งในแง่การเตรียมการจัดการ จัดหา เนื้อหา รูปแบบ ผู้เข้ารับการอบรม ไม่เพียงแต่มีส่วนร่วมเท่านั้น แต่เป็นเจ้าของการศึกษาหรือการฝึกอบรม หรือการพัฒนานั้น ๆ
4. การพัฒนานุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องทำอย่างเป็นกระบวนการที่มีระบบและทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันนั้นจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น การจัดระบบอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

ความหมาย วัตถุประสงค์ และขั้นตอนในการพัฒนาฝ่ายบริหาร

ความหมายของการพัฒนาฝ่ายบริหาร

แอล ซี จาร์แมน (L.C. Jarman) อ้างใน สมชัย ศรีสุทธิยากร (2535:179) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือการบริหารและพัฒนาองค์การว่า การพัฒนาฝ่ายบริหารเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่งซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและขยายความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารให้แก่ผู้บริหารที่อยู่ในองค์กรปัจจุบัน และเพื่อการเตรียมนักบริหาร สำหรับอนาคต

ไมเคิล อาร์มสตรอง (Michael Armstrong) อ้างใน สมชัย ศรีสุทธิยากร (2535:179) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือการบริหารและพัฒนาองค์การว่าเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นประกันว่าองค์การจะมีผู้บริหารงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสนองตอบต่อความต้องการขององค์กรได้ทั้งปัจจุบันและอนาคต

ส่วน ธงชัย สันติวงศ์ (2535:180) ได้นิยามไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสได้รับประสบการณ์ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติใหม่ ๆ ที่ถูกต้องที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบและสามารถประสบความสำเร็จในฐานะของหัวหน้างานที่ดี

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาฝ่ายบริหาร หมายถึง กระบวนการ และวิชาการในการพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในระดับบริหาร (เจ้าของกิจการ) ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับขอบข่ายหน้าที่การบริหารงานในปัจจุบันหรือเพื่อเตรียมไว้สำหรับตอบสนองความต้องการในอนาคตซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝ่ายบริหาร

1. มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ โดยมุ่งให้เกิดแรงจูงใจความรู้สึกมีส่วนร่วม ความเปิดเผย ใ้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นตนเองของบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารในองค์กร
2. มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทักษะ โดยเน้นการพัฒนาความสามารถด้านเชาว์ปัญญา ความสามารถส่วนบุคคลในการฟัง การสื่อสาร การตัดสินใจและแก้ปัญหาอันเกิดจากสถานการณ์ไม่แน่นอน
3. มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ได้แก่ การพัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ซึ่งบุคคลในระดับบริหารสมควรมีความเข้าใจและเป็นเรื่องที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ขั้นตอนในการพัฒนาฝ่ายบริหาร

1. วิเคราะห์องค์กร เพื่อเป็นการสำรวจถึงสถานภาพขององค์กรในปัจจุบัน เช่น ความเป็นมา วัตถุประสงค์ โครงสร้างการจัดองค์กร ดังนั้นการวิเคราะห์องค์กรเป็นพื้นฐานของการพัฒนาฝ่ายบริหารที่ถูกต้องสนองต่อความจำเป็นที่แท้จริงขององค์กรต่อไป
2. วิเคราะห์บุคคลระดับบริหาร เป็นการสำรวจถึงสถานภาพด้านตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในปัจจุบันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ คือ เป็นการสำรวจจำนวนที่มีอยู่ในตำแหน่งและระดับต่าง ๆ ขณะเดียวกันก็มีการพิจารณาประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานและความต้องการในอนาคตนี้เพื่อกำหนดเป็นความต้องการในการพัฒนาฝ่ายบริหารในขั้นตอนต่อไป

3. กำหนดความต้องการและแผนการพัฒนาฝ่ายบริหาร โดยนำข้อมูลในขั้นตอน 1,2 มากำหนดเป็นความต้องการว่าองค์กรมีความต้องการของนักบริหารที่มีคุณสมบัติอย่างไร

4. การพัฒนาตามแผนที่กำหนด เป็นเรื่องของการผสมผสานเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและพฤติกรรมของนักบริหารในองค์กรโดยสอดคล้องกับเนื้อหา ระยะเวลา ทรัพยากรตลอดจนความเหมาะสมกับบุคคลระดับบริหารที่เข้าร่วมโครงการ

5. ประเมินผล เป็นกิจกรรมภายหลังการดำเนินการพัฒนาฝ่ายบริหาร มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารภายหลังผ่านโครงการและเพื่อประเมินปัญหาอุปสรรค ความไม่สมบูรณ์ของโครงการเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงองค์การต่อไปในอนาคต

การฝึกอบรม

เสนาะ ตีเขาวี และคณะ (2527:107) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการสำหรับวิธีการฝึกอบรม อาจกระทำได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และผู้ดำเนินการอบรม

สำหรับ จูริระ ประवालพฤษ์ (2538:2) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสมรรถภาพบุคลากรอย่างหนึ่งในงานพัฒนาบุคคลขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบหรืองานที่องค์กรมอบหมายให้สำเร็จ และเกิดผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีคุณภาพ

ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (2535:164) ได้ให้ทัศนะว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526:179) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ (2531:190) กล่าวว่า การจัดฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมายก็คือ การที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนไปในด้านที่การฝึกอบรมนั้น ๆ มุ่งหมายไว้ซึ่งการฝึกอบรมจะได้ประโยชน์ถ้าการฝึกอบรมจัดได้ตรงกับ

ความต้องการของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงานด้านไหนก็ควรจะได้รับ การอบรม เพื่อแก้ปัญหาในด้านนั้น

สำหรับเมธี ปิยะคุณ (2536:45-46) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลเพียงไรนอกจากจะขึ้นอยู่กับทัศนคติของฝ่ายบริหารต่อการฝึกอบรม และความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว เงื่อนไขที่สำคัญของความสำเร็จในงานฝึกอบรมก็คือ การบริหารงานฝึกอบรมต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพทั้งระยะก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานในองค์กรนับได้ว่าเป็นวิธีการที่ทันสมัยที่สุดเท่าที่อยู่ในปัจจุบัน แม้ว่าการฝึกอบรมจะไม่สามารถแก้ปัญหาด่าง ๆ ได้ทั้งหมดก็ตามแต่อาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กร ดังนั้น หลักแห่งการฝึกอบรมที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการฝึกอบรมควรจะต้องทราบมีดังนี้

1. ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความสนใจในการเรียนรู้เสียก่อน แล้วจึงจะยอมรับการฝึกอบรมอย่างดี
2. การฝึกอบรมต้องจัดให้สนองกับความต้องการของแต่ละคนที่เข้ารับการฝึกอบรม
3. การฝึกอบรมต้องดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรง
4. การฝึกอบรมควรอยู่ในลักษณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนสามารถเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติภายใต้การควบคุมแนะนำ
5. การฝึกอบรมจะต้องมีการวางแผน กำหนดตารางการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกและการประเมินผลการฝึกอบรม อย่างมีระบบแผนและชัดเจน

การฝึกอบรมให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะต้องมีการวางแผนที่ดีมีเป้าหมายที่ชัดเจน และควรกำหนดแผนการฝึกอบรมไว้ด้วย ซึ่งการวางแผนการจัดฝึกอบรมที่ดีจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องร่วมมือกับฝ่ายบริหารบุคคลติดตามดูถึงความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องฝึกอบรมและพัฒนาเมื่อใดและความต้องการอะไร (ธงชัย สันติวงษ์, 2539:102) นอกจากนั้น พยอม วงศ์สารศรี (2540:169) ได้เสนอขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ (needs assessment) หมายความว่า หน่วยงานไหนต้องการฝึกอบรมบ้าง ใครต้องการฝึกอบรมบ้าง และต้องการการฝึกอบรมในเรื่องใด เพียงใด

เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร แล้วดำเนินการพิจารณาจัดลำดับความต้องการออกมาเป็นปัญหาที่จัดการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (training objective) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้สนองวัตถุประสงค์นั้น ๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (program content) ที่จะจัดขึ้นในกิจกรรมนั้น ๆ ว่าควรจะแบ่งเนื้อหาในการอบรมเป็นระยะหรือจะอบรมรวดเดียวทั้งหมด

4. กำหนดวิธีการฝึกอบรมด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม (learning principles) ซึ่งรวมไปถึงการจัดลำดับเนื้อหาอย่างง่ายในแต่ละวัน การจัดเวลา อุปกรณ์ สถานที่บรรยากาศต่าง ๆ ตลอดจนกระทั่งคุณสมบัติของผู้บรรยาย และเตรียมจัดสรรงบประมาณเตรียมแบบสอบถามที่จะประเมินการฝึกอบรม

5. ดำเนินการฝึกอบรม (actual program) เป็นขั้นที่ดำเนินการฝึกอบรมจริง ๆ ในขณะนี้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องคอยดูแลความเรียบร้อย เอาใจใส่ฟังการบรรยายเพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ ไว้ปรับปรุงให้การฝึกอบรมที่จะจัดในครั้งต่อไปสมบูรณ์ขึ้น ทั้งนี้เพราะการดำเนินการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ทัศนคติ และทักษะในเรื่องนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

6. การประเมินผล (evaluation) การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง ด้วยการให้ตอบแบบสอบถามเพื่อผู้จัดการฝึกอบรมได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป

7. การติดตามผล (follow-up) ภายหลังจากการอบรมสิ้นสุดลง ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์ดูว่าการอบรมได้ผลมากน้อยเพียงใด คู่กับค่าใช้จ่ายที่องค์การต้องการลงทุนไปหรือไม่

วิธีการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540:223) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการฝึกอบรม มีแตกต่างกันหลายวิธี ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร ส่วนการที่จะเลือกใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ให้การฝึกอบรมและของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ปัจจัยอื่น ๆ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรม ระดับการอบรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมที่สำคัญมีดังนี้

1. On the job training เป็นวิธีให้ผู้บังคับบัญชา หรือโดยพนักงานอาวุโสเป็นผู้รับผิดชอบในการให้การอบรมแก่บุคลากรโดยตรง เป็นการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานด้วยสภาพแวดล้อมจริง

2. Conference or discussion เป็นการจัดประชุมหรือแก้ปัญหา เป็นวิธีการอบรมแบบเฉพาะตัว มักจะใช้กับบุคลากรระดับปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ ด้านเทคนิค ซึ่งจำเป็นที่จะต้องอบรม โดยมีการถ่ายทอดความนึกคิดระหว่างกัน การถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานและมาตรฐานของด้านต่าง ๆ ผู้เข้าอบรมต้องมีพื้นฐานความชำนาญในเรื่องโดยตรงมาก่อน

3. Apprenticeship training การอบรมช่างฝีมือ บุคลากรผู้รับการอบรมจะได้รับการแนะนำและให้มีการทดลองฝึกหัดทำงานชำนาญ การจัดฝึกอบรมตามวิธีนี้จะมีการจัดทั้งในหน้าทำงานและชั้นเรียน การจัดฝึกอบรมช่างฝีมือจะกระทำโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

4. Class-room training method เป็นการอบรมแก่ผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ โดยมีผู้สอน เหมาะสมกับเรื่องที่จะต้องทำการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบอกกล่าวให้ทราบข้อมูล ตลอดจนให้คำแนะนำต่าง ๆ ซึ่งอาจทำโดยวิธีการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบอกกล่าวให้ทราบข้อมูล ตลอดจนให้คำแนะนำต่าง ๆ ซึ่งอาจจะทำโดยวิธีการบรรยายหรือวิธีแสดงทดลองทำให้ดู หรือใช้เครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ต่าง ๆ ถ้าหากเป็นกลุ่มเล็ก การใช้วิธีที่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาด้วยกัน มักจะนำมาใช้ประกอบควบคู่กันไป

5. Program instruction มักจะใช้ในการอบรมและพัฒนาผู้บริหาร วิธีการอาจจะกระทำโดยการเตรียมเอกสารในรูปแบบหนังสือ คู่มือ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ได้สะดวกขึ้น โดยมีเรื่องราว แดกเรื่องให้แยกย่อยเป็นหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับขั้นตอน และมีการทดลองปฏิบัติ เช่น การใช้เครื่องจักร เครื่อง computer เป็นต้น

นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2538:81-90) ได้กล่าวไว้ว่า

การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ จะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่ใส่ใจต่อการจะรับความรู้ เพราะเป็นผู้ใหญ่แล้ว ดังนั้น การศึกษาเทคนิคการฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง

เทคนิคการฝึกอบรมก็คือ วิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัด เทคนิคการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้
2. ใช้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้

เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้

การฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ กระทำโดยหลายวิธี ดังนี้

1. การบรรยาย (lecture) วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวิดีโอเทป เป็นต้น บางครั้ง อาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

2. การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) การอภิปรายเป็นคณะเป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปอภิปรายของวิทยากรแต่ละคนหลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

3. การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (symposium) การชุมนุมปาฐกถา หรือการประชุมทางวิชาการเป็นการบรรยายแบบมีวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุปการบรรยายชุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายแต่เป็นคณะ

4. การสาธิต (demonstration) การสาธิตเป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์และขับร้อง

5. การสอนงาน (coaching) การสอนงานเป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานได้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอน หรืออบรมระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคล หรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

การฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ สามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

1. การระดมสมอง (brain storming) การระดมสมองเป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

2. การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session) การประชุมกลุ่มย่อยบางครั้งเรียกว่า buzz group หรือ philip 6-6 เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่ม เพื่อดำเนินการแล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ สำหรับการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 นั้น เป็นการจัดกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็ว โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่นั่งอยู่ในห้องประชุม แถบหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังตน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ให้ความปรึกษาหารือกัน 6 นาที แล้วสลายกลุ่มกลับไปเดิม

3. กรณีศึกษา (case study) กรณีศึกษาเป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเด็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหา และข้อมูลเพื่อนำมาใช้พิจารณา การศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

4. การประชุมแบบฟอรัม (forum) การประชุมแบบฟอรัมเป็นเทคนิคที่ใช้การประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

5. เกมการบริหาร (management games) เกมการบริหารเป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมที่นำมาใช้

6. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) การแสดงบทบาทสมมติเป็นการสมมติเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่อง และให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้ดูวิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหาวิธีนี้เหมาะสมกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

7. การสัมมนา (seminar) การสัมมนาเป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็นปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

8. ทัศนศึกษา (field trip) การทัศนศึกษา เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่น นอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

9. การประชุมปฏิบัติการ (work shop) การประชุมปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติ

10. การฝึกประสาทสัมผัส (sensitivity training) กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่น โดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสด ๆ ร้อน ๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์การ วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะที่ฝึกอบรมคือ พยายามให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

- 10.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา
- 10.2 ให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด
- 10.3 ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่ ว่าใช้ได้หรือยัง
- 10.4 มีการประเมินผล

11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (recreational) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การประพมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยการเน้นทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วจะต้องใช้ให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา และวัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมครั้งหนึ่ง ๆ มักใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลายอย่าง

สมคิด บางโม (2538:16) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

การฝึกอบรมนอกจากเป็นสิ่งจำเป็นในการแก้ปัญหาภายในขององค์การแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเห็นได้ชัดดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
2. ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น
3. พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
4. ทำให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิทยาการใหม่
5. ทำให้ระบบข่าวสารภายในองค์การดีขึ้น
6. ลดเวลาในการเรียนรู้งาน

7. พนักงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่ง
8. ลดอุบัติเหตุในการทำงาน
9. เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

เมื่อส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวมีคุณภาพดีย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงสูงขึ้น

แผนการฝึกอบรม ประจำปี 2542 ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 1

ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 1 ได้จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการภายใต้โครงการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม (SSIPP) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อที่จะสร้างนักลงทุนใหม่
2. เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการเดิม หรือพัฒนาฝ่ายบริหารให้มีศักยภาพสามารถที่จะแข่งขันกับคู่แข่งใน โลกธุรกิจในปัจจุบัน

โดยทางศูนย์ส่งเสริม ภาคที่ 1 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้จัดทำปฏิบัติในการฝึกอบรมดังนี้

1. การพัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ในครอบครัว SBM-Cottage Industries	9-13 พ.ย. 41	เชียงใหม่
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ SBM-Human Resource Management	29 มิ.ย.-2 ก.ค. 42	เชียงราย
3. กลยุทธ์การสร้างธุรกิจสำหรับนักลงทุนใหม่ Full course	26 ม.ค.-19 ก.พ. 42	เชียงใหม่
4. การจัดการตลาดเพื่อการส่งออก (ผู้ประกอบการเดิม) SBM-Export Marketing-Existing		ลำปาง
5. การจัดการด้านการผลิต SMB-Production Management	23-26 มี.ค. 42	ลำปาง
6. การจัดการด้านการผลิต SMB-Production Management	11-14 พ.ค. 42	เชียงใหม่

- | | | |
|--|---------------|-----------|
| 7. การบริหารการเงินในภาวะวิกฤติ
SBM-Financial Management | 8-11 มิ.ย.42 | ลำปาง |
| 8. การพัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการอุตสาหกรรม
ในครอบครัว
SBM-Cottage Industries | 5-9 ก.ค. 42 | เชียงใหม่ |
| 9. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
SBM-Human Resource Management | 24-27 ส.ค. 42 | ลำปาง |

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์บริการวิศวกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2536) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คู่ทางในการลงทุนอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีแนวโน้มในการเจริญเติบโตที่สูง และเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอขนาดใหญ่มีการลงทุนที่สูง มีการจ้างงานจำนวนมาก ในขณะที่อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอขนาดเล็กถ้าเป็นการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและประเทศชาติ และมีการทำกระจายกันอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอจึงจัดได้ว่ามีประโยชน์ในหลาย ๆ ด้านต่อการพัฒนาประเทศชาติ

สุทธิพร ไชยวงศ์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนานุเคราะห์ของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในครอบครัวปัญหาที่ประสบส่วนใหญ่จะเป็นด้านการสิ้นเปลืองวัตถุดิบสูง วิธีการพัฒนานุเคราะห์ที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมใช้มักจะเป็นวิธีการฝึกรอบรม ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยส่งบุคลากรไปรับการฝึกรอบรมจากสถาบันอื่นแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เสนอแนะให้แก้ไขปัญหาที่พบโดยการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ และมีการฝึกรอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเพิ่มอยู่อย่างสม่ำเสมอ

