



แนวทางการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

**GUIDELINES FOR TRAINING SUSTAINABLE TOURISM DEVELOPMENT FOR LOCAL
GOVERNMENT ADMINISTRATION IN THE EASTERN PROVINCE**

พัทธมน คำนูนเณก¹ และ กนกกานต์ แก้วนุช²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, k.pattamon.s@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, kkaewmuch@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 2) เพื่อเสนอแนวทางการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก (ชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด) และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารหรือหัวหน้าสายงานการท่องเที่ยวที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป และไม่เคยมีประสบการณ์ฝึกอบรม ความต้องการด้านองค์ประกอบการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ต้องการเทคนิควิธีการฝึกอบรม เน้นผู้เข้ารับฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง สถานที่จัดฝึกอบรมต่างจังหวัด ช่วงเวลาในการฝึกอบรมวันจันทร์-ศุกร์ วิทยากรจากภายนอกองค์กร แบบประเมินผลในรูปแบบทดสอบความรู้ ก่อน-หลังอบรม ความต้องการด้านเนื้อหาการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ ต้องการเนื้อหาเรื่อง บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในระดับมาก ในหัวข้อเรื่องความปลอดภัยทางการท่องเที่ยวระดับความต้องการมากที่สุด

แนวทางการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกจากการสัมภาษณ์ เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม ได้แก่ การบรรยาย การสาธิต การศึกษาดูงาน ซึ่งในอนาคตเทคนิคการฝึกอบรมอาจมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพิ่มมากขึ้น ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม วิทยากรต้องมีความรู้เฉพาะด้านในการถ่ายทอดความรู้และสามารถชักจูงผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ สถานที่ในการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสม สามารถจัดได้ทั้งในจังหวัดในหน่วยงานราชการ เพื่อความสะดวกในการเดินทาง หรือหากจัดในสถานที่ที่ไปศึกษาดูงาน ช่วงเวลาในการฝึกอบรมที่เหมาะสม จัดในช่วงระหว่างเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน เหมาะสมที่สุด ควรจัดไม่เกิน 3 วัน ทั้งนี้อยู่ที่หลักสูตรในการฝึกอบรมอีกด้วย รูปแบบวิธีการประเมินผลที่เหมาะสม นิยมใช้การทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ความต้องการในการฝึกอบรม, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, บทบาทการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน



ABSTRACT

The aims of this research 1) To study the need for sustainable tourism development training for local government organizations in the eastern provinces. 2) To propose guidelines sustainable tourism development training methods for local government organizations in the eastern provinces. This is a mixed method research, questionnaire as an instrument to collect data from 130 samples with the personnel in local government organizations in the eastern provinces (Chonburi, Rayong, Chanthaburi and Trat) and in-depth interview with the executives are involved in the training of tourism in the eastern provinces. The results of this research found that the overall of personnel were females, Age was between 31-40 years old. Bachelor's Degree, Salary was between 15,001-20,000 baht, Duration of employment were 11 years, and never training experience. The component of training required, Technical training were focuses on the trainees. Place of training were out of town. Training time were during Monday-Friday. Trainers were outside the organization. Evaluating training were pre-test and post-test. The content of training required, the title was the role of local government organizations in sustainable tourism development, In the topic was Tourism safety.

Guidelines for Training Sustainable Tourism Development for Local Government Administration in the Eastern Province. Technical training includes Lectures, Demonstrations and Field Trip. In the appropriate training include, the trainers have specialized knowledge and induce trainees. Place of training can be arranged in the province or out of town that study visit. Training time were during May-June and three days at the latest depending on curriculum. Evaluating training were pre-test and post-test and follow-up.

Keywords: Training needs, Local government organizations, The role of sustainable tourism development

1. บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมภาคบริการที่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะนอกจากจะสร้างรายได้โดยมีมูลค่าเป็นอันดับหนึ่งของการค้าบริการรวมของประเทศแล้ว ยังเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องอีกมากมาย อาทิ โรงแรมและที่พักภัตตาคารร้านอาหาร ร้านจำหน่ายของที่ระลึก การคมนาคมขนส่ง เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดการลงทุนการจ้างงาน และการกระจายรายได้ผู้ท้องถิ่น (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2554, น. 5) ต่อมาในปี 2556 ได้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลให้ภาคการท่องเที่ยวซบเซาลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาจากสถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมาประเทศไทยในปี 2557 พบว่า จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาประเทศไทยทั้งหมด 24.78 ล้านคน ลดลงจากปี 2556 ร้อยละ 6.7 รายได้จากการท่องเที่ยว 11.47 ล้านบาท ลดลงจากปี 2556 ร้อยละ 4.93 (UNWTO, 2014, p. 9) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้มีแนวทางการพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว ยกระดับคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวในกลุ่มเชิงพื้นที่ การบริหารจัดการท่องเที่ยวให้เกิดสมดุลและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น ชุมชน ผู้ประกอบการและบุคลากรภาครัฐ การพัฒนาทักษะองค์ความรู้ของบุคลากรภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, น. 74)



ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีบทบาททางด้านการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น (มณฑลวิบูลย์กิจ, 2552: 109) จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16(8) ได้มีการแก้ไขกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจ “การส่งเสริมการท่องเที่ยว” ในระดับท้องถิ่น จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2546 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุง การดูแล การบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ดังนั้น จากภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ในระดับต่างๆ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลฐานทรัพยากรการท่องเที่ยวและพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการท่องเที่ยว (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2552, น. 76) ทั้งนี้ การบริหารจัดการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบจุดอ่อนสำคัญคือ โครงสร้างการบริหารจัดการยังขาดเสถียรภาพ การวางแผนที่ไม่นำไปสู่การปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนขาดความรู้ด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะการจัดการภูมิทัศน์และการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในระดับท้องถิ่น และขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชนในท้องถิ่นและหน่วยงานทุกระดับ จึงควรหาแนวทางในการบูรณาการการทำงานร่วมกันการกำหนดภารกิจขอบเขตของงานการพัฒนาให้ชัดเจน การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับพื้นที่ และการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างครบวงจร ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ที่เน้นการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554, น. 21)

นอกจากนี้ แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยว ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวอย่างมีทิศทาง โดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของแหล่งท่องเที่ยว ในกลุ่มท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ ทั้ง 8 กลุ่ม ซึ่งการท่องเที่ยวในภูมิภาคตะวันออกจัดอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ Active Beach (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554: 30-31) โดยกลุ่มท่องเที่ยว Active Beach ประกอบไปด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด การท่องเที่ยวในกลุ่ม Active Beach ได้รับความนิยมจากชาวไทยและชาวต่างชาติ เพราะ มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น ชายทะเล เกาะ สวนสนุก กีฬาทางน้ำ แหล่งบันเทิง แหล่งจับจ่ายซื้อสินค้า ในฤดูกาลท่องเที่ยวจะมีนักท่องเที่ยวจำนวนมากเดินทางมา โดยในปี พ.ศ. 2556 กลุ่มท่องเที่ยว Active Beach มีนักท่องเที่ยวทั้งสิ้น 20,711,369 คน สร้างรายได้จากการท่องเที่ยวทั้งสิ้น 151,826 ล้านบาท (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก, 2556, น. 83) จากรายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพของประเทศ พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวในกลุ่มท่องเที่ยว Active Beach ระยะเวลาที่ผ่านมาประสบปัญหาหลายด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม เนื่องจากขาดการประเมินความสามารถในการรองรับจำนวนนักท่องเที่ยว การจัดการพื้นที่และการใช้ประโยชน์ที่ดินของแหล่งท่องเที่ยวมีการสร้างสิ่งก่อสร้างรุกล้ำพื้นที่ชายหาดส่งผลต่อทัศนียภาพ การขาดการจัดการด้านสภาพแวดล้อมส่งผลให้เกิดมลภาวะโดยเฉพาะปัญหาคูณภาพน้ำและขยะ ปัญหาด้านการจราจรติดขัดในฤดูกาลท่องเที่ยว การจัดการด้านความปลอดภัยยังขาดอุปกรณ์และบุคลากรที่ดูแลความปลอดภัย เกิดการกระชกตัวในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ความ



พร้อมของบุคลากรยังขาดจิตบริการ (Service mind) ภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความพร้อมในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในพื้นที่ (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2556, น. 85-88) จากศึกษาผลการท่องเที่ยวในกลุ่มท่องเที่ยว Active Beach ได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยด้านการท่องเที่ยว พ.ศ.2555-2559 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 คือการสนับสนุนการวิจัยในพื้นที่ที่มีศักยภาพทางการท่องเที่ยว และส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรท่องเที่ยวท้องถิ่นและภูมิภาคสร้างบุคลากรรองรับการท่องเที่ยวในกลุ่มพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554, น. 9-10) และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ในรายด้านที่ 5 ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีแนวทางการดำเนินการส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นทั้งทางด้านการปฏิบัติงานเฉพาะทางวิชาชีพ รวมทั้งหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงสำหรับบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2554, น. 34)

การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่อาศัยการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตขององค์กร (กลัยรัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, น. 152) ภาครัฐจึงควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพราะ บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร อีกทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (จุฬามาส แสงอาวุธ และพินิจา จินดา, 2551, น. 10) จากการ ศึกษางานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความรู้ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผน ด้านการตลาดท่องเที่ยวและด้านประสานและควบคุมดูแลธุรกิจท่องเที่ยว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้อยู่ในระดับน้อย และมีความต้องการอบรมด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก (กุลประภัสสร สิงห์บุระอุดม, 2551, น. 122)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะเป็นการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างความสมดุลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยผ่านหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์การวิจัยด้านการท่องเที่ยวในยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การสนับสนุนการวิจัยในพื้นที่ที่มีศักยภาพทางการท่องเที่ยว และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสินค้าบริการและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว



2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาแนวการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

3. การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed method) โดยการนำเอาแนวคิดวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาศึกษาหาคำตอบร่วมกัน โดยขั้นแรกผู้วิจัยจะดำเนินการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และตามด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีลักษณะการดำเนินงานวิจัย 2 ระยะ มุ่งเน้นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลักและการวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีการรอง ดังนี้

ระยะที่ 1 ทำการศึกษาด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (วิธีการรอง) นำผลที่ได้พิจารณาจำแนกเพื่อคัดเลือกประเด็นปัญหาและผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 2 ทำการศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (วิธีการหลัก) โดยศึกษาอย่างลุ่มลึกและรอบด้าน เมื่อได้ผลการวิจัยจะนำไปสรุปตีความร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ และนำเสนอมุ่งเน้นผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้ผลการวิจัยเชิงปริมาณประกอบเสริม

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการฝึกอบรมโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research method)

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 141 แห่ง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก เท่ากับ 130 ซึ่งผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 130 ชุด

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) จะใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose sampling) ต้องเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ให้ข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม แบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงแบบ IOC นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธี



หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป และผลการทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.984 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ จำนวนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติทดสอบ Chi-Square เพื่ออธิบายความเป็นอิสระต่อกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการองค์ประกอบในการฝึกอบรม สถิติทดสอบ t-test และ One-way ANOVA เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการเนื้อหาในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการฝึกอบรมโดยดำเนินการตามวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research method)

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษา คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้าสายงานการท่องเที่ยวที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purpose sampling) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) สร้างเครื่องมือจากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างข้อคำถามที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จะนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์แบบการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological analysis) การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล (Constant comparison) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการจัดระเบียบข้อมูล ดีความ และนำมาสรุปผล

4. ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

1. ความต้องการด้านองค์ประกอบการฝึกอบรม

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ บุคลากรมีความ ต้องการเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ร้อยละ 43.3 ด้านสถานที่ฝึกอบรม ต้องการจัดฝึกอบรมต่างจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 53.1 ช่วงเวลาการฝึกอบรม ต้องการอบรมวันเวลาทำการจันทร์-ศุกร์ ร้อยละ 64.6 วิทยากร ต้องการวิทยากรภายนอกองค์กร ร้อยละ 79.2 แบบประเมินผล ต้องการแบบทดสอบความรู้ ก่อน-หลังอบรม ร้อยละ 42.9



เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านองค์ประกอบในการฝึกอบรม สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ลำดับ	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
1	เพศ	×	Chi-Square
2	อายุ	×	Chi-Square
3	ระดับการศึกษา	✓	Chi-Square
4	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	Chi-Square
5	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	×	Chi-Square
6	ประสบการณ์ฝึกอบรม	✓	Chi-Square

สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ความต้องการด้านองค์ประกอบในการฝึกอบรมของบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านองค์ประกอบในการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านองค์ประกอบในการฝึกอบรม

2. ความต้องการด้านเนื้อหาการฝึกอบรม

ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านเนื้อหาในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความต้องการมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.599) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรื่องบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับความต้องการมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.610) อันดับ 1 หัวข้อความปลอดภัยทางการท่องเที่ยว อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.703) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การช่วยเหลือนักท่องเที่ยว อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.714) รองลงมาคือ การสร้างภาพลักษณ์ความเชื่อมั่น อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.788) และการป้องกันและรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.781) ตามลำดับ