แพรวพราย รัตน์คิลกพาณิชย์ (2529) ได้ทำการวิจัยสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสภามหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ผลิตงานวิจัยน้อยสาเหตุหนึ่งคือ คณาจารย์ส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านเทคนิคและวิธีวิจัย จึงควรเร่งรัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์พร้อมกับพัฒนาห้องสมุด เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูล ค้นคว้าวิจัย

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากุล (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน พบว่า ปัญหาและ

อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ได้แก่ ไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาอาจารย์งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ และไม่มีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์สำหรับความต้องการพัฒนาอาจารย์ คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ควรจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ขึ้น โดยอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมเป็นกรรมการ กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ควรจัดในลักษณะของการประชุม สัมมนาระยะสั้น ๆ ในช่วงที่ปิดภาคเรียนและจัดภายในมหาวิทยาลัย

ด้านการได้รับการยอมรับหรือนับถือ ด้านการนิเทศงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

อัญชลีรัตน์ บุญชินวุฒิกุล (2538) ได้รายงานผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่า

1. หัวหน้าภาควิชาควรได้รับการพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 3 ด้านในระดับมาก โดยพัฒนาด้านความเป็นผู้นำอันดับแรก รองลงมาด้านทักษะในการบริหารงาน และด้านวิชาการ
2. หัวหน้าภาควิชามีความต้องการให้พัฒนาด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนา โดยมีรองฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบ โดยขอความร่วมมือจากสถาบันอบรมอื่น ๆ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง พบจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรม และผู้เกี่ยวข้องต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภายในอุตสาหกรรมอยู่เสมอ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรภายในอุตสาหกรรมสามารถจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับงานหรือในขณะเดียวกันก็สามารถบั่นทอนประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกัน หากบุคลากรภายในอุตสาหกรรมขาดความรู้และทักษะในการทำงานที่ดีเพียงพอ

ในปัจจุบันวงการอุตสาหกรรมมีการแข่งขันสูงมาก กลยุทธ์ในการสร้างคนเพื่อ งานได้เข้ามามีบทบาทอย่างยิ่ง องค์กรใดมีคนที่มีความรู้ ความชำนาญและทัศนคติสูงจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ได้เปรียบคู่แข่ง

การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรจึงต้องมีการจัดและวางแผนไว้อย่างเหมาะสมเพราะบุคลากรภายในองค์กรมีบุคคลตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ลงไปถึงผู้ปฏิบัติการมีหลายระดับความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรจึงมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ปฏิบัติ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน

การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

โดยการพัฒนาบุคคลทำได้โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และฝึกการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานที่มีแผน การพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต่อต้องลงทุนมาก

ส่วนในการฝึกอบรม และการฝึกการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ เวลายน้อยสามารถพัฒนาคนให้เป็นที่ไปตามความต้องการขององค์กร เช่น ถ้าโรงงานนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรได้ และมีความชำนาญในการใช้ก็ ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังสามารถเพิ่มความสามารถ เพื่อเลื่อนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สามารถสร้างคนให้ปฏิบัติงานได้ทันทีที่ เสร็จสิ้นการฝึกอบรม หรือฝึกการปฏิบัติงาน สิ้นเปลืองเวลาน้อย ได้ผลคุ้มค่าแก่การลงทุน

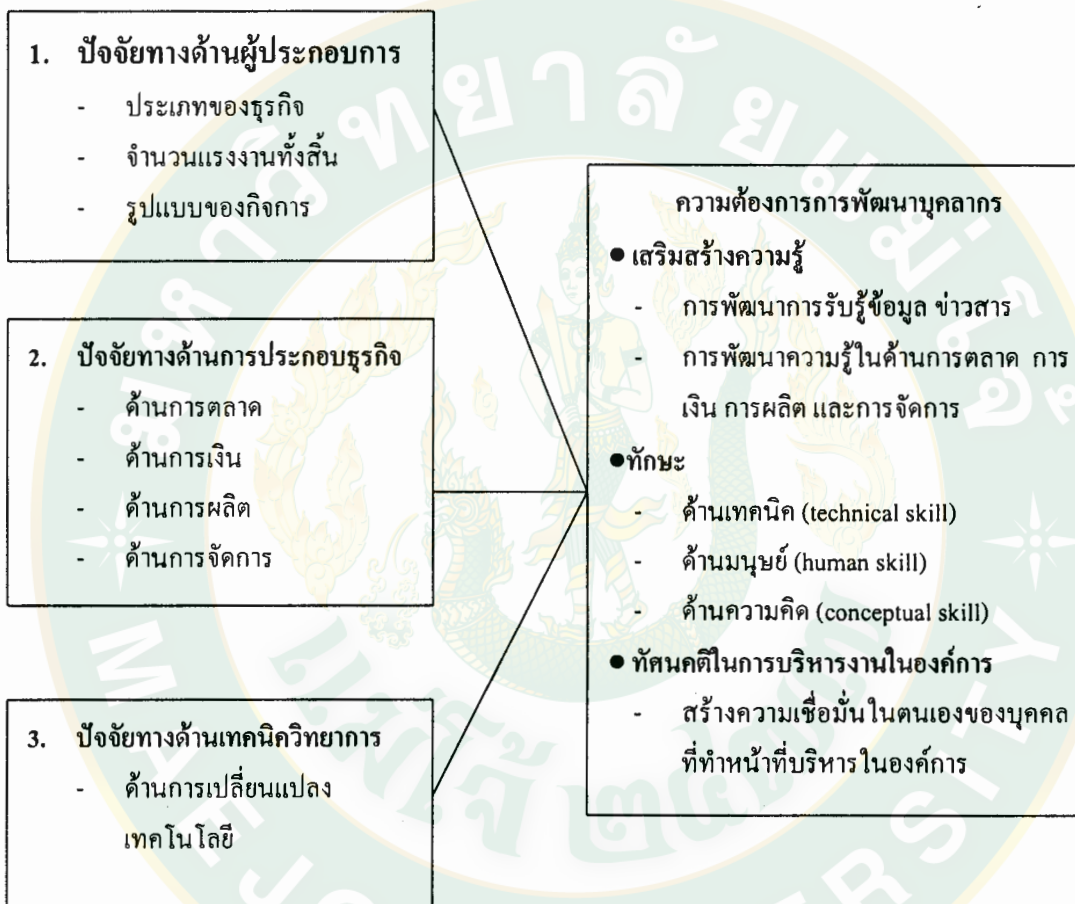
ในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรนั้นสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจก็มีส่วน สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่มั่นคงสภาพ เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตสูง องค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการตลาด การเงิน การส่งออก และการผลิตเพื่อให้องค์กร การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

กรอบแนวความคิด
(Conceptual Framework Model)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากร



สมมติฐานการวิจัย
(Research Hypotheses)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านผู้ประกอบการ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ตามประเภทของกิจการไม่แตกต่างกัน

1.2 ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ตามขนาดของสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน

1.3 ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ตามรูปแบบของกิจการไม่แตกต่างกัน

2. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ คือ ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิชาการ ด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม

สถานที่ดำเนินการวิจัย

(Locale of the Study)

สถานที่ทำการวิจัย คือ เขตจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ซึ่งมีจำนวน 20 อำเภอ ได้แก่ อำเภอจอมทอง เชียงดาว ไชยปราการ ดอยเต่า ดอยสะเก็ด ฝาง พร้าว แม่แจ่ม แม่แตง แม่ริม แม่อาขย เวียงแหง สะเมิง สันกำแพง สันทราย สันป่าตอง สาทิง หางดง อดก้อย และฮอด

ประชากรในการวิจัย

(Population)

จำนวนผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 54 ราย (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 1 และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่) ซึ่งมีจำนวนไม่มากเกินไปความสามารถของผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้จึงทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือในการวิจัย

(Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด (close-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question)

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในกิจการ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลของสถานประกอบการ ของผู้ประกอบการเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้แก่ แรงงาน ประเภทของกิจการ มีการจดทะเบียนหรือไม่ กิจการมีการจดทะเบียนในรูปแบบใด มีมูลค่าการจดทะเบียนเท่าไร และมีประสบการณ์ในการดำเนินงานมานานเท่าใด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามบ่งชี้ด้านการประกอบธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการ

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของผู้ประกอบธุรกิจที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ คือ

มีปัญหามากที่สุด	= 5 คะแนน
มีปัญหามาก	= 4 คะแนน
มีปัญหาปานกลาง	= 3 คะแนน
ปัญหาน้อย	= 2 คะแนน
ปัญหาน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา ผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับ คือ

ต้องการมากที่สุด	= 5 คะแนน
ต้องการมาก	= 4 คะแนน
ต้องการปานกลาง	= 3 คะแนน
ต้องการน้อย	= 2 คะแนน
ต้องการน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

และเป็นคำถามลักษณะปลายเปิดเกี่ยวกับเรื่อง ช่วงเวลาใดที่ต้องการ โดยวิธีใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานุเคราะห์ให้เหมาะสมกับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ

การทดสอบเครื่องมือ (Pre-testing of the Instruments)

การสร้างแบบทดสอบและแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. เสนอแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตามแนวทางในการตรวจเอกสารเพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity)
2. การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบทดสอบ โดยนำไปทดสอบกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน
3. นำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ในด้านความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 5 ระดับความต้องการ ซึ่งได้แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ความต้องการเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร และนำแบบสอบถามที่กำหนดคำถามข้อคำถามแบบเลือกตอบ 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ 5 = "มากที่สุด" 4 = "มาก" 3 = "ปานกลาง" 2 = "น้อย" 1 = "น้อยที่สุด" แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาความเชื่อมั่นแบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach) อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538:125-126) จากสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \sum \frac{S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนของคะแนนรวม

ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ดังนี้

1. ความต้องการเสริมสร้างความรู้ ค่าแอลฟา เท่ากับ .8092
2. ความต้องการด้านทักษะค่าแอลฟา เท่ากับ .8854

3. ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารองค์การ ค่าแอลฟา เท่ากับ .7843
ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ค่าแอลฟา เท่ากับ .9228 นับว่าเป็นเกณฑ์ค่อนข้างสูงเป็น
ที่ยอมรับได้

วิธีการรวบรวมข้อมูล

(Data Collection)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รวบรวม
ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหนังสือที่เกี่ยวข้องจากศูนย์ส่งเสริม
อุตสาหกรรมภาคที่ 1 (รับผิดชอบพื้นที่ภาคเหนือตอนบน) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ขั้นตอนที่ 2 ผู้รวบรวมข้อมูลโดยออกไปสอบถามกับผู้ประกอบการโดยตรง
ขั้นตอนที่ 3 จากนั้นจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบคัดเลือก
แบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน 36 ฉบับ ซึ่งไม่ตรงกับข้อตกลงเบื้องต้น เมื่อนำไปวิเคราะห์
และประมวลผลต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูล

(Data Analysis)

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสรุปจัดหมวดหมู่ แจกแจงความถี่ นำมาถอด
รหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ (Statistical Package of the Social Sciences : SPSS/PC⁺) โดยใช้สถิติในการ
วิเคราะห์คือ

1. ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัด
ลำดับ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ลักษณะของสถานที่ประกอบการ ปัจจัยที่มีผล
กระทบในการดำเนินงานในด้านการตลาด การเงิน การผลิต ตลอดจน การจัดการ รวมไปถึง
ปัญหาในการดำเนินงาน และความต้องการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผลพวงมาจากปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและวัดการ
กระจายปัญหาและความต้องการพัฒนาผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาและความ
ต้องการที่ได้รับจะกำหนดไว้ 5 ระดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับปัญหาของผู้ประกอบการ และความ ต้องการในการพัฒนาของผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ระดับ คือ “มากที่สุด” = 5 คะแนน “มาก” = 4 คะแนน “ปานกลาง” = 3 คะแนน “น้อย” = 2 คะแนน “น้อยที่สุด” = 1 คะแนน จากนั้นจึงนำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุนำมาคิด คำนวณน้ำหนักเฉลี่ยแล้วนำไปเปรียบเทียบกับช่วงที่กำหนดไว้ดังนี้คือ

มากที่สุด	= 4.21 – 5.00
มาก	= 3.40 – 4.20
ปานกลาง	= 2.61 – 3.40
น้อย	= 1.81 – 2.60
น้อยที่สุด	= 1.00 – 1.80

3. การทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทของกิจการ ขนาดของสถานประกอบการ รูปแบบของกิจการ ปัจจัยทางการประกอบการธุรกิจ ปัจจัยทางด้านเทคนิควิชาการ กับความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ประกอบการเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัด เชียงใหม่ โดยใช้ F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ข้อมูลสรุปที่ได้จะนำไปสู่การนำเสนอรายงานผลการวิจัยในรูปแบบการ บรรยายเชิงการพรรณวิเคราะห์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

(RESEARCH RESULTS)

การวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลของสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจและเทคโนโลยีวิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการ

ตอนที่ 4 ปัญหาของผู้ประกอบการที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนา

ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรสิ่งทอ

5.1 ลักษณะข้อมูลความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมเกษตรสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

5.2 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ข้อมูลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในกิจการ ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะ
สิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	22.2
หญิง	28	77.8
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 – 30 ปี	2	5.5
31 – 40 ปี	13	36.1
41 – 50 ปี	15	41.7
มากกว่า 50 ปี	6	16.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	69.4
ปริญญาตรี	11	30.6
ตำแหน่ง		
เจ้าของกิจการ	24	66.7
กรรมการผู้จัดการ	9	25.0
ผู้จัดการทั่วไป	2	5.5
ผู้จัดการฝ่าย	1	2.8

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ประกอบการใน
อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

เพศ

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็น
เพศหญิง ร้อยละ 77.8 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 22.2

อายุ

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ อายุช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 36.1 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 16.7 และอายุช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 5.5

ระดับการศึกษา

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 69.4 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 30.6

ตำแหน่ง

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ กรรมการผู้จัดการ ร้อยละ 25.0 ผู้จัดการทั่วไป ร้อยละ 5.5 และตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย ร้อยละ 2.8

ตอนที่ 2 ข้อมูลของสถานประกอบการ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ข้อมูลของสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนแรงงาน		
0 – 9 คน (อุตสาหกรรมครัวเรือน)	19	52.8
10 – 49 คน (อุตสาหกรรมขนาดเล็ก)	16	44.4
50 - 199 คน (อุตสาหกรรมขนาดกลาง)	1	2.8
ตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป (อุตสาหกรรมขนาดใหญ่)	-	-
ประเภทของกิจการ		
ผลิตอย่างเดียว	9	25.0
ผลิตและจัดจำหน่าย	24	66.7
อื่น ๆ (ผลิตและจำหน่ายหน้าร้านและจำหน่ายต่างอำเภอ)	3	8.3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N = 36)

ข้อมูลของสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีการจดทะเบียนหรือไม่		
มี	30	83.3
ไม่มี	6	16.7
จดทะเบียนในรูปแบบ⁽¹⁾		
บริษัทจำกัด	31	86.1
กิจการเจ้าของคนเดียว	14	38.9
กลุ่มบุคคล	6	14.1
สหกรณ์	5	13.9
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	2	5.6
กิจการจดทะเบียนมูลค่า		
ไม่มีการจดทะเบียน	5	13.9
ต่ำกว่า 1,000,000 บาท	4	11.1
1,000,000 – 5,000,0000 บาท	7	19.4
5,000,000 – 10,000,0000 บาท	-	-
มากกว่า 1,000,000 บาทขึ้นไป	-	-
ไม่ระบุ	20	55.6
ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ		
น้อยกว่า 4 ปี	3	8.3
4 – 6 ปี	19	52.8
7 – 9 ปี	5	13.9
10 – 12 ปี	1	2.8
มากกว่า 12 ปี	7	19.4
ไม่ระบุ	1	2.8

หมายเหตุ ⁽¹⁾ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 2 ข้อมูลของสถานประกอบการ ประกอบด้วย จำนวนแรงงาน ประเภทของกิจการ การจดทะเบียน รูปแบบของการจดทะเบียน กิจการจดทะเบียนมูลค่า และ ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ มีรายละเอียดดังนี้ คือ

จำนวนแรงงาน

จากผลการสำรวจ พบว่า จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขต จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงาน 0-9 คน (อุตสาหกรรมในครัวเรือน) ร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ 10-49 คน (อุตสาหกรรมขนาดเล็ก) ร้อยละ 44.4 และ 50 – 199 คน (อุตสาหกรรมขนาดกลาง) ร้อยละ 2.8

ประเภทของกิจการ

จากผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการที่ทำการผลิตและจัดจำหน่าย โดยมีหน้าร้านเป็นของตนเอง ร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ ผลิตอย่างเดียว ร้อยละ 25.0 และผลิตและจัดจำหน่ายและจัดจำหน่ายต่างอำเภอ 8.33

การจดทะเบียน

จากผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่จะทำการจดทะเบียน ร้อยละ 83.3 และไม่ได้จดทะเบียน ร้อยละ 16.7

รูปแบบของการจดทะเบียน

จากผลการสำรวจ ปรากฏว่า แต่ละกิจการจะทำการจดทะเบียนหลายรูปแบบ คือ จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด ร้อยละ 86.1 กิจการเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 38.9 ห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้อยละ 5.6 กลุ่มบุคคล ร้อยละ 14.1 และสหกรณ์ ร้อยละ 13.9

กิจการจดทะเบียนมูลค่า

จากการสำรวจ การจดทะเบียนของกิจการ พบว่า กิจการส่วนใหญ่ได้ทำการจดทะเบียนเป็นมูลค่า 1,000,000 – 5,000,000 บาท ร้อยละ 19.4 รองลงมาคือ ไม่มีการจดทะเบียน ร้อยละ 13.9 จดทะเบียนมูลค่าต่ำกว่า 1,000,000 บาท ร้อยละ 11.1 และไม่ระบุมูลค่าการจดทะเบียน ร้อยละ 55.6

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

จากการสำรวจ พบว่า กิจการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจในช่วง 4-6 ปี ร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ มากกว่า 12 ปี ร้อยละ 19.4 7 – 9 ปี ร้อยละ 13.9 น้อยกว่า 4 ปี ร้อยละ 2.8 10 – 12 ปี ร้อยละ 2.8 และไม่ระบุ ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ ร้อยละ 2.8

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางด้านการประกอบการธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยทางด้านการประกอบการธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ปัจจัยทางด้านการประกอบการธุรกิจและเทคนิควิทยาการ ⁽¹⁾	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการค้าดำเนินธุรกิจ		
ด้านการตลาด	30	83.3
ด้านการเงิน	26	72.2
ด้านการผลิต	11	30.5
ด้านการจัดการ	6	16.7
ปัจจัยที่คิดว่าหากมีการพัฒนาจะทำให้สู้กับคู่แข่งขั้นได้ในอนาคต		
ด้านการตลาด	20	55.6
ด้านการผลิต	15	41.7
ด้านการเงิน	3	8.3
ด้านการจัดการ	1	2.8

หมายเหตุ ⁽¹⁾ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 3 ปัจจัยทางการประกอบการธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจและปัจจัยที่คิดว่าหากมีการพัฒนาจะทำให้สู้กับคู่แข่งได้ในอนาคตมีรายละเอียด ดังนี้ คือ

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ

ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ปัจจัยทางการตลาดมีผลกระทบมากที่สุด คือ ร้อยละ 83.3 รองลงมาคือ ปัจจัยทางการเงิน ร้อยละ 72.2 ด้านการผลิต ร้อยละ 58.4 และด้านการจัดการ ร้อยละ 16.7

ปัจจัยที่คิดว่าหากมีการพัฒนาจะทำให้สู้กับคู่แข่งได้ในอนาคต

ผลการสำรวจ พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้สู้กับคู่แข่งได้ในอนาคต ส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยทางการตลาด ร้อยละ 55.6 รองลงมาคือ ด้านการผลิต ร้อยละ 41.7 ด้านการเงิน ร้อยละ 8.3 และด้านการจัดการ ร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการในปัจจัยด้านการตลาดของอุตสาหกรรมเคหะ
สิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ปัจจัยด้านการตลาด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัจจัยด้านการตลาดหากมีการพัฒนาแล้วจะทำให้ผู้ประกอบการ		
การสามารถแข่งขันได้ ภายในตลาดในปัจจุบัน⁽¹⁾		
ด้านการจัดจำหน่าย	16	44.4
ด้านการส่งเสริมการขาย	12	33.3
ด้านตัวผลิตภัณฑ์	10	27.8
ด้านราคา	1	2.8
อื่น ๆ	1	2.8
การปรับปรุงผลิตภัณฑ์⁽¹⁾		
- มีการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์	28	77.8
- มีการพัฒนารูปแบบ	24	66.7
- มีการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่เสมอ	15	41.7
- มีการจัดทำบรรจุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์	13	36.1
- อื่น ๆ	1	2.8
ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดราคาส่ง⁽¹⁾		
- ต้นทุนในการผลิต	36	100.0
- วัตถุดิบ	23	63.9
- ราคาของกลุ่มแข่งขัน	7	19.4
รูปแบบในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์⁽¹⁾		
- ขายผ่านพ่อค้าคนกลาง (ขายส่ง)	12	33.3
- มีร้านขายปลีก	11	30.6
- อื่น ๆ	10	27.8
- ผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้าโดยเฉพาะ	6	16.7
- ขายผ่านตัวแทนจำหน่าย	2	5.5

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการตลาด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
-ขายผ่านผู้ค้าปลีกรายใหญ่ (ห้างสรรพสินค้า)	1	2.8
การส่งเสริมการขาย		
- เคย	26	72.2
- ไม่เคย	10	27.8
ปัญหาด้านการบริหารงาน		
- ตัวผลิตภัณฑ์	5	13.9
- การกำหนดราคา	11	30.6
- การจัดจำหน่าย	15	41.7
- การส่งเสริมการขาย	4	11.1
- อื่น ๆ	1	2.8

หมายเหตุ ⁽¹⁾ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4 ปัจจัยด้านการตลาดของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยด้านการตลาดหากมีการพัฒนาแล้วจะทำให้ผู้ประกอบการสามารถแข่งขันได้ภายในตลาดในปัจจุบัน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการจะสามารถแข่งขันได้ ส่วนใหญ่ต้องมีการพัฒนาทางการจัดจำหน่าย ร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการขาย ร้อยละ 33.3 ด้านตัวผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 27.8 ด้านราคา ร้อยละ 2.8 และด้านอื่น ๆ ร้อยละ 2.8

การปรับปรุงผลิตภัณฑ์

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 77.8 รองลงมาคือ มีการพัฒนารูปแบบ ร้อยละ 66.7 มีการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่

เสมอ ร้อยละ 41.7 มีการจัดทำบรรจุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 36.1 และมีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ด้านอื่น ๆ ร้อยละ 2.8

ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์โดยพิจารณาจากต้นทุนในการผลิต ร้อยละ 100.0 รองลงมาคือ พิจารณาจากวัตถุดิบ ร้อยละ 63.9 และพิจารณาจากราคาของคู่แข่ง ร้อยละ 19.4

รูปแบบในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์

จากการสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้ทำการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในรูปแบบขายผ่านพ่อค้าคนกลาง (ขายส่ง) ร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ มีร้านขายปลีก ร้อยละ 30.6 จำหน่ายโดยวิธีอื่น ๆ ร้อยละ 27.8 ผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้าโดยเฉพาะ 16.7 ขายผ่านตัวแทนจำหน่าย ร้อยละ 5.5 และขายผ่านผู้ค้าปลีกรายใหญ่ (ห้างสรรพสินค้า) ร้อยละ 2.8

การส่งเสริมการขาย

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เคยส่งเสริมการขาย ร้อยละ 72.2 และไม่เคยส่งเสริมการขาย ร้อยละ 27.8

ปัญหาด้านการบริหารงาน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการบริหารงานในด้านการจัดจำหน่าย ร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ การกำหนดราคา ร้อยละ 30.6 ด้านตัวผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 13.9 ด้านการส่งเสริมการขาย ร้อยละ 11.4 และด้านอื่น ๆ ร้อยละ 2.8

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยด้านการเงิน ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ
ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ปัจจัยด้านการเงิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แหล่งเงินที่นำมาลงทุน		
- เงินทุนส่วนตัว	12	33.3
- ธนาคาร	8	22.2
- อื่น ๆ (กู้ยืมเงินทุนกลุ่มแม่บ้าน กู้จากศูนย์ส่งเสริม อุตสาหกรรมภาคเหนือ กู้จาก ธกส. และจากหน่วย งานของรัฐ)	16	44.5
รูปแบบในการกู้เงินลงทุน		
- เงินกู้ระยะสั้น	24	66.7
- เงินกู้ระยะยาว	5	13.9
- อื่น ๆ	6	16.7
- ไม่ระบุ	1	2.8
ปัญหาในการจัดหาเงินทุน		
- ตัดสินใจเลือกแหล่งเงินทุน	3	8.3
- รูปแบบของเงินกู้	5	13.9
- ระยะเวลาในการกู้ยืม	14	38.9
- หลักประกัน	4	11.1
- ค่าใช้จ่ายในการกู้ยืม	-	-
- อื่น ๆ	8	22.2
- ไม่ระบุ	2	5.6
ปัญหาในการบริหารสภาพคล่องของกิจการ		
- บริหารเงินสด	19	52.8
- บริหารลูกหนี้	14	38.9
- บริหารสินค้าคงเหลือ	2	5.6
- อื่น ๆ	1	2.8

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการเงิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาให้เครดิตกับลูกหนี้		
- 1 เดือน	11	30.6
- 2 เดือน	14	38.9
- 3 เดือน	7	19.4
- อื่น ๆ	4	11.1
ปัจจัยที่เป็นปัญหาต่อสภาพคล่อง		
- หนี้เสีย	-	-
- ไม่สามารถติดตามหนี้ได้ (ลูกค้าหลบหนี้)	16	44.4
- เชื้อที่ธนาคารปฏิเสธการส่งจ่าย	14	38.9
- อื่น ๆ	6	16.7

จากตารางที่ 5 ปัจจัยทางด้านการเงินของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะ
สิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ มีรายละเอียดดังนี้คือ

แหล่งเงินที่นำมาลงทุน

จากการสำรวจ พบว่า แหล่งเงินที่ผู้ประกอบการนำมาลงทุนส่วนใหญ่มาจาก
แหล่งอื่น ๆ เช่น กู้ยืมเงินทุนแม่บ้าน กู้ยืมจากศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคเหนือ กู้จากธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จากกระทรวงเกษตรและจากหน่วยงานของรัฐ ร้อยละ
44.5 รองลงมาคือ จากเงินทุนส่วนตัว ร้อยละ 33.3 และธนาคาร ร้อยละ 22.2

รูปแบบในการกู้เงินลงทุน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ทำการกู้เงินลงทุนในรูปแบบเงิน
กู้ระยะสั้น ร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ แบบอื่น ๆ ร้อยละ 16.7 เงินกู้ระยะยาว ร้อยละ 13.9 และไม่
ระบุ ร้อยละ 2.8

ปัญหาในการจัดหาเงินทุน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาในการจัดหาเงินทุนจากรยะเวลาในการกู้ยืม ร้อยละ 38.9 รองลงมาคือปัญหาอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาได้รับเงินช้า ระยะเวลาในการชำระหนี้ยาวนาน ร้อยละ 22.2 รูปแบบของเงินกู้ ร้อยละ 13.9 หลักประกัน ร้อยละ 11.1 ตัดสินใจเลือกแหล่งเงินทุน ร้อยละ 8.3 และไม่ระบุ ร้อยละ 5.6

ปัญหาในการบริหารสภาพคล่องของกิจการ

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารสภาพคล่องของกิจการในด้านบริหารเงินสด ร้อยละ 52.8 รองลงมา คือ ปัญหาในการบริหารลูกหนี้ ร้อยละ 38.9 บริหารสินค้าคงเหลือ ร้อยละ 5.6 และปัญหาอื่น ๆ ร้อยละ 2.8

ระยะเวลาให้เครดิตกับลูกค้า

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ระยะเวลาในการชำระหนี้แก่ลูกหนี้ในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ 1 เดือน ร้อยละ 30.6 3 เดือน ร้อยละ 19.4 และระยะเวลาอื่น ๆ เช่น จ่ายเงินสด ร้อยละ 11.1

ปัจจัยที่เป็นปัญหาต่อสภาพคล่อง

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีปัญหาต่อสภาพคล่องจากการไม่สามารถติดตามหนี้ได้ (ลูกค้าหลบหนี้) ร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ เชื้อที่ธนาคารปฏิเสธการสั่งจ่าย ร้อยละ 38.9 และปัญหาอื่น ๆ ร้อยละ 16.7

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยด้านการผลิต ของผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมเคหะ
สิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ปัจจัยด้านการผลิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทของผลิตภัณฑ์ที่กำลังผลิต		
- ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าทอพื้นเมือง	19	52.8
- ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าทอพื้นเมืองสำเร็จรูป	-	-
- ทั้ง 2 อย่าง	17	47.2
ปัจจัยการผลิตที่มีผลกระทบต่อการทำงาน⁽¹⁾		
- ต้นทุน	22	61.1
- ขาดแคลนวัตถุดิบ	22	61.1
- ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้	16	44.4
- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ	15	41.7
- ขาดแคลนแรงงาน	12	33.3
- เครื่องทอมีหน้ากว้างของผ้าที่จำกัด	7	19.4
- อื่น ๆ	2	5.6
ขั้นตอนที่มีปัญหาในการผลิต⁽¹⁾		
- การข้อมสี	34	94.4
- ตรวจสอบคุณภาพ	22	61.1
- กี่ทอผ้ามีหน้ากว้างจำกัด	18	50.0
- การนำไปตัดเย็บ	6	16.7
- การสาวด้ายขึ้น	5	13.9
- การกรอด้ายพุ่ง	5	13.9
- การกรอด้ายใหม่	3	8.3
- การร้อยตะกรอ	3	8.3
- อื่น ๆ	1	2.8

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการผลิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัจจัยในด้านการผลิตที่ไม่สามารถควบคุมได้ในการผลิตสินค้า		
- คุณภาพของวัตถุดิบ	20	55.5
- ความชำนาญของแรงงาน	1	2.8
- ผู้เชี่ยวชาญ	2	5.5
- อื่น ๆ	11	30.6
- ไม่ระบุ	2	5.6

หมายเหตุ ⁽¹⁾ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 6 ปัจจัยด้านการผลิตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะ
สิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ มีรายละเอียด ดังนี้คือ

ประเภทของผลิตภัณฑ์ที่กำลังผลิต

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่กำลังผลิตผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจาก
ผ้าทอพื้นเมือง ร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าทอพื้นเมืองและผลิต
ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าทอพื้นเมืองสำเร็จรูป ร้อยละ 47.2

ปัจจัยการผลิตที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีปัจจัยการผลิตที่มีผลกระทบต่อ
การทำงานด้านต้นทุนการผลิต และขาดแคลนวัตถุดิบ ร้อยละ 61.1 รองลงมาคือ ไม่สามารถ
ควบคุมคุณภาพได้ ร้อยละ 44.4 ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ร้อยละ 41.7 ขาดแคลน
แรงงาน ร้อยละ 33.3 เครื่องทอมีหน้ากว้างของผ้ามีจำกัด ร้อยละ 19.4 และปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ
5.5

ขั้นตอนที่มีปัญหาในการผลิต

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหามาในขั้นตอนการผลิตจาก
การข้อมสี ร้อยละ 94.4 รองลงมาคือ ตรวจสอบคุณภาพ ร้อยละ 61.1 ก็ทอผ้ามีหน้ากว้างจำกัด

ร้อยละ 50.0 การนำไปตัดเชื้อ ร้อยละ 16.7 การสาวด้ายขึ้นและการกรอด้วยฟุ้ง ร้อยละ 13.9 การกรอด้วยใหม่ และการร้อยตะกรอ ร้อยละ 8.3 และปัญหาอื่น ๆ ร้อยละ 2.8

ปัจจัยในการผลิตที่ไม่สามารถควบคุมได้ในการผลิตสินค้า

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่สามารถควบคุมในการผลิตสินค้าได้ในด้านคุณภาพของวัตถุดิบ ร้อยละ 55.5 รองลงมาคือ ด้านอื่น ๆ ร้อยละ 30.6 ด้านผู้เชี่ยวชาญและไม่ระบุ ร้อยละ 5.5 และความชำนาญของแรงงาน ร้อยละ 2.8

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการในปัจจัยด้านการจัดการในอุตสาหกรรมเคหะ-สิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)		
ปัจจัยด้านการจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
การวางแผนด้านกำลังคน		
- มี	27	75.0
- ไม่มี	9	25.0
ปัญหาจากการไม่ได้วางแผนกำลังคน		
- ขาดแคลนวัตถุดิบ	3	8.3
- ขาดแคลนแรงงาน	7	19.4
- ต้นทุนในการผลิตสูง	6	16.7
- สินค้าไม่ได้คุณภาพที่ต้องการ	18	50.0
- อื่น ๆ	2	5.6
การกำหนดส่วนและหน้าที่ของงาน		
- ระบุชนิดของงาน	6	16.7
- จัดเป็นแผนก	21	58.3
- จัดตามความสัมพันธ์ของหน่วยงาน	9	25.0
ปัญหาในการบริหารงาน		
- วางแผนกำลังคน	3	8.3
- จัดการในการบริหารงาน	4	11.1
- สั่งการ	1	2.8
- ควบคุมคุณภาพ	21	58.3
- อื่น ๆ	7	19.4

จากตารางที่ 7 ปัจจัยด้านการจัดการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะ
สิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่มีรายละเอียดดังนี้คือ

การวางแผนด้านกำลังคน

จากการสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการวางแผนด้านกำลังคน ร้อย
ละ 75.0 และไม่มีการวางแผนด้านกำลังคน ร้อยละ 25.0

ปัญหาจากการไม่ได้วางแผนกำลังคน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ประสบปัญหาจากการไม่ได้วาง
แผนกำลังคน ทำให้สินค้าไม่ได้คุณภาพตามที่ต้องการ ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ขาดแคลนแรง
งาน ร้อยละ 19.4 ต้นทุนในการผลิตสูง ร้อยละ 16.7 ขาดแคลนวัตถุดิบ ร้อยละ 8.3 และปัญหา
อื่น ๆ ร้อยละ 5.6

การกำหนดส่วนและหน้าที่ของงาน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ กำหนดส่วนและหน้าที่ของงาน
โดยจัดเป็นแผนก ร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ จัดตามความสัมพันธ์ของหน่วยงาน ร้อยละ 25.0
และระบุนิคมของงาน ร้อยละ 16.7

ปัญหาในการบริหารงาน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานใน
ด้านการควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ ปัญหาอื่น ๆ ร้อยละ 19.4 จัดการในการ
บริหารงาน ร้อยละ 11.1 วางแผนกำลังคน ร้อยละ 8.3 และสั่งการ ร้อยละ 2.8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละ ของผู้ประกอบการในปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)		
ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ	จำนวน	ร้อยละ
ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี		
- ทำให้เสียเปรียบในการแข่งขัน	3	8.3
- ขาดประสิทธิภาพในการผลิต	4	11.1
- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้	14	38.9
- ขาดแคลนเงินทุนในการปรับปรุงเทคโนโลยี	3	8.3
- อื่น ๆ	12	33.3
เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารงาน		
ประสบปัญหา		
- ด้านการตลาด	13	36.1
- ด้านการเงิน	4	11.1
- ด้านการผลิต	8	22.2
- ด้านการจัดการ	-	-
- ด้านอื่น ๆ	11	30.6

จากตารางที่ 8 ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ มีรายละเอียดดังนี้คือ

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทางด้านขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ ด้านอื่น ๆ ร้อยละ 33.3 ขาดประสิทธิภาพในการผลิต ร้อยละ 11.1 และ ทำให้เสียเปรียบในการแข่งขัน และขาดแคลนเงินทุนในการปรับปรุงเทคโนโลยี ร้อยละ 8.3

เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารงานประสบปัญหา

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการประสบปัญหาในการบริหารงานเพราะเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่เกิดกับทางด้านการตลาด ร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ ด้านอื่น ๆ ร้อยละ 30.6 ด้านการผลิตร้อยละ 22.2 และด้านการเงิน ร้อยละ 11.1