อันดับ 2 หัวข้อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.684) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.696) รองลงมาคือ การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.750) และ แนวคิดการอนุรักษ์ 7 Greens อยู่ในระดับความต้องการมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.755) ตามลำดับ

อันดับ 3 หัวข้อการให้บริการ อยู่ในระดับความต้องการมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.673) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การบริการที่ดี อยู่ในระดับความต้องการมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.733) รองลงมาคือ ความสำคัญ



ของการบริการ อยู่ในระดับความต้องการมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.687) และคุณภาพการบริการ อยู่ในระดับความต้องการมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.716) ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ 2 : บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ฝึกอบรมที่แตกต่างกัน มีความต้องการด้านเนื้อหาการฝึกอบรมแตกต่างกัน สรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ลำดับ	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
1	เพศ	✓	t-test
2	อายุ	✗	One-way ANOVA
3	ระดับการศึกษา	✓	One-way ANOVA
4	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	One-way ANOVA
5	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	✓	One-way ANOVA
6	ประสบการณ์ฝึกอบรม	✓	One-way ANOVA

สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการด้านเนื้อหาในการฝึกอบรมของบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ฝึกอบรม มีความต้องการด้านเนื้อหาในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ มีความต้องการด้านเนื้อหาในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการสัมภาษณ์ พบว่า ในการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านการท่องเที่ยวที่ผ่านมา ได้มีการจัดฝึกอบรมในหัวข้อเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการ แต่จะเน้นไปที่การจัดการให้แก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้นำความรู้ไปพัฒนาพื้นที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารหรือหัวหน้าสายงานด้านการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญมาก เพราะทำให้ได้นำความรู้ไปบริหารจัดการพื้นที่ของตนเองในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับชุมชน สามารถให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่ชุมชนได้ แต่เมื่อได้รับการฝึกอบรมไปควรนำความรู้มาพัฒนาให้ประโยชน์ มิฉะนั้นการฝึกอบรมก็ไม่เกิดประโยชน์ใดเลย บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ควรได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะมีอำนาจในการสั่งการ กำหนดแผนนโยบาย ยุทธศาสตร์



1. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีความรู้ความเข้าใจ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่ชุมชน และการตระหนักถึงผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากการท่องเที่ยว

2. เนื้อหาที่มีความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

เนื้อหาที่มีความจำเป็น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หลักการ แนวคิด วิธีการ ปัญหาและอุปสรรค ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การบริหารจัดการการท่องเที่ยว บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการท่องเที่ยว ความปลอดภัยในการดูแลนักท่องเที่ยว เป็นต้น

3. เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม

เทคนิควิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การสาธิต การศึกษาดูงาน ลงพื้นที่จริงที่ประสบความสำเร็จ ได้เห็นการจัดการและสามารถนำมาปรับใช้ในพื้นที่ของตนเอง ซึ่งในอนาคตเทคนิคการฝึกอบรมอาจมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพิ่มมากขึ้น เช่น การประชุม Conference การสร้าง Application ทำ Web site หรือการทำในรูปแบบเกมและสอดแทรกเนื้อหาเข้าไป เป็นต้น แต่อาจมีข้อจำกัดเรื่องเครื่องมือที่ยังไม่ทันสมัยในเขตพื้นที่ห่างไกล

4. วิทยากรในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

วิทยากรในการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการถ่ายทอดความรู้และสามารถชักจูงผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ อาจจะเป็นคนในพื้นที่ที่มีความเข้าใจพื้นที่นั้นๆ หรือหากเน้นส่งเสริมในด้านการตลาด อาจจะเป็นคารา นักแสดงที่มีชื่อเสียง มาพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

5. สถานที่ในการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสม

สถานที่จัดฝึกอบรม สามารถจัดได้ทั้งในจังหวัดในหน่วยงานราชการ เพื่อความสะดวกในการเดินทาง หรือหากจัดในสถานที่ที่ไปศึกษาดูงาน