ตอนที่ 4 ปัญหาของผู้ประกอบการที่ทำให้เกิดความต้องการ

ปัญหาของผู้ประกอบการที่ทำให้เกิดความต้องการแบ่งตามปัญหาต่าง ๆ ได้ 4 ปัญหา คือ ปัญหาด้านการตลาด ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านการผลิต และปัญหาด้านการจัดการ โดยได้แบ่งเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาดังนี้

4.21 - 5.00	=	มีปัญหาในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	=	มีปัญหาในระดับมาก
2.61 - 3.40	=	มีปัญหาในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	=	มีปัญหาในระดับน้อย
1.00 - 1.80	=	มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 ระดับปัญหาทางด้านการตลาดของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ปัญหาด้านการตลาด	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับปัญหา
1. การจัดทำหมาย	4.64	.899	มากที่สุด
2. การส่งเสริมการขาย	4.53	1.000	มากที่สุด
3. คุณภาพของผลิตภัณฑ์	4.42	1.052	มากที่สุด
4. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่	4.25	.770	มากที่สุด
5. การพัฒนารูปแบบ	4.22	.760	มากที่สุด
6. ด้านการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า	3.97	.609	มาก
7. การจัดทำบรรจุภัณฑ์	3.75	.841	มาก
8. ภาวะการแข่งขันสูง	3.56	.877	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	.470	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการสำรวจ พบว่า ปัญหาทางด้านการตลาดที่มีมากที่สุด ได้แก่ การจัดจำหน่าย การส่งเสริมการขาย คุณภาพของผลิตภัณฑ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ และการพัฒนารูปแบบ ส่วนระดับปัญหาที่มีมาก ได้แก่ ทางด้านการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า การจัดทำบรรจุภัณฑ์ และภาวะการแข่งขันสูง เมื่อนำปัจจัยทางการตลาดของแต่ละด้าน มาคิดค่าเฉลี่ยรวมปรากฏว่าจะมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 ระดับปัญหาทางด้านการเงิน ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

ปัญหาด้านการเงิน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับปัญหา
1. สภาพคล่องธุรกิจ	4.33	1.014	มากที่สุด
2. การบริหารเงินทุนหมุนเวียน			
- การบริหารเงินสด	4.19	1.009	มาก
- การบริหารลูกหนี้	3.94	.984	มาก
- การบริหารสินค้าคงเหลือ	3.67	.894	มาก
3. การจัดหาเงินทุน			
- แหล่งที่มาของเงินกู้	3.50	1.276	มาก
- หลักเกณฑ์ในการกู้ยืม	3.42	1.360	มาก
- หลักประกัน	3.25	1.422	ปานกลาง
- รูปแบบของเงินกู้	3.17	1.183	ปานกลาง
- ค่าใช้จ่ายในการกู้เงิน	3.08	1.204	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	.950	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการสำรวจพบว่า ปัญหาทางด้านการเงินที่มีปัญหามากที่สุดคือ สภาพคล่องธุรกิจ ปัญหาที่มาก ได้แก่ การบริหารเงินสด การบริหารลูกหนี้ การบริหารสินค้าคงเหลือ แหล่งที่มาของเงินทุนและหลักเกณฑ์ในการกู้ยืม และที่มีปัญหาในระดับปานกลางได้แก่ หลักประกัน รูปแบบของเงินกู้ ค่าใช้จ่ายในการกู้เงิน แต่เมื่อนำปัญหาด้านการเงินในทุกด้านมารวมกันปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 ระดับปัญหาทางด้านการผลิตที่เป็นปัญหาของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม
เคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

ปัญหาด้านการผลิต	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับปัญหา
1. วัตถุดิบมีราคาสูง	4.31	1.064	มากที่สุด
2. ไม่สามารถควบคุมคุณภาพวัตถุดิบได้	4.06	1.241	มาก
3. ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในด้านผ้า	4.06	.751	มาก
4. ต้นทุนของผลผลิตภักซ์มีราคาสูง	4.03	.941	มาก
5. คุณภาพของวัตถุดิบ	3.78	1.149	มาก
6. ขาดเครื่องมือทอผ้าที่ทันสมัย	3.69	1.009	มาก
7. ไม่สามารถทอลายผ้าได้เหมือนการทอ ผ้าด้วยเครื่อง	3.67	1.171	มาก
8. เครื่องมือที่ใช้ในการทอผ้ามีขนาดเล็ก เล็กไม่ได้ขนาดที่ลูกค้าต้องการ	3.61	1.022	มาก
9. ขาดแคลนแรงงาน	3.42	.874	มาก
10. ค่าแรงงานสูง	3.14	.723	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	.750	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการสำรวจพบว่า ปัญหาทางด้านการผลิตที่มีปัญหาระดับมากที่สุด คือ วัตถุดิบมีราคาสูง ปัญหาที่มีระดับมาก ได้แก่ ไม่สามารถควบคุมคุณภาพวัตถุดิบได้ ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในด้านทอลายผ้า คุณภาพของวัตถุดิบ ขาดเครื่องมือทอผ้าที่ทันสมัย ไม่สามารถทอลายผ้าได้เหมือนการทอผ้าด้วยเครื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการทอผ้ามีขนาดเล็ก ไม่ได้ขนาดที่ลูกค้าต้องการ และที่มีปัญหาระดับปานกลาง คือ ค่าแรงงานสูง ซึ่งเมื่อรวมทุกปัญหาแล้วจะอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 12 ระดับปัญหาทางด้านการจัดการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอใน
จังหวัดเชียงใหม่

(N=36)

ปัญหาด้านการจัดการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับปัญหา
1. การควบคุมแรงงาน	3.75	.996	มาก
2. ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้เกิด ขาดแคลนวัตถุดิบ	3.69	1.238	มาก
3. ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้เกิด ขาดแคลนแรงงาน	3.44	1.132	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	1.000	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการสำรวจ พบว่า ปัญหาด้านการจัดการในทุกด้านมีปัญหา
ในระดับมาก

ตารางที่ 13 ระดับปัญหาของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N=36)

ปัญหา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับปัญหา
- ด้านการตลาด	4.17	.470	มาก
- ด้านการผลิต	3.78	.750	มาก
- ด้านการจัดการ	3.63	1.000	มาก
- ด้านการเงิน	3.62	.950	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	.601	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการสำรวจ พบว่า ปัญหาที่มีระดับมาก ได้แก่ ปัญหาด้านการ
ตลาด การผลิต และการจัดการ และมีปัญหาในระดับปานกลาง คือ ด้านการเงิน แต่เมื่อรวมทุก
ด้านแล้วปรากฏว่ามีปัญหาในระดับมาก

ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการของ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้แบ่งความต้องการไว้ 3 อย่าง คือ ความต้องการเสริมสร้างความรู้ ความต้องการทางด้านทักษะ ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานองค์กร โดยได้แบ่งเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการดังนี้

4.21 – 5.00 = มีความต้องการในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 = มีความต้องการในระดับมาก

2.61 – 3.40 = มีความต้องการในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 = มีความต้องการในระดับน้อย

1.00 – 1.80 = มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

5.1 ลักษณะข้อมูลความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 14 ระดับความต้องการเสริมสร้างความรู้ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ
ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการการเสริมสร้างความรู้	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
1. การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์	4.78	.422	มากที่สุด
2. การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย	4.56	.504	มากที่สุด
3. การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.25	.649	มากที่สุด
4. การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับ	4.22	.485	มากที่สุด
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ	4.14	.543	มาก
6. การพัฒนา ทักษะด้านการเงิน เพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	.696	มาก
7. การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	4.03	.609	มาก
8. การพัฒนา ทักษะทางการส่งออก	3.97	.810	มาก
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงาน หรือทัศนศึกษา	3.94	.630	มาก
10. การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า	3.89	.67	มาก
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ	3.75	.692	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	.330	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ ความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาทักษะด้านการเงิน เพื่อที่จะ

สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ การพัฒนาทักษะทางการส่งออก การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ เมื่อนำความต้องการทั้งหมดมารวมกันระดับความต้องการจะอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 15 ระดับความต้องการทางด้านทักษะของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอใน จังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการทางด้านทักษะ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
1. การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน	4.78	.485	มากที่สุด
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน	4.56	.809	มากที่สุด
3. การพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์	4.47	.736	มากที่สุด
4. การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ	4.42	.806	มากที่สุด
5. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ	4.39	.766	มากที่สุด
6. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ	4.39	.645	มากที่สุด
7. การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	4.22	.722	มากที่สุด
8. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ	4.11	.747	มาก
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม	3.92	.604	มาก
10. การพัฒนาบรรจุหีบห่อ	3.89	.919	มาก
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา	3.86	.683	มาก
12. การเพิ่มพูนทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	3.78	.722	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	.530	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 ผลการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอใน จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการทางด้านทักษะในระดับมากที่สุดได้แก่ การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน การพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ การ

พัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ ความต้องการที่มีในระดับมาก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาบรรจุหีบห่อ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา การเพิ่มพูนทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน แต่เมื่อนำความต้องการในทุกด้านมารวมกัน ความต้องการจะอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 16 ระดับความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
1. การพัฒนาความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงานและเพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กร	4.06	.630	มาก
2. พัฒนาความรู้ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์	4.03	.885	มาก
3. การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิดเพื่อสามารถเข้าใจปัญหาระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.97	.609	มาก
4. พัฒนาดตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	3.92	.64	มาก
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	3.86	.683	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	.600	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในระดับมากในทุกด้าน

ตารางที่ 17 ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ
ของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ต้องการ
- ด้านทักษะ	4.23	.530	มากที่สุด
- ด้านการเสริมสร้างความรู้	4.14	.330	มาก
- ด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	3.97	.600	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	.397	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการสำรวจ พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะ และมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความรู้ และด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร แต่เมื่อนำความต้องการในทุกด้านมารวมกัน ความต้องการจะอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของช่วงเวลาที่ต้องการฝึกอบรม สัมมนาและฝึกปฏิบัติของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

เดือน ⁽¹⁾	จำนวน	ร้อยละ
มิถุนายน	10	25.0
พฤษภาคม	8	20.0
กันยายน	6	15.0
เมษายน	4	10.0
กรกฎาคม	3	7.5
ตุลาคม	3	7.5
มกราคม	2	5.0
มีนาคม	2	5.0
กุมภาพันธ์	1	2.5
ธันวาคม	1	2.5

หมายเหตุ ⁽¹⁾ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 18 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีความต้องการฝึกอบรมในช่วงเดือนมิถุนายน ร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ ต้องการฝึกอบรมในช่วงเดือนพฤษภาคม ร้อยละ 20.0 กันยายน ร้อยละ 15.0 เมษายน ร้อยละ 10.0 ตุลาคมและกรกฎาคม ร้อยละ 7.5 มกราคม ร้อยละ 5.0 และ กุมภาพันธ์ และ มีนาคม ร้อยละ 2.5

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของความต้องการฝึกอบรม สัมมนาและฝึกปฏิบัติของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการ ⁽¹⁾	จำนวน	ร้อยละ
- ฝึกปฏิบัติ	15	41.7
- ฝึกอบรม	11	30.6
- สัมมนา	11	30.6

หมายเหตุ ⁽¹⁾ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 19 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีความต้องการฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ ต้องการฝึกอบรม ร้อยละ 30.6 และสัมมนา ร้อยละ 30.6

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละ ของความต้องการร่วมกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการร่วมกิจกรรม ⁽¹⁾	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	30	83.3
2. หน่วยงานของเอกชน	12	33.3
3. หน่วยงานของกรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ	10	27.8
4. สมาคมผู้ส่งออกสินค้าหัตถกรรมภาคเหนือ	5	13.9

หมายเหตุ : ⁽¹⁾ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 20 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความต้องการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ร้อยละ 83.3 หน่วยงานของเอกชน ร้อยละ 33.3 หน่วยงานของกรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ 27.8 และสมาคมผู้ส่งออกสินค้าหัตถกรรม ภาคเหนือร้อยละ 13.9

5.2 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความความต้องการในการพัฒนาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ คือ “มากที่สุด” = 5 คะแนน “มาก” = 4 คะแนน “ปานกลาง” = 3 คะแนน “น้อย” = 2 คะแนน และ “น้อยที่สุด” = 1 คะแนน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ซึ่งได้ค่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9228 แล้วจึงมาทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทของกิจการ ขนาดของสถานประกอบการ รูปแบบของกิจการ ปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ แลปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ โดยใช้สถิติ F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 และผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านผู้ประกอบการ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ตามประเภทของกิจการ ไม่แตกต่างกัน

1.2 ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

1.3 ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ตามรูปแบบของกิจการไม่แตกต่างกัน

2. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ คือ ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการในการพัฒนานุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการเทคนิควิชาการ ด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ความต้องการในการพัฒนานุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านผู้ประกอบการไม่แตกต่างกัน

1.1 ประเภทของกิจการ

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 = ความต้องการในการพัฒนานุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามประเภทของกิจการไม่แตกต่างกัน

H_1 = ความต้องการในการพัฒนานุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามประเภทของกิจการแตกต่างกัน



ตารางที่ 21 ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับประเภทของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเลหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการเสริมสร้างความรู้	ผลดีอย่าง เดียว	ผลดีและ จัดจำหน่าย	อื่น ๆ ⁽¹⁾	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์	4.78	4.79	4.67	4.78	.111	.895
2. การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย	4.67	4.46	5.00	4.56	1.929	.161
3. การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	4.17	4.67	4.25	.187	.318
4. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.33	4.17	4.67	4.25	.884	.423
5. การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุง พัฒนาธุรกิจ	4.11	4.25	4.33	4.22	.341	.713
6. การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการค้าเงินธุรกิจ	4.00	4.17	4.33	4.14	.504	.609
7. การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	3.89	4.00	4.67	4.03	2.023	.148
8. การพัฒนาทักษะทางการด้านการส่งออก	4.00	3.92	4.33	3.97	.346	.710
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา	3.78	3.96	4.33	3.94	.887	.422
10. การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า	4.11	3.75	4.33	3.89	.761	.188
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ	3.78	3.71	4.00	3.75	.236	.791
รวม	4.16	4.10	4.42	4.14	1.362	.270

หมายเหตุ : ⁽¹⁾ หมายถึง ผลดี จัดจำหน่ายและจำหน่ายต่างอำเภอ

จากตารางที่ 21 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามประเภทของกิจการ คือ ผลิตอย่างเดียว ผลิตและจัดจำหน่าย และผลิตจัดจำหน่ายและจำหน่ายต่างอำเภอ ซึ่งจำแนกตามความต้องการเสริมสร้างความรู้ นั้น มีความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการแข่งขันมาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ ส่วนความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาทักษะทางการส่งออก การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า และการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษา เมื่อรวมความต้องการทุกด้านค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า แต่ละด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ตามประเภทของกิจการ และเมื่อพิจารณาค่า F-test รวมทุกด้านปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ความต้องการด้านทักษะกับประเภทของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการด้านทักษะ	ผลตัวอย่างเดียว	ผลิตและ จัดจำหน่าย	อื่น ๆ ⁽¹⁾	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน	4.89	4.75	4.67	4.78	.341	.713
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน	4.67	4.46	5.00	4.56	.699	.504
3. การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์	4.67	4.33	5.00	4.47	1.560	.225
4. การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ	4.56	4.29	5.00	4.42	1.233	.307
5. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่	4.44	4.29	5.00	4.39	1.183	.319
6. การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ	4.00	4.46	5.00	4.39	3.584	.039*
7. การเพิ่มพูนทักษะ ในการปฏิบัติงาน	4.22	4.17	4.67	4.22	.627	.541
8. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ	3.78	4.21	4.33	4.11	1.248	.300
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม	3.67	3.96	4.33	3.92	1.597	.218
10. การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ	3.67	3.88	4.67	3.89	1.369	.269
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา	3.67	3.88	4.33	3.86	1.094	.347
12. การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	3.56	3.79	4.33	3.78	1.347	.274
รวม	4.15	4.20	4.69	4.23	1.329	.279

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

⁽¹⁾ หมายถึง ผลิต จัดจำหน่ายและจำหน่ายต่างอำเภอ

จากตารางที่ 22 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการตามประเภทของกิจการ คือ ผลิตอย่างเดียว ผลิตและจัดจำหน่าย และผลิต จัดจำหน่ายและจำหน่ายต่างอำเภอ ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทักษะนั้น มีความต้องการด้านทักษะในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เฉพาะสิ่งทอโดยเฉพาะ การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนความต้องการด้านทักษะในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เมื่อนำทุกด้านมารวมกันค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมากที่สุด จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 1 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันตามประเภทของกิจการ คือ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เฉพาะสิ่งทอโดยเฉพาะ (F.prob = .039) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านจากการพิจารณาค่า F-test ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับประเภทของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัด
เชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	ผลิตอย่างเดี่ยว	ผลิตและ	อื่น ๆ ⁽¹⁾	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	จัดจำหน่าย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การพัฒนาความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงาน และเพื่อสร้างความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	3.78	4.13	4.33	4.06	1.338	.276
2. พัฒนาความรู้ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์	3.67	4.08	4.67	4.03	1.813	.179
3. การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิด เพื่อสามารถเข้าใจปัญหา ระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.78	4.04	4.00	3.97	.604	.552
4. พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน	3.78	3.92	4.33	3.92	.815	.451
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	3.56	3.96	4.00	3.86	1.223	.307
รวม	3.71	4.02	4.27	3.97	1.329	.278

หมายเหตุ : ⁽¹⁾ หมายถึง ผลิต จัดจำหน่ายและจำหน่ายต่างอำเภอ

จากตารางที่ 23 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการตามประเภทของกิจการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรนั้น มีความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในระดับมากในทุกด้าน เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า ในทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ตามประเภทของกิจการ และเมื่อพิจารณาค่า F-test รวมทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 24 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ (N = 36)

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการ	ผลิตอย่างเดี่ยว	ผลิตและ จัดจำหน่าย	อื่น ๆ ⁽¹⁾	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
- ด้านทักษะ	4.15	4.20	4.69	4.23	1.329	.279
- ด้านการเสริมสร้างความรู้	4.16	4.10	4.42	4.14	1.362	.270
- ด้านทัศนคติในการบริหารในองค์กร	3.71	4.02	4.27	3.97	1.329	.278
รวม	4.08	4.13	4.51	4.15	1.471	.244

หมายเหตุ : ⁽¹⁾ หมายถึง ผลิต จัดจำหน่ายและจำหน่ายต่างอำเภอ

จากตารางที่ 24 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการตามประเภทของกิจการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ นั้น มีความต้องการความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะ และมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความรู้ และด้านทัศนคติในการบริหารในองค์กร เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า ในทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ตามประเภทของกิจการ และเมื่อพิจารณาค่า F-test รวมทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

1.2 ขนาดของสถานประกอบการ

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 = ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการทั้ง 3 ขนาดของสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน

H_1 = ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการทั้ง 3 ขนาดของสถานประกอบการแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับขนาดของสถานประกอบการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการเสริมสร้างความรู้	อุตสาหกรรม กรรมใน ครัวเรือน	อุตสาหกรรม ขนาดเล็ก	อุตสาหกรรม ขนาดกลาง	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
	1. การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์	4.74	4.81	5.00		
2. การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย	4.47	4.63	5.00	4.70	.782	.466
3. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.21	4.44	2.00	4.25	10.258	.000*
4. การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ	4.26	4.13	5.00	4.22	1.749	.190
5. การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ	4.05	4.25	4.00	4.14	.594	.558
6. การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	4.13	2.00	4.03	5.555	.008*
7. การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	4.00	4.06	4.00	4.03	.044	.957
8. การพัฒนาทักษะทางการส่งออก	4.00	4.06	2.00	3.97	3.515	.041*
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา	4.00	4.00	2.00	3.94	6.417	.004*
10. การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า	3.84	4.00	3.00	3.89	1.169	.323
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ	3.74	3.88	2.00	3.75	4.072	.026*
รวม	4.12	4.22	3.27	4.14	4.785	.015*

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ในครัวเรือน ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งจำแนกตามความต้องการเสริมสร้างความรู้ นั้น มีความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ การพัฒนา ช่องทางการจัดจำหน่าย การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การนำเอาความรู้ ประสบ การณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ ส่วนความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ การพัฒนาทักษะทางการส่งออก การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศน ศึกษา การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 5 ด้าน ที่มีความแตกต่างกัน คือ การพัฒนาทักษะทางการส่งออก (F.prob = .041) การพัฒนาทักษะ ด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (F.prob = .008) การเพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ (F.prob = .000) การพัฒนา โดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา (F.prob = .004) และการพัฒนาโดยใช้กิจกรรม ศึกษา (F.prob = .026) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาจากค่า F-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานประกอบการ

ตารางที่ 26 ความต้องการด้านทักษะกับขนาดของสถานประกอบการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการด้านทักษะ	อุตสาหกรรม ในครัวเรือน	อุตสาหกรรม ขนาดเล็ก	อุตสาหกรรม ขนาดกลาง	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน	4.84	4.69	5.00	4.78	.535	.590
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน	4.63	4.50	4.00	4.56	.344	.711
3. การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์	4.63	4.44	2.00	4.47	8.830	.001*
4. การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ	4.37	4.56	3.00	4.42	1.938	.160
5. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่	4.42	4.50	2.00	4.39	6.680	.004*
6. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ	4.37	4.44	4.00	4.39	.226	.799
7. การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	4.26	4.31	2.00	4.22	6.414	.004*
8. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ	4.21	4.06	3.00	4.11	1.331	.278
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม	4.00	3.88	3.00	3.92	1.404	.260
10. การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ	4.05	3.81	2.00	3.89	2.711	.081
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา	3.84	3.94	3.00	3.86	.898	.417
12. การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	3.79	3.75	4.00	3.78	.058	.943
รวม	4.29	4.24	3.08	4.23	2.724	.080

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในครัวเรือน ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทักษะนั้น มีความต้องการด้านทักษะในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เฉพาะสิ่งทอโดยเฉพาะ การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนความต้องการด้านทักษะในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 3 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานประกอบการ คือ การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ (F.prob = .001) การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ (F.prob = .004) การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (F.prob = .004) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาจากค่า F-test ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับขนาดของสถานประกอบการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัด
เชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	อุตสาหกรรม ในครัวเรือน	อุตสาหกรรม ขนาดเล็ก	อุตสาหกรรม ขนาดกลาง	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การพัฒนาความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงาน และเพื่อสร้างความ รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	4.16	3.88	5.00	4.06	2.167	.130
2. พัฒนาความรู้ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์	4.00	4.00	5.00	4.03	.668	.519
3. การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิด เพื่อสามารถเข้าใจปัญหา ระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.11	3.75	5.00	3.97	3.338	.048*
4. พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน	4.11	3.75	3.00	3.92	2.529	.095
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	3.84	3.81	5.00	3.86	1.479	.242
รวม	4.04	3.84	4.60	3.97	1.083	.350

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในครัวเรือน ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรนั้น มีความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในระดับมากในทุกด้าน เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 1 ด้าน มีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานประกอบการ คือ การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิด เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง (F.prob = .048) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาค่า F-test ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 28 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการกับขนาดของสถานประกอบการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม
เคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการ	อุตสาหกรรม ในครัวเรือน	อุตสาหกรรม ขนาดเล็ก	อุตสาหกรรม ขนาดกลาง	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
- ด้านทักษะ	4.29	4.24	3.08	4.23	2.724	.080
- ด้านการเสริมสร้างความรู้	4.12	4.22	3.27	4.14	4.785	.015*
- ด้านทัศนคติในการบริหารในองค์กร	4.04	3.84	4.60	3.97	1.083	.350
รวม	4.18	4.16	3.43	4.15	1.779	.185

หมายเหตุ : * หมายถึง มีความแตกต่างในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการตามขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ นั้น มีความต้องการความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะ และมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความรู้ และด้านทัศนคติในการบริหารในองค์กร เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านทักษะ ($F_{\text{prob}} = 0.15$) มีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานประกอบการ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานประกอบการ และเมื่อพิจารณาค่า F-test รวมทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

1.3 รูปแบบของกิจการ

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 = ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามรูปแบบของกิจการไม่แตกต่างกัน

H_1 = ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามรูปแบบของกิจการแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับรูปแบบของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการเสริมสร้างความรู้	กิจการ เจ้าของ คนเดียว	ห้าง หุ้นส่วน จำกัด	บริษัท จำกัด	กลุ่ม บุคคล	สหกรณ์	รวม	F-test	F.prob
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์	4.57	5.00	5.00	4.82	5.00	4.78	1.771	.160
2. การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย	4.43	4.50	4.60	4.82	4.25	4.56	1.417	.252
3. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.21	4.50	4.20	4.27	4.25	4.25	.086	.986
4. การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ	4.14	4.00	4.00	4.45	4.25	4.22	1.111	.369
5. การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ	4.00	4.00	4.40	4.27	4.00	4.14	.763	.557
6. การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	4.00	4.00	4.09	4.25	4.03	.180	.947
7. การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	3.79	4.00	4.40	4.09	4.25	4.03	1.213	.325
8. การพัฒนาทักษะทางการจัดการส่งออก	3.93	4.00	3.80	4.09	4.00	3.97	.115	.976
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา	3.86	4.00	4.20	3.91	4.00	3.94	.269	.896
10. การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า	3.57	3.50	3.80	4.36	4.00	3.89	2.943	.036*
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ	3.50	4.00	4.00	3.82	4.00	3.75	.826	.519
รวม	3.99	4.14	4.22	4.27	4.20	4.14	1.297	.293

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามรูปแบบของกิจการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการเสริมสร้างความรู้ นั้น มีความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ ส่วนมีความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนา ความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ การพัฒนาทักษะทางการส่งออก การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 1 ด้าน ที่มีความแตกต่างกัน คือ การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า (F.prob = .036) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาค่า F-test ปรากฏว่าทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ความต้องการทางด้านทักษะกับรูปแบบของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการทางด้านทักษะ	กิจการ	ห้าง	บริษัท	กลุ่ม	สหกรณ์	รวม	F-test	F.prob
	เจ้าของ	หุ้นส่วน						
	คนเดียว	จำกัด	จำกัด	บุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน	4.57	5.00	5.00	4.82	5.00	4.78	1.270	.303
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน	4.29	5.00	4.80	4.55	5.00	4.56	.952	.447
3. การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์	4.21	4.00	4.60	4.64	5.00	4.47	1.381	.263
4. การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ	3.86	5.00	5.00	4.55	5.00	4.42	4.459	.006*
5. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่	4.00	4.50	4.60	4.55	5.00	4.39	1.948	.127
6. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ	4.21	5.00	4.80	4.18	4.75	4.39	2.022	.116
7. การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	3.93	4.50	4.40	4.45	4.25	4.22	1.018	.413
8. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ	4.07	4.00	4.20	4.18	4.00	4.11	.076	.989
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม	3.79	4.00	4.00	4.00	4.00	3.92	.246	.910
10. การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ	3.57	4.00	4.40	3.73	4.75	3.89	1.972	.123
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา	3.57	4.00	4.20	4.00	4.00	3.86	1.131	.360
12. การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	3.36	4.00	4.20	4.00	4.00	3.78	2.327	.078
รวม	3.95	4.42	4.52	4.30	4.56	4.23	2.091	.106

หมายเหตุ : * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ตามรูปแบบของกิจการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทักษะนั้น มีความต้องการด้านทักษะในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เฉพาะสิ่งทอโดยเฉพาะ การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนความต้องการด้านทักษะในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เมื่อรวมทุกด้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด และจากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 1 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานประกอบการ คือ การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ (F.prob = .001) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาจากค่า F-test ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับรูปแบบของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	กิจการ	ห้าง	บริษัท	กลุ่ม	สหกรณ์	รวม	F-test	F.prob
	เจ้าของ	หุ้นส่วน	จำกัด	บุคคล				
	คนเดียว	จำกัด	จำกัด	บุคคล				
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การพัฒนาความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงาน และเพื่อสร้างความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	3.93	4.00	4.00	4.27	4.00	4.06	.460	.764
2. พัฒนาความรู้ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์	3.57	4.00	4.60	4.18	4.50	4.03	2.296	.081
3. การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิด เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาาระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.86	4.00	4.00	4.09	4.00	3.97	.214	.929
4. พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน	3.71	4.00	4.00	4.09	4.00	3.92	1.381	.698
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	3.57	4.50	4.00	4.00	4.00	3.86	1.323	.283
รวม	3.73	4.10	4.12	4.13	4.10	3.97	.893	.480

จากตารางที่ 31 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามรูปแบบของกิจการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรนั้น มีความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในระดับมากในทุกด้าน เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F. prob ซึ่งจะพบว่าในทุก ๆ ด้านไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาจากค่า F-test ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 32 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการกับรูปแบบของกิจการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม
เคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการ	กิจการ	ห้าง	บริษัท	กลุ่ม	สหกรณ์	รวม	F-test	F.prob
	เจ้าของ	หุ้นส่วน	จำกัด	บุคคล				
	คนเดียว	จำกัด						
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
- ด้านทักษะ	3.95	4.42	4.52	4.30	4.56	4.23	2.091	.106
- ด้านเสริมสร้างความรู้	3.99	4.14	4.22	4.27	4.20	4.14	1.297	.293
- ด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	3.73	4.10	4.12	4.13	4.10	3.97	.893	.480
รวม	3.93	4.25	4.33	4.26	4.34	4.15	2.021	.116

จากตารางที่ 32 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการตามรูปแบบของกิจการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ นั้น มีความต้องการความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะ และมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความรู้ และด้านทัศนคติในการบริหารในองค์กร เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่าไม่มีความแตกต่างกันตามรูปแบบของกิจการ ในแต่ละด้าน และเมื่อพิจารณาค่า F-test รวมทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ คือ ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 = ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 = ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับปัจจัยทางการประกอบการธุรกิจ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการเสริมสร้างความรู้	ด้าน	ด้าน	ด้าน	ด้านการ	รวม	F-test	F.prob
	การตลาด	การเงิน	การผลิต	จัดการ			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย			
1. การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์	5.00	4.88	4.56	5.00	4.78	3.125	.039*
2. การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย	4.67	4.63	4.44	4.67	4.56	.515	.675
3. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.67	4.00	4.19	4.33	4.25	1.340	.279
4. การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ	4.67	4.00	4.13	4.33	4.22	3.001	.045*
5. การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการค้าในธุรกิจ	4.50	3.75	4.00	4.67	4.14	6.690	.001*
6. การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	4.13	4.00	4.00	4.03	.061	.980
7. การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	4.33	3.63	4.06	4.17	4.03	1.936	.144
8. การพัฒนาทักษะทางการส่งออก	4.83	3.75	3.88	3.67	3.97	3.402	.029*
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา	4.50	3.25	4.00	4.17	3.94	8.246	.000*
10. การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า	4.50	3.88	3.63	4.00	3.89	3.018	.044*
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ	4.33	3.25	3.63	4.17	3.75	4.983	.006*
รวม	4.55	3.92	4.05	4.29	4.14	8.244	.000*

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการเสริมสร้างความรู้นั้น มีความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ ส่วนมีความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาทักษะทางการส่งออก การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงาน หรือทัศนศึกษา การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 7 ด้าน ที่มีความแตกต่างกัน คือ การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ (F.prob = .039) การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า (F.prob = .044) การพัฒนาทักษะด้านการส่งออก (F.prob = .029) การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ (F.prob = .045) การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ (F.prob = .001) การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา (F.prob = .000) และการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ (F.prob = .000) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาจากค่า F-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 ความต้องการด้านทักษะกับปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการทางด้านทักษะ	ด้าน	ด้าน	ด้าน	ด้าน	รวม	F-test	F.prob
	การตลาด	การเงิน	การผลิต	การจัดการ			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย			
1. การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน	4.67	4.63	4.88	4.83	4.78	.589	.626
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน	4.17	4.25	4.81	4.67	4.56	1.477	.239
3. การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์	4.67	3.88	4.63	4.67	4.47	2.567	.072
4. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่	4.83	3.75	4.38	4.83	4.39	4.032	.015*
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ	4.33	3.88	4.50	4.83	4.39	3.395	.030*
6. การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ	4.50	4.00	4.44	4.83	4.42	1.305	.290
7. การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	4.67	3.75	4.06	4.83	4.22	4.754	.007*
8. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ	4.67	3.25	4.19	4.50	4.11	8.700	.000*
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม	4.33	3.38	3.94	4.17	3.92	4.480	.010*
10. การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ	4.17	3.00	4.06	4.33	3.89	4.272	.012*
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา	4.33	3.13	3.88	4.33	3.86	8.052	.000*
12. การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	3.67	3.38	3.81	4.33	3.78	2.309	.095
รวม	4.42	3.69	4.30	4.60	4.23	5.876	.003*

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทักษะนั้น มีความต้องการด้านทักษะในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนความต้องการด้านทักษะในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เมื่อรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 7 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ คือ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ (F.prob = .015) การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ (F.prob = .030) การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (F.prob = .007) การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ (F.prob = .000) การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม (F.prob = .010) การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ (F.prob = .012) การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา (F.prob = .000) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาค่า F-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 35 ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ใน
จังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	ด้าน	ด้าน	ด้าน	ด้าน	รวม	F-test	F.prob
	การตลาด	การเงิน	การผลิต	การจัดการ			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การพัฒนาความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงาน และเพื่อสร้างความ รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	4.17	3.63	4.19	4.17	4.06	1.700	.187
2. พัฒนาความรู้ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์	4.00	3.63	4.13	4.33	4.03	.936	.435
3. การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิด เพื่อสามารถเข้าใจปัญหา ระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.17	3.63	4.06	4.00	3.97	1.215	.320
4. พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน	4.17	3.38	4.00	4.17	3.92	2.965	.047*
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	4.00	3.50	3.81	4.33	3.86	1.963	.139
รวม	4.10	3.55	4.04	4.20	3.97	1.897	.150

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรนั้น มีความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในระดับมากในทุกด้าน เมื่อรวมทุกด้านปรากฏว่ามีความต้องการในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 1 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานประกอบการ คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (F.prob = .047) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาจากค่า F-test มีความต้องการไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 36 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการกับปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ ของผู้ประกอบการ
อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการ	ด้าน	ด้าน	ด้าน	ด้าน	รวม	F-test	F.prob
	การตลาด	การเงิน	การผลิต	การจัดการ			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย			
- ด้านทักษะ	4.42	3.69	4.30	4.60	4.23	5.876	.003*
- ด้านการเสริมสร้างความรู้	4.55	3.92	4.05	4.29	4.14	8.244	.000*
- ด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	4.10	3.55	4.04	4.20	3.97	1.897	.150
รวม	4.41	3.75	4.15	4.40	4.15	6.298	.002*

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ ซึ่งจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ นั้น มีความต้องการในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะ และมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ด้านเสริมสร้างความรู้ และด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร เมื่อรวมทุกด้านปรากฏว่ามีความต้องการในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า มีอยู่ 2 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ คือ ด้านทักษะ (F.prob = .003) และด้านเสริมสร้างความรู้ (F.prob = .000) ส่วนด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อรวมทุกด้านพิจารณาค่า F-test มีความต้องการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิชาการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 = ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิชาการไม่แตกต่างกัน

H_1 = ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิชาการแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 ความต้องการเสริมสร้างความรู้กับปัจจัยทางด้านการ เทคโนโลยีวิทยาการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการเสริมสร้างความรู้	ด้าน	ด้าน	ด้าน	รวม	F-test	F_prob
	การตลาด	การเงิน	การผลิต			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์	4.69	4.75	4.84	4.78	.482	.622
2. การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย	4.46	4.25	4.68	4.56	1.638	.210
3. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.08	4.75	4.26	4.25	1.720	.195
4. การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ	4.08	4.00	4.37	4.22	1.973	.155
5. การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ	4.08	4.00	4.21	4.14	.368	.695
6. การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	4.00	4.00	4.03	.480	.953
7. การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	4.08	4.50	3.89	4.03	1.775	.185
8. การพัฒนาทักษะทางการด้านการส่งออก	3.92	3.75	4.05	3.97	.257	.775
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา	3.85	4.00	4.00	3.94	.237	.790
10. การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า	3.77	3.75	4.00	3.89	.546	.585
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ	3.77	3.75	3.74	3.75	.008	.992
รวม	4.08	4.14	4.19	4.14	.417	.663