6. ช่วงเวลาในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ช่วงเวลาในการฝึกอบรมจัดในช่วงระหว่างเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน เหมาะสมที่สุด และไม่ควรถัดต้นปีงบประมาณและปลายปีงบประมาณ ในช่วงระหว่างเดือน กรกฎาคม-กันยายน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มีเวลาเข้าร่วม ควรจัดไม่เกิน 3 วัน ทั้งนี้อยู่ที่หลักสูตรในการฝึกอบรมอีกด้วย

7. รูปแบบวิธีการประเมินผลที่เหมาะสม

รูปแบบวิธีการประเมินผล นิยมใช้การทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

5. การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลประภัสสร สิงห์ระอุดม (2551) ที่พบว่า ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี และ ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาทซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูติรัตน์ พุฒิเอกเจริญ (2554) ที่พบว่า ส่วน



ใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรติกาล เตมียบุตร (2554) ที่พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี ประสพการณ์ฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลประภัสสรร์ สิงห์บุระอุดม (2551) ที่พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมเลย

ความต้องการด้านองค์ประกอบในการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการด้านเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง นั่นคือ ไม่ต้องการให้มีเฉพาะการบรรยายเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการมีส่วนร่วมในการระดมความคิด เสนอแนะผ่านการการอภิปรายแบบกลุ่ม การได้ Work Shop ปฏิบัติจริง และรวมถึงการเรียนรู้นอกสถานที่ ไปศึกษาดูงานในแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น นอกจากนี้ การใช้สื่อมีเดีย เช่น คลิป วิดีโอ ประกอบการฝึกอบรมก็จะช่วยให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ด้านสถานที่ฝึกอบรมมีความต้องการจัดฝึกอบรมต่างจังหวัด เนื่องจากบุคลากรจะได้เปลี่ยนบรรยากาศถือเป็นการไปท่องเที่ยวในตัว แต่ก็มีบางส่วนที่ไม่สะดวกเดินทางไปต่างจังหวัด เพราะ ไม่สะดวกเดินทางไกล ด้านช่วงเวลาการฝึกอบรมความต้องการวันเวลาทำการจันทร์-ศุกร์ เพราะ ว่า ในวันเสาร์-อาทิตย์จะได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ด้านวิทยากรมีความต้องการวิทยากรภายนอกองค์กร เพราะ ว่า ต้องการวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านมาให้ความรู้ หากเป็นคนในองค์กรเดียวกันอาจจะไม่น่าสนใจเท่าที่ควร ด้านรูปแบบประเมินผล มีความต้องการแบบทดสอบความรู้ ก่อน-หลังอบรม เนื่องจากเป็นแบบประเมินผลที่ใช้อย่างแพร่หลาย นอกจากนี้ควรมีการเพิ่มแบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมเข้าไปด้วย ซึ่งในบางด้าน ไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กุลประภัสสรร์ สิงห์บุระอุดม, 2551) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการบริหารจัดการการท่องเที่ยวสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการวิธีการสอนแบบใช้ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง และบุคลากรต้องการเข้ารับการฝึกอบรมภายในจังหวัด ทั้งนี้ ความต้องการของแต่ละคนนั้นถึงแม้จะอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นกัน แต่ความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน

ความต้องการด้านเนื้อหาในการฝึกอบรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการฝึกอบรม เรื่อง บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมาก โดยมีหัวข้อที่ต้องการอันดับที่ 1 เรื่อง ความปลอดภัยทางการท่องเที่ยว ในหัวข้อ การช่วยเหลือนักท่องเที่ยว เนื่องจาก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินถือเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเกิดเหตุการณ์กับนักท่องเที่ยวจะได้ทราบวิธีการแก้ไขปัญหาและสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือ ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์, สราวุธ ชมบัวทอง, กัญชวลี มูลพัฒน์ (2556) ที่กล่าวไว้ว่า การให้องค์ความรู้ด้านการท่องเที่ยวในด้านความปลอดภัยมีความสำคัญ ทำให้เยาวชนอาสาสมัครช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการช่วยเหลือนักท่องเที่ยวได้ทันเวลาที่ และบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการฝึกอบรม รองลงมาคือ หัวข้อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในหัวข้อ การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เนื่องจากความยั่งยืนจะเกิดได้ต้องมีพื้นฐานมาจากการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนต้องมีแนวคิดที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทุกฝ่ายในการปกป้องรักษาทรัพยากรท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คงไว้ซึ่งความสวยงามและคุณค่าทรัพยากรท่องเที่ยว รองลงมาคือ หัวข้อการให้บริการ การบริการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร อินทรเสนีย์ (2550) ที่พบว่า เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่องการสร้างจิตสำนึก



ในการบริการนั้นมีความต้องการในหัวข้อความสำคัญและลักษณะการบริการที่ดี และเทคนิคการให้บริการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า ตามลำดับ

แนวทางการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์หัวหน้าสายงานด้านการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญมาก เพราะทำให้ได้นำความรู้ไปบริหารจัดการพื้นที่ของตนเองในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับชุมชน สามารถให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่ชุมชนได้ แต่เมื่อได้รับการฝึกอบรมไปควรนำความรู้มาพัฒนาให้ประโยชน์ มิฉะนั้นการฝึกอบรมก็ไม่เกิดประโยชน์ใดเลย บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ควรได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะมีอำนาจในการสั่งการ กำหนดแผนนโยบาย ยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับ อีสริย์ ภักดีศรีแพง (2557) ที่พบว่า ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาการท่องเที่ยว และดำเนินการจัดอบรมด้านการจัดการท่องเที่ยวหลักสูตรระยะสั้นแก่หัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารปฏิบัติงานในสังกัด เพื่อให้มีการร่วมมือพัฒนาการท่องเที่ยวในระยะยาว รวมถึงให้บุคลากรมีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานทางการท่องเที่ยว อุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมที่ผ่านมา พบว่า การจัดการฝึกอบรมในช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว High Season ไม่มีคนเข้าร่วม เนื่องจากเป็นช่วงที่นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาจำนวนมาก และการจัดฝึกอบรมที่ใช้ช่วงระยะเวลาอันยาวนานเกินไป ทำให้ในคนที่เข้าร่วมไม่อยากจะเข้าร่วมอีก ในเรื่องของการศึกษาดูงานเกิดการลอกเลียนแบบแหล่งท่องเที่ยวโดยไม่ได้คำนึงถึงบริบทพื้นที่ของตนเองที่เหมาะสมที่จะจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือไม่ และในการเชิญระดับผู้บริหารมาฝึกอบรมทำได้ยากเนื่องจากติดภารกิจต่างๆ ทำให้ส่งตัวแทนเข้าร่วมจึงไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้

1) เนื้อหาในการฝึกอบรม

สำหรับเนื้อหาในการฝึกอบรมผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการจัดฝึกอบรมเนื้อหาด้านบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน การพัฒนาการท่องเที่ยวในกลุ่ม Active Beach และเรื่องหลักการแนวความคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ซึ่งบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นหัวข้อในด้านความปลอดภัยทางการท่องเที่ยว การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการให้บริการด้านการท่องเที่ยว เป็นหัวข้อที่บุคลากรให้ความสนใจในระดับมากที่สุด ควรมีการจัดฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากตรงกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งในการเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับความรู้ในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจจะเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการพัฒนาการท่องเที่ยวให้ยั่งยืน

2) เทคนิควิธีการฝึกอบรม

สำหรับเทคนิควิธีการฝึกอบรม ควรแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 จะเป็นภาคทฤษฎีจะใช้การบรรยายผ่านวิทยากร โดยใช้สื่อมีเดีย เช่น Power point, Video, Web site ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นภาพ และข้อมูลเนื้อหาตามหลักสูตรที่กำหนด และช่วงที่ 2 จะเป็นภาคปฏิบัติอาจจะใช้วิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การระดมสมอง การสาธิต work shop ทำกิจกรรมภายในองค์กร หรือการศึกษาดูงานในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการศึกษาดูงาน



ได้รับความนิยมนอย่างมาก เมื่อสิ้นสุดการศึกษาคุณงานต้องทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว โดยต้องคำนึงถึงบริบทพื้นที่ของตนเอง ไม่ควรลอกเลียนแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวของผู้อื่น

3) วิทยาการในการฝึกอบรม

สำหรับวิทยาการ ควรเชิญวิทยาการที่มีความรู้ สามารถชักจูงผู้เข้าฝึกอบรมได้ จะเป็นวิทยากรภายนอกหรือวิทยากรภายในตามแต่สมควร แต่หากเป็นวิทยากรภายในอาจจะขาดความน่าสนใจ ความแปลกใหม่ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เกิดน่าสนใจหรือความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น วิทยาการมีส่วนสำคัญในการให้ความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการจะต้องมีความรู้เฉพาะด้านที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาท่องเที่ยว สามารถชักจูงผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ในการฝึกอบรมบางครั้งอาจจะเชิญผู้มีชื่อเสียง ศิลปินดารามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งก็ทำให้การฝึกอบรมนี้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

4. สถานที่ในการจัดฝึกอบรม

สำหรับสถานที่ในการจัดฝึกอบรม ควรคำนึงถึงความสะดวกของบุคลากรเป็นหลัก บุคลากรบางท่านอาจจะไม่สะดวกเดินทางไกล การจัดฝึกอบรมในจังหวัดจะสะดวกต่อการเดินทางมากกว่า หากมีการจัดในต่างจังหวัดต้องสอบถามความต้องการของบุคลากร จากการสำรวจความต้องการเรื่องสถานที่ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมในต่างจังหวัดมากกว่าในจังหวัด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกของบุคลากรและหลักสูตรในการฝึกอบรม หากมีการศึกษาคูงานในแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องจัดในต่างจังหวัดหรือในพื้นที่ศึกษาคูงาน

5. ช่วงเวลาในการฝึกอบรม

สำหรับช่วงเวลาในการฝึกอบรม ควรจัดในช่วง Low Season เดือน พฤษภาคม-มิถุนายน ไม่ควรจัดต้นปีหรือปลายปีงบประมาณ เนื่องจากบุคลากรจะสะดวกเข้าร่วมมากกว่าช่วง High season ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้และปริมาณงานในขณะนั้น และไม่ควรเกิน 3 วัน หากเกินจากนี้อาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ ควรดูความเหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบกับงานที่ทำด้วย ควรจัดในช่วงวันทำการ วันจันทร์-ศุกร์ เนื่องจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมให้เวลาวันเสาร์-อาทิตย์เป็นวันหยุดพักผ่อนจึงไม่สะดวกเข้าร่วม

6) รูปแบบการประเมินผล

สำหรับรูปแบบการประเมินผล ควรใช้รูปแบบการประเมินผลทดสอบความรู้ก่อน-หลังการฝึกอบรม เพื่อจะได้วัดระดับความรู้ความเข้าใจว่าบุคลากรได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นเพียงใด นอกจากนี้ ยังต้องมีรูปแบบการประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม เพื่อจะได้ทราบข้อที่ควรปรับปรุงในการฝึกอบรมครั้งนี้และพัฒนาการฝึกอบรมในครั้งถัดไป อีกทั้งการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะติดตามในระยะแรก เป็นช่วงไตรมาส 3 เดือน อย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลหลังจากการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้แต่เจาะลึกกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ ตรงกับบริบทในพื้นที่และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความต้องการฝึกอบรมของกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในกลุ่ม ผู้ประกอบการ และชุมชน เพราะ เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทุกภาคส่วน



3. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับที่มีประสบการณ์ฝึกรอบม โดยตรง เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำลูกศิษย์เป็นอย่างดี และขอบพระคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุนตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559*.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพลส (1989) จำกัด.
- กุลประภัสสรร์ สิงห์บุระอุดม. (2551). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกรอบมเรื่องการบริหารจัดการการท่องเที่ยวสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2554). *รายงานการวิจัย แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559*.
- จุฬามาส แสงอาวุธ และพนิภา จินดา. (2551). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.
- จิตติรัตน์ พุฒิเอกเจริญ. (2554). *การบริหารจัดการท่องเที่ยวชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2552). *บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ธีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์. (2556). *รายงานวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกรอบม : เยาวชนคนเก่งอาสาสมัครช่วยเหลือนักท่องเที่ยว เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). *การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เพลส แอนด์ ดีไซน์ จำกัด.
- พัชรี อินทรเสนีย์. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกรอบม เรื่อง การสร้างสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ สำหรับบุคลากรผู้ให้บริการในโรงแรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- มณฑาวดี พูลเกิด. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อความยั่งยืน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2556). *รายงานการศึกษานโยบายการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพของประเทศ*.



- สุรติกาล เตมีบุตร. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุริยา สัมจันทร์. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมัคคุเทศก์ในพื้นที่เฉพาะ ตามกรอบมาตรฐาน มัคคุเทศก์ของ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวในชุมชน. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อิสริย์ ภัคดีศรีแพง. (2557). บทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในการพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัด นครราชสีมา. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4 (มกราคม-มีนาคม), 359–360.
- UNWTO. (2014). *UNWTO Tourism Highlights 2014 Edition*. Retrieved October 12, 2014, from www2.unwto.org/annualreport2014