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตลาด การเงิน และการผลิต ซึ่งจำแนกตามความต้องการเสริมสร้างความรู้ นั้น มีความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย การเพิ่มพูนความรู้ ความ สามารถในการปฏิบัติงาน การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ ความต้องการเสริมสร้างความรู้ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาทักษะทางการส่งออก การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ เมื่อรวมทุกด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก และจากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่า ทุก ๆ ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 38 ความต้องการด้านทักษะกับปัจจัยทางด้านเทคนิควิชาการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการทางด้านทักษะ	ด้าน	ด้าน	ด้าน	รวม	F-test	F.prob
	การตลาด	การเงิน	การผลิต			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย			
1. การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน	4.85	4.75	4.74	4.78	.194	.824
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน	4.69	5.00	4.37	4.56	1.323	.280
3. การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์	4.38	4.75	4.47	4.47	.363	.698
4. การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่างๆ	4.62	4.75	4.21	4.42	1.388	.264
5. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่	4.46	4.25	4.37	4.39	.124	.883
6. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ	4.46	4.75	4.26	4.39	1.075	.353
7. การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	4.23	4.00	4.26	4.22	.211	.811
8. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ	4.15	4.25	4.05	4.11	.141	.869
9. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม	4.00	4.00	3.84	3.92	.295	.747
10. การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ	4.08	4.50	3.63	3.89	2.011	.150
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา	4.00	4.00	3.74	3.86	.654	.527
12. การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	3.85	3.75	3.74	3.78	.087	.917
รวม	4.31	4.40	4.14	4.23	.626	.541

จากตารางที่ 38 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตลาด การเงิน และการผลิต ซึ่ง จำแนกตามความต้องการด้านทักษะนั้น มีความต้องการด้านทักษะในระดับมากที่สุด ได้แก่ การ พัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน การพัฒนารูปแบบผลิต ภัณฑ์ การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เกษะสิ่งทอโดยเฉพาะ การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนความ ต้องการด้านทักษะในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ การ พัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรม ประชุมสัมมนา การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เมื่อรวมทุกด้านความ ต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่าในทุก ๆ ด้านไม่มีความแตก ต่าง



ตารางที่ 39 ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรกับปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการทางทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	ด้าน	ด้าน	ด้าน	รวม	F-test	F.prob
	การตลาด	การเงิน	การผลิต			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
1. การพัฒนาความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงาน และเพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กร	4.08	4.00	4.05	4.06	.022	.978
2. พัฒนาความรู้ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์	4.00	4.25	4.00	4.03	.148	.863
3. การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิด เพื่อสามารถเข้าใจปัญหา ระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.92	4.00	4.00	3.97	.063	.939
4. พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน	4.00	3.75	3.89	3.92	.239	.789
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	3.85	3.75	3.89	3.86	.075	.928
รวม	3.97	3.95	3.97	3.97	.002	.998

หมายเหตุ * หมายถึง มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตลาด การเงิน และการผลิต ซึ่งจำแนกตามความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรนั้น มีความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในระดับมากในทุกด้าน เมื่อรวมทุกด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่าในทุก ๆ ด้านไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 40 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาผู้ประกอบการกับปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม
เคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่

(N = 36)

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนา ผู้ประกอบการ	ด้าน	ด้าน	ด้าน	รวม	F-test	F.prob
	การตลาด	การเงิน	การผลิต			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
- ด้านทักษะ	4.31	4.40	4.14	4.23	.626	.541
- ด้านเสริมสร้างความรู้	4.08	4.14	4.19	4.14	.417	.663
- ด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	3.97	3.95	3.97	3.97	.002	.998
รวม	4.16	4.21	4.13	4.15	.081	.922

จากตารางที่ 40 พบว่า ความต้องการโดยเฉลี่ยของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตลาด การเงิน และการผลิต ซึ่งจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการนั้น มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะ และมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความรู้ และด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร เมื่อรวมทุกด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาค่า F-test ซึ่งจะพบว่าในทุก ๆ ด้านไม่มีความแตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(SUMMARY AND RECOMMENDATION)

การวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ได้ข้อมูลจำนวน 36 ชุด โดยทำการสอบถามผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีแหล่งผลิตอยู่ในจำนวน 20 อำเภอ ซึ่งได้จัดกลุ่มอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอเป็น 4 กลุ่ม คือ อุตสาหกรรมในครัวเรือน มีจำนวนแรงงาน น้อยกว่า 10 คน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวนแรงงาน 10 – 49 คน อุตสาหกรรมขนาดกลาง จำนวนแรงงาน 50 – 199 คน อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จำนวนแรงงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ
- ตอนที่ 2 ข้อมูลของสถานประกอบการ
- ตอนที่ 3 ปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการ
- ตอนที่ 4 ปัญหาของผู้ประกอบการที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนา
- ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความสัมพันธ์ของข้อมูลความถี่ และการทดสอบค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย (Summary of the Study)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

จากการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 36 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.8 เพศชาย ร้อยละ 22.2 อายุประมาณ 41-50 ปี ร้อยละ 41.7 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 36.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 69.4 และปริญญาตรี ร้อยละ 30.6 ตำแหน่งในกิจการ เป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 66.7 เป็นกรรมการผู้จัดการ ร้อยละ 25.0

ตอนที่ 2 ข้อมูลของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน (จำนวนแรงงานน้อยกว่า 10 คน) ร้อยละ 52.8 และอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (จำนวนแรงงาน 10-49 คน) ร้อยละ 44.4 ประเภทของกิจการ ส่วนใหญ่ ทำการผลิตอย่างเดียว ร้อยละ 25.0 ผลิตและจัดจำหน่าย ร้อยละ 66.7 และผลิต จัดจำหน่ายและจัดจำหน่ายต่างอำเภอ ร้อยละ 8.3 มีการจดทะเบียนการค้า ร้อยละ 83.3 และไม่มีการจดทะเบียนการค้า ร้อยละ 16.7 จดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัด ร้อยละ 86.1 กิจการเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 38.9 ส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุนำจำนวนเงินที่ทำการจดทะเบียน ร้อยละ 55.6 ทำการจดทะเบียนในมูลค่า 1,000,000-5,000,000 บาท ร้อยละ 19.4 ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลา 4-6 ปี ร้อยละ 52.8 และ 7-9 ปี ร้อยละ 13.9

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางด้านการประกอบการธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่จะเป็นทางด้านการตลาด ร้อยละ 83.3 และด้านการเงิน ร้อยละ 72.2 ปัจจัยที่คิดว่าหากมีการพัฒนาจะทำให้สู้กับคู่แข่งกันได้ในอนาคต ส่วนใหญ่จะเป็นด้านการตลาด ร้อยละ 55.6 และด้านการผลิต ร้อยละ 41.7

ปัจจัยด้านการตลาด

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัด เชียงใหม่มีปัจจัยด้านการตลาดหากมีการพัฒนาแล้วจะทำให้ผู้ประกอบการสามารถแข่งขันได้ ภายในตลาดในปัจจุบัน ส่วนใหญ่จะเป็นด้านการจัดจำหน่าย ร้อยละ 44.4 และด้านการส่งเสริม การขาย ร้อยละ 33.3 การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ส่วนใหญ่จะมีการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ร้อย ละ 77.8 และมีการพัฒนารูปแบบ ร้อยละ 66.7 ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดราคาผลิต ภัณฑ์ ส่วนใหญ่จะเป็นต้นทุนในการผลิต ร้อยละ 100.0 และ วัตถุดิบ ร้อยละ 63.9 รูปแบบใน การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ส่วนใหญ่จะขายผ่านพ่อค้าคนกลาง (ขายส่ง) ร้อยละ 33.3 และมีร้านขาย ปลีก ร้อยละ 30.6 การส่งเสริมการขาย ส่วนใหญ่เคยส่งเสริมการขายร้อยละ 72.2 และไม่เคยส่ง เสริมการขาย ร้อยละ 27.8 ปัญหาด้านการบริหารงาน ส่วนใหญ่จะเป็นด้านการจัดจำหน่าย ร้อย ละ 41.7 และการกำหนดราคา ร้อยละ 30.6

ปัจจัยด้านการเงิน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัด เชียงใหม่มีแหล่งเงินที่นำมาลงทุนส่วนใหญ่จะมาจากด้านอื่น ๆ เช่น กู้ยืมเงินทุนแม่บ้าน กู้ยืม จากศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคเหนือ กู้จากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จากกระทรวงเกษตรและจากหน่วยงานของรัฐ ร้อยละ 44.5 และจากเงินทุนส่วนตัว ร้อยละ 33.3 รูปแบบในการกู้เงินลงทุน ส่วนใหญ่ทำการกู้เงินลงทุนในรูปแบบเงินกู้ระยะสั้น ร้อยละ 66.7 และแบบอื่น ๆ ร้อยละ 16.7 ปัญหาในการจัดหาเงินทุน ส่วนใหญ่มีปัญหาในการจัดหาเงินทุน จากระยะเวลาในการกู้ยืม ร้อยละ 38.9 และปัญหาอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาได้รับเงินช้า ระยะเวลาใน การชำระหนี้ยาวนาน ร้อยละ 22.2 ปัญหาในการบริหารสภาพคล่องของกิจการ ส่วนใหญ่มี ปัญหาในการบริหารสภาพคล่องของกิจการในด้านบริหารเงินสด ร้อยละ 52.8 และปัญหาในการ บริหารลูกหนี้ ร้อยละ 38.9 ระยะเวลาให้เครดิตกับลูกค้า ส่วนใหญ่ให้ระยะเวลาในการชำระหนี้ แก่ลูกหนี้ในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 38.9 และ 1 เดือน ร้อยละ 30.6 ปัจจัยที่เป็นปัญหาต่อ สภาพคล่อง ส่วนใหญ่ มีปัญหาต่อสภาพคล่องจากการไม่สามารถติดตามหนี้ได้ (ลูกค้าหลบหนี้) ร้อยละ 44.4 และเช็คที่ธนาคารปฏิเสธการสั่งจ่าย ร้อยละ 38.9

ปัจจัยด้านการผลิต

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัด เชียงใหม่ มีประเภทของผลิตภัณฑ์ที่กำลังผลิต ส่วนใหญ่กำลังผลิตผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าทอพื้น

เมือง ร้อยละ 52.8 และผลิตผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าทอพื้นเมืองและผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าทอพื้นเมืองสำเร็จรูป ร้อยละ 47.2 ปัจจัยการผลิตที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ส่วนใหญ่มีปัจจัยการผลิตที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านต้นทุนการผลิต และขาดแคลนวัตถุดิบ ร้อยละ 61.1 และไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ ร้อยละ 44.4 ขั้นตอนที่มีปัญหาในการผลิต ส่วนใหญ่มีปัญหาในขั้นตอนการผลิตจากการข้อมล ร้อยละ 94.4 และตรวจสอบคุณภาพ ร้อยละ 61.1 ปัจจัยในด้านการผลิตที่ไม่สามารถควบคุมได้ในการผลิตสินค้า ส่วนใหญ่ไม่สามารถควบคุมในการผลิตสินค้าได้ในด้านคุณภาพของวัตถุดิบ ร้อยละ 55.6 และด้านอื่น ๆ ร้อยละ 30.6

ปัจจัยด้านการจัดการ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่มีการวางแผนด้านกำลังคน ส่วนใหญ่ พบว่า มีการวางแผนด้านกำลังคน ร้อยละ 75.0 และไม่มีการวางแผนด้านกำลังคน ร้อยละ 25.0 ปัญหาจากการไม่ได้วางแผนกำลังคน ส่วนใหญ่ประสบปัญหาจากการไม่ได้วางแผนกำลังคน ทำให้สินค้าไม่ได้คุณภาพตามที่ต้องการ ร้อยละ 50.0 และขาดแคลนแรงงาน ร้อยละ 19.4 การกำหนดส่วนและหน้าที่ของงาน ส่วนใหญ่กำหนดส่วนและหน้าที่ของงานโดยจัดเป็นแผนก ร้อยละ 58.3 และจัดตามความสัมพันธ์ของหน่วยงาน ร้อยละ 25.0 ปัญหาในการบริหารงาน ส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานในด้านการควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 58.3 และ ปัญหาอื่น ๆ ร้อยละ 19.4

ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่มีผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่วนใหญ่มีผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทางด้านขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ร้อยละ 38.9 และด้านอื่น ๆ ร้อยละ 33.3 เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารงานประสบปัญหา ส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการบริหารงานเพราะเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว กับทางด้านการตลาด ร้อยละ 36.1 และ ด้านอื่น ๆ ร้อยละ 30.6

ตอนที่ 4 ปัญหาของผู้ประกอบการที่ทำให้เกิดความต้องการ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาด้านการตลาด

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทางด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนารูปแบบ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ การจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการขาย

ปัญหาด้านการเงิน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาในระดับมากที่สุดทางด้านสภาพคล่องธุรกิจ และมีปัญหาในระดับมาก ได้แก่ การบริหารเงินสด การบริหารลูกหนี้ การบริหารสินค้าคงเหลือ แหล่งที่มาของเงินทุนและหลักเกณฑ์ในการกู้ยืม มีปัญหาอยู่ในระดับมาก

ปัญหาด้านการผลิต

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาในระดับมากที่สุดทางด้านวัตถุดิบมีราคาสูง มีปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ไม่สามารถควบคุมคุณภาพวัตถุดิบได้ ต้นทุนของผลิตภัณฑ์มีราคาสูง ขาดแคลนแรงงานขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในด้านลวดลายผ้า เครื่องมือที่ใช้ในการทอผ้ามีขนาดเล็กไม่ได้ขนาดที่ลูกค้าต้องการ ไม่สามารถทำลวดลายผ้าได้เหมือนการทอด้วยเครื่อง ขาดเครื่องมือทอผ้าที่ทันสมัยและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ไม่คงที่ และมีปัญหาในระดับปานกลางทางด้านค่าแรงงานสูง

ปัญหาด้านการจัดการ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดการในด้านไม่มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้เกิดขาดแคลนวัตถุดิบ ทำให้เกิดขาดแคลนแรงงานและการควบคุมแรงงาน

ปัญหาของผู้ประกอบที่ทำให้เกิดความต้องการ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาในระดับมากในด้านการตลาด การผลิต และการจัดการ และมีปัญหาในระดับปานกลางด้านการเงิน

ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการของ อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความต้องการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ความต้องการด้านเสริมสร้างความรู้

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทางด้านการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ และการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความต้องการทางด้านทักษะ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทางด้านทักษะในการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ การพัฒนาการผลิตเพื่อช่วยลดต้นทุน และการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน

ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ พัฒนาความรู้ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิดเพื่อความสามารถเข้าใจปัญหา ระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง และการพัฒนาความสามารถในการจูงใจให้ทำงานและเพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กร

ช่วงระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม สัมมนา และฝึกปฏิบัติ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรม สัมมนา และฝึกปฏิบัติในช่วงเดือนมิถุนายน ร้อยละ 25.0 และรองลงมาคือ เดือน พฤษภาคม ร้อยละ 20.0 กันยายน ร้อยละ 15.0 เมษายน ร้อยละ 10.0 กรกฎาคม และตุลาคม 7.5 มกราคม และมีนาคม 5.0 กุมภาพันธ์ และธันวาคม ร้อยละ 2.5

ความต้องการร่วมกิจกรรม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีความต้องการฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 41.7 ต้องการฝึกอบรมปฏิบัติ ร้อยละ 41.7 และ ต้องการฝึกอบรม ร้อยละ 30.6

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความต้องการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ร้อยละ 83.3 หน่วยงานของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ 27.8

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านผู้ประกอบการ คือ

(1.1) ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความ ต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ตามประเภทของกิจการ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามประเภทของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเสริมสร้างความรู้ในทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันตามประเภทของกิจการ

ความต้องการด้านทักษะตามประเภทของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ มีความแตกต่างตามประเภทของกิจการ ส่วนความต้องการด้านทักษะในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการทัศนคติในการบริหารงานในองค์การตามประเภทของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการทัศนคติในการบริหารงานในองค์การในทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันตามประเภทของกิจการ

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามประเภทของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ ในทุกด้านคือ ด้านการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการบริหารองค์การ ไม่แตกต่างกัน

(1.2) ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความ ต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์การ ตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามขนาดของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามขนาดของสถานประกอบการมีความแตกต่างกันในด้าน ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการส่งออก การพัฒนาทักษะด้านการเงินเพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา และการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ ส่วนความต้องการเสริมสร้างความรู้ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการด้านทักษะตามขนาดของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ และการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างตามขนาดของอุตสาหกรรม โดยที่อุตสาหกรรมขนาดกลางจะแตกต่างจากขนาดอุตสาหกรรมในครัวเรือนและขนาดเล็ก ส่วนความต้องการด้านทักษะในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรตามขนาดของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิด เพื่อสามารถเข้าใจ ปัญหาระบบขององค์กรเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความต้องการแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม โดยที่อุตสาหกรรมขนาดเล็กจะแตกต่างจากขนาดอุตสาหกรรมในครัวเรือนและขนาดกลาง ส่วนความต้องการทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามขนาดของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามขนาดของสถานประกอบการ มีความต้องการแตกต่างกันในด้านการเสริมสร้างความรู้ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

(1.3) ความต้องการทางด้านเสริมสร้างความรู้ ความต้องการด้านทักษะ และความ ต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร ตามรูปแบบของกิจการไม่แตกต่างกัน

ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามรูปแบบของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามรูปแบบของกิจการมีความต้องการแตกต่างกันในด้าน การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า ส่วนความต้องการเสริมสร้างความรู้ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการด้านทักษะตามรูปแบบของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการด้านทักษะตามรูปแบบของกิจการมีความ ต้องการแตกต่างกันในด้านการพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ ส่วนความต้องการทางด้าน ทักษะด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรตามรูปแบบของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรตามรูปแบบของกิจการ ในทุก ๆ ด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามรูปแบบของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามรูปแบบของกิจการ มีความต้องการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ คือ ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ คือ ด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการมีความแตกต่างกันในด้านการส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า การพัฒนาทักษะทางด้านการส่งออก การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา และการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ ส่วนความต้องการเสริมสร้างความรู้ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการด้านทักษะตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการด้านทักษะตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจมีความแตกต่างกันในด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาการบรรจุหีบห่อ การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เฉพาะสิ่งทอโดยเฉพาะ การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ ส่วนความต้องการทางด้านทักษะด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรตามรูปแบบของกิจการ มีความแตกต่างกันในด้านการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน ส่วนความต้องการทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรในด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ มีความต้องการแตกต่างกันในด้านการเสริมสร้างความรู้ และทักษะ ส่วนด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ คือ ด้านการตลาด การเงิน และการผลิต ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเสริมสร้างความรู้ตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ คือ ด้านการตลาด การเงิน การผลิต ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

ความต้องการด้านทักษะตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการทางด้านทักษะตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ คือ ด้านการตลาด การเงิน การผลิต ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

ความต้องการด้านทัศนคติในการบริหารในองค์กรตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารในองค์กรตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ คือ ด้านการตลาด การเงิน การผลิต ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการตามปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ มีความต้องการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร สภาพปัญหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอได้รับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานโดยสภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาที่ถูกกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ สภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับขอบข่ายหน้าที่การบริหารงานในปัจจุบัน เพื่อเตรียมไว้ตอบสนองความต้องการในอนาคต ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ มีการขยายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ ตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ โดยจะดูได้จากมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ โดยในปี 2537 มีมูลค่าลดลงเป็น 3,064.7 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็น 3,211.3 ล้านบาท ในปี 2538 และต่อมาในปี 2539 มีมูลค่าลดลงเป็น 3,107.4 ล้านบาท และมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นถึง 4,419.4 ล้านบาท ในปี 2540 และในปี 2541 มีมูลค่าการส่งออกลดลงเหลือ 3,712.9 ล้านบาท เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศที่ควบคุมไม่ได้ ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพการผลิตของธุรกิจ จากการวิจัยทางการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ จะพบว่า

- ทางด้านการตลาด ผู้ประกอบการควรที่จะพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย ส่งเสริมการขายในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ยอดขายสูงขึ้นกว่าเดิม ทางด้านปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ควรมีการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์และพัฒนารูปแบบใหม่ ๆ ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องต้นทุนในการผลิต รูปแบบการจัดจำหน่าย โดยการขายผ่านพ่อค้าคนกลาง จากผลการวิจัยโดยรวมจะพบว่าปัญหาด้านการตลาดอยู่ในระดับมาก ส่งผลทำให้เกิดความต้องการทางด้านการเสริมสร้างความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

- ทางด้านการเงิน ที่มีปัญหามากที่สุด คือ สภาพคล่องของธุรกิจ ปัญหาที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารเงินทุนหมุนเวียน แต่เมื่อนำเอาปัญหาด้านการเงินในทุกด้านมารวมกันปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามส่งผลทำให้เกิดความต้องการทางด้านการเสริมสร้างความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรโดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

- ทางด้านการผลิต เป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่มีผลกระทบและส่งผลถึงปัญหาในระดับมากที่สุด ได้แก่ วัตถุดิบมีราคาสูง แต่เมื่อนำเอาปัญหาด้านการผลิตทุก ๆ ด้านมารวมกันปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่งผลทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านเสริมสร้างความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

- ทางด้านการจัดการ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรในเรื่องไม่มีการวางแผนล่วงหน้าในการดำเนินงาน ทำให้เกิดขาดแคลนวัตถุดิบ ขาดแคลนแรงงาน และมีปัญหาด้านการควบคุมแรงงาน ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่ พบว่า ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วมีผลทำให้การบริหารงานของฝ่ายบริหารหรือผู้ประกอบการประสบปัญหาทางด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านการผลิต และการจัดการ และปัญหาด้านอื่นที่ไม่สามารถควบคุมได้ ระดับของปัญหาที่กล่าวมาแล้วนี้อยู่ในระดับมาก และส่งผลทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเสริมสร้างความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติในการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางด้านสังคม เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เพราะในสภาพสังคมในปัจจุบันคนมีการศึกษามากขึ้น ความต้องการด้านต่าง ๆ ย่อมมีมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ส่งผลทำให้ทัศนคติและค่านิยมเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอย่างมาก

จากผลการวิจัย ผู้ประกอบการจำเป็นต้องพัฒนาการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ พัฒนามาตรฐานของผลิตภัณฑ์เพื่อลดต้นทุน

การที่ผู้ประกอบการจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรธุรกิจจะต้องมุ่งความสนใจในการบริหารงานบุคคล เพื่อพยายามเข้าใจความต้องการทางจิตวิทยา ขกระดับความสามารถของงานวิชาชีพในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาฝ่ายบริหารของ แอล ซี จาร์แมน (L.C. Jarman) ที่กล่าวไว้ว่า

การพัฒนาผู้ประกอบการจะทำให้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ เกิดแรงจูงใจความรู้สึกร่วมกัน ใฝ่หาใจ และความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์การ

2. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทักษะโดยเน้นการพัฒนาความสามารถด้านเชาว์ปัญญา ความสามารถส่วนบุคคลในการฟัง การสื่อสาร การตัดสินใจและแก้ปัญหาอันเกิดจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

3. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ได้แก่ พัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ซึ่งบุคคลในระดับบริหารสมควรที่จะมีความเข้าใจและเป็นเรื่องที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ซึ่งการพัฒนาผู้ประกอบการนี้จะทำให้เกิดศักยภาพให้แก่ผู้ประกอบการ ที่จะสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ของตนเองให้สามารถออกสู่ตลาดได้ทั้งในและนอกประเทศ ด้วยผลิตภัณฑ์ที่มีรูปแบบทันสมัยและได้มาตรฐาน

สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของ บัณฑิต อินทรชั้น กล่าวว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา มีความหมายและวิชาการต่างกัน คือกลุ่มผู้บริหาร การพัฒนาจะเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การหยั่งรู้ ทัศนคติต่อบุคคล ทักษะทางแนวคิด โดยวิธีการประชุม บรรยาย สาธิต ดูงาน ปรุมนิเทศ สอนงาน ฝึกอบรม ศึกษาต่อ

ดังจะเห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาผู้ประกอบการให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นนั้นมิใช่วิธีการหลากหลายวิธี วิธีการฝึกอบรมของผู้ประกอบการสอดคล้องกับวิธีการฝึกอบรมของ ชงชัย สันติวงศ์ กล่าวคือ วิธีการฝึกอบรม มีความแตกต่างหลายวิธี ทางองค์การจะใช้หลาย ๆ วิธีด้วยกัน การเลือกใช้วิธีใดย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรม ระดับการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมวิธี การจัดประชุมหรือแก้ปัญหา (conference or discussion) เป็นวิธีการอบรมแบบเฉพาะตัว หรือการฝึกอบรมผู้บริหารมักจะใช้วิธี จัดทำโปรแกรมโครงสร้าง (program instruction) โดยจัดทำเอกสารในรูปแบบหนังสือ คู่มือ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ได้สะดวกขึ้น โดยมีเรื่องราว แดกเรื่องให้แยกย่อยเป็นหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับขั้นตอน และมีการทดลองปฏิบัติ เช่น การใช้เครื่องจักร ฯลฯ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการจัดการฝึกอบรมจะกระทำด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย และสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมคิด บางโม ในข้อที่ว่า การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก็คือ วิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ

และทัศนคติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในเวลาที่เหมาะสม โดยจะแบ่งออกเป็นการใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และการใช้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ จากการวิจัยจะพบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักจะเข้ารับการฝึกปฏิบัติจากหน่วยงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการเคหะสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อันได้แก่ ปัจจัยทางด้านผู้ประกอบการด้านการประกอบธุรกิจ และด้านเทคนิควิทยากรต่าง ๆ ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการ ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการให้เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ เพื่อนำไปวางแผนและพัฒนาตนเองและบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจจะลงทุนในธุรกิจประเภทนี้ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการตลาด

1. ควรมีการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องรูปแบบของผลิตภัณฑ์เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่เดิมนั้นมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น (Value Added) ซึ่งจะช่วยให้สินค้าขายได้ง่ายไม่มีคู่แข่งมากนัก สามารถเป็นผู้นำของตลาดได้
2. ควรมีการส่งเสริมการขายให้กับสินค้าประเภทเคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ เช่น จัดให้มีนิทรรศการการทอผ้าแบบโบราณ โดยเชิญกลุ่มแม่บ้านที่มีกรรมวิธีการทอผ้าแบบแปลกใหม่มาเพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับตนเองและเพื่อน ๆ ที่ร่วมธุรกิจกัน เพื่อที่จะได้ช่วยกันสนับสนุนการขาย และจัดหาช่องทางการจัดจำหน่ายใหม่ ให้กับกลุ่มทอผ้าต่าง ๆ
3. ทางหน่วยงานของรัฐควรมีการสนับสนุนในรูปของการจัดหาสถานที่เพื่อให้ได้นำสินค้าไปแสดงยังต่างประเทศ เพื่อทำให้เกิดช่องทางการจัดจำหน่ายที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือธุรกิจที่ยังไม่สามารถหาตลาดส่งออกต่างประเทศเองได้ แต่ต้องผ่านตัวแทนทางการค้าซึ่งมักจะเอาเปรียบผู้ผลิตอยู่เสมอ

ด้านการผลิต

1. ควรมีการช่วยเหลือทางการออกแบบสินค้าใหม่ ๆ หรือการแปรรูปสินค้าให้เกิดความหลากหลายมากกว่าในปัจจุบัน เพื่อที่จะได้เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับธุรกิจของตน
2. ควรมีการช่วยเหลือในเรื่องของวัตถุดิบ เช่น สีย้อมผ้า ที่มีคุณภาพไม่คงที่ให้สินค้าที่ผลิตออกมาไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้
3. ควรมีการช่วยเหลือทางด้านผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบลายผ้าเพื่อที่จะพัฒนาตลาดและหนีคิ้วจากความจำเจเดิม ๆ ที่มีลายผ้าเก่า ๆ เป็นลวดลายตาราง หรือเป็นลายในตัวเท่านั้น
4. ควรมีการช่วยเหลือในเรื่องของการใช้สีในการผลิตผ้าทอเพื่อให้ถูกต้องกับรสนิยมของลูกค้าตลอดจนสามารถไล่ได้ตามแฟชั่นต่าง ๆ

ด้านการเงิน

1. ควรมีแหล่งเงินทุนเพื่อการให้สินเชื่อเคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ เพื่อเป็นการช่วยสนับสนุนให้อุตสาหกรรมที่ยังคงยั่งยืน ดังเช่นอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ
2. ควรมีการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดหาเงินทุนอย่างถูกวิธีเพื่อที่จะทำให้ผู้ประกอบการสามารถที่จะบริหารสภาพคล่องของกิจการได้ดียิ่งขึ้น

ด้านการจัดการ

1. ภาครัฐควรมีความสนใจเอาใจใส่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอให้มากกว่าเดิม
2. ทางภาครัฐควรจัดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการผลิต การแปรรูป การควบคุมคุณภาพของสี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอให้ได้มาตรฐาน

เทคนิควิทยาการใหม่

1. ควรมีผู้เชี่ยวชาญจากทางภาครัฐ ให้การฝึกอบรม ตลอดจนฝึกปฏิบัติให้ผู้ประกอบการได้รู้จักกับเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ ของการทอผ้าเพื่อที่จะนำไปใช้ในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

2. ภาครัฐควรที่จะมีการจัดฝึกอบรมเฉพาะกลุ่มเกษตรกรให้บ่อยขึ้น เพื่อที่ผู้ประกอบการจะได้รับรู้วิชาการใหม่ ๆ ในอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอได้
3. ภาครัฐควรที่จะพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถทางเทคโนโลยีการผลิตใหม่เพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้

ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

จากการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการเคหะสิ่งทอ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สามารถวัดความต้องการจากผู้ประกอบการได้ว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านใดมากที่สุด เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงธุรกิจของตนให้สามารถยืนหยัดได้ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันนี้

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการ ซึ่งความต้องการของผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปค้นหาวิธีการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้ดียิ่งขึ้น

อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอบางประเภทเป็นสิ่งที่น่าจะมีการอนุรักษ์เป็นอย่างยิ่ง เช่น การทอผ้าตีนจก การทอตุ่ง ผ้าฝ้ายทอมือ ผ้าไหม ผ้ายาดอก ผ้าจิด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กำลังจะค่อย ๆ หายไปจากอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ เพราะความท้อแท้ของผู้ผลิตที่ไม่สามารถทำเงินได้จากอาชีพของเขาในปัจจุบันทำให้ไม่มีผู้สืบทอดลายผ้าอันเก่าแก่ เพราะหนุ่มสาวยุคนี้พากันเข้าโรงงานอุตสาหกรรมกันหมด เพราะได้ใส่เครื่องแบบที่ทันสมัย มีรายได้ดีกว่าการทอผ้า ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงดังนี้

ด้านภาครัฐ

1. ภาครัฐควรให้ความสนใจและช่วยกันสนับสนุนทั้งในด้านการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการ เพื่อจะทำให้ผู้ประกอบการมีแรงจูงใจในการผลิตสินค้าต่อไป
2. ภาครัฐควรมีการจัดฝึกอบรม สัมมนา ฝึกปฏิบัติ ตลอดเวลาเป็นช่วง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมความรู้และวิชาการใหม่ทางเทคนิควิทยาการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
3. ภาครัฐควรจะช่วยในการจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ที่จัดทำขึ้นมาแล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือครอบครัวผู้ทอผ้า เพื่อที่จะมีช่องทางเพิ่มมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน
4. ควรมีการส่งเสริมด้านประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลต่าง ๆ หันมารณรงค์ใช้ผ้าฝ้ายทอมือกันให้มากขึ้นกว่าเดิม

5. ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอโดยให้มีการเปิดสอนในเรื่องสิ่งทอภายในสถาบันการศึกษา โดยเราไม่จำเป็นต้องพึ่งช่างฝีมือจากต่างประเทศ
6. ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต และมีการบรรจุหีบห่อที่ทันสมัย

ด้านเอกชน

1. ผู้ประกอบการควรรวมตัวกันให้เป็นกลุ่มผลิตที่มีศักยภาพที่เข้มแข็งพอที่จะต่อรองกับลูกค้าได้ โดยนำเอาข้อดีของผลิตภัณฑ์ของเราเป็นข้อต่อรอง เช่น ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตมีคุณภาพดี ได้มาตรฐาน สามารถควบคุมการผลิตได้ ตลอดจนสามารถควบคุมคุณภาพของวัตถุดิบได้ด้วย
2. ผู้ประกอบการควรที่จะพัฒนาศักยภาพในด้านการผลิตให้ได้ต้นทุนที่ต่ำ รู้จักดัดแปลง และนำวัตถุดิบอย่างอื่นนำมาใช้ทดแทนวัตถุดิบที่ขาดแคลน เพื่อที่จะไม่ทำให้สินค้ามีราคาสูงขึ้นกว่าเดิม

หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเงินจากรัฐบาลนำมาช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้ดีขึ้น ตลอดจนยังสามารถยกระดับรายได้ของคนในชุมชนได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายผลการศึกษาไปยังผู้ประกอบการเคหะสิ่งทอในจังหวัดต่าง ๆ ในภาคเหนือ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาว่าจะเป็นไปในรูปแบบเดียวกันหรือไม่
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนานุเคราะห์เคหะสิ่งทอของขนาดอุตสาหกรรมต่าง ๆ เปรียบเทียบกันเพื่อทราบความแตกต่างในเรื่องความต้องการพัฒนาคุณภาพของผู้ประกอบการ
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างจังหวัดกับภูมิภาคเพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้านการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการพัฒนานุเคราะห์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อที่จะสามารถกำหนดแบบและนโยบายการพัฒนานุเคราะห์ของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอได้อย่างรวดเร็ว

4. ควรมีการศึกษาวิจัย ความต้องการ รสนิยม และภาวะการตลาดภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรการตลาดจากประเทศคู่แข่งกัน เพื่อหาแนวทางในการเจาะตลาด



บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ. 2531. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- กุลชน ฌนาพงศธร. 2532. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1 - 7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (พิมพ์ครั้งที่ 11) นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณิต แสงสุพรรณ. 2539. “แผนพัฒนาอุตสาหกรรม” เอกสารวิชาการหลักสูตร หลักการวางแผน 15-19 กรกฎาคม 2539. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ร่วมกับสำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิรัตน์ สังข์แก้ว. 2536. การจัดหาเงินทุนหมุนเวียนของธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- จิระ ประवालพฤกษ์. 2538. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ.
- คนัย เทียนพุ่ม. 2537. กลยุทธ์การพัฒนาคณะ: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2535. การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล. 2533. ปัญหาและความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชลบุรี : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาวิทยาลัย.
- บัณฑิต อินทรชื่น. 2526. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พีระพานการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2530. การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- พนัส หันนาคินทร์. 2526. การบริหารบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์เศ.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2538. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- “_____”. 2540. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- แพรวพราย รัตน์ดิลกพาณิชย์. 2529. ความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัย.
- เมธี ปิยะคุณ. 2538. หลักการและการฝึกอบรมที่สำคัญบางประการ. รายงานการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วราภรณ์ ขจรไชยกูล และคณะ. 2518. แนวคิดในการบริหาร. เอกสารการสัมมนางานระดับผู้บังคับบัญชา รุ่นที่ 2 สงขลา : ศูนย์วิจัยการยางหาดใหญ่.
- ศูนย์บริการวิศวกรรม. 2536. ภูทางในการลงทุนอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในภาคเหนือ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- ศูนย์สถิติการพาณิชย์. 2540. ผู้ส่งออก. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักข่าวพาณิชย์
- สมคิด บางโม. 2538. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร. 2535. การพัฒนาองค์การกับการพัฒนาฝ่ายบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สุทธิพร ไชยวงศ์. 2541. การพัฒนาบุคลากรของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์. 2532. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาวี และคณะ. 2527. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำราญ ถาวรยุศม์ และคณะ. 2536. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนกับการพัฒนากำลังคนคุณภาพกำลังคน กุญแจสู่ความสำเร็จของการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- อัญชลีรัตน์ บุญชินวุฒิกุล. 2538. ความต้องการในการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและสิ่งทอในเขต
จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะขอทราบความคิดเห็นของท่านในด้านความต้องการ การพัฒนาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและสิ่งทอในเขตจังหวัดเชียงใหม่

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะปิดเป็นความลับซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อธุรกิจ และตัวท่านแต่ประการใดและจะนำข้อมูลไปใช้ในการทำการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการ

ตอนที่ 4 ปัญหาของผู้ประกอบการที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนา

ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและสิ่งทอ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน เฉพาะผู้วิจัย

() 1 () 2

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

() 3

2. ท่านมีอายุ

() 1. ต่ำกว่า 20 ปี

() 2. 20 - 30 ปี

() 3. 31 - 40 ปี

() 4. 41 - 50 ปี

() 5. มากกว่า 50 ปี

() 4

3. ท่านมีระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

() 5

4. ท่านมีตำแหน่งในกิจการ

() 1. เจ้าของกิจการ

() 2. กรรมการผู้จัดการ

() 3. ผู้จัดการทั่วไป

() 4. ผู้จัดการฝ่าย ไปรตระบุ () 6

ตอนที่ 2 ข้อมูลของสถานประกอบการ

1. กิจการของท่านมีแรงงานทั้งสิ้น

() 1. 0 ถึง 9 คน

() 2. 10 ถึง 49 คน

() 3. 50 ถึง 199 คน

() 4. ตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป

() 7

2. ประเภทของกิจการ

() 1. ผลิตอย่างเดียว

() 2. ผลิตและจัดจำหน่ายโดยมีหน้าร้าน
เป็นของตนเอง

() 3. อื่น ๆ ไปรตระบุ

() 8

3. กิจการของท่านมีการจดทะเบียนหรือไม่

() 1. มี

() 4. ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 6)

() 9

4. กิจการของท่าน จดทะเบียนในรูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() 1. กิจการเจ้าของคนเดียว

() 2. ห้างหุ้นส่วนจำกัด

() 10 () 11

() 3. บริษัทจำกัด

() 4. บริษัทมหาชนจำกัด

() 12 () 13

() 5. กลุ่มบุคคล

() 6. สหกรณ์

() 14 () 15

() 7. อื่น ๆ ไปรตระบุ.....

() 16

5. กิจการของท่าน มีมูลค่าจดทะเบียน
- () 1. ไม่มีการจดทะเบียน () 2. ต่ำกว่า 1,000,000 บาท
- () 3. 1,000,001 - 5,000,000 บาท () 4. 5,000,001 - 10,000,000 บาท
- () 5. มากกว่า 10,000,000 บาทขึ้นไป () 17
6. ธุรกิจของท่านดำเนินกิจการมาเป็นเวลา
- () 1. น้อยกว่า 4 ปี () 2. 4 - 6 ปี
- () 3. 7 - 9 ปี () 4. 10 - 12 ปี
- () 5. มากกว่า 12 ปี () 18

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางด้านการประกอบธุรกิจและเทคนิควิทยาการที่ส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาผู้ประกอบการ

1. จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของท่านในด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. ด้านการตลาด () 2. ด้านการเงิน () 19 () 20
- () 3. ด้านการผลิต () 4. ด้านการจัดการ () 21 () 22
- () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 23
2. ปัจจัยด้านไหนบ้างที่ท่านคิดว่าหากมีการพัฒนาจะทำให้ท่านสามารถสู้กับคู่แข่งได้ในอนาคต (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. ด้านการตลาด () 2. ด้านการเงิน
- () 3. ด้านการผลิต () 4. ด้านการจัดการ
- () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 24

ด้านการตลาด

1. ปัจจัยด้านการตลาดในด้านใดที่ท่านคิดว่าหากมีการพัฒนาแล้วจะทำให้ท่านสามารถแข่งขันได้ภายในตลาดในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. ด้านตัวผลิตภัณฑ์ () 2. ด้านราคา
- () 3. ด้านการจัดจำหน่าย () 4. ด้านการส่งเสริมการขาย
- () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 25

2. ท่านเคยมีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ของท่านอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. มีการพัฒนารูปแบบ () 2. มีการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่เสมอ () 26 () 27
- () 3. มีการจัดทำบรรจุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ () 4. มีการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์ () 28 () 29
- () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ
- () 30
3. ปัจจัยที่ท่านนำมาพิจารณาในการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. วัตถุดิบ () 2. ราคาของกลุ่มแข่งขัน () 31 () 32
- () 3. ต้นทุนในการผลิต () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 33 () 34
4. ท่านจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของท่านในรูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. มีร้านขายปลีก () 2. ขายผ่านพ่อค้าคนกลาง (ขายส่ง) () 35 () 36
- () 3. ขายผ่านตัวแทนจำหน่าย () 4. ขายผ่านผู้ค้าปลีกรายใหญ่ (ห้างสรรพสินค้า) () 37 () 38
- () 5. ผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า () 6. อื่น ๆ โปรดระบุ..... โดยเฉพาะ () 39 () 40
5. ท่านเคยทำการส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์ของท่านหรือไม่
- () 1. เคย โดยวิธี..... () 2. ไม่เคย () 41
6. ในการบริหารงานด้านการตลาดท่านคิดว่าด้านใดมีความต้องการมากที่สุด
- () 1. ตัวผลิตภัณฑ์ () 2. การกำหนดราคา
- () 3. การจัดจำหน่าย () 4. การส่งเสริมการขาย
- () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 42

ด้านการเงิน

1. แหล่งเงินทุนที่นำมาลงทุน
- () 1. เงินทุนส่วนตัว () 2. ธนาคาร () 43
- () 3. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
2. เงินลงทุนที่กู้มาจากธนาคาร ส่วนมากกู้ในรูปแบบใด
- () 1. เงินกู้ยืมระยะสั้น () 2. เงินกู้ระยะยาว () 44
- () 3. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. ในการจัดการเงินทุนปัจจัยเรื่องใดในต่อไปนี้ มีความต้องการที่สุดในการดำเนินการ
- () 1. ตัดสินใจเลือกแหล่งเงินทุน () 2. รูปแบบของเงินกู้
 () 3. ระยะเวลาในการกู้ยืม () 4. หลักประกัน
 () 5. ค่าใช้จ่ายในการกู้ยืม () 6. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 45
4. ในการบริหารสภาพคล่องของกิจการมีความต้องการในเรื่องใดมากที่สุด
- () 1. บริหารเงินสด () 2. บริหารลูกหนี้
 () 3. บริหารสินค้าคงเหลือ () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 46
5. ท่านให้เครดิตกับลูกหนี้เป็นระยะเวลา
- () 1. 1 เดือน () 2. 2 เดือน
 () 3. 3 เดือน () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 47
6. ปัจจัยในเรื่องใดที่เป็นปัญหาต่อสภาพคล่องในการดำเนินงาน
- () 1. หนี้เสีย () 2. ไม่สามารถติดตามหนี้ได้
 (ลูกค้าหลบหนี้)
 () 3. เช็คเด็ง () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 48

ด้านการผลิต

1. ประเภทของผลิตภัณฑ์ที่ท่านผลิตอยู่ได้แก่
- () 1. ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าทอพื้นเมือง () 2. ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากผ้าพื้นเมืองสำเร็จรูป
 () 3. ทั้ง 2 อย่าง () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 49
2. ปัจจัยการผลิตด้านใด มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด
 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. ต้นทุน () 2. ขาดแคลนวัตถุดิบ () 50 () 51
 () 3. ขาดแคลนแรงงาน () 4. ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ () 52 () 53
 () 5. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ () 6. เครื่องทอมีหน้ากว้างของผ้าที่จำกัด () 54 () 55
 () 7. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 56

3. ขั้นตอนการผลิตที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- | | | |
|---------------------------------|------------------------------|---------------|
| () 1. การข้อมสี | () 2. การกรอด้วยใหม่ | () 57 () 58 |
| () 3. การสาวด้วยขึ้น | () 4. การลงแป้ง | () 59 () 60 |
| () 5. การร้อยตะกรอ | () 6. การกรอด้วยฟุ้ง | () 61 () 62 |
| () 7. กี่ทอผ้ามีหน้ากว้างจำกัด | () 8. การนำไปตัดเย็บ | () 63 () 64 |
| () 9. ตรวจสอบคุณภาพ | () 10. อื่น ๆ โปรดระบุ..... | () 65 () 66 |
4. ปัจจัยในด้านการผลิตที่ไม่สามารถควบคุมได้ในการผลิตสินค้า
- | | | |
|--------------------------|-----------------------------|--------|
| () 1. คุณภาพของวัตถุดิบ | () 2. ความชำนาญของแรงงาน | |
| () 3. ผู้เชี่ยวชาญ | () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ..... | () 67 |

ด้านการจัดการ

1. ในการดำเนินงานท่านเคยมีการวางแผนด้านกำลังคนไว้ล่วงหน้าหรือไม่
- | | | |
|-----------|--------------|--------|
| () 1. มี | () 2. ไม่มี | () 61 |
|-----------|--------------|--------|
2. ท่านเคยพบกับปัญหาในเรื่องใดต่อไปนี้บ้าง จากการไม่ได้วางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า
- | | | |
|-----------------------------|--|--------|
| () 1. ขาดแคลนวัตถุดิบ | () 2. ขาดแคลนแรงงาน | |
| () 3. ต้นทุนในการผลิตสูง | () 4. สินค้าไม่ได้คุณภาพตามที่ต้องการ | |
| () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ..... | | () 68 |
3. ท่านมีการกำหนดส่วนและหน้าที่ของงานออกเป็น
- | | | |
|------------------------------|-----------------------------|--------|
| () 1. ระบุชนิดของงาน | () 2. จัดเป็นแผนก | |
| () 3. จัดตามความสัมพันธ์ของ | () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ..... | () 69 |
- หน่วยงาน
4. ในการบริหารงานท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหามากที่สุด
- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|--------|
| () 1. วางแผนกำลังคน | () 2. จัดการในการบริหารงาน | |
| () 3. สั่งการ | () 4. ควบคุมคุณภาพ | |
| () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ..... | | () 70 |

ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

1. จากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่ออย่างไรกับการดำเนินงานของท่าน

- () 1. ทำให้เสียเปรียบในการแข่งขัน () 2. ขาดประสิทธิภาพในการผลิต
() 3. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ () 4. ขาดแคลนเงินทุนในการ

ปรับปรุงเทคโนโลยี

- () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ..... () 71

2. เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารของท่านประสบกับปัญหา
ด้านใดมากที่สุด

- () 1. ด้านการตลาด () 2. ด้านการเงิน
() 3. ด้านการผลิต () 4. ด้านการจัดการ

- () 5. ด้านอื่น ๆ โปรดระบุ..... () 72



ตอนที่ 4 ปัญหาของผู้ประกอบการที่ทำให้เกิดความต้องการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ ท่านต้องการหรือมุ่งหวังให้มีการดำเนินการมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน โดยแต่ละช่องของระดับความต้องการมีความหมายเป็นคะแนนที่ใช้สำหรับการวิจัยดังนี้

ช่องคะแนน 5 หมายความว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุด

ช่องคะแนน 4 หมายความว่า มีความต้องการในระดับมาก

ช่องคะแนน 3 หมายความว่า มีความต้องการในระดับปานกลาง

ช่องคะแนน 2 หมายความว่า มีความต้องการในระดับน้อย

ช่องคะแนน 1 หมายความว่า มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ปัญหาด้านการตลาด	ระดับปัญหา					เฉพาะผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่						() 73
2. การพัฒนารูปแบบ						() 74
3. การจัดทำบรรจุภัณฑ์						() 75
4. คุณภาพของผลิตภัณฑ์						() 76
5. การจัดจำหน่าย						() 77
6. การส่งเสริมการขาย						() 78
7. ด้านการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า						() 79
8. ภาวะการแข่งขันสูง						() 80
9. อื่น ๆ โปรดระบุ.....						() 81

ปัญหาด้านการเงิน	ระดับปัญหา					เฉพาะผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. สภาพคล่องธุรกิจ						() 82
2. การบริหารเงินทุนหมุนเวียน						
- การบริหารเงินสด						() 83
- การบริหารลูกหนี้						() 84
- การบริหารลูกหนี้						() 85
- การบริการสินค้าคงเหลือ						() 86
3. การจัดหาเงินทุน						
- แหล่งที่มาของเงินกู้						() 87
- หลักเกณฑ์ในการกู้ยืม						() 88
- รูปแบบของเงินกู้						() 89
- หลักประกัน						() 90
- ค่าใช้จ่ายในการกู้เงิน						() 91
4. อื่น ๆ โปรดระบุ						() 92

ปัญหาด้านการผลิต	ระดับปัญหา					เฉพาะผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. วัตถุดิบมีราคาสูง						() 93
2. ไม่สามารถควบคุมคุณภาพวัตถุดิบได้						() 94
3. ต้นทุนของผลผลิตภัณฑ์มีราคาสูง						() 95
4. ขาดแคลนแรงงาน						() 96
5. ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในด้านผ้า						() 97
6. ค่าแรงงานสูง						() 98
7. เครื่องมือที่ใช้ในการทอผ้ามีขนาดไม่เล็กไม่ได้ขนาดที่ ลูกค้าต้องการ						() 99
8. ไม่สามารถทำลายผ้าได้เหมือนการทอผ้าด้วยเครื่อง						() 100
9. ขาดเครื่องมือทอผ้าที่ทันสมัย						() 101
10. คุณภาพของผลิตภัณฑ์ไม่คงที่						() 102
11. อื่น ๆ โปรดระบุ						() 103

ปัญหาด้านการจัดการ	ระดับปัญหา					เฉพาะ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้เกิดขาดแคลนวัตถุดิบ						() 104
2. ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้เกิดขาดแคลนแรงงาน						() 105
3. การควบคุมแรงงาน						() 106
4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....						() 107

ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการของ
อุตสาหกรรมเคหะหะสิ่งทอ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ ท่านต้องการหรือมุ่งหวังให้มีการ
ดำเนินการมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความ
ต้องการของท่าน โดยแต่ละช่องของระดับความต้องการมีความหมายเป็น
คะแนนที่ใช้สำหรับการวิจัยดังนี้

ช่องคะแนน 5 หมายความว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุด
ช่องคะแนน 4 หมายความว่า มีความต้องการในระดับมาก
ช่องคะแนน 3 หมายความว่า มีความต้องการในระดับปานกลาง
ช่องคะแนน 2 หมายความว่า มีความต้องการในระดับน้อย
ช่องคะแนน 1 หมายความว่า มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ความต้องการเสริมสร้างความรู้	ระดับความต้องการ					เฉพาะ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย						() 108
2. การส่งเสริมการขายให้กับผลิตภัณฑ์						() 109
3. การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสารกับลูกค้า						() 110
4. การพัฒนา ทักษะทางการด้านการส่งออก						() 111
5. การพัฒนา ทักษะด้านการเงิน เพื่อที่จะสามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						() 112
6. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน						() 113
7. การนำเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับ						() 114
8. การพบกลุ่มวิชาชีพเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์						() 115

ความต้องการเสริมสร้างความรู้	ระดับความต้องการ					เฉพาะ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
9. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินธุรกิจ						()116
10. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา						()117
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมศึกษาต่อ						()118
12. อื่น ๆ โปรดระบุ.....						()119

ความต้องการทางด้านทักษะ	ระดับความต้องการ					เฉพาะ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์						()120
2. การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ						()121
3. การพัฒนาบรรจุหีบห่อ						()122
4. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน						()123
5. การพัฒนาเทคนิคในการผลิตด้านต่าง ๆ						()124
6. การพัฒนาการผลิตเพื่อการช่วยลดต้นทุน						()125
7. การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน						()126
8. การเพิ่มพูนทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน						()127
9. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เคหะสิ่งทอโดยเฉพาะ						()128
10. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม						()129
11. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมประชุมสัมมนา						()130
12. การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติ						()131
13. อื่น ๆ โปรดระบุ.....						()119

ความต้องการทางด้านทัศนคติในการบริหารงานในองค์กร	ระดับความต้องการ					เฉพาะ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน						() 120
2. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ						() 121
3. พัฒนาความรู้ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์						() 122
4. การพัฒนาความสามารถทางด้านความคิดเพื่อสามารถเข้าใจปัญหาระบบขององค์กร เพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง						() 123
5. การพัฒนาความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงานและเพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กร						() 124
6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....						() 125

จากความต้องการในส่วนที่ 5 ท่านต้องการในช่วงเวลาใด และโดยวิธีการใดบ้าง

เดือน 1.
2.
3.

โดยการ () ฝึกอบรม () 127
() สัมมนา () 128
() ฝึกปฏิบัติ () 129

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ

- ถ้ามีกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ ท่านอย่างจะร่วมทำกิจกรรมกับสถาบันใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () 1. หน่วยงานของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ () 130
 - () 2. หน่วยงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม () 131
 - () 3. หน่วยงานของเอกชน () 132
 - () 4. สมาคมผู้ส่งออกสินค้าหัตถกรรมภาคเหนือ () 133
 - () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ () 134

ภาคผนวก ข. ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวจิราลักษณ์ พิพัฒน์วงศ์ชัย
วัน - เดือน - ปีเกิด	10 กรกฎาคม 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - พ.ศ. 2526 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนพระหฤทัย - พ.ศ. 2528 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดเชียงใหม่ - พ.ศ. 2531 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากพาณิชยการพระนคร - พ.ศ. 2539 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - พ.ศ. 2531 ทำงานที่บริษัท โลตัส ฮอลล์ จำกัด ตำแหน่งเลขานุการ - พ.ศ. 2533 ทำงานที่บริษัท กิตติพิภย์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เชียงใหม่ (ผู้บริหารห้างสรรพสินค้าเซียงอินทร์ พลาซ่า) ตำแหน่งเลขานุการกรรมการบริหาร - พ.ศ. 2535 ทำงานที่บริษัทตะวันออกไฟแนนซ์ จำกัด (สาขาเชียงราย) จังหวัดเชียงราย ตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ - พ.ศ. 2536 ถึงปัจจุบัน ทำงานที่ห้างหุ้นส่วนจำกัดเชียงใหม่ ประดิษฐ์หัตถกรรม ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป