

การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะ  
ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ชวลีรัตน์ จันทร์เชื้อ

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์  
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองคุณวุฒิ  
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์

ชื่อเรื่อง

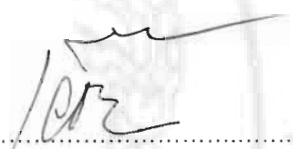
การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะ  
ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

โดย

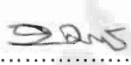
ชวลีรัตน์ จันทร์เชื้อ

พิจารณาเห็นชอบโดย

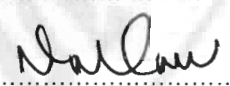
ประธานกรรมการที่ปรึกษา

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เจลิ้มชัย ปัญญาดี)  
วันที่ ๑๙ เดือน ๑๓ พ.ศ. ๕๖

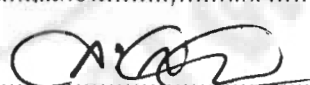
กรรมการที่ปรึกษา

  
(อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์)  
วันที่ ๑๙ เดือน ๑๓ พ.ศ. ๕๖

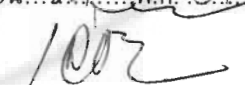
กรรมการที่ปรึกษา

  
(อาจารย์ ดร.สินธุ์ สโรบล)  
วันที่ ๑๙ เดือน ๑๓ พ.ศ. ๕๖


กรรมการที่ปรึกษา

  
(ดร.ละเอียด ชิตาน้อย)  
วันที่ ๑๙ เดือน ๑๓ พ.ศ. ๕๖

ประธานกรรมการประจำหลักสูตร

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เจลิ้มชัย ปัญญาดี)  
วันที่ ๑๙ เดือน ๑๓ พ.ศ. ๕๖

สำนักงานบัณฑิตศึกษารับรองแล้ว

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)  
ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
วันที่ ๒๓ เดือน ๕ พ.ศ. ๒๕๖๑

ชื่อเรื่อง	การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
ชื่อผู้เขียน	นางชุลีรัตน์ จันทร์เชื้อ
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี

### บทคัดย่อ

การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ : 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลางการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน และ 3) ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วยการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการวิเคราะห์หาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การทดลองใช้หลักสูตรการประเมินประสิทธิผลหลักสูตรต่อการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ เหมาะสำหรับการเป็นหลักสูตรฝึกอบรมกลางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้งนี้ชุมชนที่ใช้ในการทดลองใช้หลักสูตร คือ ชุมชนหนองแม่นา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร โดยการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ เจตคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน รวมถึงความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่เข้าไปท่องเที่ยวในชุมชนภายหลังการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งผลการวิจัยมีดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการท่องเที่ยวได้อย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จมี 3 ด้านคือ : 1) สมรรถนะในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) สมรรถนะในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวและปฏิบัติตามแผนที่มีผลกระทบด้านลบน้อยที่สุด และ 3) สมรรถนะในการบริการนักท่องเที่ยว

2. หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนา โดยนำข้อมูลพื้นฐานคือความรู้ความสามารถสำหรับการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ได้จากผลการวิจัยในข้อที่ 1 มา กำหนดกรอบในการสร้างโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 1) ปัญหาและความจำเป็น 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) หน่วยการอบรมและตรวจสอบ โครงสร้างหลักสูตรที่สร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าโครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสมในระดับมาก

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = 60.73$   $P < 0.05$ ) และผู้เข้าอบรมมีเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = 86.88$   $P < 0.05$ ) รวมถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของผู้เข้าอบรมหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = 58.84$   $P < 0.05$ ) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านวัตถุประสงค์ทุกหน่วยคิดเป็นร้อยละ 80 ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปกำหนดเป็นโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนที่สอดคล้องกับหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนคิดเป็นร้อยละ 85 ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละองค์ประกอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และจากการติดตามผลในระยะเวลาต่อมาพบว่า ครึ่งเรือนในพื้นที่ที่มีความเห็นว่าการจัดฝึกอบรมส่งผลดีต่อชุมชน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม นอกจากนี้ จากการศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ปรากฏว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาสมรรถนะชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวและมีลักษณะที่เป็นหลักสูตรกลางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนอื่น

<b>Title</b>	A Research for Curriculum Development of Short Course Training for Management Competency Development of Community-Based Tourism
<b>Author</b>	Mrs. Chuleerat Janchua
<b>Degree of</b>	Doctor of Philosophy in Administrative Science
<b>Advisory Committee Chairperson</b>	Associate Professor Dr. Chalermchai Panyadee

### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate basic data for developing the training course on the potential development in tourism management by the community 2) to develop the central training course for developing competency development in tourism by the community to correspond with the basic data; and 3) to evaluate the efficiency of the development of the training course on the potentiality development in tourism management by the community.

This study was in the form of research and development and it was divided into four steps: 1) problems and needs for the training course 2) developing the central training course for developing competency development in tourism by the community; 3) implementation of the training course; and 4) evaluating the effectiveness of the training course on the potentiality of development in tourism management by the community and the improvement of the training course to be a standard course. The community included in this study was Nongmaena community, Khaokho district, Phetchaboon province. For the evaluation of effectiveness of the training course, the researcher evaluated the achievements of Nongmaena community based on knowledge, attitude and skills in community – based tourism management, and satisfaction of tourists who visited Nongmaena community.

Results of the study revealed the following:

1) Three aspects of tourism management competency that the community must attend training for the continuity and success were : 1) competency in coordination and Community-based tourism management; 2) competency in tourism development planning; and 3) competency in services.

2) The developed training course based on the potential in tourism management of the community was used for the determination of the curriculum outlines which consisted of : 1) problems and needs; 2) course objectives, and 3) training and course outline checking unit which performed by a specialist. It was found that the course outline had a high level of conformity and appropriateness.

3) For the evaluation on the effectiveness of the training course, it was found that the trainees had a higher level of knowledge and understanding of the attending the training course at a statistical significance level ( $t = 60.73, P < 0.05$ ). Also, they had a higher positive attitude towards community-based tourism management at a statistical significance level ( $t = 86.88, P < 0.05$ ). This included their better performance in the implementation of tourism management at a statistical significance level ( $t = 58.84, P < 0.05$ ). Besides, it was found that the trainees were able to pass the course objectives with the percentage of 80. They were able to apply what they had learned from the training to the determination of the project for tourism development of the community which conformed to the principle of community-based tourism management with the percentage of 85. For the evaluation on the appropriateness of the training course using, the trainees perceived that it was relevant to the objectives of this study. Based on the monitoring of the training outcome, it was found that people in the community agreed that the provision of the training course was beneficial to their community in terms of environmental, social, and economic aspects. With regards to the tourist satisfaction, it was found that the tourists had a higher level of satisfaction. This reflected that the course on community-based tourism management competency developed by the researcher effected the development of the community potential in tourism management. Besides, it was a central course which could be applied for the potential development on tourism management of other communities.

## กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย ปัญญาดี ประธานกรรมการคุษฎีนิพนธ์ซึ่งได้ให้คำแนะนำปรึกษาและข้อสังเกตด้วยความอดทน ห่วงใยตลอดมา รวมทั้งได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์ อาจารย์ ดร.สินธุ์ สโรบล และ ดร.ละเอียด ศิลาน้อย กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการศึกษาค้นคว้าตลอดจนการแก้ไขคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ แก่นนำชุมชนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร คณะวิทยากรผู้ให้การอบรม และทีมฝึกอบรม ตลอดจนคณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้สละเวลาตรวจสอบ โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมและแบบวัดผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร

ขอขอบคุณชุมชนหนองแม่นาที่มาร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งทุกคนล้วนมีความตั้งใจ มุ่งมั่น เสียสละ และให้ความร่วมมืออย่างดี จนทำให้โครงการฝึกอบรมสำเร็จลุล่วง รวมถึง พันโท อธิธิพล คำภากุล นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา และนายสมพงษ์ ตุ่มคำ รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา ที่ให้ความอนุเคราะห์สถานที่ดำเนินการทดลองฝึกอบรม และอำนวยความสะดวกทุก ๆ ด้านตลอดการฝึกอบรม

ท้ายที่สุดนี้ต้องขอบคุณทุกคนในครอบครัวของผู้วิจัยทั้งคุณแม่ พี่น้อง ญาติมิตร ที่ให้กำลังใจ อาหารด้วยความรักความเข้าใจ ตลอดจนสามีที่ได้สนับสนุนอย่างอดทน นับเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งที่ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ชุลีรัตน์ จันทร์เชื้อ

ธันวาคม 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาในการวิจัย	15
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	16
ข้อตกลงเบื้องต้น	16
ขอบเขตของการวิจัย	17
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	18
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	18
บทที่ 2 การตรวจเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	21
ตอนที่ 1 แนวคิดการมีส่วนร่วม	22
มูลเหตุจูงใจการมีส่วนร่วม	27
สิทธิชุมชนและการกระจายอำนาจ	30
ตอนที่ 2 แนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	32
หลักการดำเนินงานการท่องเที่ยวโดยชุมชน	33
ลักษณะชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการท่องเที่ยว	34
การเตรียมความพร้อมชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว	36
ขั้นตอนการจัดการท่องเที่ยว	41
ปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัด	44
ผู้นำชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนา	48
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ	50
ความเป็นมาของ Competency	50
ความหมายของ Competency	51



	หน้า
ประเภทของ Competency	57
กรอบแนวคิดในการสร้าง Competency Model	60
การพัฒนาสมรรถนะ	69
การพัฒนาสมรรถนะสมาชิกชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว	75
ตอนที่ 4 แนวคิดในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว	82
ตอนที่ 5 แนวคิดในการฝึกอบรมผู้ใหญ่	92
ตอนที่ 6 แนวคิดทฤษฎีประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	105
ตอนที่ 7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร	115
การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม	131
ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้อง กับงานวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะ ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	135
ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย	140
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย	145
ตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	148
ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	156
ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม	165
ตอนที่ 4 การแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม	177
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	178
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม	178
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลาง	203
ตอนที่ 3 ผลการหาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมกลาง	215
ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม	249
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	256
สรุปผลการวิจัย	256
สรุปประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัย	261
การอภิปรายผล	268
ข้อเสนอแนะ	2777

	หน้า
บรรณานุกรม	285
ภาคผนวก	302
ภาคผนวก ก หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการ ท่องเที่ยวโดยชุมชน	303
ภาคผนวก ข แบบทดสอบและแบบสอบถาม	318
ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าดัชนีของแบบทดสอบและแบบสอบถาม	346
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และผู้เชี่ยวชาญทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	353
ภาคผนวก จ บริบทชุมชนหนองแม่นา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์	356
ภาคผนวก ฉ ประวัติผู้วิจัย	378

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ความแตกต่างระหว่าง Core Competency ขององค์กร และบุคคล	58
2	แนวคิดตามแบบแผนดั้งเดิมในการวางแผนการท่องเที่ยวที่ดำเนินตามแนวคิดของ Getz (1987) เปรียบเทียบกับของ Jafari	83
3	รูปแบบการประเมินแบบ CIPP	133
4	สมรรถนะในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	188
5	สมรรถนะในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนและลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนให้มีผลกระทบน้อยที่สุด	191
6	สมรรถนะการปฏิบัติงานในฐานะผู้ใช้บริการแก่นักท่องเที่ยว	193
7	ผลประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม	208
8	ผลประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม	209
9	ผลการประเมินการผ่านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วย	221
10	ผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ของผู้เข้าอบรม	222
11	ผลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยวัดเจตคติก่อนและหลังอบรม	223
12	ผลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมก่อนและหลังอบรม	224
13	ผลการนำความรู้ไปเขียน โครงการพัฒนาท่องเที่ยวของชุมชน	225
14	ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการดำเนินการฝึกอบรมด้านตัวป้อน	234
15	ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการดำเนินการฝึกอบรมด้านกระบวนการ	235
16	ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการบริการ	238
17	ความคิดเห็นของครัวเรือนในชุมชนต่อการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวของผู้ผ่านการอบรม	246
18	รายละเอียดของการปรับปรุงหลักสูตร	248

## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	ลำดับขั้นตอนการใช้พลังอำนาจในชุมชน	26
2	องค์ประกอบหลัก 5 ด้านของการท่องเที่ยวโดยชุมชน	33
3	ความสัมพันธ์ของการท่องเที่ยวกับชุมชน	40
4	วงจรการทำงานในชุมชน	47
5	แสดงความหมายของ Competency ตามแนวคิดของ David C. McClelland	55
6	ความหมายของ Competency ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงาน และผลลัพธ์	57
7	แนวคิดทั่วไปในการสร้าง Competency Model	61
8	ภาพแสดงการประเมินผลงานแบบ 360 องศา	64
9	ภาพสรุปกระบวนการสร้าง CBT ตามแนวคิดของ Donald Shandler	71
10	กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน	78
11	ทฤษฎีวิงจรชีวิตแหล่งท่องเที่ยวตามแนวคิดของ Butler	87
12	บันได 6 ชั้นของกระบวนการฝึกอบรม	98
13	การจำแนกทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของ สัจด์ อุทรานันท์	106
14	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร	118
15	ส่วนประกอบของหลักสูตร	119
16	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์	123
17	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์	125
18	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของเชยเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส	128
19	การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรของ วิชัย วงษ์ใหญ่	130
20	กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	144
21	แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร	146
22	ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัด การท่องเที่ยวโดยชุมชน	147

23	แสดงขั้นตอนการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	153
24	แสดงการคัดเลือกความสามารถที่ต้องฝึกอบรม	155
25	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	201
26	แสดงวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ 5 ขั้น	264
27	การจัดบทเรียนด้วยวัตถุประสงค์	265



## บทที่ 1

### บทนำ

การพัฒนาของประเทศไทยได้ดำเนินการต่อเนื่องมาหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ในปีพ.ศ. 2475 รัฐบาลแต่ละชุดเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีแผนและขั้นตอนในการดำเนินงาน (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2531: 143) และได้เริ่มต้นอย่างจริงจังภายหลังการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2504 ซึ่งแนวคิดการวางแผนที่มาจากส่วนกลางหรือจากบนลงล่าง (top down planning) ได้ถูกนำมาใช้โดยรับแนวคิดการพัฒนาด้วยการสร้างความเจริญเติบโต (development with growth) (ธรรมรัตน์, 2543) อันมีนัยว่า ถ้าประเทศไทยสามารถเพิ่มอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้จะนำไปสู่ ความทันสมัย (modernization) หลักคิดดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการจัดทำแผนพัฒนาฯ จนถึงปัจจุบัน

### ความเป็นมาของปัญหา

ผลจากการดำเนินการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่องมากกว่าสี่ทศวรรษ ด้วยปรัชญา นโยบาย กลวิธี และมาตรการที่คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันบ้างตามยุคตามสมัย (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2536: 10) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในด้านการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และสภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคม เช่น ด้านสุขภาพอนามัย การรู้หนังสือ ความสะดวกสบายจากการบริการขั้นพื้นฐานที่กระจายไปอย่างทั่วถึง เป็นต้น รวมถึงประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายด้านความเจริญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกัน ผลของการพัฒนาดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาพื้นฐานและปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในเมืองและในชนบท ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (ธิดาทักษณีย์ จันทร์ดี, 2536: 14) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาประเทศในอดีตว่า เป็นไปตามแนวทางการพัฒนากระแสหลักของโลกที่เน้นความทันสมัย เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม กลไกทางการตลาด ระดมทุน เทคโนโลยีการผลิตระดับสูง เมืองใหญ่คือ พื้นที่ที่มีศักยภาพสูง การวางแผนพัฒนาแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่รัฐบาลกลาง จึงเป็นลักษณะการพัฒนาที่สั่งการจากเบื้องบน ซึ่งประชาชนไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา โดยหวังว่าเมื่อเศรษฐกิจเจริญเติบโตแล้ว ความเจริญมั่งคั่งจะไหลซึม (trickle down) ไปสู่ประชาชน

ผู้ยากไร้ต่อไป แต่ผลการพัฒนากลับพบว่าผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาคือ ผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีอยู่แล้ว ส่วนประชาชนที่ยากจนได้รับผลประโยชน์น้อยและยิ่งยากจนลงไปอีก ผลการพัฒนาไม่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนอย่างแท้จริง ประเวศ วะสี (2542: 35) สรุปการพัฒนาของประเทศไทยที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาแบบทุบฐานให้อ่อนแอทุกทางทั้งฐานสังคม ฐานทางเศรษฐกิจ ฐานทางวัฒนธรรม ฐานทางสิ่งแวดล้อม และฐานการเมือง เมื่อฐานอ่อนแอ สังคมทั้งหมดก็ทรุดตัวลงและพังทลาย จึงเป็นยุคที่ชุมชนเสียอัตลักษณ์ เสียสมดุล ซึ่งการเสียสมดุลคือ การเจ็บป่วยนำไปสู่ความไม่ยั่งยืนของชุมชน เพราะความสมดุลคือความยั่งยืน ความเป็นปกติคือการรักษาสมดุล แม้ว่าในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ที่ได้มีการทบทวนแนวทางการพัฒนาที่ผ่านมา และกำหนดแนวทางการพัฒนาที่มุ่งถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน และการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมรวมถึงคุณภาพชีวิตของประชาชน แต่กลับพบว่าเป็นเพียงรูปแบบเท่านั้น หากเนื้อหาสาระที่แท้จริงที่สอดคล้องกับแนวคิดและปรัชญาของการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงพบว่า การพัฒนากลับยิ่งทำให้ชุมชนอ่อนแอลง และกลายเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาของรัฐ (จามะรี เชียงทอง, 2543: 3-51) ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ และไม่เท่าเทียมกันในชุมชน

นับแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา การท่องเที่ยวได้พัฒนาเป็นอย่างมาก และได้กลายเป็นธุรกิจที่สำคัญของหลายประเทศ และหากพิจารณาย้อนหลังกลับไปประมาณ 50 ปีเศษ จะเห็นความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงทางด้านจำนวนนักท่องเที่ยวในระบะนั้นเพียง 25 ล้านคน มีรายได้จากการท่องเที่ยวประมาณ 2.1 พันล้านเหรียญสหรัฐจนถึงปี พ.ศ. 2546 จำนวนนักท่องเที่ยวโลกมีมาถึง 715 ล้านคน (World Tourism Organization [WTO], 2003: 9-25) เป็นผลให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลายเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของโลก และเจริญเติบโตจนกลายเป็นสินค้าหลักในระบบการค้าระหว่างประเทศอย่างรวดเร็ว ทำรายได้ให้แก่ประเทศและพื้นที่ซึ่งการท่องเที่ยวขยายตัวเข้าไปถึง นำมาซึ่งเงินตราต่างประเทศที่จะช่วยสร้างเสถียรภาพให้กับดุลยภาพชำระเงิน เกิดการกระจายรายได้และสร้างงาน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในประเทศที่รองรับการท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญ รัฐบาลหลายประเทศได้ออกนโยบายที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวจนกลายเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ 1-3 ของ 10 อันดับแรกในอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศนั้น ๆ (McIntosh and Goeldner, 1990: 151-152) ซึ่งสอดคล้องกับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยที่มีอัตราการเจริญเติบโตรวดเร็วทันต่อสถานการณ์นับตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2525 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวสามารถทำรายได้ที่เป็นเงินตราต่างประเทศเป็นอันดับที่ 1 ยิ่งเมื่อรัฐบาลมีการณรงค์โครงการ Visit Thailand Year ในปี พ.ศ. 2530-2531 และกำหนดให้ปี พ.ศ. 2541-2542

เป็นปี Amazing Thailand อุตสาหกรรมท่องเที่ยวก็ยิ่งขยายตัวทำรายได้ให้กับประเทศเป็นลำดับต้น ๆ มาโดยตลอด ซึ่งสถิติล่าสุดในปี พ.ศ. 2550 ประเทศไทยยังคงได้รับรายได้จากการท่องเที่ยวสูงถึงหกแสนล้านบาท (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2550: 17) ทูกรัฐบาลตระหนักและเห็นคุณค่าของการท่องเที่ยวจนได้รับความสำคัญเป็นวาระแห่งชาติ

การขยายตัวอย่างมากของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยตลอดห้าทศวรรษ ดำเนินการตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศที่แผนถูกกำหนดและจัดทำขึ้น โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นตัวกำหนดคน โยบาย ทิศทาง และเป้าหมายของการดำเนินการพัฒนาการท่องเที่ยว ดังนั้นเมื่อแผนพัฒนาฯ ของประเทศเป็นไปตามแนวทางกระแสหลักของโลกที่เน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงกำหนดให้การท่องเที่ยวเป็นเป้าหมายหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้นแผนการพัฒนาจึงเน้นการกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งนำไปสู่การจ้างงาน สร้างอาชีพ การกระจายรายได้ และการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องมากมาย รวมถึงการขยายตัวทางโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ได้แก่ ถนนหนทาง เส้นทางคมนาคม สนามบินพาณิชย์ ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยต่าง ๆ ระบบขนส่งทุกชนิด โดยเฉพาะทางบกทางอากาศ รวมถึงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ สร้างความมั่งคั่งให้กับประชาชน และประเทศชาติอย่างเอกอนันต์ แต่ในขณะเดียวกันผลกระทบที่ไม่พึงปรารถนาก็เติบโตขยายตัวควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมธรรมชาติและระบบนิเวศโดยส่วนรวม ซึ่งรวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และเมื่อการท่องเที่ยวได้คืบคลานเข้าสู่ชุมชนท้องถิ่นห่างไกลและไร้ความเจริญ ซึ่งเป็นสถานที่บรรจุกวามแปลกใหม่ให้กับนักท่องเที่ยวที่กระหายจะเข้าชม รวมทั้งต้องการเรียนรู้ความแตกต่างของวัฒนธรรมชุมชนในชีวิตนอกประเทศ จึงก่อให้เกิดความพยายามที่จะสร้างสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวที่สร้างรายรับมหาศาล ในระดับมหภาคทั้ง ๆ ที่ต้องแลกกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติชุมชน (เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก) วิถีชีวิต วัฒนธรรมชุมชน (culture life) และการเสียดุลในระบบนิเวศไป ซึ่งจากการสำรวจสภาพของแหล่งท่องเที่ยวของ ททท. เมื่อปี พ.ศ. 2540 พบว่ามีแหล่งท่องเที่ยวอย่างน้อย 179 แห่งในพื้นที่ 49 จังหวัด ที่ตกอยู่ในสภาพเสื่อมโทรมและบางแห่งอยู่ในสภาวะวิกฤติได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาไปบ้างแล้ว 98 แห่ง แต่ยังมีเหลืออีก 81 แห่ง ในพื้นที่ 35 จังหวัดที่ยังรอการบูรณะฟื้นฟู (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2540: 95-96) ซึ่งความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวเป็นผลมาจากผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมุ่งรับแต่เงินตราที่มาจากตัวเลขของจำนวนนักท่องเที่ยว แต่ไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลฟุ่มเฟือยปัจจัยการผลิตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ดังกล่าว การทำงานของรัฐบาลขาดความจริงจัง ไม่ทุ่มใจ ทำหน้าที่เพียงกำกับดูแลตามข้อกฎหมาย ตามระเบียบที่ระบุในพระราชบัญญัติต่าง ๆ เท่านั้น แต่ขาดการประสานเพื่อทำความเข้าใจ



และกำกับให้การเติบโตของภาคบริการไปในทิศทางที่เหมาะสมที่จะก่อให้เกิดการคงอยู่ของทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม แม้จะมีความพยายามที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ที่เน้นการพัฒนาแบบยั่งยืนที่จะนำมาสู่การอนุรักษ์ และบำรุงรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว แต่ค่อนข้างประสบความสำเร็จความล้มเหลว เนื่องจากมาตรการควบคุมและจัดระเบียบในธุรกิจท่องเที่ยวที่ยังมีปัญหามาก นอกจากนี้ลักษณะการบริหารแบบต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน ไม่มีการติดตามประเมินผล แม้จะมีการระบุโครงสร้างองค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชนที่เข้ามาบริหารอุตสาหกรรมท่องเที่ยว แต่ไม่ได้กำหนดกลไกและเครือข่ายการบริหาร ตรวจสอบ ประเมิน และควบคุมไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องบทบาท อำนาจ หน้าที่และการประสานงาน หรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ที่ได้รับผลกระทบดังกล่าว เข้าทำนองเศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การท่องเที่ยวไม่ยั่งยืน

เมื่อมีการพัฒนาการท่องเที่ยว ฐานคิดของการพัฒนาที่เน้นมิติทางด้านเศรษฐศาสตร์ นำและใช้แนวคิดการเร่งรัดและขยายตัวยิ่งมามากยิ่งดี (boosterism) (Hall, 1997: 14) มีกลยุทธ์ส่งเสริมการขายแบบต่าง ๆ เป็นเครื่องมือการตลาดที่เน้นการเพิ่มจำนวนการเข้าเยี่ยมชมของนักท่องเที่ยว ดังนั้น งบประมาณขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงใช้ไปเพื่อกิจกรรมการส่งเสริมการขายเป็นหลัก รวมถึงแนวคิดที่เน้นการสร้างเสริมเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมเป็นหลัก (Tourism as an industry: economic approach) เนื่องจากคุณประโยชน์ของการท่องเที่ยวที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรมและการผลิตที่นำไปสู่การขยายตัวและพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน เทคโนโลยีความชำนาญสู่การประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริการ (Hall, 1997: 15) ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในด้านจำนวนตัวเลขของนักท่องเที่ยวที่ตั้งเป้าไว้อย่างง่ายดายด้วยแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ที่อิงแนวทางการพัฒนาตามกระแสหลักของประเทศดังกล่าว นำมาซึ่งตัวเลขการจ้างงานและเงินตราต่างประเทศจำนวนมหาศาล รัฐจึงให้ความสำคัญกับนโยบายทางด้านการตลาดเป็นหลักในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้เทคนิคการตลาดที่นำมาใช้ในการวางแผนทางการตลาดซับซ้อนยิ่งขึ้น ดังนั้นการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ที่ผ่านมาจึงเลือกแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนเร่งรัดการขยายตัว ซึ่งส่งผลให้เกิดกระแสการท่องเที่ยวแบบมวลชน (mass tourism) ตามมา

การเกิดกระแสการท่องเที่ยวแบบมวลชน ที่ไร้รูปแบบขาดการวางแผนที่เหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับการท่องเที่ยวของทรัพยากร (carrying capacity) ในแหล่งท่องเที่ยว และใช้พลังทางการตลาดเป็นตัวขับเคลื่อน (marketing approach) ที่มุ่งใช้ทรัพยากรเพื่อสนองจำนวนนักท่องเที่ยวให้มากที่สุด การท่องเที่ยวจึงส่งผลกระทบต่อด้านลบ สร้างปัญหาสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม

ชุมชนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในคุณภาพและวิถีชีวิตของประชาชนของประเทศไทย และในหลาย ๆ ภูมิภาคของโลก บางแห่งประสบปัญหาสิ่งแวดล้อมและกระทบต่อวัฒนธรรมชุมชนอย่างรุนแรง (Hills and Lundgren, 1977: 248-257) นักวิชาการด้านการท่องเที่ยวเริ่มแสดงความห่วงใยต่อผลกระทบทางลบจากกิจกรรมการท่องเที่ยวแบบมวลชน (mass tourism) และเรียกร้องให้มีการทบทวนนโยบายของการใช้กลยุทธ์ตลาดนำเพื่อการขยายตัวของธุรกิจท่องเที่ยวซึ่ง Jafari (1990: 33-41) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ที่มีลักษณะระวังป้องกัน (cautionary perspective) ที่ควรต้องนำมาพิจารณาประกอบการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว ในขณะที่ Getz (1987: 5-6) ได้เตือนให้เห็นว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวในเชิงกายภาพ และให้ความสำคัญกับปริมาณก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนเจ้าของพื้นที่ ดังนั้นด้วยผลกระทบด้านลบต่าง ๆ นี้ทำให้แนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ใช้การเร่ง และขยายตัว (boosterism) และแนวคิดส่งเสริมเศรษฐกิจ (economic approach) เป็นหลัก เริ่มได้รับการตำหนิและต่อต้าน มีการณรงค์ให้หันมาใช้แนวคิดด้านระวังป้องกันกันมากขึ้น ฉะนั้นแนวคิดที่นำมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวจึงเริ่มเปลี่ยนแปลง มีความหลากหลายมากขึ้นในการจัดการท่องเที่ยวและมีความพยายามที่จะวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีผลกระทบด้านลบให้น้อยที่สุด และต้องเป็นการจัดการท่องเที่ยวที่สมดุลระหว่างการพัฒนากับการอนุรักษ์ที่นำไปสู่การท่องเที่ยวที่สร้างให้เกิดการรู้ตระหนักต่อผลกระทบจากการท่องเที่ยวแบบเดิม (mass tourism) ดังนั้นในปี พ.ศ. 2544 นอกจากการดำเนินการด้านการตลาด การโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ที่ ททท. ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลแล้ว รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณพิเศษ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา บำรุงรักษา และการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอีกด้วย (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2545: 18)

เนื่องจากผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องมีการมองหาแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบจากการกระทำของรูปแบบการท่องเที่ยวแบบเดิม ซึ่ง Hassan (2000: 239-245) ได้กำหนดศัพท์ที่ใช้เรียกรูปแบบใหม่ว่าการท่องเที่ยวแบบมีความรับผิดชอบ นักวิชาการท่านอื่นเรียกว่า การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Boo, 1990: 25-30) หรือ soft-tourism (Krippendorff, 1982: 135-148) การท่องเที่ยวสีเขียว (Bramwell, 1991: 49-51) และการท่องเที่ยวแบบลงตัวเหมาะสม (Singh et al, 1989: 41-46) ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นที่ถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง ได้มีนักวิจัยสาขาการท่องเที่ยว (Gunn, 1994: 42; Smith and Higgins, 2000: 186-201; Inskeep, 1991: 68) ได้ชี้ประเด็นการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว ควรพิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางป้องกันผลที่อาจเกิดจากการพัฒนา เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม (World Commission on Environment and Development [WCED], 1987: 235-242) องค์กร WCED (World Commission on Environment and Development) เน้นถึงรูปแบบ

การพัฒนาต้องมุ่งสร้างความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการต่อคนในปัจจุบัน ในขณะที่เดียวกันก็สงวนไว้ให้คนรุ่นหลังด้วย นอกจากนี้ มีการเชื่อมโยงประเด็นด้านสิทธิชุมชน ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ อนาคต รวมถึงการตัดสินใจเลือกกิจกรรมใด ๆ ต้องมาจากมติของชุมชนที่คิดว่า จะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา แนวคิดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับทั่วไปในการประชุมขององค์การสหประชาชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม และการพัฒนา (UNCED) ณ กรุงริโอ ในปี ค.ศ. 1992 เมื่อผู้นำโลกร่วมเซ็นสัญญารับแผนปฏิบัติการ Agenda 21 ยืนยันรับรองการพัฒนาที่ยั่งยืน ในหลักการว่าด้วย ความจำเป็นต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยว (Warburton, 1998: 1-39)

ผลการประชุม UNCED หน่วยงานพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ถูกกระตุ้นให้นำไปสู่แผนปฏิบัติการ หรือโครงการต่าง ๆ ที่ผลักดันให้ประชาชนรู้จักการช่วยตัวเอง ซึ่งหมายถึงแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น ที่มีรูปแบบการพัฒนาที่ลดบทบาทการแทรกแซงสั่งการจากส่วนกลาง หรือองค์กรอื่น ๆ แต่เป็นการพัฒนารูปแบบที่ชุมชนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเอง บทบาทคนนอกเป็นเพียงพี่เลี้ยงกระตุ้น เสริมเท่านั้น ดังนั้น ผู้รู้หลายท่านในวงการวิชาการด้านธุรกิจการท่องเที่ยว ได้นำเสนอประเด็น การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Murphy, 1985: 152-160 ; Gunn, 1988: 74-79; Haywood, 1990: 195-205; Blank, 1989: 36-42 ; Simmons, 1994: 98-108; Jamal and Getz, 1987 : 5-6; Reed, 1997: 566-591; Timothy, 1999: 56-59) เป็นหลักการสำคัญเบื้องต้น ของการพัฒนาการท่องเที่ยวที่มุ่งค้นหาพลังชุมชนให้เป็นพลังหลักสำคัญของการนำเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกำหนดแนวทางพัฒนาชุมชนเพื่อการจัดการท่องเที่ยวในทุก ๆ ด้าน ตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น

นอกจากนี้ Smith (1978: 208) ยังเสริมว่า ควรเห็นการรวมพลังทางความคิดที่มุ่งไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่นระหว่างแขกผู้มาเยือน และชุมชนผู้เป็นเจ้าของพื้นที่ให้การต้อนรับ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชน และนักท่องเที่ยวเฉพาะราย การรวมพลังเพื่อกระทำตามภารกิจของชุมชนที่ได้ตกลงกันไว้เป็นปัจจัยที่สำคัญของการสร้างความสัมพันธ์กลมเกลียวของชุมชน ดังนั้น คนในชุมชนควรมีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาชุมชนของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง Simmons (1994: 98-108) ได้เสริมว่า คนในชุมชนต้องถูกยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศแห่งอภิปรัชญาสมัยใหม่ ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับความคิดของ Simmons and Murphy (1985: 173-177) และ Kippendorf (1987: 25-27) ที่เน้นให้ชุมชนที่เป็นเจ้าของพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว ต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมโดยตรงกับการจัดการท่องเที่ยว ส่วน Murphy (1985: 165) เสริมอีกว่า ต้องให้ความสำคัญและเคารพความเป็นเจ้าของพื้นที่ เพราะเนื่องจากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวใช้วัฒนธรรมชุมชนเป็นเสมือนสินค้าที่นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชม

(เสพ) วิธีชีวิตที่ดำรงอยู่ของคนในชุมชนนั้น ลักษณะการนำเสนออาจจะกระทบกับวิถีชีวิตชุมชน ฉะนั้นการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวที่จะให้มีนักท่องเที่ยวเข้ามาสู่ชุมชน จึงต้องให้ชุมชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วม รับรู้ กำหนดรูปแบบ แนวทางการจัดการ และผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ชุมชน รวมถึงผลที่ชุมชนอาจจะต้องเสียไปด้วย

Meckercher (1993: 3) ได้เสนอว่า การวางแผนจัดการท่องเที่ยวในชุมชนอย่าง ระมัดระวัง สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบด้านลบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butler (1980: 24, 5-12) ที่กล่าวไว้ว่า งานการท่องเที่ยวมีลักษณะเป็นพลวัตร ทุกขั้นตอนของวิวัฒนาการมีผลกระทบ เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้ามีการวางแผนการจัดการที่ดี รวมถึง ความสามารถทางธรรมชาติที่จะรับได้ ก็จะยืดอายุของแหล่งท่องเที่ยวให้คงอยู่คู่กับวัฒนธรรม ชุมชน หรือการคงอยู่ของชุมชน ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน ต้องให้โอกาส ชุมชนได้มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เพื่อร่วมกำหนดรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนของตน ที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตเป็นปกติของชุมชนในปัจจุบันและอนาคต ในกรรลองการมี ส่วนร่วมของคนในชุมชนด้วยวิถีแบบประชาธิปไตย ที่คนในชุมชนต้องมีองค์ความรู้เป็นฐานใน การจัดการ (Knowledge based) การท่องเที่ยว และนำมาเชื่อมต่อกับแนวคิดอื่น ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อ สร้างรูปแบบขององค์ความรู้ในงานการวางแผนจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ดังนั้น ตัวแปรสำคัญ ของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน คือ ความสามารถของสมาชิกในชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ที่ต้องมีความเข้าใจในภาพรวมของระบบการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่มีฐานความคิดของ การพัฒนาที่นำไปสู่ความยั่งยืน ดังนั้นในการใช้ประโยชน์ และบูรณาการแผนการจัดการท่องเที่ยว ต้องมาจากแรงบันดาลใจที่เป็นความต้องการของชุมชนเป็นรากฐาน ทำงานร่วมกันด้วยแนวคิด แบบประชาธิปไตยที่เน้นความเท่าเทียมกัน ในหมู่สมาชิกในชุมชนทุกระดับมาร่วมจัดทำแผน จัดการท่องเที่ยวชุมชน หารูปแบบการดำเนินงาน การประเมินคุณค่างานจากกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อหา ข้อสรุป ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากประสบการณ์ของการพัฒนาการท่องเที่ยวไทยภายใต้แนวคิดของทฤษฎี ความทันสมัย ตามแนวทางการพัฒนากระแสหลักของประเทศ ที่ฐานคิดของการพัฒนาให้ ความสำคัญกับมิติทางด้านเศรษฐศาสตร์ ใช้การขยายตัวของท่องเที่ยวเป็นเครื่องบ่งชี้ การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ โดยวิธีรณรงค์ส่งเสริมการขายเพื่อดึงดูดให้นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชม แหล่งท่องเที่ยว และเข้าพักค้างคืนให้มากที่สุด ดังนั้น การวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว จึงเป็น การวางแผนเพื่อของบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งกว่าร้อยละแปดสิบของโครงการที่ เสนอเข้ามาของงบประมาณทางการท่องเที่ยว ต่างมุ่งเน้นที่จะพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย พัฒนาอาคารวัตถุ โดยเข้าใจว่าเป็นการพัฒนาที่ถูกต้อง (อีกทั้งนักการเมืองในระดับต่างๆ มุ่งที่จะ

ผลักดันให้โครงการเหล่านี้เป็นเครื่องมือสร้างฐานเสียงและผลประโยชน์ส่วนตน) จึงมุ่งเน้นการเปิดพื้นที่เพื่อรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวที่มากขึ้น แต่ขาดกำลังคนที่จะดำเนินการและขาดความเข้าใจถึงแก่นแท้ของการรองรับการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน และไม่มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน นักท่องเที่ยวพฤติกรรมอย่างไรก็รับหมด การพัฒนาจึงเป็นการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวเท่านั้น โดยละเลยมิติทางสังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงขาดการประเมินขีดความสามารถรองรับได้ (carrying capacity) ของทรัพยากรการท่องเที่ยวในพื้นที่และความรู้สึกของคนในชุมชนที่มีต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวในแหล่งนั้น ซึ่งการพัฒนาแนวคิดดังกล่าวได้ส่งผลให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในด้านตัวเลข แต่ต้องแลกกับความเสื่อมโทรมทางสภาวะแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติ สังคมวัฒนธรรม และการกระจายผลประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรม แม้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 มีความพยายามที่จะคำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่ไปกับการสร้างรายได้ในรูปแบบเงินตราต่างประเทศ แต่ในทางปฏิบัติก็ยังคงยึดกับจำนวนนักท่องเที่ยวนานาชาติที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย ซึ่งบางแห่งเกินกว่าความสามารถในการรองรับได้ของพื้นที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว หรือมากเกินกำลังรองรับของสาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อม จึงเริ่มมีกระแสเรียกร้องให้ทบทวนและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาใหม่จาก แนวคิดเร่งรัดขยายตัว (boosterism) และสร้างเสริมเศรษฐกิจ (economic approach) มาเป็นแนวคิดที่เน้นการระวังป้องกัน (cautionary perspective) ซึ่งรัฐบาลเห็นด้วยถึงความสำคัญและความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนดังกล่าว จึงได้กำหนดเป็นนโยบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่แผน 7 จนถึงแผน 10 ที่ใช้ในปัจจุบัน และด้วยกระแสท้องถิ่นนิยมที่มุ่งกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และให้ความสำคัญกับสิทธิชุมชนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2540 ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาและตัดสินใจ ประกอบกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นที่ต้องการการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน หรือการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ให้ความสำคัญกับชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดอนาคตและทิศทางของการท่องเที่ยวด้วยตนเอง โดยใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เพราะปฏิเสธไม่ได้ว่าชุมชนกับธรรมชาติมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกัน การท่องเที่ยวโดยชุมชนจึงไม่ใช่การมุ่งให้ความสำคัญกับชุมชนใด ๆ หากแต่เกี่ยวข้องกับอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมชุมชน ซึ่งคนในชุมชนเป็นส่วนหนึ่งและเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเกิดการจัดการเพื่อความอยู่รอด และสืบทอดมรดกนี้สู่คนรุ่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ แมคอินทอช และ โกเอลเนอร์ (McIntosh and Goeldner, 1990: 100-111) เขียนไว้ในการท่องเที่ยว : หลักการ การปฏิบัติ และปรัชญาเมื่อปี พ.ศ. 2529 ซึ่งทั้งสองท่านเป็นนักวิชาการรุ่นแรกๆ ที่เขียนถึง การมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเสนอให้มีการวางแผน และการจัดการ

ท่องเที่ยวที่มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง (community – oriented tourism) ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมดูแลรักษา และร่วมรับประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวในท้องถิ่นและชุมชนของตนเอง ทั้งนี้เพราะความผูกพันของชุมชนที่มีต่อทรัพยากรเหล่านั้น ดังนั้นองค์กรที่เหมาะสมที่สุดที่จะบริหารจัดการท่องเที่ยวคือชุมชน เนื่องจากเป็นเจ้าของพื้นที่ เจ้าของทรัพยากรการท่องเที่ยว มีความผูกพันแนบแน่นกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมของตนตั้งแต่เกิดจนตาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งชุมชนมีพลังต้นทุนของตนเองอยู่ในตัว ได้แก่พลังทางสังคมและพลังทางธรรมชาติเป็นพื้นฐาน หรือต้นทุนสำหรับการพัฒนาท่องเที่ยว ที่ในแต่ละชุมชนมีต้นทุนที่สำคัญ 2 ประการ ดังกล่าวเป็น ทุนเดิม และต้นทุนทั้ง 2 ประการนั้นจะต้องถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการจัดการ (management) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะทำให้พลังทางสังคมพลังทางธรรมชาติถูกใช้อย่างเหมาะสมเพื่อการท่องเที่ยว และจะทำให้ชุมชนมีรายได้ของตนเองที่เกิดจากการพัฒนาท่องเที่ยว แม้จะเป็นรายได้เสริมจากฐานการผลิตทางการเกษตรเดิม เมื่อมีรายได้เพียงพอก็จะต้องพึ่งพาสังคมภายนอก กลายเป็นชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และที่สำคัญยิ่งคือ จะทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณี และวิถีชีวิตดั้งเดิมมีความยั่งยืนตลอดไป ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถนะของสมาชิกในชุมชน ผู้ดำเนินการที่มีความรู้ความเข้าใจถึงแก่นแท้ของหลักการจัดการท่องเที่ยว และการรองรับการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

ด้วยหลักคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เน้นการระวังป้องกัน (cautionary perspective) และหลักการบนความเชื่อในรูปแบบการกระจายอำนาจและสิทธิชุมชน จะต้องสร้างกระแสผลักดันให้ชุมชนพึงพอใจ มีพลังอำนาจทางการคิดการกระทำ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวทุกขั้นตอนในทิศทางแห่งความถูกต้องที่จะนำมาสู่การร่วมสร้างระบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้เหมาะสมสอดคล้องและสอดคล้องกับบริบทที่แวดล้อมชุมชนของตน โดยการปรับปรุงความรู้ เจตคติ วิธีคิด วิธีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนให้สามารถรับหลักการบริหารจัดการการท่องเที่ยวด้วย สิทธิชุมชนตามหลักการกระจายอำนาจ ที่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาร่วมคิด ร่วมกระทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมดูแลและแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะเป็นฐานสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ การคิด การตัดสินใจที่จะมาร่วมบริหารจัดการท่องเที่ยวในชุมชนเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของชุมชน

แต่จากการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยการตรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่ชุมชนภาคเหนือ ได้แก่ชุมชนในจังหวัดแม่ฮ่องสอน 6 ชุมชน คือ ชุมชนบ้านห้วยฮี ชุมชนบ้านถ้ำลอด ชุมชนห้วยโป่งอ่อน ชุมชนบ้านบ่อไคร้ ชุมชนบ้านเมืองแพม และชุมชนบ้านผามอน ชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ 2 ชุมชน คือ ชุมชนบ้านแม่กำปอง ชุมชนบ้านห้วยทราย ชุมชนบ้านคอนไชย จังหวัดน่าน และชุมชนหนองแม่นา จังหวัดเพชรบูรณ์ ชุมชนในภาคอีสาน 3 ชุมชน คือ ชุมชนบ้านปวนพุก จังหวัดเลย ชุมชนกู่กาสิงห์ จังหวัดร้อยเอ็ด ชุมชนวัฒนธรรมผู้ไทย บ้านโคกโก่ง จังหวัดกาฬสินธุ์ และเป็นชุมชนในภาคกลาง 4 ชุมชน ได้แก่ชุมชน ชุมชนท่องเที่ยวเพื่อการอนุรักษ์บ้านหาดสะแก จังหวัดปราจีนบุรี ชุมชนเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ชุมชนบางกะเจ้า จังหวัดสมุทรปราการ และ ชุมชนบางเจ้าฉ่า จังหวัดอ่างทอง และชุมชนบ้านศิรีวงในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ทุกชุมชนมีทรัพยากรท่องเที่ยวทางธรรมชาติกับทรัพยากรท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี การประกอบอาชีพ กิจกรรมการท่องเที่ยว จึงเป็นกิจกรรมท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ประกอบกัน มีระยะเวลาในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวตั้งแต่ 1 ปี ถึงมากกว่า 10 ปี และมีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนดำเนินการจัดการท่องเที่ยว ทั้งภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน

ในด้านรูปแบบการจัดการพบว่าทุกชุมชนมีการจัดตั้งคณะกรรมการที่คอยดูแลและดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยเฉพาะ แต่แตกต่างกันในส่วนของรายละเอียดของการแบ่งงานเท่านั้น เช่น ประธาน รองประธาน เลขานุการ ฝ่ายอนุรักษ์และพัฒนา ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบริการ ฝ่ายนำเที่ยว เป็นต้น การแบ่งปันรายได้จากการท่องเที่ยวมีทั้งเต็มรูปแบบคือ สมาชิกได้รายได้ส่วนหนึ่ง ส่วนที่เหลือแบ่งเข้ากลุ่ม หรือคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อเป็นเงินทุน และบางส่วนเข้ากองทุนหมู่บ้าน เช่น กองทุนเด็มติเขียวให้เขาหลวง กองทุนยา ฯลฯ มีบางแห่งเท่านั้นที่ยังขาดการคืนประโยชน์ให้กับชุมชน เช่น ชุมชนบ้านบ่อไคร้

สาเหตุที่ชุมชนดำเนินการจัดการท่องเที่ยวประกอบด้วยหลายสาเหตุ ชุมชนหลายแห่งเห็นว่าชุมชนของตนเองมีปัญหาด้านความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ชุมชนบ้านวังลูง ชุมชนบ้านศิรีวง บางแห่งได้รับผลกระทบจากการที่มือนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาแบบที่ชุมชนไม่ได้รับรู้ล่วงหน้า เช่น ชุมชนหนองแม่นา จังหวัดเพชรบูรณ์ และบางแห่งถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบการที่นำนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชุมชนชาวเขา เช่น ชุมชนบ้านห้วยโป่งอ่อน ชุมชนบ้านผามอน ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผลของการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนพบว่า ผลในด้านบวกมีทั้งการเพิ่มรายได้กับคนในชุมชน การสร้างความสามัคคี เกิดความรู้สึกหวงแหนในทรัพยากร และ

มีการดูแลเพื่อให้ทรัพยากรไม่เสื่อมโทรม ได้พบปะกับคนภายนอกที่หลากหลาย และได้แลกเปลี่ยนความคิดวิถีชีวิต ได้เผยแพร่วัฒนธรรมของชุมชนสู่คนภายนอก ส่วนผลในทางลบเกิดการพึ่งพารายได้จากการท่องเที่ยวเป็นราย ได้หลักจนละทิ้งอาชีพเดิมไป เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพวิถีชีวิตไปจากเดิมอันเนื่องมาจากการเลียนแบบจากนักท่องเที่ยว บางแห่งมีความไม่เข้าใจกันระหว่างนักท่องเที่ยวกับคนในชุมชน เช่น ชุมชนบ้านคีรีวง โดยภาพรวมแล้วส่งผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

ปัญหาที่ชุมชนประสบในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวมีทั้งในส่วนของการขาดความรู้ความเข้าใจหลักคิดในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ความรู้ในการวางแผนที่ดี บางแห่งยังขาดความพร้อม ประสิทธิภาพและเงินทุนในการดำเนินงาน การจัดการกับปัญหาขยะจากการท่องเที่ยว ความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว ขาดการประชาสัมพันธ์ ทำให้นักท่องเที่ยวไม่มากพอ บางชุมชนอยู่ในหุบเขา การสื่อสารทางโทรศัพท์มีปัญหาต้องใช้วิธีอื่น นอกจากนี้มีปัญหาคาดบุคลากรที่มีทักษะการเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่นที่จะสื่อสารกับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างประเทศ

จะเห็นได้ว่าการท่องเที่ยวกับชุมชนเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับแหล่งท่องเที่ยวที่มีชาวบ้านดูแลรักษาทรัพยากร ถ้าชุมชนใดมีศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและวัฒนธรรมจะมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้าไปเยือนเสมอ อีกทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ก็ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแหล่งท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวในรูปแบบใดก็ตาม และเมื่อมาประกอบกับกระแสความนิยมของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนจึงเกิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน หรือการท่องเที่ยวโดยชุมชนขึ้น ดังนั้นโดยภาพรวมแล้วการท่องเที่ยวโดยชุมชนในประเทศไทยกำลังได้รับแรงสนับสนุน และความสนใจจากหลายฝ่าย ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยพอจะสรุปภาพรวมได้ดังนี้

1. ปัจจุบันมีชุมชนในประเทศไทยที่ดำเนินการจัดการท่องเที่ยวจำนวนมาก แต่ไม่สามารถระบุจำนวนได้ เนื่องจากแต่ละชุมชนไม่ได้สังกัดหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และยังมีหลายหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ข้อมูลในส่วนนี้จึงมีลักษณะแบบกระจายกระจัดกระจาย เท่าที่ชัดเจนมีเพียง 6 หน่วยงานคือ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กรมการพัฒนาชุมชน กรมป่าไม้ มูลนิธิองค์กรพัฒนาเอกชน ศูนย์สงเคราะห์ชาวเขาบางพื้นที่ และสถาบันการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนแห่งประเทศไทยที่ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการขับเคลื่อนงานด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2. ทรัพยากรท่องเที่ยวหลักของชุมชนคือ สภาพธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นป่าไม้ แม่น้ำ ลำน้ำ ถ้า ภูเขา รวมทั้งวัฒนธรรมชุมชนเป็นทรัพยากรที่ดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวให้



เดินทางมาเยือนชุมชน กิจกรรมท่องเที่ยวในแต่ละชุมชนส่วนใหญ่มีทั้งกิจกรรมท่องเที่ยวธรรมชาติและกิจกรรมท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมประกอบกัน

3. การดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ส่วนใหญ่มีคณะกรรมการประจำชุมชนเป็นแกนหลัก มีการกระจายรายได้สู่คนในชุมชน และแบ่งผลประโยชน์คืนกลับสู่ชุมชน แต่มีบางชุมชนเท่านั้นที่ผลประโยชน์ตกสู่คนเพียงบางกลุ่มในชุมชน และยังไม่มีการแบ่งรายได้กลับคืนสู่ชุมชน

4. ชุมชนมีความมุ่งหวังที่จะให้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือนำไปสู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวิถีชีวิตวัฒนธรรม รวมถึงการเพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชนด้วย จะเห็นได้จากผลที่ชุมชนได้รับจากการท่องเที่ยวจะเป็นในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ และการท่องเที่ยวโดยชุมชนค่อนข้างเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ยังผลให้เกิดการร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น

5. ชุมชนในประเทศไทยนั้นเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ จึงได้รับการตอบรับจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศเพิ่มขึ้น แต่ปัญหาที่เป็นอยู่คือ ชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักการและแนวทางในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยว จึงต้องการความช่วยเหลือในด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องดังกล่าวให้กับชุมชนจากหน่วยงานภายนอก

6. ปัจจุบันยังขาดหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยตรง ทำให้รายละเอียดเกี่ยวกับชุมชน และการดำเนินการตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ค่อนข้างกระจัดกระจายตามหน่วยงานที่ดำเนินโครงการ ซึ่งมีด้วยกันหลายหน่วยงาน หลายองค์กร แม้จะมีการประสานงานระหว่างองค์กรบ้าง แต่ก็ยังขาดศูนย์ข้อมูล หรือหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนโดยตรง ทำให้ยากต่อการค้นหารายละเอียด และการเผยแพร่ข่าวสารจากชุมชนสู่สาธารณะ

7. งานวิจัยที่ตรวจสอบนั้นเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เน้นการทำงานของชุมชนเป็นหลัก เช่น ชุมชนมีการดำเนินการจัดการการท่องเที่ยวอย่างไร และผลที่ชุมชนได้รับจากการท่องเที่ยว แต่งานวิจัยในส่วนของผลของการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และประสบการณ์ที่นักท่องเที่ยวได้รับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนยังไม่ครบสมบูรณ์ทุกด้าน

เมื่อชุมชนท้องถิ่นถูกคาดหวังให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการท่องเที่ยวมากขึ้น ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การให้ความรู้และการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว แต่หน่วยงานภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงต่าง ๆ หน่วยงานในท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และชุมชนทั่วไปยังขาดความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการคิดแบบแยกส่วน แยกคิด แยกกันวางแผน แยกกันของงบประมาณ แยกกันจัดการ จะเห็นได้จากแหล่งท่องเที่ยวที่ถูกทำลายลงไปอย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดยผ่านการกระตุ้นเศรษฐกิจจากภาครัฐ ทำให้เกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ อย่างไร้ทิศทาง กลายเป็นการซ้ำเติมปัญหาเดิม ๆ ที่มีอยู่ของไทยเรา ดังนั้นถ้าจะพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยผ่านการท่องเที่ยวโดยชุมชน จำเป็นต้องหันกลับมาทบทวนสิ่งที่ได้ดำเนินการไปว่า ถูกทางมากน้อยเพียงไร ในบทบาทของชุมชนจะต้องทำความเข้าใจจุดยืน และยอมรับภาระหน้าที่อะไรบ้างก่อนที่จะตัดสินใจ ดังนั้นการที่ชุมชนจะบรรลุถึงการจัดการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยเห็นว่าทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องควรเปลี่ยนฐานคิด และแนวปฏิบัติบางประการดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรร่วมมือประสานกันในการสร้างความเข้าใจ ความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้งในด้านลักษณะของการท่องเที่ยว รูปแบบ กิจกรรม จุดมุ่งหมาย รูปแบบการดำเนินงานให้กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการ นอกจากนี้ก่อนการสนับสนุนส่งเสริมให้กับชุมชนใดๆ ดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนควรให้ข้อมูลทั้งผลในด้านบวก และด้านลบที่จะเกิดตามมาจากการท่องเที่ยว เพื่อให้ชุมชนสามารถตัดสินใจได้ว่าจะให้มีการท่องเที่ยวหรือไม่

2. เมื่อมีการส่งเสริม สนับสนุนชุมชนใดก็ตาม ให้ดำเนินการจัดการท่องเที่ยว ควรเตรียมความพร้อมชุมชนโดยการวางแผน รายละเอียดในการแบ่งงาน การแบ่งปันผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว การรับมือกับนักท่องเที่ยวที่มาจากทุกสารทิศ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การหาลาดท่องเที่ยวให้กับชุมชน การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง

3. การที่จะให้ชุมชนมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญที่จำเป็นที่สุดคือ การให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการดูแลรักษาทรัพยากรการท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อมควบคู่กัน ไปด้วยกับการเพิ่มทักษะในการจัดการ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ดังนั้นความพร้อมและความเข้มแข็งของชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาก่อนจะให้มีการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนควรมีตั้งแต่การเตรียมการจัดการ การวางแผน การควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการบริการ และการได้รับประโยชน์จากการบริการโดยชุมชน ซึ่งจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การใช้ประโยชน์จะต้องไม่เป็นการเบียดบังทำลายสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมที่ดีจะต้องให้ความสำคัญในรูปแบบของการรวมกลุ่มมากกว่าลักษณะของบุคคล

5. บุคลากรในชุมชนควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการท่องเที่ยวด้วยหลักสูตรฝึกอบรมทุกโครงการ

6. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลของการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและประสบการณ์ที่นักท่องเที่ยวได้รับภายหลังการท่องเที่ยวเพื่อช่วยให้ชุมชนผู้ดำเนินการจัดการท่องเที่ยวได้รับรู้ถึงประสิทธิภาพของการจัดการของตนและนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ทำให้เกิดความยั่งยืนต่อไปได้

7. ถ้าชุมชนจะจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบที่นำไปสู่ความยั่งยืนด้วยการใช้ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชนมาเป็นปัจจัยในการจัดการท่องเที่ยว ควรให้ความสำคัญอันดับต้นในการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในชุมชน ด้วยการระดมความคิดฝึกอบรม เชื่อมโยงชุมชนเป็นเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ และภูมิปัญญาของท้องถิ่น รวมทั้งการเสริมสร้างจริยธรรมการพัฒนาแนวนิเวศ (ethics of ecological development) ที่ยึดเอานิเวศวิทยาเป็นศูนย์กลาง (ecocentric) คือ มุ่งเน้นให้มีการรักษาสมดุลภาพของระบบนิเวศคิดรอบด้านอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงอนาคต มองปัญหาสิ่งแวดล้อมในธรรมชาติรอบตัวด้วยมิติอันหลากหลายอย่างเป็นองค์รวม

ดังนั้นในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน นักสำคัญหลักอยู่ที่การเปิดโอกาสให้องค์กร หรือ คน หรือ กลุ่ม ในชุมชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวและสร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการวางแผนบริหารจัดการ และกระจายอำนาจการตัดสินใจที่เน้นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติแวดล้อมและการพัฒนาชุมชนไปพร้อมๆ กัน ซึ่งแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวในปัจจุบัน ชุมชนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการท่องเที่ยว จึงให้ความสำคัญกับชุมชน แต่จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และลงพื้นที่ในชุมชน พบว่า ในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมักอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลตำบล เป็นชุมชนที่มีแหล่งท่องเที่ยวซึ่งมีศักยภาพดึงดูดนักท่องเที่ยวแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ ขึ้นอยู่กับลักษณะทางกายภาพของภูมิประเทศ ประวัติศาสตร์ เรื่องราวของชุมชน หรือวิถีวัฒนธรรมชุมชนรวมถึงภูมิปัญญาถิ่น แต่ส่วนที่เหมือนกันทุกตำบลคือ ชุมชนผู้จัดการท่องเที่ยวขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว รวมถึงทักษะการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ซึ่งความเข้มของการขาดแคลนความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการแตกต่างกันในแต่ละชุมชน ฉะนั้นถ้าจะส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการท่องเที่ยวได้นั้น จำเป็นที่บุคคลในชุมชนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะในกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนดังกล่าว วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมีหลายวิธี ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้

การศึกษา ทั้งในแง่การส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สุปราณี ศรีฉัตรราภิมุข, 2533) วิธีการที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งได้แก่ การฝึกอบรม (เมธี ปิยะกุล, 2547) เพราะการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คณัย เทียนพุฒ, 2539 : 45) และทำให้เกิดการเรียนรู้จนสามารถทำงานเฉพาะอย่างได้ (Stanley, 1983: 129) ช่วยลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และความสามารถที่มีความพร้อมที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้การฝึกอบรมจะเกิดประโยชน์สูงสุดได้ จำเป็นต้องมีหลักสูตรฝึกอบรมที่รวบรวมความรู้และประสบการณ์ที่ช่วยให้ชุมชนสามารถจัดการท่องเที่ยวได้ และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าหลักสูตรที่เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สำหรับชุมชนหายากมาก เท่าที่พบจะเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้เฉพาะการจัดการศึกษาในระบบ เช่น หลักสูตรสำหรับนักศึกษา โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ซึ่งเน้นเนื้อหาวิชาการเจาะลึก ไม่เหมาะกับชุมชน จึงจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใหม่เพื่อใช้พัฒนาสมรรถนะของชุมชนให้สามารถจัดการท่องเที่ยวได้

### ปัญหาในการวิจัย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาให้สมาชิกชุมชนได้มีความรู้ ความเข้าใจแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทำให้สมาชิกในชุมชนสามารถบริหารจัดการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นหลักสูตรที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมาชิกชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อทุกชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว และนักท่องเที่ยวผู้รับบริการต่อไป ดังนั้นคำถามของการวิจัยที่สำคัญครั้งนี้คือ หลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีลักษณะอย่างไร โดยประกอบด้วยคำถามย่อยดังต่อไปนี้คือ

- อะไรบ้าง
1. สมรรถนะของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นต้องฝึกอบรมประกอบด้วย
  2. การฝึกอบรมสามารถเพิ่มสมรรถนะของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวได้อย่างไร
  3. เนื้อหาสาระ กิจกรรม และสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นอย่างไร
  4. หลักสูตรฝึกอบรม สามารถพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
- อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้
  - 1.1 ศึกษาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
  - 1.2 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน
  - 1.3 ศึกษางานหรือกิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
2. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลาง เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
3. ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมกลาง เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

### ข้อตกลงเบื้องต้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นชุมชนที่มีประสบการณ์ในการจัดการท่องเที่ยวมาบ้างแล้ว แต่ยังไม่มีความรู้และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมาก่อน แต่พื้นที่ทางกายภาพของชุมชนมีศักยภาพและสมาชิกในชุมชนมีความสนใจและยินยอมที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยว ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เลือกชุมชนหนองแม่สำหรับทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

เนื่องจากลักษณะทางกายภาพของพื้นที่มีศักยภาพ และสมาชิกในชุมชนสนใจที่จะเปิดหมู่บ้านรับ การท่องเที่ยว แต่ทีมบริหารจัดการท่องเที่ยวยังมีฐานคิดในการบริหารจัดการท่องเที่ยวไม่ชัดเจน และขาดทักษะในการจัดการและบริการท่องเที่ยวในด้านต่าง ๆ (รายละเอียดครบถ้วนหน้าใน ภาคผนวก จ.)

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาและวิจัยจากชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวและเป็นชุมชนที่มีผลงานดีเลิศ ได้รับรางวัลชุมชนดีเด่นทางการท่องเที่ยวจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยระดับต้น ๆ จำนวน 6 ชุมชน โดยเป็นชุมชนที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ 3 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนบ้านแม่กำปอง ชุมชนบ้านแม่กลางหลวง ชุมชนบ้านถ้ำ ตำบลเชียงดาว ชุมชนในจังหวัดแม่ฮ่องสอน 2 ชุมชน คือ ชุมชนบ้านแม่ละนา ชุมชนบ้านห้วยฮี้ ชุมชนในจังหวัดลำปาง 1 ชุมชน คือ หมู่บ้านท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์บ้านป่าเหมี้ยง ส่วนชุมชนที่มีผลงานระดับปานกลาง 4 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนคนรักภัยป่าหนอง แม่เนา ตำบลเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ชุมชนห้วยจี่เหล็กจังหวัดเชียงราย ชุมชนชาวลำหู่ บ้านอุ้มขอม จังหวัดตาก และชุมชนเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ และผู้เชี่ยวชาญในวงการการจัดการท่องเที่ยวโดย ชุมชนดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรที่ชุมชนหนองแม่เนา ตำบลเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจาก ผลการศึกษาบริบทของชุมชน พบว่า พื้นที่ชุมชนมีศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ ชุมชนเต็มใจที่จะเปิดหมู่บ้านรับการท่องเที่ยวและมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้องต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเพื่อสามารถให้บริการแก่นักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยี่ยมชมได้

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ชุมชน 10 ชุมชน และในการทดลองหลักสูตรใช้ประชากร หนองแม่เนา โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทำการทดลองแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 40 คน ส่วน การประเมินผลกระทบจากการฝึกอบรมที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม ในชุมชนหนองแม่เนา ได้เก็บตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 40 คน และสอบถามตัวอย่างนักท่องเที่ยว จำนวน 50 คน

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

จะศึกษาความต้องการของชุมชนในด้านสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่จากเวทีสนทนา 10 ชุมชน ประมวลแนวทางการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมสมรรถนะทั่วไปที่ชุมชนจำเป็นต้องมีสำหรับจัดการท่องเที่ยวในชุมชน และนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อประมวลนำไปสู่การกำหนดสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องมี หลังจากนั้นนำไปกำหนดขอบเขตเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมตามกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

### ขอบเขตด้านเวลา

จะทำการศึกษาดังแต่กรกฎาคม 2550 ถึง 31 พฤษภาคม 2551

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลางเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผลจากการดำเนินการวิจัยจะทำให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมกลางเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การสร้างหลักสูตร กระบวนการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ กระบวนการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ฝึกอบรม และการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์
2. ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ใช้การศึกษาเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหา
3. ได้แนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมกลางที่ได้พัฒนานี้ไปพัฒนาสมาชิกชุมชนที่จะเปิดชุมชนรับการท่องเที่ยวให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
4. การอบรมสมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ตามหลักวิธีการและกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนด ในหลักสูตรนี้จะมี ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และเจตคติที่ดีเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเกิดความยั่งยืนของการท่องเที่ยวในที่สุด

## นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

การสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผู้วิจัย นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการในการวิจัยครั้งนี้คือ

การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จนสามารถทำกิจกรรมจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นตามกระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่มีองค์ประกอบของหลักสูตร 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งมีโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4 หน่วยการเรียนรู้คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และกระแสการท่องเที่ยวทางเลือก หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 หลักและกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

หน่วยการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างชัดเจนในเรื่องเดียวกัน

ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การยกระดับความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมอันเป็นผลจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม มีเจตคติที่ถูกต้องต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หลังจากได้รับการฝึกอบรมโดยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

สมาชิกชุมชน หมายถึง กลุ่มแกนนำชุมชนหรือบุคลากรในชุมชนที่มีบทบาท และหน้าที่ในการดำเนินงานเป็นคณะกรรมการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งสมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป



สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมายถึง ระดับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ทักษะและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวที่เหมาะสมที่จะทำให้สมาชิกชุมชนสามารถทำกิจกรรมจัดการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้และทักษะของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระทางการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่จำเป็นสำหรับการทำกิจกรรมจัดการท่องเที่ยวของชุมชน 3 ประการคือ การประสานงานจัดการท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวที่มีผลกระทบน้อยที่สุด และการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

ทัศนคติในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมายถึง กรอบความคิดของสมาชิกชุมชนที่จะเอื้อให้สมาชิกชุมชนได้ทำกิจกรรมจัดการท่องเที่ยว 3 ประการคือ การประสานงานจัดการท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวที่มีผลกระทบน้อยที่สุด และการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

พฤติกรรมจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมายถึง แนวปฏิบัติของสมาชิกชุมชนในการทำกิจกรรมจัดการท่องเที่ยว 3 ประการคือ การประสานงานจัดการท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวที่มีผลกระทบน้อยที่สุด และการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

ความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง ความตั้งใจที่สมาชิกกลุ่มจัดการท่องเที่ยวต้องการด้านความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจัดการท่องเที่ยว ซึ่งต้องฝึกอบรมให้มีขึ้นในตัวสมาชิกชุมชน

ชมรมอนุรักษ์ป่าหนองแม่นา หมายถึง กลุ่มสมาชิกในชุมชนที่ร่วมจัดตั้งเป็นชมรมซึ่งมีคณะกรรมการบริหารจัดการชมรม เพื่อร่วมดำเนินการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว และการต้อนรับเพื่อมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดการมีส่วนร่วม

มูลเหตุจูงใจการมีส่วนร่วม

สิทธิชุมชนและการกระจายอำนาจ

ตอนที่ 2 แนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

หลักการทำงาน

ลักษณะชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการท่องเที่ยว

การเตรียมความพร้อมชุมชน

ขั้นตอนการจัดการท่องเที่ยว

ปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัด

ผู้นำชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนา

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

ความเป็นมาและความหมาย

ประเภทและองค์ประกอบ

การสร้าง Competency Model

การพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะสมาชิกในการจัดการท่องเที่ยว

ตอนที่ 4 แนวคิดในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว

ตอนที่ 5 แนวคิดในการฝึกอบรมผู้ใหญ่

ตอนที่ 6 แนวคิดทฤษฎีประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับงานวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

## ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตอนที่ 1

#### แนวคิดการมีส่วนร่วม

##### แนวคิด

การมีส่วนร่วม (participation) เป็นความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่ม เป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (involvement) การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (contribution) และการรับผิดชอบ (responsibility) (Davis and Newstrom, 1989: 232 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2537: 182) อีกทัศนะหนึ่ง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องด้วย 3 ลักษณะคือ เป็นการช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจและเป็นงานขององค์กร โดยเข้าถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจขององค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย ดังนั้นการช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงานขององค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม (ทัศนงา แสงศักดิ์, 2539: 126) นอกจากนี้แนวคิดหลักในการมีส่วนร่วมมี 4 ประการคือ 1) เป็นการเกี่ยวข้องทางจิตใจ และอารมณ์มากกว่าจะเป็นกิจกรรมทางกาย 2) เป็นการกระตุ้นให้ช่วยเหลือและทำประโยชน์ 3) เป็นการส่งเสริมให้รับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ 4) ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมนั้น ควรจะต้องตระหนักให้มีความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมอย่างไม่แท้จริงกับการมีส่วนร่วมที่มากเกินไป จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนเกี่ยวข้อง และการมีส่วนเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2537: 183)

การบริหารงานยุคใหม่ จำเป็นต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธา และทุกคนมีความร่วมมือในการทำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานควรคำนึงถึงการทำให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดทำโครงการ การประเมินผล และมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ปรึกษาหารือกัน

## ความหมาย

การมีส่วนร่วมของชุมชนหรือประชาชนเป็นวิถีทางที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการให้ชุมชนหรือประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจึงเป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายอยู่ในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชน ไว้ดังนี้

Cohen and Uphoff (1997: 217-233) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมในแง่ของการพัฒนา การมีส่วนร่วม รวมถึงการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน โครงการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์จากโครงการ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลสอดคล้องกับ Gray (1992: 75) กล่าวถึงว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการมีผลประโยชน์ ความต้องการร่วมกัน ส่วน (Pearse and Stiefel, 1979: 336-347) เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับองค์กรในการเพิ่ม การควบคุมการใช้ทรัพยากร รวมทั้งกระเบียบในสถานการณ์ต่าง ๆ ส่วน Ghai and Westendroff (1993: 89) มองการมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดของการเพิ่มพลังอำนาจ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์องค์กรทั่วทั้งองค์กร เป็นการเพิ่มพลังอำนาจกับผู้ที่ยึดโอกาสยากจน โดยยึดหลักประชาธิปไตยมีอิสระในการร่วมตัดสินใจ เกิดการยอมรับตนเอง และอรพินท์ สพโชคชัย (2538: 2) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในชุมชนที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการพัฒนาของภาครัฐ หรือหมายถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านในการดำเนินการพัฒนาของภาครัฐหรือกิจกรรมการพัฒนาของชุมชนที่ประชาชนยินดีมาร่วมซึ่งเป็นการร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมลงทุนลงแรง

สำหรับกาญจนา แก้วเทพ (2538: 99) อธิบายความหมายการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงว่าจะต้องเป็นการมีส่วนร่วมชนิดที่ประชาชนเป็นตัวตั้งคือเจ้าของโครงการ ส่วนบุคคลภายนอกเป็นฝ่ายสนับสนุน ชาวบ้านเป็นผู้วางแผนดำเนินตามรูปแบบ และวิธีการที่ชาวบ้านคุ้นเคย ตัดสินใจเมื่อต้องการทางเลือกแบบต่างๆ ในการแก้ปัญหา ภูมิรู้ ภูมิปัญญา และภูมิธรรม รวมทั้งด้านตัวบุคคลในการระดมความคิดในการแก้ปัญหา ต้องมาจากชุมชนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งเป็นผู้แก้ไขข้อผิดพลาด หรือความขัดแย้งอันอาจเกิดขึ้นตามวิธีการของตัวเองด้วย ในขณะที่ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540: 15-17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อตัวประชาชนสอดคล้องกับ อภิชัย พันธเสน (2539: 165) ซึ่งกล่าวไว้เช่นกันว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึง การมีอำนาจการตัดสินใจที่เน้นในเรื่องอำนาจและการควบคุม โดยการมีกิจกรรมร่วมกันของประชาชนที่ไม่เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกัน และอธิบายการมีส่วนร่วมในลักษณะแตกต่างกัน 4 ด้านคือ 1) ด้านการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม ทำให้ประชาชนที่เคยถูกกีดกันออกไปให้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อได้รับประโยชน์จาก

ทรัพยากร และสังคมร่วมกัน โดยการร่วมกันค้นหาปัญหา วิธีการแก้ปัญหา วางแผนงาน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติ 2) ด้านวาทกรรมทางภาษา การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามาควบคุมการใช้ทรัพยากรและออกกฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมโครงการ จากการริเริ่มของรัฐซึ่งแตกต่างจากความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่อยู่ในชุมชนนั้น เน้นการมีส่วนร่วมทั้งการริเริ่มการดำเนินการ การตรวจสอบ การรับผลประโยชน์ 3) ด้านลักษณะการมีส่วนร่วมมีสองลักษณะคือ ลักษณะแรก การมีส่วนร่วมคือ การมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจที่ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินการ กระบวนการตรวจสอบ และการร่วมรับผลประโยชน์ ลักษณะที่สอง หมายถึง ให้ประชาชนได้มีความริเริ่ม ใช้ความพยายาม และมีความเป็นตัวของตัวเองในการดำเนินการ การควบคุมการใช้ทรัพยากร ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างแข็งขัน 4) ด้านการรวมพลังและทรัพยากร เป็นความหมายของการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการรวมพลัง และความพยายามที่จะช่วยกันระดมทรัพยากรในทุก ๆ ด้านที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นความร่วมมือกันอย่างแข็งขันของผู้มีส่วนร่วม ส่วนบุคคลอื่นเข้ามาวางแผน ควบคุมการดำเนินการ เป็นเพียงเข้ามามีส่วนร่วมอย่างผิวเผินจะไม่ถือเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ส่วน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543: 138-139) ได้กล่าวถึงความหมายการมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการพัฒนาว่าเป็นการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตาม ประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์จากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน ส่วน นริทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 3) ให้มุมมองว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมได้เป็น 4 ลักษณะคือ 1) การมีส่วนร่วม หมายถึงการเข้าไปได้รับอำนาจที่จะคิดจะทำมากขึ้น 2) การมีส่วนร่วมต้องร่วมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค เท่าเทียมกัน และควรมีส่วนร่วมด้วยอย่างแท้จริง/เข้มแข็ง (active) มิใช่ร่วมอย่างผิวเผินเฉื่อยชา (passive) 3) การมีส่วนร่วมต้องร่วมตั้งแต่นั้นแรกของกระบวนการจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ 4) การมีส่วนร่วมมักเป็นเรื่องที่ผู้ด้อยโอกาสขอแบ่งอำนาจจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าเพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตตนให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ Jewkes and Murcott (1998: 843-858) แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมีรากฐานจากทฤษฎีรัฐศาสตร์แบบประชาธิปไตย ซึ่งแบ่งบานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 แนวคิดนี้มีอิทธิพลต่อการวางแผนพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งเริ่มตั้งแต่ระดับผู้วางแผนนโยบายสาธารณสุขต่าง ๆ โครงการพัฒนาทางการเกษตร การจัดหางานให้คนจนในเขตเมือง การศึกษา งานการเคหะแห่งชาติ งานสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการวางแผนพัฒนาชนบท (Midgley, 1986: 30-33) ประเด็น

หลักของแนวคิดนี้มุ่งที่จะแบ่งอำนาจการควบคุมจากส่วนกลาง ลดขั้นตอนบริหารระบบราชการ และความเข้มงวดของรัฐบาลที่ใช้แนวคิดการบริหารที่ใช้อำนาจควบคุมที่เกินกำลังความสามารถใช้อำนาจ ไม่ถูกต้องลดอิสรภาพของสามัญชน และจำกัดสิทธิในการจัดการชุมชนด้วยตนเอง ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นเป็นสมมติฐานขององค์ประกอบการมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนต้องเข้ามาตามแนวประชาธิปไตยและด้วยความสมัครใจ (Strawn, 1994: 159-165; Butler et al., 1999: 253-265; Warburton, 1998: 539-543)
2. จำเป็นต้องมีการปลูกฝังแนวคิดดังกล่าวนี้ (Milewa et al., 1999)
3. ผู้มีส่วนร่วมมีสิทธิที่จะเลือกกำหนดกิจกรรมในชุมชนและควบคุมผลจากการเลือกด้วย (Beeker et al., 1998: 831-842; Warburton, 1998: 1-39)
4. ทุกครั้งของการตัดสินใจในโครงการต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมาย, การร่างระเบียบ การกำหนดนโยบาย การวางแผนและการลงสู่การปฏิบัติ จะต้องมาจากการมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นของคนในชุมชน (Strawn, 1994: 159-165; Butler et al., 1999: 9-17)
5. การแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาต้องแบ่งปันกันอย่างเท่าเทียมกัน (Zetter and Hamza, 1998: 185-205)

ส่วนนักวิชาการเช่น Sewell and Phillip (1979: 337-358) ได้กำหนดแนวทาง 3 ประการที่ต้องกระทำให้ได้ก่อนที่จะเข้าถึงการมีส่วนร่วมดังกล่าวซึ่งได้แก่

1. หากต้องการให้มีส่วนร่วมมาก ควรลดจำนวนของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้น้อยลงในการทำกิจกรรมใด ๆ ของชุมชน
2. ควรใช้ระบบการแต่งตั้งหรือคัดเลือกตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ เข้ามาทำหน้าที่บทบาทการมีส่วนร่วม แม้ว่าจะเป็นเรื่องยากที่จะให้เกิดการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกันจากผู้แทน
3. ในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ต้องใช้ปัจจัยด้านเวลาและทรัพยากรของชุมชนมากพอสมควร ซึ่งประเด็นนี้ผู้ที่เป็นตัวแทนในการวางแผนธุรกิจท้องถิ่นของชุมชนต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของชุมชน

ได้มีนักวิชาการบางท่านได้เสนอทัศนะที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผลต้องเป็นไปตามลำดับขั้นและชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างการมีส่วนร่วมโดยตรงและทางอ้อม Arnstein (1969: 216-224) ได้สร้างแบบจำลองลำดับขั้นการมีส่วนร่วมดังภาพ 1



ภาพ 1 ลำดับขั้นตอนการใช้พลังอำนาจในชุมชน

ที่มา: Amstrin (1969: 216-224)

ตามขั้นตอนของภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นการโยนโยงใช้พลังอำนาจของชุมชนที่เริ่มจากรายบุคคลสู่การใช้พลังอำนาจโดยกลุ่มชน ที่เป็นผู้ควบคุมทรัพยากรและมีอำนาจตัดสินใจ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของชุมชน นักวิชาการหลายท่านได้พยายามหาเทคนิควิธีเพื่อจัดการหาแนวทางการมีส่วนร่วมแบบต่าง ๆ เช่น มีการเสนอให้ใช้ศูนย์บริการกลางของชุมชน จัดตั้งกลุ่มตัวแทนเป็นผู้ดำเนินการจัดการวางแผนงานเป็นขั้นตอน, การใช้ประชาพิจารณ์ กลุ่มเสวนา การมีอาสาสมัครปฏิบัติงาน การประชุมลงมติร่วมกัน (Ritchie, 1985: 82-94; Simmons, 1994: 98-108; Yuksel, 1999: 351-360) การจะเลือกใช้เทคนิคใด ๆ ควรอยู่บนพื้นฐานของแนวทางที่จะตอบสนองต่อ

เป้าหมายที่ให้ประโยชน์สูงสุด และต้องเป็นกลไกที่สร้างการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและความยั่งยืนมาสู่ชุมชน (Simmons, 1989: 98-108)

จากงานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นความพยายามที่ระบุงการจะเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกลุ่มตัวแทนที่จะเป็นผู้ดำเนินการวางแผนจัดการชุมชนแต่สิ่งที่จะต้องคำนึงที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการมีส่วนร่วม คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงแนวคิดการมีส่วนร่วมกับอำนาจทางการเมือง งานบริหารจัดการ และประการสุดท้าย การกระจายพลังอำนาจและการแบ่งปันผลประโยชน์ในสัดส่วนที่เหมาะสมของชุมชน และแนวทางการจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในชุมชนจะบรรลุสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการในชุมชนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการมีส่วนร่วมแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ แนวคิดในลักษณะที่เป็นการดำเนินงานซึ่งเกิดจากการคิดหรือริเริ่มจากคนภายนอกหรือรัฐ ประชาชนเป็นเพียงผู้เข้าร่วมในโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เป็นการให้ความร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ กับแนวคิดอีกแนวคิดหนึ่งที่ถือว่า เป็นการมีส่วนร่วมที่ทุกคนมีสิทธิและความเท่าเทียมกันในการคิดริเริ่มตัดสินใจหรือกำหนดเป้าหมายและทิศทางดำเนินการต่าง ๆ ด้วยตนเอง ควบคุมและดำเนินการต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการนั้น ๆ ตลอดจนเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งแนวคิดหลังนี้ ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของประชาชน และเป็นแนวคิดที่แพร่หลายและมีอิทธิพลอยู่ในกระแสของการพัฒนาในปัจจุบันนี้เป็นอย่างมาก

### มูลเหตุจูงใจการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยนำเสนอมูลเหตุจูงใจการมีส่วนร่วมอันเนื่องมาจากฐานคิด 2 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในฐานะขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (social movement) จุดมุ่งหมายสำคัญของขบวนการทางสังคมคือการรวมกลุ่มเพื่อที่จะมุ่งพิทักษ์รักษาหรือการเปลี่ยนแปลงสังคมหรือชุมชน ผ่านการระดมมวลชน (mass mobilization) ซึ่งชุมชนในลักษณะนี้เกิดขึ้นอย่างเด่นชัด ภายหลังจากที่รัฐบาลได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เรียกว่าอุตสาหกรรมการส่งออกนำความเจริญเติบโตไปสู่การปฏิบัติผ่านนโยบายและมาตรการต่าง ๆ กล่าวคือรัฐได้ปรับบทบาทการส่งเสริมให้ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นบุกเบิกขยายพื้นที่การเกษตรในการผลิตเพื่อการส่งออก มาสู่การที่รัฐร่วมมือกับกลุ่มทุนหรือภาคธุรกิจ เพื่อดำเนินการสร้างอุตสาหกรรมเกษตรผลพวงดังกล่าวทำให้รัฐและกลุ่มทุนธุรกิจบุกเข้าไปใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ชุมชนใช้ประโยชน์เพื่อการดำรงชีพ จนนำไปสู่ความขัดแย้ง เกิดการต่อสู้ แข่งชิง ทรัพยากรระหว่างรัฐ ทุนกับชุมชนท้องถิ่น ทำให้เกิดการรวมตัวของชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ และพัฒนาเป็นเครือข่าย จาก



เครือข่ายความร่วมมือระดับชุมชนที่มีปัญหาเหมือนกัน พัฒนาไปสู่เครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มปัญหาต่าง ๆ ทำให้ภาคชนบทและเมือง และร่วมกันผลักดันในการแก้ไขปัญหาทั้งที่เกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับพื้นที่ ระดับภูมิภาค ไปจนถึงระดับประเทศหรือระดับนโยบาย ปัจจุบันชุมชนในลักษณะนี้ได้รับความสนใจมากขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนในฐานะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีฐานคิดมาจากแนวคิดของสำนักทฤษฎีการระดมทรัพยากร (resource mobilization) ทฤษฎีที่พัฒนามาจากการผสมผสานแนวคิดทางสังคมวิทยาและแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เข้าด้วยกัน โดยนักวิชาการในสหรัฐอเมริกาและกลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางตั้งแต่ทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา แนวคิดนี้สนใจการประท้วงรวมหมู่ (collective protest) โดยวิเคราะห์ว่า องค์กรประกอบนั้นเกิดจากแรงกระตุ้นและปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1.1 การวิเคราะห์ต้นทุนและกำไรของการมีส่วนร่วม (cost benefit analysis) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเข้าร่วมขบวนการ เนื่องจากการเข้ามามีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลนั้นเกิดจากแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม การมีจุดมุ่งหมายร่วมและความสามารถที่ทำให้เป็นจริงได้ โดยมีแรงจูงใจที่สำคัญคือ การให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม (collective goods)

1.2 องค์กร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการระดมความรู้สึกผูกพันใกล้ชิดต่อกัน การคงอยู่ขององค์กรจึงเป็นการเพิ่มโอกาสของความสำเร็จ

1.3 ความหวังในความสำเร็จ มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและด้วยเหตุที่ความสำเร็จนั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับจำนวนผู้ที่เข้าร่วม ดังนั้นบุคคลที่ตัดสินใจเข้าร่วมจึงตระหนักว่า การเข้าร่วมของเขามีผลต่อความสำเร็จ และการมีส่วนร่วมของเขา ในความสำเร็จนั้น นอกจากความหวังของความสำเร็จยังมีความเกี่ยวข้องกับโอกาสทางการเมืองและการคิดค้นยุทธวิธีใหม่ ๆ ในขบวนการที่จะรวบรวมการกระทำร่วมกันด้วย

ฐานคิดที่สำคัญของแนวคิดนี้ ก็คือการวิเคราะห์ว่าการเข้ามามีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลนั้นเกิดจากกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล และรู้ว่าอะไรคือความคาดหวังของความสำเร็จ ความเดือดร้อนอันสืบเนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อกลุ่มของพวกเขา เป็นตัวนำไปสู่การประสานความร่วมมือ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา กลุ่ม หรือองค์กรในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญของการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรจะช่วยลดต้นทุนของการเข้าร่วมและเพิ่มโอกาสของความสำเร็จ องค์กรที่ให้ความสำเร็จในที่นี้หมายถึงองค์กรในระดับรากหญ้า (grassroots organization) หรือองค์กรในระดับชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งการเชื่อมประสานกับองค์กรต่าง ๆ ในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ (networks) ถือเป็น การเคลื่อนไหวทางสังคมแนวใหม่

2. การมีส่วนร่วมตามแนวคิดมานุษยวิทยา (humanistic perspective) ชุมชน มนุษยวิทยาเกิดจากแนวคิดเนื่องมาจากความเป็นสังคมสมัยใหม่ทำให้สูญเสียความเป็นชุมชน (sense of community) ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมสมัยใหม่ เกิดการแข่งขัน เอรัดเอาเปรียบ สร้างสภาวะแปลกแยก โดดเดี่ยว สิ้นหวัง ไม่สนใจใยดี และสูญเสียความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์จึงทำให้เกิดกระแสการรื้อฟื้น/ฟื้นฟู และการสร้างความเป็นชุมชนขึ้นมาใหม่ (community rebuilding) ที่เรียกว่า ชุมชนนิยม (communitarianism) เป็นอุดมการณ์ที่พยายามสร้างความสมดุลระหว่างสิทธิของบุคคลกับการเข้ามารับผิดชอบต่อการแก้ปัญหา หรือวิกฤติการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อบุคคล ชุมชน และสังคมโดยรวม โดยมอบภาระหน้าที่ให้ชุมชนอย่างเป็นทางการเป็นปกติสุขในฐานะสมาชิกหนึ่งของชุมชน ที่ไม่มีความรู้สึกโดดเดี่ยว แยกแยกอีกต่อไป รวมทั้งการทำให้ชุมชนเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคมในอนาคต กระแสการรื้อฟื้นชุมชนจึงเป็นกระแสที่เกิดขึ้นท่ามกลางปฏิกิริยาที่มีต่อวิกฤติการณ์ในสังคมอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ เสรีนิยม และโลกไร้พรมแดน ซึ่งเป็นวิกฤติที่โครงสร้างรัฐไม่สามารถเข้ามาจัดการได้ ในขณะเดียวกันความเป็นปัจเจกบุคคลหรือเสรีชนก็มีอำนาจต่อรองน้อยเกินไปต่อวิกฤติที่ซับซ้อน จึงเกิดการรวมตัวรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ และร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือกระทำให้บางอย่างไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทร และการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาไปสู่การสร้างจิตสำนึกรวมของชุมชน (community consciousness) แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนมนุษยวิทยามีลักษณะที่น่าสนใจคือให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญกับกระบวนการความสัมพันธ์ทางสังคมบนช่องทางติดต่อสื่อสารที่เชื่อมโยงการรับรู้ การติดต่อสัมพันธ์กันของผู้คนทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือทั้งเผชิญหน้ากัน โดยตรงหรือไม่ก็ได้ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์เคารพในธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์ นำเสนอลักษณะชุมชนที่ควรจะเป็น ชุมชนที่ดีหรือชุมชนในอุดมคติ (ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2543: 185-188) ทศนะเกี่ยวกับชุมชนแนวนี้จึงมีความแตกต่างหลากหลาย และเป็นนามธรรมอยู่มาก แต่ก็สามารถเป็นกรอบหรือแนวทางสำหรับการรื้อฟื้นความเป็นชุมชนขึ้นมาใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม และทำให้ชุมชนเป็นแหล่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังของปัจเจกบุคคล ในการเข้ามาร่วมกันรับผิดชอบต่อปัจจุบันและอนาคตของสังคม สรุปได้ว่าความเป็นชุมชนมิได้หลายลักษณะ แต่ละลักษณะก็มีความแตกต่างกันออกไปทั้งในแง่เป้าหมาย ประวัติศาสตร์ วิธีการ นอกจากนี้ความเป็นชุมชนไม่ได้มีลักษณะที่ตายตัว แต่มีความลื่นไหลเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับพลวัตรของสังคมในแต่ละยุคแต่ละสมัย

กล่าวโดยสรุป ไม่ว่าสังคมจะพลวัตไปในลักษณะใด ชุมชนยังมีความสำคัญในฐานะที่มีมูลเหตุจูงใจ ที่เป็นพันธะแห่งความร่วมมือของมวลสมาชิกในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นแก่ชุมชนและสังคม โดยรวมความเป็นชุมชนจึงมิได้หลายลักษณะ แต่ละลักษณะก็แสดงออกสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของคน ที่กระทำการเกี่ยวข้องกันในสังคมชุมชน ดังนั้นความเป็นชุมชนจึงเป็นทั้งขบวนการผูกขาด สู่การกระจายอำนาจ เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย สาธารณะต่าง ๆ ทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่น ประเทศหรือระบือนานาชาติ ฯลฯ และสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพลังและสถาปนาอำนาจของประชาชนในการกำหนดชะตากรรมและอนาคตของตนเองบนวิถีทางแห่งประชาธิปไตย

### สิทธิชุมชนและการกระจายอำนาจ

ท่ามกลางกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของโลกเป็นเวลานาน 50 ปี หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เราพบว่าในประเทศต่าง ๆ ทั้งโลกอุตสาหกรรม สังคมนิยมและโลกที่สาม ความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุและการขยายตัว รายได้ประชาชาติได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ขณะเดียวกันความล้มเหลวก็ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนเช่นเดียวกัน ด้านหนึ่งความหิวโหยและความยากจนยังไม่หมดไป ท่ามกลางการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ช่องว่างระหว่างคนจนและคนรวยยังมากเหมือนเดิม ความยากไร้และความขาดแคลนดำรงควบคู่ไปกับความก้าวหน้าและความฟุ้งเฟ้อ อีกด้านหนึ่งต้องพบกับความล้มเหลวเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ พัฒนาการหลายอย่างบอกว่า 50 ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในประเทศต่าง ๆ ได้นำโลกเราไปสู่หนทางแห่งความหายนะทางนิเวศอย่างน่าวิตก ปรากฏการณ์ของความเสื่อมโทรมทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในรูปแบบต่าง ๆ อาจสรุปสาเหตุมาจากอุดมการณ์ที่เน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่งผลักดันให้มีการแสวงหากำไร ความร่ำรวย รวมทั้งมีการปลุกความต้องการทางวัตถุอย่างไร้ขอบเขต ซึ่งกระเทือนต่อระบบนิเวศและความสมดุลทางธรรมชาติอย่างร้ายแรง วิกฤตการณ์ทางสิ่งแวดล้อมโลกได้กระตุ้นให้กลุ่มบุคคลในวงการต่าง ๆ และสถาบันนานาชาติเริ่มหันมาสนใจปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจและการทำลายสิ่งแวดล้อม พร้อม ๆ กับการค้นหาทางแก้ไขสถานการณ์อย่างจริงจัง ได้มีการประกาศหลักการบนพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่บ่งว่ามนุษย์มีสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะมีสิทธิเสรีภาพ มีความเสมอภาค และมีชีวิตอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและเต็มไปด้วยความสมบูรณ์ แนวคิดของคำประกาศที่บ่งชัดเจนว่า สิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพเป็นสิทธิมนุษยชนประเภทหนึ่ง ซึ่งสันตะปาปา จอห์น พอลที่ 2 ได้ทรงย้ำสัจธรรมข้อนี้อีกครั้งหนึ่งเมื่อเดือนธันวาคม ปี 1989

เมื่อหันกลับมามองผลของการพัฒนาสังคมไทยในช่วงที่ 40 ปีที่ผ่านมา นอกจากจะมีความล้มเหลวเกิดขึ้นด้านการแก้ไขปัญหาคาความยากจน การกระจายรายได้ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนและปัญหาสังคมในรูปแบบต่าง ๆ แล้ว ยังพบความล้มเหลวในการจัดการสิ่งแวดล้อมและการพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ภายได้สภาพดังกล่าวเริ่มมีการปฏิบัติการอย่างกว้างขวางเพื่อให้บุคคลในวงการต่าง ๆ ได้มีความสำนึกถึงสิทธิแบบใหม่นั้นคือ “สิทธิที่จะมีสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ” ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการพัฒนาที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสิทธิที่จะรับการดูแลรักษา รวมทั้งการรับความช่วยเหลือในกรณีที่จะมีชีวิตอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพกลายเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ย่อมหมายความว่ารัฐจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนและมีการปฏิบัติอย่างจริงจังในเรื่องการรักษาระบบนิเวศให้อยู่ในความสมดุลอันเป็นสิ่งจำเป็นในการปกป้องคุ้มครองธรรมชาติ เน้นการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนมากกว่าที่จะขูดรีดหาผลประโยชน์จากธรรมชาติและทรัพยากรอย่างไร้ขอบเขต รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมทั้งเมืองและชนบท

สิทธิที่จะมีสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพจะเกิดขึ้นมาได้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและโลกทัศน์ของกลุ่มบุคคลหลายวงการที่เกี่ยวข้องให้มีความสำนึกว่า การพัฒนาไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตเพื่อมนุษย์เท่านั้น แต่ต้องมีความห่วงใยต่อธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรทั้งหมดที่อยู่รอบข้างมากกว่าเรื่องการผลิต เมื่อเป็นเช่นนั้นสิทธิที่จะมีสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ ย่อมหมายถึงการปฏิบัติจากอุดมการณ์ วัฒนธรรม ค่านิยมทางสถาบันและวิถีการดำรงชีวิตทั้งหมดของมวลมนุษย์ที่ต้องกระจายอำนาจการจัดการทรัพยากรท้องถิ่นให้ชุมชนมีสิทธิในการเลือกที่จะตัดสินใจในการพัฒนาและจัดการทรัพยากร เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่น โดยให้ชุมชนมีพันธะหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันภายในชุมชนเอง และระหว่างชุมชนที่เกี่ยวข้องในการดูแลรักษาทรัพยากรและจัดการทรัพยากร วิธีชีวิตชุมชนให้เข้าไปในครรลองของความคงอยู่ของชุมชนที่มีความสุข จึงเป็นเสมือนเครื่องมือหรือกลไกของความสมดุลต่อกระแสอำนาจและผลประโยชน์ที่เป็นหลักประกันต่อการจัดการทรัพยากรของชุมชนเป็นแนวคิดที่มองว่า ทรัพยากรธรรมชาติเป็นของปวงชน รัฐและชุมชนมีสิทธิและหน้าที่ร่วมกันในการอนุรักษ์และพัฒนา รวมถึงการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม (ยศ สันตสมบัติ, 2543: 197) รัฐต้องให้การส่งเสริมสิทธิชุมชนด้วยการกระจายอำนาจหน้าที่การบริหารจัดการ และความสามารถในการแสดงออกซึ่งสิทธิและเสียงตามกฎหมายของชุมชน รวมถึงการยอมรับจารีต ประเพณี วัฒนธรรม องค์กรชุมชนเป็นผู้ดูแลจัดการทรัพยากรของตนให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของตน

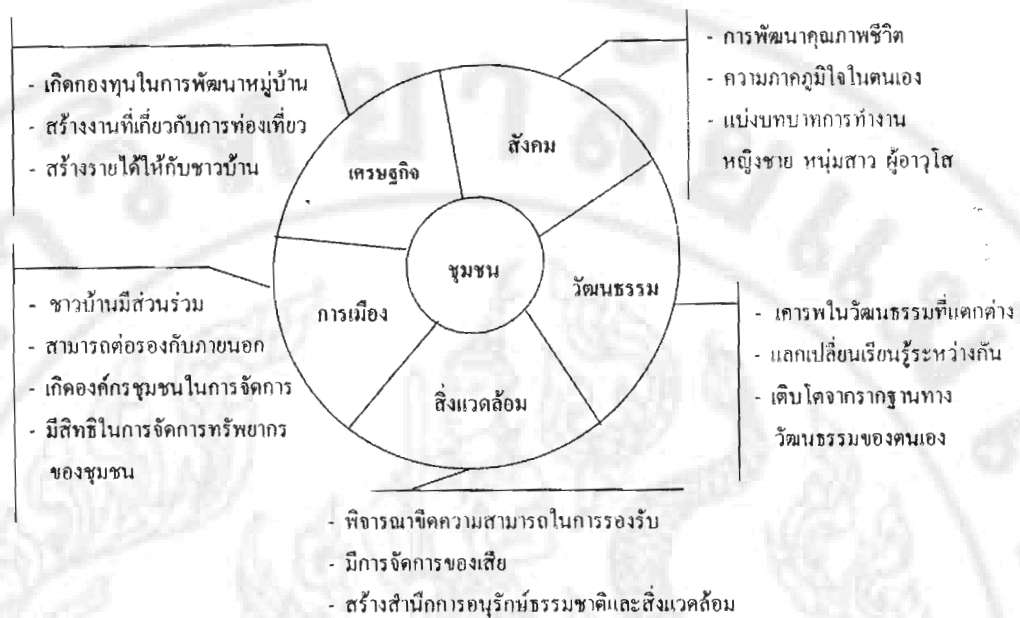
สรุป จากแนวคิดเรื่องสิทธิชุมชนและการกระจายอำนาจ สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนที่มีศักยภาพทางกายภาพของพื้นที่สวยงามเหมาะสมที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

## ตอนที่ 2

### แนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

#### แนวคิด

การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่ใช้ชุมชนเป็นฐานในการบริหารจัดการ (Community-based tourism) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า host management ให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยว เพื่อนำไปสู่ในการดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความสมดุลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม รวมถึงการเกื้อกูลต่อเศรษฐกิจของชุมชนในอนาคตด้วยรูปแบบที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการท่องเที่ยว บนฐานความคิดว่าทุกคนในชุมชนเป็นเจ้าของ และมีส่วนได้เสียจากการท่องเที่ยวด้วยการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และวิถีการผลิตของชุมชนมาเป็นทุน หรือปัจจัยในการจัดการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานตั้งแต่การตัดสินใจ การวางแผนการดำเนินงาน การจัดการ การให้บริการ การประเมินผลสรุป การดำเนินงาน โดยเน้นให้เกิดความยั่งยืนสู่คนรุ่นลูกหลาน และเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ตลอดจนคำนึงถึงความสามารถในการรองรับของธรรมชาติเป็นสำคัญ (สินธุ์ สโรบล, 2545: 14) ที่ใช้การท่องเที่ยวเป็นฐานในการพัฒนาชุมชน เพราะการท่องเที่ยวโดยชุมชนจะทำงานครอบคลุม 5 ด้านพร้อมกัน คือ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยมีชุมชนเป็นศูนย์กลางหรือฐานเพื่อกำหนดทิศทาง แผนงาน แผนปฏิบัติการของตนเอง ซึ่งหากมีการจัดการที่ดีของแต่ละด้านจะเกิดความยั่งยืน ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงองค์ประกอบหลัก 5 ด้านของการท่องเที่ยวโดยชุมชน  
ที่มา: โครงการท่องเที่ยวเพื่อชีวิตและธรรมชาติ (2546: 57)

### หลักการดำเนินงานการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ด้วยแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ที่มองชุมชนเป็นศูนย์กลางหรือฐานเพื่อกำหนดทิศทาง แผนงาน แผนปฏิบัติการของตนเอง โดยดำเนินการพร้อมกันทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เป็นผลให้กิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาแบบองค์รวมและเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนต่าง ๆ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมและได้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวจึงควรมีหลักการร่วมกันดังนี้

1. การท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องมาจากความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ชุมชนได้มีการพินิจพิเคราะห์สภาพปัญหา ผลกระทบการท่องเที่ยวอย่างรอบด้านแล้ว ชุมชนร่วมตัดสินใจลงมติที่จะดำเนินการตามแนวทางที่ชุมชนเห็นสมควร
2. สมาชิกในชุมชนต้องมีส่วนร่วมทั้งการคิดร่วม วางแผนร่วม ทำกิจกรรมร่วม ติดตามประเมินผลร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันและรับประโยชน์ร่วมกัน
3. ชุมชนต้องการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรม เป็นองค์กร หรือเป็นองค์กรชุมชนเดิมที่มีอยู่แล้ว เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ก็ได้ เพื่อเป็นกลไกที่ทำหน้าที่แทนสมาชิกทั้งหมดในระดับหนึ่ง และดำเนินการด้านการกำหนดทิศทาง นโยบายการบริหาร

การจัดการ การประสานงาน เพื่อให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของสมาชิกในชุมชนที่เห็นร่วมกัน

4. รูปแบบ เนื้อหา กิจกรรม ของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ต้องคำนึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีศักดิ์ศรี มีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรม และให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมในเชิงสร้างสรรค์และลดผลกระทบในเชิงลบ

5. มีกฎ กติกาที่เห็นร่วมจากชุมชน สำหรับการจัดการท่องเที่ยวที่ชัดเจน และสามารถกำกับดูแลให้เป็นไปตามกติกาที่วางไว้

6. ชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว สมาชิกในชุมชน ชาวบ้านทั่วไปและนักท่องเที่ยว ควรมีกระบวนการเรียนรู้ระหว่างกันและกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงาน การท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ถูกต้องเหมาะสม และมีความชัดเจน

7. การท่องเที่ยวโดยชุมชน จะต้องมีการที่มาจากข้อตกลงร่วมภายในชุมชน ด้วยเช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การกระจายรายได้ที่เป็นธรรมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และพิจารณา ร่วมกันถึงสมรรถนะในการยอมรับ

8. รายได้ที่ได้รับจากการท่องเที่ยว มีส่วนไปสนับสนุนการพัฒนาชุมชนและรักษาสิ่งแวดล้อม

9. การท่องเที่ยวจะไม่ใช่อำชีพหลักของชุมชน และชุมชนต้องดำรงอาชีพหลักของตนเองไว้ได้ ทั้งนี้หากอาชีพของชุมชนเปลี่ยนเป็นการจัดการท่องเที่ยวจะเป็นการทำลายวิถีชีวิต และจิตวิญญาณดั้งเดิมของชุมชนอย่างชัดเจน

10. องค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งพอที่จะจัดการกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ และพร้อมจะหยุดเมื่อเกินความสามารถในการจัดการ

**ลักษณะชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการท่องเที่ยว**

ปัจจัยที่สนับสนุนให้ชุมชนสามารถดำรงสภาพพลังของชุมชนที่เอื้อให้เกิดความพร้อมก่อนตัดสินใจเปิดชุมชนรับการท่องเที่ยว

1. โครงสร้างทางสังคมเป็นแบบแนวนอน หมายถึง สัมพันธภาพทางอำนาจในชุมชนเป็นไปอย่างเท่าเทียม การเข้าถึงทรัพยากรหรือโอกาสในชุมชนไม่ต่างกันมากนัก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี เกิดความร่วมมือและการเข้ามีส่วนร่วมของชุมชนอย่างกว้างขวาง

2. ระบบเศรษฐกิจพึ่งตนเอง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้านคือ การผลิต การบริโภค การสะสม และการกระจายส่วนเกิน ซึ่งประชาชนมีสิทธิเข้าถึงและจัดการทรัพยากร มีรูปแบบ

การผลิตที่ตอบสนองความต้องการตนเองเป็นหลัก และเชื่อมโยงกับระบบนิเวศที่เน้นเรื่อง การพอยู่ พอกิน ไม่สะสมมาก กระจายส่วนเกินสู่ญาติมิตร และสังคม

3. ค่านิยมจากศาสนา มีอุดมการณ์ในการใช้ชีวิตที่เชื่อเรื่องกรรม การเคารพ นบ้น้อมต่อธรรมชาติที่หล่อหลอมเป็นจิตวิญญาณของคนและชุมชน

4. กระบวนการเรียนรู้เพื่อดำรงอยู่ของชีวิต เป็นกระบวนการเรียนรู้ของท้องถิ่น การสืบสานภูมิปัญญาดั้งเดิมจากครอบครัว วัด สถานประกอบการ โดยการสังเกต ฟัง ถาม ทดลองทำ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นการเรียนรู้และนำมาปฏิบัติจริง

5. กลุ่มผู้นำตามธรรมชาติที่มีหลากหลายตามกิจกรรมที่เกิดขึ้นของชุมชน และ มีการทำงานในรูปการปรึกษาหารือ แสวงหาความร่วมมือในการทำงาน

6. ระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่แน่นแฟ้นที่เห็นเป็นรูปธรรมคือ การช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ซึ่งเปรียบเสมือนความมั่นคงและระบบสวัสดิการชุมชน

7. มีกลไกที่เอื้อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารตลอดเวลา มีที่พบปะในชุมชน มี กระบวนการถ่ายทอดโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อันนำไปสู่การปรับตัวของชุมชน

8. มีวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ถือเป็นจุด แข็งของสังคมไทย เพราะวัฒนธรรมชุมชนเป็นผลรวมของทุกสิ่งที่เป็นความเจริญอกงามที่ สังคมไทยสั่งสมไว้ ถือเป็นต้นทุนทางสังคมที่เตรียมไว้ สำหรับการก้าวไปสู่อนาคตด้วยการนำ ประสบการณ์ ความชัดเจน ภูมิธรรม ภูมิปัญญามาเป็นเครื่องมือในการเผชิญต้อนรับ ปรับ คัดแปลง สร้างสรรค์ จัดทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เข้ากัน บังเกิดคุณค่าต่อชีวิตและสังคม การนำวัฒนธรรมชุมชนเพื่อ ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ชุมชนต้องสามารถเชื่อมโยงวัฒนธรรมชุมชนกับการปรับตัวเข้ากับ เศรษฐกิจชุมชนได้ ถ้ามีการวิจัยและการจัดการที่ดี ว่าชุมชนมีของดีอะไร อยู่ที่ไหน ให้ชุมชนใน ท้องถิ่นเห็นคุณค่าการรู้คุณค่าทำให้ชุมชนมีความภูมิใจ และนำของดีที่มีอยู่ (ภูมิปัญญาชุมชน) เชื่อมโยงผสมผสานกับความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับท้องถิ่น เพื่อเป็นการสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น อาหารไทยที่มีรสชาติอร่อย จัดแต่งสวยงามและเป็นประ โยชน์ต่อสุขภาพ พืชผักผลไม้ไทย นอกจากเป็นอาหารที่มีคุณค่าด้านโภชนาการแล้วยังมีคุณค่าด้านเป็นยาสมุนไพรหลายอย่างด้วยกัน การแพทย์แผนไทย ได้แก่ การนวด การประคบด้วยสมุนไพร จะเป็นการรักษาสุขภาพที่มี ผลข้างเคียงต่อสุขภาพที่น้อยมาก ผ่าทอพื้นเมือง ศิลปะหัตถกรรม ดนตรีศิลปะการแสดง และ หลักธรรมทางด้านศาสนา ล้วนเป็นวัฒนธรรมที่มีคุณค่า เป็นศักยภาพให้ชุมชนเกิดความพร้อมต่อ การจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

นอกจากปัจจัยทั้ง 8 ประการที่เสริมให้เกิดความพร้อมของชุมชนที่จะพัฒนา การท่องเที่ยวแล้ว ยังมีนโยบายการกระจายอำนาจ การเงิน การคลังของประเทศสู่องค์กร



การปกครองท้องถิ่น มีการถ่ายโอนอำนาจสู่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้องค์กรท้องถิ่น องค์กรชุมชนมีความพร้อมยิ่งขึ้น ทั้งด้านกฎหมายความชอบธรรมที่จะสามารถใช้อำนาจเพื่อการดูแลและจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมการท่องเที่ยวในท้องถิ่นด้วยตนเอง

ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ ภาคประชาชนเองที่ได้เห็นการเติบโตของปริมาณนักท่องเที่ยวมาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เห็นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนเพื่อตอบสนองนักท่องเที่ยว โดยที่ภาคประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินการ มีส่วนรับประโยชน์ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ค่อนข้างน้อย แต่ชุมชนต้องเป็นผู้ดูแลรักษา และทำความสะอาดท้องถิ่นของตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุดในหลายพื้นที่เหล่านี้เองทำให้ประชาชนได้เห็นและตระหนักต่อปัญหา หลายพื้นที่หลายชุมชนจึงได้เข้าร่วมแก้ไขปัญหา เข้าร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมากยิ่งขึ้น หลายชุมชนที่มีความพร้อมและตัดสินใจเข้ามามีบทบาทการจัดการท่องเที่ยว มีโอกาสได้ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ในช่วง 4-5 ปี ที่ผ่านมา จนเกิดเป็นการท่องเที่ยวที่ดำเนินการโดยชุมชน ที่เราเรียกว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-Based Tourism: CBT)

### การเตรียมความพร้อมชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว

ก่อนที่จะเปิดชุมชนต้อนรับนักท่องเที่ยว ชุมชนจะต้อง “รู้ตัว” เข้าใจและตระหนักต่อการท่องเที่ยวตลอดจนมีการสร้างภูมิคุ้มกัน โดยการเตรียมความพร้อมชุมชน ซึ่งผู้ดำเนินการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนควรมีกระบวนการทำงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนในการพิจารณาทั้งด้านบวกและลบของการท่องเที่ยว ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะมีเฉพาะผู้นำหรือกลุ่มสนใจ

ขั้นที่ 2 สร้างการมีส่วนร่วม เป็นการดึงเอากลุ่มที่สนใจการท่องเที่ยวโดยชุมชน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มออมทรัพย์ และผู้นำทั้งที่เป็นทางการและผู้นำทางธรรมชาติมาพูดคุยเรื่องผลดี-ผลเสีย อีกครั้ง เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้ร่วมกันตัดสินใจเรื่องนี้ร่วมกัน

ขั้นที่ 3 ศึกษาชุมชนร่วมกับชาวบ้าน โดยการทำงานร่วมกับชาวบ้านเพื่อศึกษาในหัวข้อดังนี้

1. การสำรวจทางกายภาพ ทำแผนที่รอบนอก แสดงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและที่คนทำกินและแผนที่รอบในหมู่บ้าน (แสดงที่ตั้งของบ้านเรือน ทรัพยากรการท่องเที่ยวที่คนสร้างและทรัพยากรธรรมชาติ)

2. ศึกษาประวัติศาสตร์ชุมชน ภูมิปัญญา วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของชุมชนกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว

4. ศึกษากลุ่มต่างๆ ในชุมชน

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ทั้งในด้านศักยภาพ-ข้อจำกัด โอกาสและความเสี่ยง ในขั้นตอนนี้จะทำให้ชุมชนได้มองเห็นด้วยตนเอง และสามารถเชื่อมโยงเรื่องท่องเที่ยวกับการพัฒนาชุมชนได้ การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้จะทำให้เกิดการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และอาจพบว่า เพื่อแก้ปัญหาให้ตรงจุด อาจจะไม่จำเป็นต้องใช้เรื่องการท่องเที่ยวเลยก็เป็นไปได้

ขั้นที่ 5 ร่วมกันพัฒนาศักยภาพและแก้ไขจุดอ่อน อาทิ

1. รวบรวมองค์ความรู้ ซึ่งแต่ละชุมชนจะแตกต่างกัน ไปมีเอกลักษณ์เฉพาะชุมชน เช่น บางชุมชนเด่นด้านการพัฒนาชุมชน บางชุมชนเด่นระบบการจัดการนิเวศที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งชุมชนต้องร่วมกันดึงเอกลักษณ์ให้เห็นร่วมกันก่อนนำสู่การเผยแพร่ออกไป

2. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้เหมาะสม สอดคล้อง ปลอดภัย ไม่ทำลายระบบนิเวศเดิมมากนัก เช่น การปรับทางเดินในป่าเขา เป็นต้น

3. ปรับปรุงบ้านพักและทำความสะอาดภายในชุมชนให้เป็นมาตรฐานของชุมชน แต่ละแห่งที่ตกลงร่วมกัน โดยมีคณะกรรมการของชุมชน ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

4. ฝึกอบรมบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในชุมชน เช่น นักสื่อความหมาย การสร้างเวทีเรียนรู้กับนักท่องเที่ยว เป็นต้น ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเห็นความสามารถของชุมชนในการรองรับการท่องเที่ยวทั้งความพร้อมจำนวนบุคลากร และสมรรถนะในการรองรับทั้งพื้นที่ทางธรรมชาติ และรูปแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

ขั้นที่ 6 วางรูปแบบการบริหารจัดการ ในขั้นตอนนี้จะเป็นการจัดตั้งองค์กรขึ้นมาทำงานหรืออาจใช้องค์กรที่ชุมชนมีอยู่เดิมแต่เพิ่มเติมบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน กำหนดรูปแบบของการท่องเที่ยว โปรแกรมและราคาการจัดสรรผลประโยชน์สู่ชาวบ้านและชุมชน และมาตรการในการป้องกันผลกระทบ โดยอาจจะเป็นการสร้างกฎ-กติกา เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งชาวบ้านและนักท่องเที่ยว

ขั้นที่ 7 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รับรู้และช่วยให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจ

ขั้นที่ 8 ทดลองดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยว ในขั้นตอนนี้อาจมีการจัดท่องเที่ยว นำร่องเพื่อทดสอบความพร้อมของชุมชน โดยการเชิญบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่มีประสบการณ์

หรือเกี่ยวข้องกับกาท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยว โดยชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม ให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นทิศทางต่อไปในอนาคต

ขั้นที่ 9 ประเมินผล ในขั้นตอนประเมินผล อาจแยกออกมาเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลและสรุปบทเรียนหลังเสร็จกิจกรรมทุกครั้ง และการประเมินผลเป็นช่วง ๆ เช่น ทุก ๆ 3 -6 เดือน เป็นต้น ซึ่งการประเมินผลจะช่วยให้เกิดการทบทวนตนเอง และแก้ไขข้อบกพร่อง

ขั้นที่ 10 พัฒนางองค์กร

1. การฝึกอบรม เช่น การบริหารจัดการ การสร้างการมีส่วนร่วม การสื่อความหมาย เป็นต้น

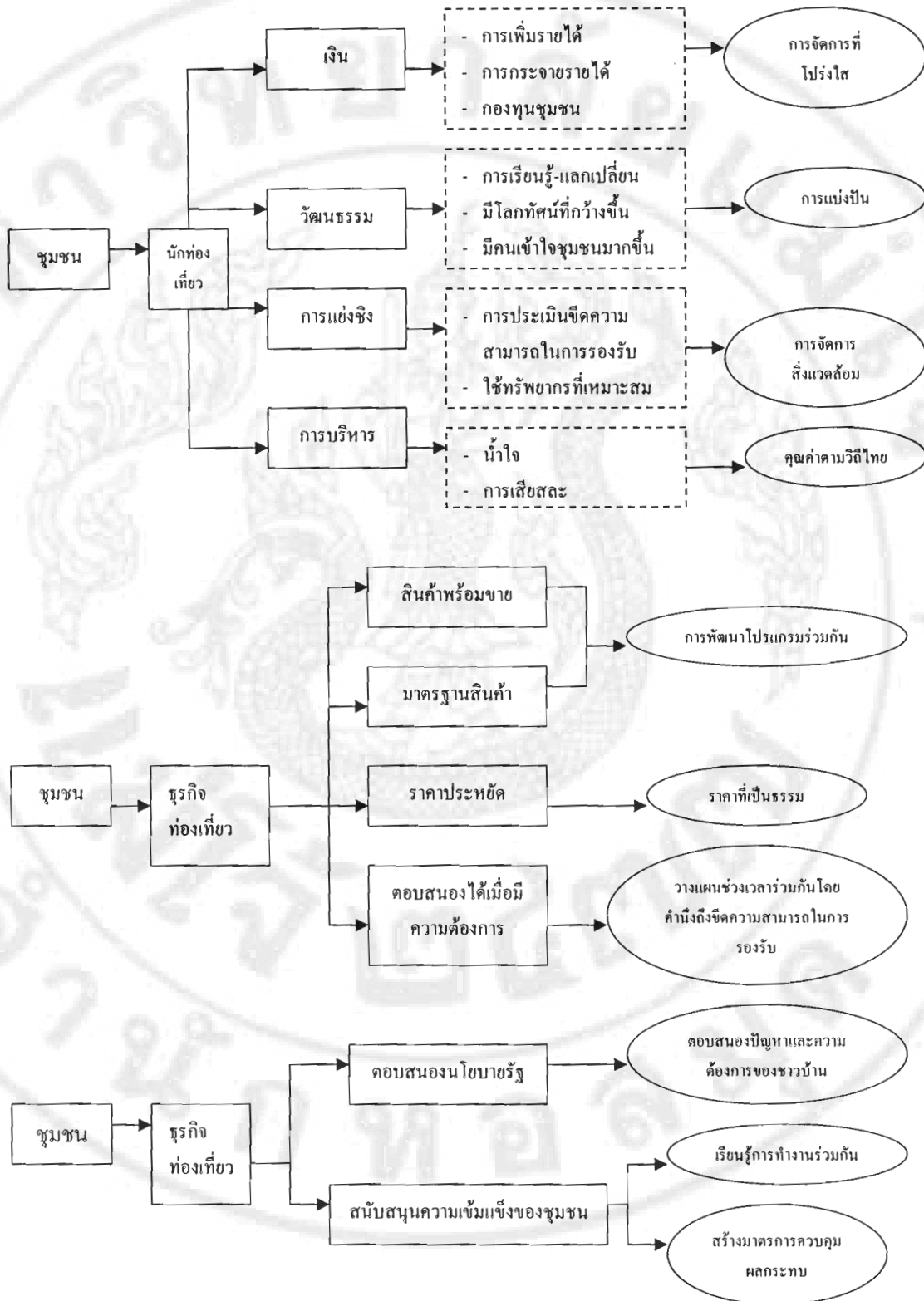
2. การศึกษาดูงาน สำหรับแกนนำองค์กรชุมชนเพื่อจัดการท่องเที่ยว เพื่อเสริมโลกทัศน์ พัฒนาทักษะการบริหาร การจัดการในชุมชนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันเพื่อเป็นตัวอย่างนำไปประยุกต์ หรือเป็นบทเรียนที่ชุมชนต้องพึงระวังผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้และวางมาตรการป้องกันไว้แต่เริ่มแรก

เมื่อครบกระบวนการทั้ง 10 ขั้นตอนแล้ว จะเหมือนการทำงานพัฒนาปกติตนเอง แต่สิ่งที่ยากก็คือเรื่องท่องเที่ยวเป็นเรื่องที่ชาวบ้านไม่คุ้นเคยมาก่อน และไม่มั่นใจว่าตนเองจะทำได้ แต่ละคำถามในแต่ละขั้นตอนในกระบวนการเตรียมชุมชน จะต้องเป็นการปลุกกระดมสำนึกท้องถิ่นให้คนท้องถิ่นอยากรู้จักตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง การท่องเที่ยวก็จะเกิดความชัดเจนมากขึ้น เป็นการเข้ามาเพื่อให้ชุมชนได้นำเสนอตัวเองต่อสาธารณะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการท่องเที่ยว นอกจากปลุกสำนึกของชุมชนแล้ว ยังเป็นการสร้างสำนึกของนักท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม และการเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมของชุมชนที่เขาได้มาเยี่ยมชม ซึ่งถ้าทำได้สถานะของชุมชนอยู่ในฐานะผู้กำหนดการท่องเที่ยว ดังภาพที่ 3 ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชน ชุมชนมีการจัดการรองรับเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการให้บริการที่อยู่บนความเหมาะสมด้านวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน โดยนักท่องเที่ยวต้องให้ความเคารพต่อกฎกติกาของชุมชน และสัมผัสได้ถึงความร่วมมือและการแบ่งบทบาทการทำงานภายในชุมชน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทนำเที่ยวกับชุมชน ชุมชนจะมีการประชุมปรึกษาหารือกับบริษัทธุรกิจท่องเที่ยวล่วงหน้าถึง โปรแกรมการท่องเที่ยว มาตรฐานการบริการของชุมชน ราคากิจกรรมท่องเที่ยวที่สามารถตอบสนองได้และจัดปรับให้เหมาะสมกับเวลา ฤดูกาล จำนวนนักท่องเที่ยวที่ชุมชนสามารถรองรับได้ และการสรุปบทเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาเนื้อหา รูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ระหว่างนักท่องเที่ยวกับชาวบ้าน และการทำงานร่วมกันระหว่างบริษัทนำเที่ยวกับชุมชน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐกับชุมชน ชุมชนและหน่วยงานของรัฐควรมีการสื่อสาร 2 ทางเพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่ชุมชนสามารถตอบสนองกับนโยบายได้ และสิ่งที่รัฐควรตอบสนองและสนับสนุนชุมชนได้ เช่น การออกกฎระเบียบเพื่อสร้างมาตรการในการป้องกันผลกระทบซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายควรมีเวทีการสรุปทบทเรียนการทำงานร่วมกันเป็นระยะ ๆ และควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง



ภาพ 3 แสดงความสัมพันธ์ของการท่องเที่ยวเกี่ยวกับชุมชน ซึ่งชุมชนอยู่ในฐานะผู้กำหนดการท่องเที่ยว

### ขั้นตอนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

เมื่อชุมชนมีความพร้อมมีปัจจัยเอื้อต่อการเข้ามามีบทบาทจัดการการท่องเที่ยวพอสมควรแล้ว ผู้นำชุมชนและแกนนำที่หลากหลาย ตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสหกรณ์การเกษตร ฯลฯ ผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น อบต. เจ้าหน้าที่ป่าไม้ ครูอาจารย์ในโรงเรียน เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย เป็นต้น ร่วมกันประชุมสัมมนาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งเป็นการฝึกกำลังความคิดสร้างสรรค์ประสานแนวคิดของทุกคนให้เห็นเป็นภาพเดียวกัน ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และนำวิสัยทัศน์ที่ได้มากำหนดเป็นเป้าหมาย เป็นทิศทางของการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนในระยะต่อไป มีใช้คนภายนอกจัดทำแผนให้เหมือนในอดีต

#### ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์

ชุมชนหลายแห่งตัดสินใจเปิดการท่องเที่ยวโดยชุมชนและเป็นฝ่ายจัดการเองนั้นมีรูปแบบการคิดตัดสินใจด้วยการมองวิสัยทัศน์ 3 รูปแบบร่วมกัน คือ

1. มองกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกับคนภายนอก ให้เกิดความรู้ความเข้าใจต่อสภาพปัญหาชุมชนที่ประสบอยู่ และหวังว่าจะได้เพื่อนที่เข้าใจร่วมแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ร่วมกัน อันเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างวัฒนธรรมเพื่อประสานการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหของชุมชนนั้น
2. การท่องเที่ยวทำให้เกิดผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม จำเป็นที่ชุมชนต้องรวมตัวกันเข้ามาจัดการให้นักท่องเที่ยวและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติอยู่ในกฎ กติกาของชุมชน การจัดระเบียบการแบ่งปันผลประโยชน์แก่ผู้คนที่เกี่ยวข้องและผลประโยชน์ในชุมชน การสร้างมาตรฐานต่าง ๆ ของการท่องเที่ยวโดยชุมชนเอง ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบมากเกินไปจนชุมชนจะจัดการได้
3. การท่องเที่ยวเป็นกระบวนการเรียนรู้ระหว่างคนกับธรรมชาติ เป็นการสร้างโอกาสในการฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม โดยมองที่รายได้เป็นเพียงแค่ผลพลอยได้จากกระบวนการเรียนรู้ท่ามกลางการท่องเที่ยว

ซึ่งทั้ง 3 รูปแบบนี้มีพื้นฐานการคิดจากชุมชนเองที่มีความภาคภูมิใจวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของตนเองที่พร้อมจะสื่อต่อคนภายนอก โดยใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด นอกจากนั้นแล้ว ชุมชนเองยังต้องการความเข้าใจความร่วมมือของนักท่องเที่ยวให้เคารพในกฎ กติกา ที่ชุมชนร่วมกันสร้างไว้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัฒนธรรม

## ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ / กำหนดกิจกรรมการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์ของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนซึ่งมาจากการกำหนดจากวิสัยทัศน์ที่จัดทำร่วมกันในชุมชนและนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรม ให้มีความชัดเจนขึ้น โดยชุมชนจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์หลักอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. เพื่อให้กิจกรรมการท่องเที่ยว เป็นกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการพัฒนาชุมชนในรูปแบบอื่น ๆ ที่ต้องเอื้ออำนวยการเรียนรู้ต่อกันและกันได้ เช่น การท่องเที่ยวชุมชนที่ไปเยือนชุมชนชาวประมงพื้นบ้าน นักท่องเที่ยวควรเกิดการเรียนรู้บทบาทของประมงขนาดเล็กที่ทำหน้าที่อนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่งด้วย

2. เพื่อให้กิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นตัวกระตุ้นส่งเสริมให้ชุมชนโดยเฉพาะคนหนุ่มสาวได้เข้าใจ ให้คุณค่า ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณีของชุมชนให้กลับฟื้นคืนสภาพได้ในระยะต่อไป

3. เพื่อก่อให้เกิดการรวมตัวของคนในชุมชนที่เผชิญต่อผลกระทบทางการท่องเที่ยวแบบเดิม ให้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการลดผลกระทบดังกล่าว และจัดระเบียบชุมชนให้เป็นระบบที่ทำให้ชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

4. เพื่อเป็นเครื่องมือการเผยแพร่ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องของวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตกับสาธารณชนภายนอก

จะเห็นได้ว่าในมิติของชุมชนไม่ได้มองเรื่องราวได้เป็นเรื่องหลัก ผิดกับในระดับนโยบายการท่องเที่ยวมักจะให้ความสำคัญเรื่องราวได้เป็นอันดับแรก หากเอาคุณค่าวิถีชีวิตที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญในสังคมไทยอันได้แก่ การมีน้ำใจ ความเอื้ออารี ประกอบกับการมีวิถีชีวิตที่สัมพันธ์กับธรรมชาติ ความรักในศิลปวัฒนธรรม อันเป็นทุนทางสังคมของไทย ก็จะทำให้การริเริ่มและมองการท่องเที่ยวได้ถูกทิศทางยิ่งขึ้น

## ขั้นที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

เนื่องจากการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนเป็นสิ่งที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนภายนอก ดังนั้น ทักษะ ความชัดเจน การจัดการให้เหมาะสม จึงเป็นเรื่องที่ชุมชนเองยังมีความกังวลอยู่พอสมควร แม้ว่าจะมีปัจจัยที่เอื้อ และการสนับสนุนจากภายนอกพอสมควร แต่ชุมชนเองต้องสามารถคาดการณ์ และประเมินว่า วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้น มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร โดยการร่วมกันอภิปราย ระดมความคิดเห็น จากชุมชนให้

กว้างขวางจนสามารถสรุปด้วยมติของชุมชนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบการประเมินอยู่ 7 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำชุมชนและกลุ่มแกนนำชุมชน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก และสภาพปัญหาชุมชนตลอดจนมองแนวทางแก้ไขปัญหาได้ชัดเจน และมองกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมหนึ่ง หรือกิจกรรมร่วมเชื่อมต่อกับทิศทางแก้ไขปัญหโดยภาพรวมของชุมชนได้แล้วจึงได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์เป้าหมายการทำกิจกรรมการท่องเที่ยว

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งหมด เนื่องจากเป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับสิทธิของชุมชน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ชุมชนที่ชุมชนต้องมีการคิดไตร่ตรอง วิจัย และร่วมตัดสินใจจะเปิดหมู่บ้านรองรับอย่างไร ควรเป็นรูปแบบใด ใครบ้างที่เกี่ยวข้อง ใครมีบทบาทจัดการอย่างไร และภายหลังนักท่องเที่ยวกลับแล้วมีการลดผลกระทบอย่างไร ด้วยวิธีการใด ตลอดจนการแบ่งปันผลประโยชน์ภายในชุมชน

3. ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดตั้งองค์กรภายในชุมชนเพื่อรับผิดชอบกิจกรรมนี้ หรือผลักดันให้องค์กรชุมชนอื่นที่พิจารณาแล้วว่า มีความพร้อมทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นงานหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ แต่ทั้งนี้การดำเนินการขององค์กรต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใส เพราะมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง

4. การพิจารณาเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น หรือของดีในชุมชนเพื่อจัดปรับเป็นกิจกรรมท่องเที่ยวให้สอดคล้องต่อชุมชน ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมให้น้อยที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้

5. ความพร้อมของผู้ที่สนใจจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมท่องเที่ยว จะมีบทบาทหลากหลายมากขึ้น คือจะมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับที่พัก อาหาร การดูแลความปลอดภัย การนำเที่ยวนักท่องเที่ยว การสื่อความหมาย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องไม่ใช่กระจุกตัวอยู่เฉพาะกลุ่มแกนนำภายในชุมชนเท่านั้น ควรมีระบบกระจายที่ทั่วถึงและเป็นธรรม

6. การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ที่จะรองรับนักท่องเที่ยวเพื่อสามารถจัดปรับกระบวนการให้เหมาะสม สอดคล้องยิ่งขึ้น และร่วมแก้ไขปัญหที่เกี่ยวข้องตลอดจนการลดผลกระทบของการท่องเที่ยวในครั้งต่อไป

7. ประสบการณ์ทักษะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ต้องบูรณาการความต้องการความเพลิดเพลิน ความตื่นตัวและการเรียนรู้ ให้เป็นโปรแกรมและกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมของแต่ละพื้นที่



### ปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การทำงานชุมชนเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องไม่มองด้านหนึ่งด้านใดเท่านั้น แต่ต้องมองแบบองค์รวม ทุกองค์ประกอบของชุมชนจะเชื่อมโยงกัน กระทับต่อกันและกันตลอดเวลา และอีกด้านหนึ่งภายในชุมชนเองก็มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้นการจัดความสัมพันธ์ระหว่างภายในชุมชนกับภายในชุมชน ภายในชุมชนกับภายนอกชุมชน จึงมีระดับและความสัมพันธ์ที่ซ้อนทับปะปนกันอยู่ ซึ่งคนทำงานชุมชน และแกนนำชุมชนควรทำความเข้าใจการเคลื่อนไหวเหล่านี้ให้ได้ถูกต้อง ถูกเวลา และแม่นยำในการมองไปข้างหน้า หรือการคาดการณ์แนวโน้มได้พอสมควร โดยหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือชุมชนจะเป็นผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้าย และเมื่อเป็นมติแล้วสมาชิกส่วนใหญ่ย่อมรู้สึกเป็นเจ้าของและพยายามผลักดันมันนั้นให้เป็นรูปธรรมให้ได้ แต่ขณะเดียวกันจะมีสมาชิกในชุมชนนั้นจำนวนหนึ่งที่จะเป็นฝ่ายตรวจสอบ คัดค้าน การกระทำได้กล่าวเป็นระยะ ๆ ซึ่งแกนนำชุมชนและสมาชิกส่วนใหญ่ต้องหนักแน่น อดทน เสียสละ และพร้อมให้ตรวจสอบอยู่ตลอดเวลาไม่ทอดทิ้งจึงจะยังผลให้เกิดความสำเร็จได้ ซึ่งเหล่านี้ล้วนมาจากปัจจัยที่เป็นลักษณะของ “คนและระบบสังคม” ในชุมชนนั้น ๆ เป็นหลัก นอกจากนั้นแล้วชุมชนเองยังมีปัจจัยอื่น ๆ ทั้งที่สนับสนุนการท่องเที่ยวและทั้งที่เป็นปัจจัยข้อจำกัดการท่องเที่ยวได้เช่นกัน บทสรุปปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่ไม่เอื้อต่องานการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีดังนี้

#### ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่

1. ชุมชนมีเอกลักษณ์ของดี ทั้งด้านแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ชุมชนที่ดำรงอยู่มาเป็นระยะเวลาพอสมควรจนถึงปัจจุบัน ซึ่งวิถีชีวิตยังคงได้รับการสืบทอดต่อไปในคนรุ่นใหม่
2. ชุมชนมีฐานการผลิตที่พึ่งตนเองในด้านการเกษตร อันเป็นวิถีการผลิตที่สืบเนื่องมาอย่างยาวนานเป็นหลัก
3. สภาพปัจจุบันของทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนยังอุดมสมบูรณ์ และเชื่อมโยงเป็นรากฐานของเอกลักษณ์วัฒนธรรมชุมชนได้ เช่น การทำสวนสมรม (การปลูกผลไม้หลายชนิดในพื้นที่เดียวกัน) เป็นต้น
4. ชุมชนมีประสบการณ์การทำงานแบบมีส่วนร่วมระดับหนึ่งเป็นเบื้องต้นที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การจัดการปัญหาของคนในชุมชนได้พอสมควร ทั้งขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินกิจกรรม การประสานงานภายใน ภายนอกชุมชน

5. การท่องเที่ยวเป็นความต้องการของชุมชน ชุมชนรู้เป้าหมายของการทำงาน เชื่อมโยงสู่กิจกรรมอื่น ๆ ของชุมชนได้

6. ชาวบ้านต้องมีส่วนร่วมรับรู้ เรียนรู้ มีส่วนร่วมในทุกระดับตามบทบาทของชุมชน ที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงของชุมชน และชาวบ้านที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน

7. ชาวบ้านได้ประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการกระจายผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

8. การท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องเป็นกิจกรรมที่เป็นการสร้างงาน สร้างคน กระจายบทบาทในทุกส่วนตั้งแต่ผู้อาวุโส เยาวชน ผู้หญิง ชาวบ้านทั่วไป ทั้งนี้เนื่องจากการท่องเที่ยวโดยชุมชนจะเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมตลอดเวลา

9. ชาวบ้านได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่เขานุรักษ์และวัฒนธรรมที่สืบทอดก่อให้เกิดผลประโยชน์ในมิติทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

10. การท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องมีองค์กรชุมชนรองรับ จะเป็นกลุ่ม ชมรม หรือ องค์กรเดิมที่มีลักษณะดำเนินการด้วยตนเองได้ มีระบบและนโยบายที่ชัดเจนและมีระบบการเงินที่โปร่งใสที่ชาวบ้านสามารถตรวจสอบได้

11. ต้องก่อผลต่อการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดต่อการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยชุมชน ได้แก่

1. องค์กรชุมชนและแกนนำขาดความรู้ทันเท่าสถานการณ์ภายนอก เพราะบางครั้งชาวบ้านมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจ

2. การเข้ามาของหน่วยงานภายนอกที่เร่งรีบดำเนินนโยบายเพื่อสร้างผลงานมากกว่าตอบสนองความต้องการของชุมชน และชุมชนขาดการเตรียมความพร้อม

3. การเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ของผู้ประกอบการท่องเที่ยวในการแสวงหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ เข้ามาสร้างเงื่อนไขและต่อรองกับชุมชนเพื่อผลทางธุรกิจเป็นราย ๆ ไป จะทำให้ชุมชนขาดพลังการต่อรอง

4. การขาดการยอมรับของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวโดยชุมชนเองไม่มั่นใจต่อกฎหมายต่าง ๆ ที่กำหนดให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดูแล และจัดการทรัพยากรธรรมชาติทั้งที่ทรัพยากรเหล่านี้อยู่ในชุมชนมานานแล้ว

5. การเข้ามาของนักท่องเที่ยวที่เกินสมรรถนะที่ชุมชนและธรรมชาติจะรองรับได้ และในบางชุมชนยังไม่มีข้อกำหนดเรื่องความสามารถในการรองรับ

6. การที่ชุมชนไม่สามารถรู้ล่วงหน้าเกี่ยวกับนักท่องเที่ยวทั้งจำนวนคน จำนวนวัน และวัตถุประสงค์หรือความคาดหวังในการท่องเที่ยว ต้องรองรับการท่องเที่ยวที่ไม่มี การวางแผนล่วงหน้า บางครั้งภาระจะตกกับผู้นำ และอาจสร้างความขัดแย้งได้ในเรื่อง การจัดการและการกระจาย รายได้

แนวทางส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ได้แก่

1. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ชุมชน ประกอบด้วยขอบเขตพื้นที่มีทรัพยากรธรรมชาติ มีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่คนสร้างขึ้น มีวัฒนธรรม ประเพณีของตนเอง มีครอบครัวจำนวนหนึ่งที่อยู่ร่วมกันมาเป็นระยะเวลาพอสมควร เมื่อมี กิจกรรมอะไรเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อชุมชนพอสมควร ดังนั้น สิ่งหนึ่ง ที่การท่องเที่ยวโดย ชุมชนต้องมีโอกาสได้รับข้อมูลอย่างรอบด้านเพื่อวินิจฉัยเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น ผลกระทบที่คาดว่าจะ เกิดซึ่งจะทำให้ชุมชนสามารถกำหนดได้ การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นเพียงกิจกรรมรองที่ต้อง เชื่อมโยงกับภาคการผลิตหลักของชุมชนได้ และทำให้ชุมชนไม่ต้องพึ่งพาการท่องเที่ยวแต่เพียงด้านเดียว

2. การส่งเสริมรณรงค์การตลาดเพื่อสังคม หน่วยงานสนับสนุนทั้งภาครัฐ บริษัท ธุรกิจท่องเที่ยว องค์กรพัฒนาเอกชน การร่วมรณรงค์ เผยแพร่แนวคิด รูปแบบการท่องเที่ยว โดยชุมชนสู่นักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมาย เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและลดผลกระทบจาก การท่องเที่ยวแบบเดิม ตลอดจนทั้งดำเนินการมีส่วนร่วมเสริมชุมชนให้มีสมรรถนะในการจัดการที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และควรต้องมองว่าการดำเนินการเรื่องนี้เป็น การลงทุน หรือการดำเนินการที่ต้องใช้ระยะเวลานาน หากเป็นการลงทุนก็ควรเป็นการลงทุนระยะยาว

3. ผลักดันให้รัฐมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน 4 ด้าน ด้วยกัน คือ

3.1 การให้สิทธิชุมชนอย่างแท้จริง เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ หมายรวมถึงสิทธิชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวในแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อยู่ในชุมชนด้วย

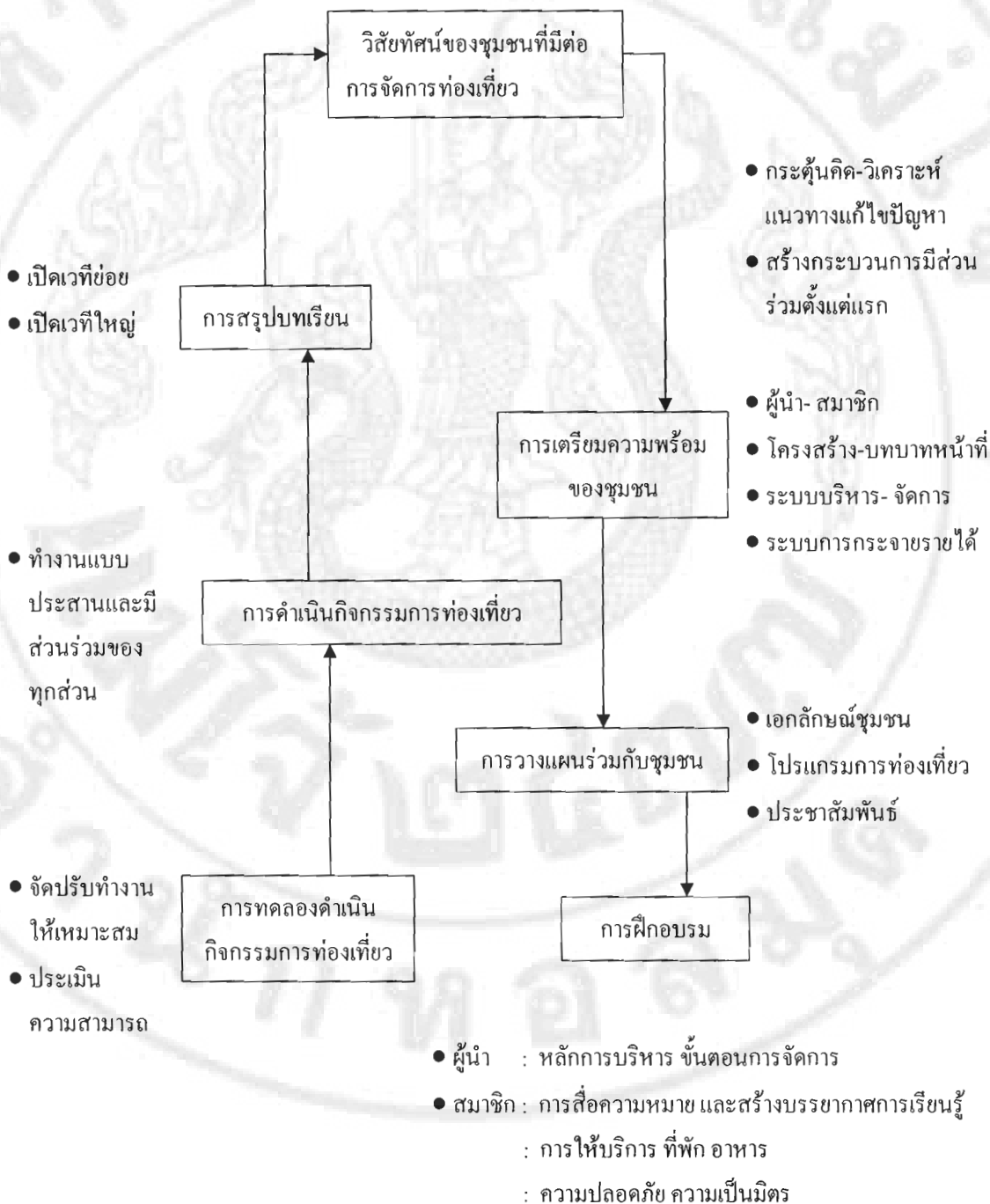
3.2 การพัฒนาองค์กรชุมชนเพื่อจัดการท่องเที่ยว

3.3 สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ให้ข้อมูลข่าวสาร การท่องเที่ยว โดยชุมชนกับกลุ่มเป้าหมายที่ถูกต้อง

3.4 จัดสรรงบประมาณเพื่อการลงทุนการท่องเที่ยวสู่ชุมชนโดยตรง

เมื่อชุมชนผ่านขั้นตอนกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดวัตถุประสงค์ และ ดำเนินการกำหนดกิจกรรมการท่องเที่ยว และแนวทางการประเมินความเป็นไปได้ของการจัดการ ท่องเที่ยวภายในชุมชนแล้ว ชุมชนเริ่มดำเนินการจัดการตามแผนที่จัดทำโดยชุมชน ซึ่งสรุปเป็น

วงจรการทำงานในชุมชนดังภาพที่ 4 แบ่งขั้นตอนการทำงานใหญ่ ๆ เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการเตรียมการ 2) ขั้นตอนดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน และสุดท้าย 3) ขั้นสรุปทบทวนประเมินผลนำไปสู่พัฒนาการเรียนรู้ในชุมชน



ภาพ 4 แสดงวงจรการทำงานของการท่องเที่ยวโดยชุมชน

อาจกล่าวได้ว่า การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการจัดการที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวกับการพัฒนาอื่น ๆ ในชุมชนซึ่งเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม และสะท้อนว่าการท่องเที่ยวไม่ใช่ทางออกด้านเศรษฐกิจด้านเดียวเท่านั้น ชาวบ้านยังมีฐานการผลิต การเกษตรที่เกี่ยวข้องกับดิน น้ำ ป่า เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิตของครอบครัวและชุมชนได้อย่างเป็นจริง บนฐานการผลิตที่พึ่งตนเองได้ ดังนั้น การให้โอกาสแก่ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการท่องเที่ยว จะช่วยให้ชุมชนได้รับประโยชน์ในแง่เศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ถ้าการพัฒนาการท่องเที่ยว เริ่มต้นจากการวางแผนที่ดีจากการมีส่วนร่วมจัดทำจากสมาชิกในชุมชน ด้วยการสร้างระบบของการจัดการท่องเที่ยวให้เหมาะสม สอดคล้อง และสอดคล้องกับบริบทที่แวดล้อมชุมชน ก็จะนำไปสู่ การบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนได้ยั่งยืน รวมถึงการคงอยู่ของวัฒนธรรมชุมชน ภายใต้อ ความพยายามของชุมชน ที่จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมากขึ้นนั้นจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมนี้ พร้อมกับพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ให้มีสภาพการท่องเที่ยวที่เป็นชุมชนเป็นเจ้าของ เป็นผู้กำหนด เป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้ร่วมกับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม เป็นเวทีแห่งการเรียนรู้ระหว่างชาวบ้านและผู้มาเยือนนำไปสู่ การจรรโลงสังคมที่สุค

### ผู้นำชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนา

สำหรับลักษณะของผู้นำชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนา ลิซิต ซีรเวคิน และคณะ ใน ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2534: 105) สรุปพฤติกรรมการบริหารของผู้นำที่ก่อให้เกิดการพัฒนา (development orientedness) ที่สำคัญคือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเหตุผล ยอมให้ผู้อื่นเข้ามา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเสมอภาคต่อทุกคน มีความอดกลั้น เสียสละกล้าตัดสินใจ รับผิดชอบ และตั้งใจทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จ อภิชัย พันธเสน (2539: 250) เห็นว่า การพัฒนาผู้นำชุมชนต้องสร้างให้ผู้นำ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีหลักธรรม มีความขยัน ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ โดยยึดหลักอิสรภาพและประชาธิปไตย ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม อรุณ รักธรรม (2537: 685) เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ต้องมีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ

1. สามารถระดมทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
2. ได้รับความเชื่อถือจากผู้เชี่ยวชาญ
3. มีความสัมพันธ์ดีกับทุกคนและ
4. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

ส่วนผลการวิจัยของ ปรีดี โชติช่วง (2541: 143-147) เรื่องศักยภาพและเครือข่าย ผู้นำชุมชนพบว่า ลักษณะและปัจจัยของผู้นำชาวบ้านที่ได้รับการยอมรับคือ ความรู้ ความสามารถ

พิเศษของผู้นำ ความมุ่งมั่นจริงใจและการทำงานด้วยความเสียสละ ความเหมาะสม สอดคล้องของกิจกรรมในการแก้ปัญหาของชุมชน การยอมรับของบุคคลภายนอก บุคลิกภาพของผู้นำและปัจจัยทางครอบครัว จะเห็นได้ว่า ผู้นำชุมชนต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมใน 5 หลัก คือ

1. วิเคราะห์งานและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. การวางแผนทำงานร่วมกัน
3. การมอบหมายงาน
4. การปฏิบัติงานตามแผนร่วมกัน

ธวัช มกรพงศ์ (2537: 93) เห็นว่า ผู้นำท้องถิ่นที่ดี

1. จะต้องเป็นผู้นำที่เข้าใจถึงชีวิตจิตใจและปัญหาของชาวบ้านที่ยากจนส่วนใหญ่
2. จะต้องเป็นผู้ที่มีอาชีพความเป็นอยู่เหมือนกับประชาชนส่วนใหญ่
3. เข้าใจบทบาทของตนให้ถูกต้องต้องแท้
4. ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
5. มีจิตใจที่ร่วมทุกข์ ร่วมสุขและร่วมชะตากรรมกับลูกบ้านของตน
6. มีความสามารถในการประยุกต์สิ่งที่ชุมชนมีอยู่มาใช้ให้เหมาะสม สอดคล้อง

กับสังคมวัฒนธรรมของชุมชน

ส่วนสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2519: 203) ได้สรุปว่า ผู้นำชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนา เพราะผู้นำชุมชนมีคุณลักษณะหลายประการที่เป็นประโยชน์และเกื้อกูลต่องานพัฒนา ชนบท กล่าวคือ ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่มีความรู้มากกว่าผู้อื่น ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือ จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักจะมีคนทำตาม เป็นที่พึ่งของชาวบ้านเมื่อมีปัญหาหรือเป็นทุกข์ และที่สำคัญผู้นำชุมชนมักจะเป็นผู้ที่พิจารณา ทำความเข้าใจสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้ง่าย ผู้นำชุมชนจึงเป็นตัวแทนของประชาชนในการบอกให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของชาวบ้านหลังจากนั้นจึงได้ร่วมมือกันวางแผนหรือโครงการเพื่อเป็นความต้องการหรือแก้ไขปัญหา นั้น ๆ นอกจากนี้ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่ชักนำความช่วยเหลือมาสู่บรรยากาศแห่งการปฏิบัติงาน ไปถึงอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ความคิด ความรู้สึกสู่ชุมชน ดังนั้น การพัฒนาชนบทหรือการพัฒนาชุมชนจึงเป็นการดำเนินงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนในชุมชนด้านความคิด การตัดสินใจ การกระทำและการรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาหากขาดผู้นำในการพัฒนาแล้วย่อมจะเกิดอุปสรรคและยากที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ถ้าผู้นำมีความรู้ความสามารถในการบริหารพัฒนาแล้วก็จะทำให้กิจกรรมการพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

#### (Competency Development)

การบริหารจัดการในปัจจุบัน ทุกองค์กรต่างมีเป้าหมายให้มีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่ดูจากความสามารถในการทำงาน การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานจำเป็นต้องรู้ และเข้าใจเรื่อง Competency อันเป็นแก่นหรือรากเหง้าแห่งความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาความสามารถของคน องค์กรจำนวนมากในต่างประเทศได้นำแนวคิด Competency มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน และองค์กรมากที่สุด ซึ่งทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงแข่งขันเพิ่มขึ้น นอกจากนี้แนวคิด Competency ยังเชื่อมโยงกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์กรที่ผู้บริหารทั้งหลายใฝ่ฝันที่จะสร้างขึ้น ด้วยเหตุนี้แนวคิด Competency จึงได้รับความสนใจแพร่หลายมากขึ้นตลอดมา และเป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ แม้ว่าแนวคิดนี้ได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศ และองค์กรชั้นนำหลายแห่งในโลกได้นำแนวคิดนี้ไปพัฒนาองค์กรตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990 ก็ตาม แต่ Competency เพิ่งจะได้รับความสนใจ และกล่าวขานถึงอย่างจริงจังในประเทศไทยเมื่อไม่กี่ปีนี้เอง ผู้คนจำนวนไม่น้อยยังสับสน และไม่เข้าใจแนวคิด Competency อย่างถ่องแท้ แม้ว่าปัจจุบันจะมีองค์กรชั้นนำหลายแห่งในประเทศไทยนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรแล้วก็ตาม รวมทั้งยังมีองค์กรที่มีวิสัยทัศน์อีกจำนวนมากกำลังศึกษาแนวคิดนี้อย่างจริงจังเพื่อนำมาใช้งาน

#### ความเป็นมาของ Competency

แนวคิด Competency เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1970 เมื่อบริษัท McBer ได้รับการติดต่อจาก The US State Department ให้ช่วยคัดเลือก Foreign Service Information Office (FSIOs) หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรม และเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น ซึ่งในขณะนั้นเจ้าหน้าที่เหล่านี้ เป็นคนผิวขาว เกือบทั้งหมด โดยก่อนหน้านั้น The US State Department คัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ด้วยการใช่แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skills) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานนี้คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่แบบทดสอบมีจุดอ่อนคือ เป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และยังใช้เกณฑ์ที่สูงมากในการตัดสิน ทำให้ชนกลุ่มน้อย

ในประเทศ หรือคนผิวดำ ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การคัดเลือกพนักงานของหน่วยงานนี้มีลักษณะของ การเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีการพบภายหลังว่าจะแนบสอบไม่สัมพันธ์กับผลปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป The US State Department จึงได้ว่าจ้างบริษัท McBer ภายใต้การนำของ David C. McClelland ให้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่า และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า David C. McClelland ได้เริ่มต้นงานด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย
2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการค้นหาคือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผลปฏิบัติงานดี (Superior Performer)
3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำ BEI ของเจ้าหน้าที่ 2 กลุ่ม เพื่อค้นหา ลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ David C. McClelland เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือ Superior Performer นี้ว่า Competency

David C. McClelland (อ้างใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548: 96) ได้แสดงแนวคิดของเขาเรื่อง Competency ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather than Intelligence ว่า “IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงาน และความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานที่ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มี Competency จากจุดกำเนิดของแนวคิดดังกล่าวทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ David C. McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมา

#### ความหมายของ Competency

Competency มักถูกนิยาม หรือให้คำจำกัดความที่ต่างกันไป ตามความเข้าใจของนักวิชาการที่ศึกษา Competency แต่ละคนแต่ละสถาบัน ด้วยเหตุนี้ “คำจำกัดความ” ของ Competency จึงยังหาข้อสรุปไม่ได้ องค์กรชั้นนำหลายแห่งที่ต้องการนำ Competency ไปใช้



จึงมักต้องเสียเวลาอย่างมากไปกับการพยายามหาคำจำกัดความ หรือสร้างคำจำกัดความของคำว่า Competency ตัวอย่างความหมาย Competency ที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน เช่น O' Hagan (1996: 149) ได้ให้ความเห็นว่า Competency เป็นแนวคิดที่กว้างอันหนึ่ง ที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเทหรือเคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ ไปสู่สถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีอยู่ทั่วไปภายในองค์กร การวางแผนงาน การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดจนกิจกรรมที่ไม่ใช่งานประจำทั่วไป นอกจากนั้นยังรวมถึงคุณภาพของควมมีประสิทธิภาพของบุคคลที่ ถูกค้นหาในสถานที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงาน ผู้จัดการ และลูกค้า ส่วน Hearn และคณะ (1997: 29) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่องการกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพในออสเตรเลียที่มีต่อกรอบงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพว่า ความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานร่วมกันเป็นสมรรถนะ (Competency) ดังนั้นความสามารถทางวิชาชีพ คือ คุณลักษณะร่วมเป็นพื้นฐานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และในการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์ ครู และสถาปนิก ในทุกอาชีพมีปัจจัยด้านความสามารถร่วมกัน คือ การแก้ปัญหา การมุ่งผู้อื่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ กรอบความคิดของการอ้างอิง ความสามารถทางอารมณ์ การมีอิทธิพล ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ทำงานเชิงรุก และการมุ่งลูกค้า ในขณะที่ Rylatt and Lohan (1995: 102) ได้ให้ความหมายของ Competency ว่า คือ ลักษณะของทักษะ ความรู้ และเจตคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในสถานการณ์หรือในงานนั้น ๆ แต่ Parry (1996 อ้างใน สุพัตรา กลัมพะสุด, 254: 39) กล่าวว่า การกำหนดขอบเขตของ Competency นั้นมีความแตกต่างกัน บางงานจะเน้นความรู้ความสามารถ เฉพาะหลักแบบกว้าง แต่บางงานต้องการให้ระบุความรู้ความสามารถในรายละเอียดของงาน หรือแม้แต่การตีความสามารถในแต่ละงานจะแตกต่างกันออกไป บางครั้งได้รวมบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และรูปแบบบางอย่างเอาไว้ด้วยกัน แต่บางครั้งไม่รวม เป็นต้น และ Hall and Jones (1976 อ้างใน กุลยา ตันดิผลาชีวะ, 2532: 56) กล่าวถึง Competency ว่า มีหลายชนิดและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ส่วนหนึ่งขึ้นกับวัฒนธรรม ข้อจำกัดของเวลา ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ หรือลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบ และได้เสนอแนะข้อควรคำนึงในการกำหนดขีดความรู้ความสามารถว่า ในวิชาชีพเดียวกันต้องมีความสามารถสากลที่ทุกคนจะต้องเหมือนกันหมด ไม่ว่าจะทำงานอยู่ที่ใดหรืออยู่ในสถานการณ์ใด และในขณะเดียวกันก็มีความสามารถที่แตกต่างกันไป ตามสถานการณ์ที่แต่ละคนจะต้องเผชิญ ในขณะที่คณัย เทียนพุม (2540: 11) ให้คำจำกัดความของคำ

ว่า Competency โดยรวม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ที่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด โดยแบ่งความสามารถออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความสามารถในมิติของพฤติกรรม หมายความว่า ในธุรกิจจะมีเรื่องของบทบาทหน้าที่ตามสายอาชีพของคน หรือของผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ธุรกิจในแง่ของความสามารถในเชิงพฤติกรรมคือ การเข้าไปวิเคราะห์สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหลักของหน้าที่ที่รับผิดชอบ ก็จะได้สิ่งที่เรียกว่า คุณลักษณะของความสามารถของหน้าที่งานหรือบทบาทหน้าที่ที่จะเป็นผลได้ของพฤติกรรม

2. ความสามารถในมิติของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ สิ่งที่ได้รับหรือผลจากการทำงานตามอาชีพ หรือมาตรฐานอาชีพ คือ ผลงานที่สามารถปฏิบัติได้

ส่วน ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2537 อ้างใน พิทยา นันทวิจิตร, 2541: 21) ให้คำนิยามคำว่า Competency คือ ความรู้ ทักษะ และ Commitments ที่สามารถทำให้คนผลิตผลผลิตที่มีคุณภาพ

ความรู้ หมายถึง เนื้อหาสาระที่รู้และเข้าใจข้อเท็จจริง ความนึกคิด ทฤษฎีและแนวคิดที่น่าจะเป็นวัตถุดิบสำหรับการใช้ความคิด

ทักษะ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้มาสู่การทำให้ได้ผลงาน

Commitments หมายถึง แนวโน้มของแต่ละคนที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า เขามีค่านิยม เจตคติ และแรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

ส่วนนักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency ในประเทศไทยหลายท่านต่างก็ให้คำแปล และคำจำกัดความไว้แตกต่างกัน เช่น บางท่านแปลว่า สมรรถนะ หรือบางท่านแปลว่า ศักยภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในความเห็นของผู้วิจัย มีความคิดว่า Competency เป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก ที่เป็นการตอบคำถามว่า ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ดังนั้นการกำหนดสมรรถนะหรือ Competency นั้นจะแบ่งเป็น 3 มุมมอง ได้แก่

1. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

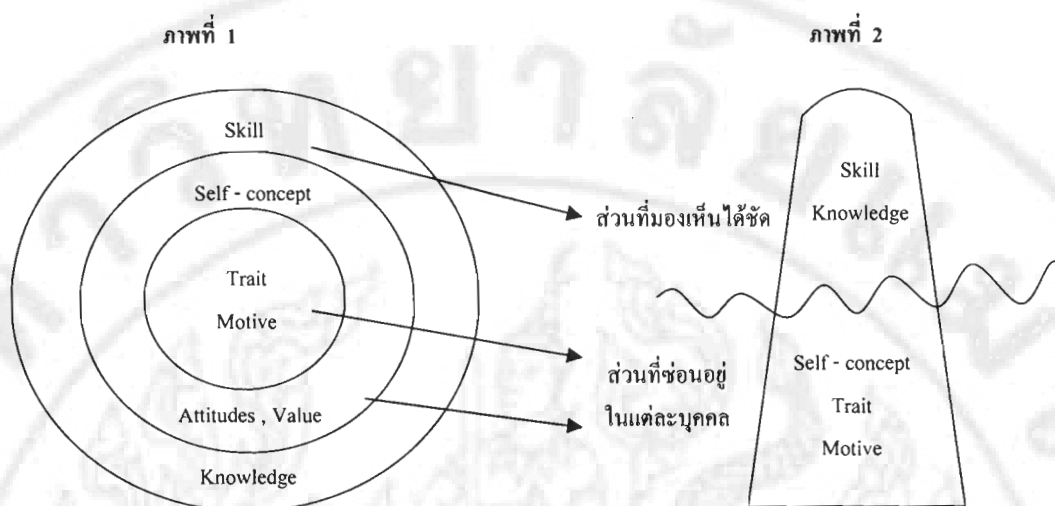
2. ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะด้านการบริหาร จัดการงาน (management skill) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิด และการจัดการในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อบ่งชี้เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำ หรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (technical skill) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงาน หรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานให้บริการสื่อความหมายทางการท่องเที่ยวได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานบริการที่พักและอาหารเช่นเดียวกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (attitudes) หมายถึง ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า Competency หมายถึง ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ ซึ่ง Competency แต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับ Competency เกือบทั้งหมดจะอ้างอิงถึงความหมาย หรือคำนิยามของ David C. McClelland (2000, อ้างในสุกัญญา รัชมิโชติ, 2548:10-14) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดคำนิยามของคำว่า Competency ที่ David C. McClelland ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ เขากล่าวว่า Competency มีองค์ประกอบดังที่แสดงไว้ในภาพ 5



ภาพ 5 แสดงความหมายของ Competency ตามแนวคิดของ David C. McClelland  
ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548: 14)

จากทั้ง 2 ภาพข้างต้น McClelland ได้อธิบายเชิงเปรียบเทียบว่า ภาพที่ 1 คือ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของ Competency ในขณะที่ ภาพที่ 2 เป็นการแบ่ง องค์ประกอบของ Competency ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา กล่าวคือส่วนที่เป็น knowledge และทักษะ skill นั้นถือเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ซึ่งในส่วนที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่า Hard Skill ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือคือ เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) รวมทั้ง บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) และ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในแต่ละบุคคล (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล และในส่วนที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่า Soft Skill เช่น ภาวะผู้นำ ความอดทนต่อความกดดัน เป็นต้น David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนไว้ดังนี้

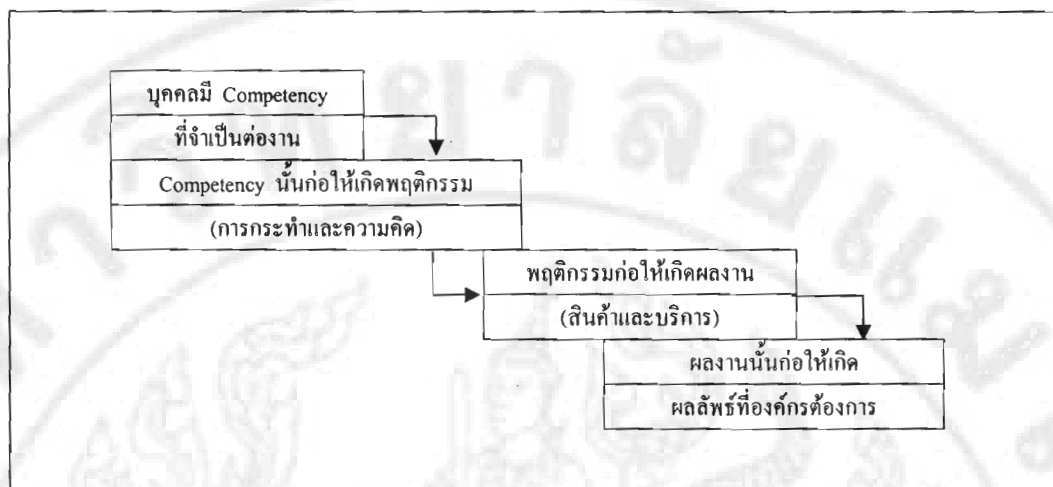
1. ทักษะ คือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น
3. เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนข้างต้นกลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด นิยาม หรือ ความหมาย ของ Competency ที่นักวิชาการหลายท่านได้นำมาอ้างอิง เช่น Scott (1997: 85-102) ได้นิยาม Competency ว่าคือกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (attributes) โดย Scott รวมส่วนที่เป็น self - concept trait และ motive ไว้ด้วยกัน และเรียกทั้งสามส่วนนี้ว่า คุณลักษณะ หรือ Attributes ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานของคน ๆ นั้น และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

Shermon (2004: 197) ได้กล่าวถึงความหมาย Competency ในหนังสือของเขา ชื่อ Competency Based HRM ไว้ว่า Competency สามารถแบ่งออกเป็น 2 ความหมายคือ 1) ความสามารถของแต่ละบุคคลที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ 2) หมายถึงคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากความหมายทั้ง 2 ประการ Shermon ยึดถือ Competency ในความหมายที่ 2 ในการศึกษาของเขา ทั้งนี้เพราะ Competency ในความหมายที่ 2 จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรม ที่จะนำมาสู่ผลงาน และผลสุดท้ายนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการดังภาพ 6



ภาพ 6 ความหมายของ Competency ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงาน และผลลัพธ์  
ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548: 16)

กล่าวโดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับ Competency ที่หลากหลายของนักวิชาการต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ Competency ที่จะใช้ในงานวิจัยนี้ว่า Competency คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น นอกจากนี้การเรียนรู้เกี่ยวกับ Competency ไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

### ประเภทของ Competency

จากการศึกษา David C. McClelland (2000, อ้างใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548: 27) พบว่า Competency สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำ หรือความรู้เรื่องราวเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวที่มีคฤเทศ์ผู้นั้นใช้อธิบายนักท่องเที่ยวในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้นสมรรถนะในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่เกิดสมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะกลุ่มแรก

สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับผลงานของบุคคลแต่ละคน และผลประกอบการโดยรวมขององค์กร ผู้ที่ริเริ่มนำคำว่า Core Competency มาใช้เป็นคนแรกคือ C. K. Prahalad and Gary Hamel เขาทั้งสองได้ให้คำนิยาม Core Competency ไว้คือ กลุ่มความรู้ทางเทคนิคที่เป็นหัวใจขององค์กร และก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ลอกเลียนแบบได้ยาก Core Competency เป็นสิ่งที่ผู้นำ หรือผู้บริหารองค์กรจงใจสร้างหรือกำหนดขึ้น เมื่อสมรรถนะหลักถูกนิยามให้สัมพันธ์กับการงาน และคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ Core Competency จึงเป็นสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องกำหนดให้มีขึ้นก่อน ทั้งนี้เพราะ Core Competency เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดสมรรถนะขององค์กร และสมรรถนะของบุคคลในองค์กรนั้นๆ ต่อไป Prahalad and Hamel (1992, อ้างใน สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548: 30) ได้แบ่ง Core Competency เป็น 2 ประเภทคือ สมรรถนะหลักขององค์กร และสมรรถนะหลักของบุคคลดังตาราง 1

ตาราง 1 ความแตกต่างระหว่าง Core Competency ขององค์กรและบุคคล

ขอบเขต	องค์กร	เฉพาะบุคคล
ระดับของเป้าหมาย	มุ่งไปที่เป้าหมายทางกลยุทธ์	เฉพาะบุคคล
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	หน่วยธุรกิจต่างๆ (business units)	มุ่งไปที่ “การปฏิบัติงาน”
ลักษณะของงาน	เป็นระดับ “กระบวนการ”	เป็นระดับ “กิจกรรม”
การนำ Competency ไปใช้	ทั่วทั้งองค์กร	เฉพาะตำแหน่ง

จากตาราง 1 จะพบว่า Core Competency ขององค์กร กำหนดมาจากเป้าหมายทางกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมรรถนะ และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันให้เกิดขึ้นแก่ทุกๆ หน่วยธุรกิจทั่วทั้งองค์กร ในขณะที่ Core Competency ของคนจะมุ่งไปที่ตัวบุคคลมากกว่าองค์กร นอกจากนี้ Core Competency ของบุคคลยังอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานของบุคคลนั้นๆ ด้วย Core Competency ขององค์กรคือสิ่งที่องค์กรทำให้ดีที่สุด เพื่อตอบสนอง

ต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการทำงานต่างๆ ที่ทำให้องค์กร มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจในขณะที่ Core Competency ของบุคคลคือ สิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

โดยทั่วไป Core Competency จะมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความหมายและคำจำกัดความของ Competency นั้นๆ (competency names and definitions)
2. กลุ่มหรือหมวดหมู่ Competency (competency categories)
3. ตัวชี้วัดพฤติกรรม และระดับของพฤติกรรมที่วัดประเมินได้ (behavioral indicators และ proficiency scales) จะใช้ร่วมกันในการกำหนดระดับ Competency แต่ละตัวที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ซึ่งแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรม และระดับพฤติกรรมที่วัดประเมินได้มีด้วยกันหลายวิธี แต่ที่นิยมใช้กันสำหรับแนวทางในการกำหนดระดับ Competency มี 3 วิธีคือ

3.1 กำหนดตามบทบาทสายการบังคับบัญชา (hierarchy role) หรือ บทบาทตามสายการบังคับบัญชา ระดับสมรรถนะที่ง่ายที่สุดคือ สมรรถนะในระดับพนักงาน จนถึงระดับที่ยากที่สุดคือ ระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกแตกต่างกันดังนี้

3.1.1 ระดับพนักงาน (support staff) เป็นระดับที่องค์กร คาดหวังให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดทักษะ และความชำนาญในงานที่ตนรับผิดชอบ

3.1.2 ระดับหัวหน้างาน (supervisor) เป็นระดับที่องค์กร คาดหวังให้พนักงานในระดับนี้สามารถสอนงานได้ เป็นระดับที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ในงานเป็นอย่างดีจนสามารถสอนงานพนักงานอื่น (โดยเฉพาะพนักงานระดับ support staff) ได้

3.1.3 ระดับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเรียกว่า professional เนื่องจาก เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานอย่างดีเลิศ แต่อาจจะขาดทักษะในด้านการ บริหาร ดังนั้นสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มนี้ยังมุ่งเน้นที่ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของตนมาสร้าง หรือปรับปรุงวิธีการทำงานในหน่วยงานของตน

3.1.4 ระดับผู้บริหาร (manager) เป็นกลุ่มผู้บริหารที่องค์กร คาดหวังให้มีความสามารถในการวางแผน และจัดระบบงาน

3.1.5 ระดับผู้บริหารระดับสูง หรือ top executive เป็นกลุ่ม ผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กร

3.2 กำหนดตามความเชี่ยวชาญ (expert model) ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านในการจัดระดับพฤติกรรม หรือ expert proficiency scales โดยทั่วไปมี 5 ระดับ จากระดับ



ต่ำสุดถึงระดับสูงคือ beginners, novice, intermediate, advance และ expert ซึ่งบางตำราอาจแบ่งถึง 6 ระดับ โดยระดับสูงสุดคือ guru ซึ่งเป็นระดับที่สูงกว่า expert

3.3 กำหนดตามเกณฑ์คุณภาพ มาตรฐาน คุณภาพสากล (global scale) นำเกณฑ์คุณภาพหรือมาตรฐานสากลมาเป็นตัวกำหนดระดับ (global proficiency scales) โดยการแบ่งระดับสมรรถนะจะคล้ายๆ กับ expert scale ข้างต้น เริ่มจากระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุดดังนี้คือ

3.3.1 ยังไม่ได้ทำตามมาตรฐาน (not meet standard)

3.3.2 ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดบางส่วน (partially meet standard)

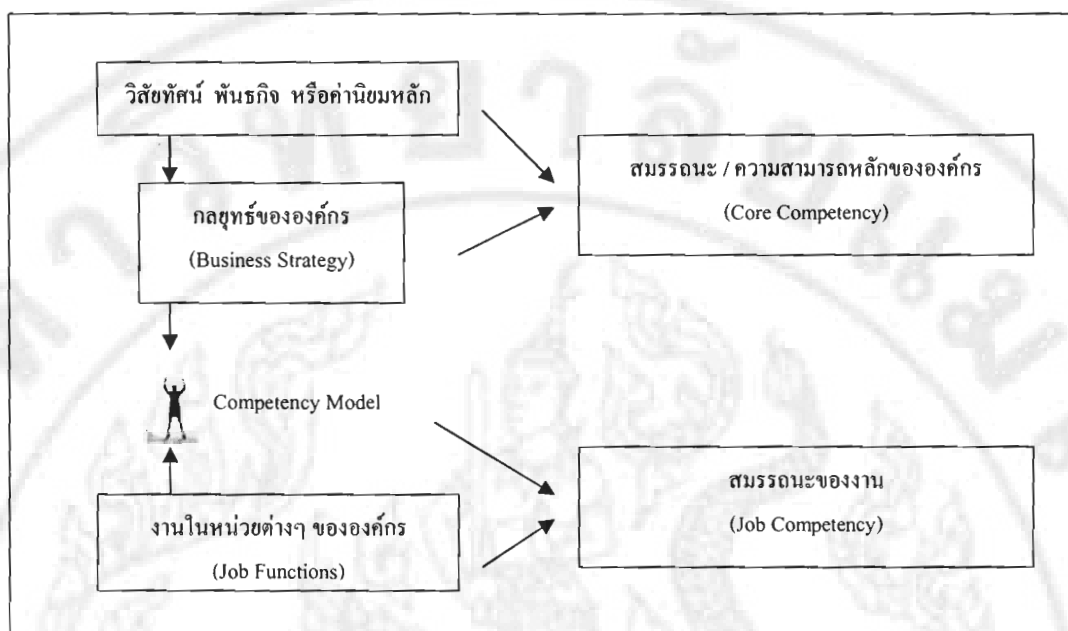
3.3.3 ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (meet standard)

3.3.4 ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (exceeds standard)

3.3.5 ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (substantially exceeds standard)

### กรอบแนวคิดในการสร้าง Competency Model

การสร้าง Competency Model มักเริ่มต้นจากการนำ วิสัยทัศน์ (vision) และ/หรือ พันธกิจ (mission) และ/หรือ ค่านิยมหลัก (value) ขององค์กร (จะใช้ตัวใดตัวหนึ่ง หรือใช้ทั้งหมดคือ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักร่วมกันก็ได้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของ องค์กร) มาเป็นตัวตั้งในการกำหนดสมรรถนะโดยมีกระบวนการดังภาพ 7



ภาพ 7 แนวคิดทั่วไปในการสร้าง Competency Model

ที่มา: สุภัตญา รัศมีธรรมโชติ (2548: 23)

ในการหาสมรรถนะมักเริ่มต้นจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยมหลักมาพิจารณาหาสมรรถนะหลักขององค์กร (core competencies) จากนั้นนำมาพิจารณาร่วมกับงาน (job) ในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร โดยพิจารณาว่างานที่ออกแบบมาตอบสนองต่อกลยุทธ์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีสมรรถนะ (competency) อะไรจึงจะสามารถทำงานนั้นได้ดี ในขั้นนี้เราจะได้ Job Competency ของงานต่างๆ ในองค์กร จากนั้นจึงนำ competency หรือสมรรถนะที่ได้ทั้ง 2 ส่วนดังกล่าวมาสร้างเป็น Competency Model และในการออกแบบ Competency Model สามารถทำได้หลายวิธี โดยทั่วไปมักเริ่มจากการแบ่งกลุ่มสมรรถนะตามที่ต้องการต้องการ เช่น

1. แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ Core Competency และ Job Competency
2. นำ Core Competency ขององค์กรและ Job Competency มาแบ่งออกเป็นความสามารถในด้านต่างๆ ที่องค์กรต้องการ

ในการนำ Competency – Based Training มาใช้ฝึกอบรมองค์กร หรือคนในชุมชนเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ต้องเริ่มต้นด้วยการสร้าง Competency Model ที่สอดคล้องและตอบสนองต่อเป้าหมาย และกลยุทธ์หลักขององค์กร

1. เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนด Core Competency ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะหลัก ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์และคุณภาพที่องค์กรต้องการ

2. เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ดำเนินการสามารถพัฒนาศักยภาพหลักต่าง ๆ ซึ่งต้องสอดคล้องกับ Core Competency ได้

3. ช่วยให้ผู้ดำเนินการมีทางเลือกเกี่ยวกับหลักสูตรสำหรับการพัฒนา Competency ได้มากมาย แทนที่จะใช้วิธีการเดิมๆ ที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง

การดำเนินการสร้าง Competency Model

เป็นขั้นตอนที่ 2 ของการดำเนินการจัดทำ Competency – Based Training ซึ่งมีหลายวิธี โดยทั่วไปวิธีการสร้าง Competency Model เริ่มจาก

1. การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดผลงานที่ดีเลิศ

2. รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อหาพฤติกรรม (behavioral interview) การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา การระดมสมองร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ และการสำรวจพฤติกรรมการทำงาน

3. เมื่อรวบรวมข้อมูลด้านพฤติกรรมเรียบร้อยแล้ว นำเอาข้อมูลเหล่านั้นมาจัดกลุ่ม และแบ่งเป็นหมวดหมู่ ซึ่งจะใช้เป็นคำนิยามของ Competency หนึ่ง ๆ

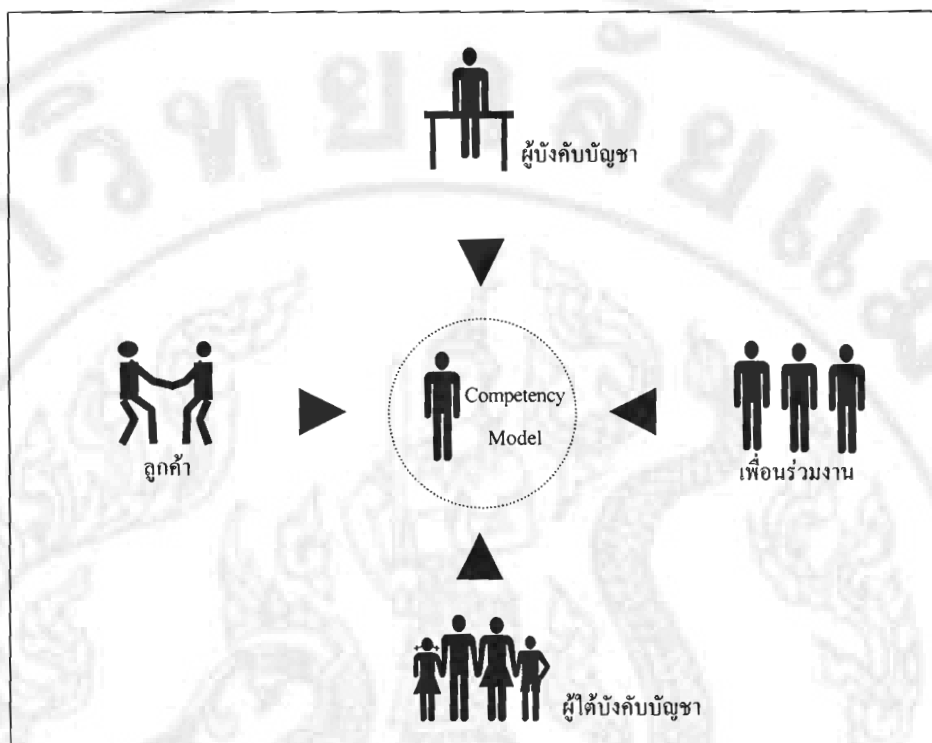
การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก การตรวจสอบสามารถทำได้โดยการสำรวจข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลงานดีเลิศ (Superior Performance) กับผู้ที่มีผลงานปานกลาง (Average Performance) การทบทวนผลงาน และการสัมภาษณ์ผู้ที่ในกลุ่มตัวอย่างจะช่วยทำให้ทราบว่า Competency Model ที่สร้างขึ้นนั้นสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ นอกจากนี้องค์กรยังสามารถจัดระดับของ Competency แต่ละตัวได้ด้วย เช่น ผู้ที่ทราบว่า ผลงานที่ต้องการคืออะไร และมีความสามารถในการหาข้อมูล และตรวจสอบความเข้าใจของผู้อื่นถือว่าเป็นผู้ที่มีทักษะพื้นฐานของหัวหน้างาน ส่วนผู้ที่สามารถสอนผู้อื่นให้เป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิผลถือว่าเป็นทักษะขั้นสูงของการเป็นหัวหน้างาน เป็นต้น

โดยทั่วไปการหา Competency มักเริ่มต้นจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือคำนิยามหลักมาพิจารณาร่วมกับงาน (Job) ในหน่วยต่างๆ ขององค์กร โดยการพิจารณาว่า งานที่ออกแบบมาให้ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องมี Competency อะไรบ้าง จึงจะสามารถทำงานนั้นได้ดี จากนั้นจึงนำ Competency ดังกล่าวมาสร้างเป็น Competency Model ในบางครั้งการหา Competency Model อาจไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือคำนิยามหลักเสมอไปก็ได้ องค์กรอาจใช้วิธีการอื่นๆ ในการออกแบบ Competency Model ซึ่งวิธีการหนึ่งที่นิยมกันมากก็คือการซื้อผลงานวิจัย หรือ Industrial Research ของ

สถาบันการศึกษาที่เชี่ยวชาญในการทำ Competency มาใช้ในองค์กร ซึ่งในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกในการจัดการท่องเที่ยวครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำขั้นตอนการสร้าง Competency Model ตามแนวคิดของ David C. McClelland มาประกอบเป็นแนวทางในขั้นตอนการหาสมรรถนะของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เนื่องจากเป็นแบบที่ได้รับความนิยม โดยมีขั้นตอนการทำ 6 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการศึกษาเรื่อง Competency เนื่องจากเป็นการกำหนด เกณฑ์ ที่จะใช้ในการวัดผลปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบของการประเมิน เช่น ข้อมูลการขายหรือกำไร ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว สถิติต่าง ๆ แต่บางครั้งที่เราไม่สามารถใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการวัดได้ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานบางประเภทไม่มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น เกณฑ์เกี่ยวกับความถูกต้อง ของการวินิจฉัยโรคของแพทย์ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่เป็นนามธรรม และยากต่อการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน และมีประสิทธิผลของแพทย์ผู้วินิจฉัยโรคนั้น ๆ ดังนั้นการวัดผล หรือการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนดังกล่าวจะจัดทำโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน อย่างไรก็ตาม กรณีที่ไม่มีข้อมูลในการกำหนดเกณฑ์สำหรับงานที่ศึกษาอาจจะใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา มาสร้างเป็นเกณฑ์ก็ได้ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลงานจากเพื่อนร่วมงานให้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด นอกจากนี้ ผลของการศึกษานี้ทำให้ทราบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีผลงานดีเลิศ มักพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานที่ตนทำมากกว่าบุคคลทั่วไป

ดั่งภาพ 8



ภาพ 8 ภาพแสดงการประเมินผลงานแบบ 360 องศา

ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548: 73)

การกำหนดเกณฑ์ความมีประสิทธิภาพอย่างถูกต้องเป็นเรื่องสำคัญมาก Competency Model ที่สร้างขึ้นต้องไม่มีเกณฑ์ที่อยู่นอกเหนือผลงานของบุคคล ในกลุ่มตัวอย่างที่เลือกจากการศึกษา นอกจากนี้ หากเรากำหนดเกณฑ์ผิดพลาด เช่น การให้ความสำคัญกับความนิยม ความเป็นที่รู้จัก หรือชื่นชอบของผู้อื่น มากกว่า ผลงาน จะทำให้ Model ที่ได้สะท้อน หรือแสดงค่า Competency ที่ผิด

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ที่ได้จากการกำหนดในขั้นตอนที่ 1 จะนำมาใช้ในการค้นหากลุ่มของ Superior ซึ่งเป็นพนักงานที่มีผลงานชั้นนำ หรือดีเลิศ และกลุ่มเปรียบเทียบกับที่มีผลงานตามเกณฑ์เฉลี่ยปกติ และองค์กรอาจกำหนดกลุ่มที่ 3 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผลงานต่ำ เกณฑ์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ใช้สำหรับการค้นหาพนักงาน ชั้นนำ หรือ ดีเลิศ จำนวน 2-3 คน เพื่อให้แน่ใจว่าได้ Superior ตัวจริง ดังนั้นองค์กรจึงควรใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการพิจารณาพนักงานดังกล่าว และเลือกเฉพาะผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดในการวัดผลจากเกณฑ์ทุกเกณฑ์

เช่น ใช้เกณฑ์จากผลการประเมินแบบ 360 องศา ร่วมกับเกณฑ์จากการสัมภาษณ์ และใช้เกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญร่วมกันทั้งหมด

ในทางทฤษฎี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาควรมีอย่างน้อย 20 คน คืออย่างน้อย 12 คนที่มีผลงานดีกับอีก 8 คนที่มีผลงานปานกลาง เนื่องจากเป็นจำนวนที่สามารถทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ เช่น T-test, Chi-square, ANOVA หรือ Discriminated Function Analysis เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็กไม่สามารถวัดผลทางสถิติได้ แต่อาจจะสามารถวัดผลในเชิงคุณภาพได้ เช่น คนที่มีผลงานดี 6 คน และคนที่มีผลงานปานกลาง 3 คน ก็สามารถแสดงข้อมูลเชิงคุณภาพที่แสดงถึง Competency ขององค์กรนั้น ๆ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างเล็กๆ ควรมีสัดส่วนระหว่างผู้ที่มีผลงานดีกับผู้ที่มีผลงานปานกลางในอัตรา 4 : 3 จึงจะให้ผลที่น่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้เพราะผลของงานวิจัย Competency พบว่า เราจะเรียนรู้ได้มากที่สุดจากผู้ที่เป็นบุคคลที่มีผลงานดีเด่น (Superstar) ดังนั้น จำนวนตัวอย่างของผู้มีผลงานดีเด่นจึงควรจะมากกว่าจำนวนของผู้มีผลงานปานกลาง

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูล การรวบรวมมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับรูปแบบของ Competency Model ที่ต้องการสร้าง การสร้าง Competency Model ตามแนวคิดของ David C. McClelland จะใช้วิธีรวบรวมข้อมูล 6 วิธีการจาก 6 แหล่ง ได้แก่

1. การใช้แบบสัมภาษณ์ Behavioral Event Interview (BEI)
2. คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (Expert Panels)
3. การใช้แบบสำรวจ (Surveys)
4. Competency Model Database “Expert System”
5. การวิเคราะห์งาน (Job Function/Task Analysis)
6. การสังเกตพฤติกรรม (Direct Observation)

การใช้แบบสัมภาษณ์ Behavioral Event Interview (BEI) เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีผลงานดีเลิศ และผู้ที่มีผลงานปานกลางในงานเดียวกัน ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นตอนที่ 2 ของการสร้าง Competency Model โดยสัมภาษณ์ผู้ที่มีผลงานดีเลิศ และผู้ที่มีผลงานปานกลางด้วยแบบสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรม หรือ Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่ง David C. McClelland ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้สร้างขึ้น BEI จะกำหนด Competency ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ดี การถามคนที่เกี่ยวกับสถานการณ์ที่วิกฤตที่สุดของเขาจะทำให้ทราบทักษะ และ Competency ที่สำคัญที่สุดของเขา เมื่อผู้ถูก

สัมภาษณ์พูดถึงวิธีการที่เขาจัดการกับส่วนที่ยากและสำคัญที่สุดของงานก็จะแสดงให้เห็นถึง Competency ในงานของเขา

ขั้นตอนในการทำ BEI มีด้วยกันทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ

1. แนะนำตัวผู้สัมภาษณ์ และอธิบายวัตถุประสงค์ รวมทั้งรูปแบบของการสัมภาษณ์
2. ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายถึงลักษณะของงาน และความรับผิดชอบที่สำคัญของตำแหน่งงานของเขา
3. ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายถึงสถานการณ์ที่สำคัญที่สุดในการทำงาน 5 – 6 เรื่องอย่างละเอียด จากประสบการณ์ในการทำงานของเขา
4. ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายว่า ไม่ว่าใครก็ตามที่ต้องมาทำงานในตำแหน่งเดียวกับตน บุคคลเหล่านั้นจำเป็นต้องมีคุณลักษณะอย่างไร จึงจะสามารถทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ขอบคุณผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งสรุปข้อมูล หรือประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ฟัง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (Expert Panels) วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญนั้น เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากวิธีหนึ่ง และส่วนใหญ่การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีนี้มักใช้กับตำแหน่งงานที่มีความรู้เฉพาะด้าน หรือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น แพทย์ พยาบาล สถาปนิก หรือมัณฑนากร เป็นต้น คณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจะระดมสมองเพื่อกำหนดลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานนั้น ๆ เป็นขั้นต่ำสุดที่ยอมรับได้ หรือ Threshold Level และที่ทำให้ทำงานนั้น ๆ ได้ดี ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้อาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่กำลังศึกษาพนักงานที่มีผลงานดีเลิศ หรือ Superstar หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่รู้งานนั้น ๆ อย่างดีก็ได้ (พนักงานปานกลางไม่ควรรวมอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ) คณะกรรมการเหล่านี้จะจัดลำดับ Competency ตามความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

การใช้แบบสำรวจ (Surveys) ในการวัด Competency โดยการใช้แบบสำรวจมักทำโดยการจัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร ซึ่งในที่นี้หมายถึงคณะทำงานด้าน Competency ที่องค์กรจัดตั้งขึ้น ให้ร่วมกันให้น้ำหนัก Competency Items (ตัวชี้วัด Competency หรือพฤติกรรม) ตามความสำคัญที่ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และความถี่ในการใช้ Competency นั้น ๆ ในทางปฏิบัติการสำรวจแต่ละครั้งจะเน้นที่ทักษะหนึ่งๆ เท่านั้น

ระบบผู้เชี่ยวชาญ Competency - Base Expert System เป็น Software สำเร็จรูปที่มีฐานข้อมูล หรือ Database ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้า หรือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อหา

Competency ของบุคคล กล่าวคือ การหา Competency ของบุคคลหนึ่งๆ ทำโดยการตอบคำถามของ โปรแกรมสำเร็จรูปดังกล่าว เมื่อบุคคลได้ตอบคำถามทั้งหมดแล้ว ระบบจะนำคำตอบที่ได้รับไป เปรียบเทียบกับฐานข้อมูลที่มีอยู่ในระบบเพื่อวิเคราะห์ Competency Model ของบุคคลผู้นั้นออกมา ระบบผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวสามารถวิเคราะห์และให้คำอธิบาย Competency ที่จำเป็นสำหรับผลงาน ปานกลางและดีโดยละเอียดได้แม่นยำพอสมควร

การวิเคราะห์งาน (Job Function/Task Analysis) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก โดยทั่วไปมักเริ่มต้นจากการใช้พนักงานที่ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของตำแหน่งหนึ่งๆ มาเป็นผู้ บันทึกข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง วิธีการ วิเคราะห์งานอาจจะสามารถรวบรวมข้อมูลได้หลายวิธี เช่น การกรอกแบบสอบถาม การ สัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งๆ หรือการสังเกตโดยตรง

การสังเกตพฤติกรรม (Direct Observation) เป็นวิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยการสังเกตการทำงานของพนักงาน เพื่อบันทึก พฤติกรรมเหล่านั้นไว้ใช้ในการกำหนด Competency โดยทั่วไปวิธีการสังเกตพฤติกรรมมักใช้ ร่วมกับวิธีอื่นๆ เช่น BEI การใช้แบบสำรวจ หรือวิเคราะห์งาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้าง Competency นำข้อมูลจากทุกแหล่ง ที่รวบรวมได้จากทุกวิธีการนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และ Skill Competency เพื่อแยกบุคคลที่มีผลงานดีออกจากผู้ที่มีผลงานปานกลาง ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า Concept Formation วิธีการวิเคราะห์ดังกล่าว เริ่มต้นโดยการนำข้อมูลของผู้ที่มีผลงานดีกับปานกลางมา เปรียบเทียบกันทีละรายการ หลังจากนั้นก็มองหาข้อมูลที่แตกต่างกัน เช่น แรงจูงใจ ทักษะ หรือ Competency อื่นๆ ซึ่งผู้ที่มีผลงานดีมี ส่วนผู้ที่มีผลงานปานกลางไม่มี หรือในทางกลับกัน การ ค้นหาความแตกต่างทำได้ 2 วิธี คือ

1. แรงจูงใจ ความคิด หรือพฤติกรรมใด ๆ ที่สอดคล้องกับคำจำกัดความใน Competency Dictionary จะกำหนดไว้ใน Model
2. ข้อมูลที่ไม่มีใน Dictionary จะบันทึกไว้

การกำหนด Competency ใหม่ที่ค้นพบใน Behavioral Event เป็นขั้นตอนที่ ยากที่สุด และต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์มากที่สุดในกระบวนการวิเคราะห์

งานสุดท้ายของขั้นตอนที่ 4 คือการจัดทำ Competency Dictionary บางตำรา อาจเรียกว่า Behavioral Codebook ซึ่งรวบรวม Competency ที่ส่งผลต่อผลงานต่างๆ Dictionary



จะนิยาม Competency แต่ละตัว และระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนน Competency นั้น ๆ พร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบ BEI ต่าง ๆ ทั้งในกรณีที่บันทึก และไม่มีบันทึก Competency นั้น ๆ ซึ่ง

Competency Dictionary หรือพจนานุกรมความสามารถ จะเริ่มต้นจากการกำหนดตัว Competency ขึ้นมาก่อนว่าจะเขียน Competency ตัวใดบ้าง ขั้นตอนต่อมาคือ กำหนดนิยาม และระดับความสามารถของ Competency ในแต่ละตัว โดยมีวิธีการเขียนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดนิยาม (definitions) จะเป็นข้อความที่บ่งบอกถึงความหมายโดยรวมของ Competency ที่กำหนดขึ้นโดยจะเน้นว่า Competency แต่ละตัวที่กำหนดขึ้นมานั้นควรมีพฤติกรรมโดยรวม หรือพฤติกรรมหลักๆ อะไรบ้าง ซึ่งวิธีการในการกำหนดคำนิยามนั้นสามารถทำได้ 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 ให้เขียนคำนิยามของ Competency แต่ละตัวขึ้นมาก่อน ก่อนที่จะกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งแยกตามระดับความลึกของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน วิธีที่ 2 เขียนแยกรายละเอียดของพฤติกรรมในแต่ละระดับโดยรวมก่อน แล้วจึงนำพฤติกรรมทั้งหมดมาสรุปเพื่อกำหนดเป็นคำนิยามของ Competency แต่ละตัวตามกำหนด

ขั้นที่ 2 กำหนดระดับความสามารถ (proficiency level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไป

รายละเอียดพฤติกรรม หรือพจนานุกรมความสามารถที่เขียนขึ้นจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้หลายมุมมอง ได้แก่ มุมมองในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร มุมมองในการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน มุมมองในการฝึกอบรมบุคลากร มุมมองในการพัฒนาบุคลากร มุมมองในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคคล

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความถูกต้องของ Competency Model โดยนำ Competency Model ที่ได้จากขั้นตอนที่ 4 นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งกระทำได้ 2 วิธี คือ

1. ผู้ทำการตรวจสอบจะรวบรวม BEI Data จากกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มบุคคลที่มีผลงานดี และปานกลางกลุ่มใหม่ โดยให้ข้อมูลคะแนนต่างๆ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ของกลุ่มนี้ แล้วนำผลไปเปรียบเทียบกับ Competency Model เพื่อดูว่าสามารถอธิบายผลจากกลุ่มตัวอย่างได้หรือไม่ ซึ่งหมายความว่า เป็นการทดสอบ Competency Model โดยการดูว่าสามารถใช้ทำนายผลงานของบุคคลนั้น ณ เวลาปัจจุบันหรือไม่

2. สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดผล Competency ที่ระบุใน Competency Model ซึ่งทำโดยการเลือกบุคคล (โดยใช้แบบทดสอบหรือข้อมูลจาก BELs) หรือการฝึกอบรมบุคคลให้มี Competency ตาม Competency Model แล้ววัดผลว่า บุคคลเหล่านี้มีผลงานดีขึ้นหรือไม่ วิธีการนี้เรียกว่า Predictive Validity เนื่องจาก Competency Model คือสิ่งที่คาดหวังว่าจะสามารถใช้ทำนายว่า

บุคคลจะทำงานได้ดีเพียงใด วิธีการนี้เป็นสิ่งที่ระบบการศึกษา (การให้คะแนนและการทดสอบแบบเดิม) ไม่ได้นำมาใช้ Predictive Validity เป็นผลลัพธ์สุดท้ายของการคัดเลือก และฝึกอบรม โดยเฉพาะในบริษัทเอกชนที่นายจ้างทุกคนย่อมต้องการเกณฑ์ที่สามารถใช้ทำนายผลงานของลูกจ้างที่ทำงานกับตนได้

ขั้นตอนที่ 6 การนำ Competency Model ไปใช้งาน เมื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้ว องค์กรก็สามารถนำ Competency Model ที่ได้นั้นไปใช้กับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เช่น การนำข้อมูล Competency ไปใช้ออกแบบการสัมภาษณ์งานเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ หรือใช้กับการจัดทำ Career Path การบริหารผลงาน (performance management) การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (succession planning) การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายผลตอบแทน (compensation) และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System)

กล่าวโดยสรุป การสร้าง Competency Model ตามแนวคิดของ David C. McClelland ทั้ง 6 ขั้นตอนข้างต้น ถือเป็นแม่แบบและแนวทางในการพัฒนา Competency Model ของนักวิชาการท่านอื่นๆ ต่อมา ซึ่งจะช่วยให้ผู้สนใจรู้จักวิธีเลือกบางวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของตนและนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการสร้าง Competency Model ของตนเองตามที่ต้องการได้

### การพัฒนาสมรรถนะ

ปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (competency) มาก ทั้งนี้เนื่องจากนักวิชาการด้านการบริหารได้ค้นพบ และเชื่อกันว่า สมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขัน และการพัฒนาขององค์กร จะเห็นได้ว่าการผลิตสินค้าและบริการนับวันมีการลอกเลียนแบบ และแข่งขันได้มากยิ่งขึ้นเพราะความทันสมัยทางเทคโนโลยี แต่เป็นเรื่องยากมากที่จะลอกเลียน และแข่งขันในการพัฒนาสมรรถนะ เพราะถ้าองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้วจะสามารถผลิตสินค้าและบริการอะไรก็ได้ นอกจากนี้ถ้ากลับมามองถึงสมรรถนะในระดับตำแหน่งงานแล้วจะพบว่าสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และองค์กรด้วย ดังนั้นการพัฒนาคุณสมบัติของบุคลากรในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานหรือเกิดผลงาน (performance) ตามที่องค์กรคาดหวังที่จะนำไปสู่ผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการจะนำไปสู่ความสำเร็จที่คาดหวังดังกล่าวจำเป็นต้องที่บุคลากรในองค์กรต้องได้รับการพัฒนา ในรูปแบบที่เรียกว่า Competency – Based Training (CBT) ซึ่งมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นต่องานเฉพาะหน้า ซึ่งกระบวนการของ CBT เริ่มตั้งแต่

1. การวิเคราะห์ “ความจำเป็นในการฝึกอบรม” ของบุคลากรในองค์กร

2. การกำหนดกรอบของ Competency Model หรือวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
3. การออกแบบหรือสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
4. การนำ CBT ไปสู่การปฏิบัติให้การฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ในข้อ 3
5. การวัดและประเมินผล

รายละเอียดกระบวนการสร้าง Competency – Based Training (CBT) มี 5 ขั้นตอน  
คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็น เป็นขั้นตอนที่ตรวจสอบว่า CBT มีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร และองค์กรต้องปรับปรุงผลงานด้านใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

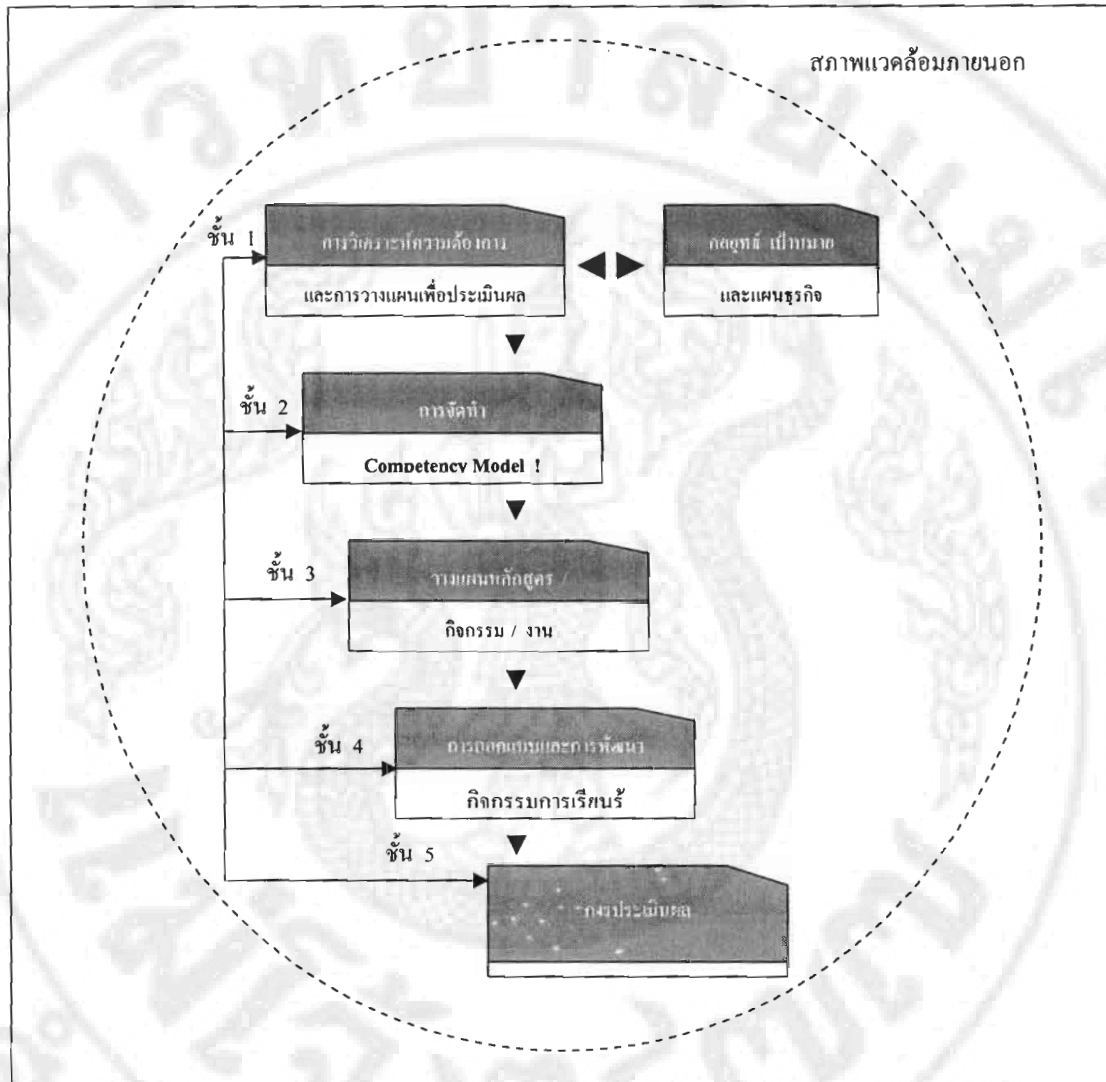
ขั้นที่ 2 การสร้างหรือกำหนดกรอบของ Competency Model เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นที่สมรรถนะที่จำเป็นต่อการสร้างผลงานที่ใช้กำหนดเป็นมาตรฐาน (job performance) เฉพาะตำแหน่งที่ละตำแหน่งงาน และระดับของสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

ขั้นที่ 3 การออกแบบหลักสูตร เป็นขั้นตอนการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาระบบที่เต็มรูปแบบของการปรับปรุงผลงาน โดยการจัดระบบการฝึกอบรมซึ่งได้แก่หลักสูตร หัวข้อ โอกาสในการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กัน กิจกรรมหลัก และหน่วยฝึกอบรมขององค์กร รวมทั้งแนวทางในการเลือกจัดทำระบบ CBT ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การออกแบบหลักสูตรด้วยตนเอง หรือการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาช่วยจัดทำให้ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การนำ CBT มาสู่ปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การนำสมรรถนะไปใช้ในองค์กรได้สำเร็จ เป็นขั้นตอนที่ยังได้ให้แนวทางในการจัดทำ “โครงการนำร่อง” ก่อนที่จะนำ CBT ไปใช้จริงทั่วทั้งองค์กร

ขั้นที่ 5 การวัดประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการสร้าง Competency – Based Training โดยการวัดและประเมินผล CBT มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์สุดท้าย หรือผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

Donald Shandler (2000, อ้างใน สุกัญญา รัศมิชธรรมโชติ, 2548: 47) สรุปกระบวนการในการสร้าง CBT ว่ามีทั้งหมด 5 ขั้นตอน โดยกระบวนการทั้งหมดจำเป็นต้องออกแบบให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ การแข่งขันของตลาด ความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า อีกทั้งยังต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ความรู้และทักษะของพนักงาน เทคโนโลยีที่องค์กรใช้ ดังภาพ 9



ภาพ 9 ภาพสรุปกระบวนการสร้าง CBT ตามแนวคิดของ Donald Shandler

ที่มา: Shandler (2000 อ้างใน สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548:48)

สรุปผลของการดำเนินการพัฒนาบุคคลโดยผ่านกระบวนการ Competency – Based Training โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ 4 ขั้นตอนคือ 1) บุคลากรและองค์กรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ 2) พฤติกรรมของบุคคลและองค์กรเปลี่ยนไปตามสมรรถนะที่ได้รับการพัฒนา 3) พฤติกรรมของบุคคลและองค์กรก่อให้เกิดผลงาน กล่าวคือ สินค้าและบริการ 4) ผลของ 3 ขั้นตอนก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายขององค์กร สุดท้ายจะก่อให้เกิด Competency – Based Performance

### การสร้างหรือการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ

การออกแบบหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการสร้าง Competency - Based Training ซึ่งขั้นตอนนี้จะจัดทำขึ้นหลังจากที่องค์กรได้จัดทำ Competency Model ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ หรือเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ดังนั้นโดยทั่วไปหลักสูตร หมายถึงแผนงาน สำหรับการเรียนรู้ที่ออกแบบ และพัฒนาอย่างรอบคอบ แต่หลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม Competency - Based Training มีความหมายลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ หลักสูตรสำหรับ Competency - Based Training เป็นแผนกำหนดทางเลือกต่างๆ สำหรับการพัฒนาผลงานที่ตอบสนองต่อผลลัพธ์โดยตรง (result - driven performance) ซึ่งต่างจากการฝึกอบรมทั่วไปที่ไม่สัมพันธ์โดยตรงกับผลงานดังกล่าว เนื่องจากสถานที่ เนื้อหา และเวลาของการฝึกอบรมทั่วไปแยก ออกจากการทำงานประจำอย่างเด็ดขาด ดังนั้น หลักสูตรสำหรับ Competency - Based Training จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับ Competency - Based Training เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรยึดหลักการ 3 ประการ ดังนี้

1. รายละเอียดของเนื้อหาของการเรียนรู้ต้องมุ่งที่การพัฒนา Competency ไม่ว่าจะ การเรียนรู้นั้น ๆ จะมีรูปแบบอย่างไรก็ตาม
2. เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
3. เป็นวิธีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปสู่ผลงานที่ต้องการ

การประยุกต์ใช้ Competency กับหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคคลมี โอกาสพัฒนา Competency ที่จำเป็นสำหรับงานอย่างเหมาะสม David D. Dubois (อ้างใน รัศมีธรรมโชติ) ได้ให้คำแนะนำไว้ในหนังสือ Competency - Based Performance Improvement ว่า หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับ Competency - Based Learning ควรเน้นที่การเชื่อมโยงกิจกรรมทั้ง ในแนวดิ่ง (vertical) และแนวนอน (horizontal) การประยุกต์ใช้กิจกรรม Competency ในแนวนอน คือ การมุ่งไปที่กลุ่มของงาน (class of jobs) ในลำดับชั้นเดียวกันขององค์กร ส่วนการประยุกต์ใช้กับ กิจกรรมในแนวดิ่งคือ การมุ่งเน้นไปที่งานที่เชื่อมลำดับชั้นในองค์กรตั้งแต่ 2 ชั้นขึ้นไป

### ข้อแตกต่างระหว่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT กับการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม

หลักสูตรการฝึกอบรมแบบเดิมมักขาดการวางแผนที่ดี กล่าวคือ การจัดการ ฝึกอบรมแบบเดิมจะไม่มีการจัดตาราง หรือแผนการฝึกอบรม (training road map) ไว้ล่วงหน้า แต่จะจัดขึ้นเมื่อองค์กรต้องการจัด หรือคิดว่าน่าจะจัดให้มีการฝึกอบรม การขาดการวางแผนใน การฝึกอบรมที่มีดังกล่าว จะทำให้องค์กรต้องจัดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อน และสิ้นเปลือง อีกทั้งองค์กร

อาจไม่ได้รับประโยชน์ (return on investment) ที่คุ้มค่าจากการฝึกอบรมในลักษณะเช่นนี้ ตัวอย่างเช่น เมื่อองค์กรเกิดความรู้สึกว่าควรปรับปรุงองค์กร หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้วยการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น (โดยไม่มีแผนล่วงหน้าว่าจะจัดการฝึกอบรมอะไร และจัดแล้วองค์กรได้อะไรบ้าง) จึงจะจัดหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ขึ้นในเวลาเดียวกันแต่ในสถานที่ต่างกัน เป็นต้น การจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงผลงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการรับประกันคุณภาพ วิธีการเช่นนี้องค์กรต้องว่าจ้างบุคคลภายนอกมาช่วยจัดการฝึกอบรมให้ การจัดการฝึกอบรมที่หลากหลายเช่นนี้ทำให้พนักงานไม่สามารถเรียนรู้เรื่องต่างๆ ได้ทุกเรื่องอย่างต่อเนื่อง และสัมพันธ์กัน ดังนั้น ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่ไม่เชื่อมโยงกันนี้ จะไม่สามารถทำให้พนักงานมีสมรรถนะที่สูงขึ้นตามที่องค์กรคาดหวัง หลักสูตรการฝึกอบรมในเวลาที่ยาวขึ้นเช่นนี้จึงไม่สามารถก่อให้เกิดผลตอบแทนจากการลงทุน หรือผลงานที่ดีขึ้นอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยตามที่องค์กรต้องการ

ส่วนการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT มุ่งเน้นการฝึกอบรมที่ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง และสามารถนำสมรรถนะที่เกิดจากการเรียนรู้มาพัฒนา หรือปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น การปรับปรุงผลงานที่เกิดจากหลักสูตรต่างๆ เป็นกลยุทธ์สำหรับเปลี่ยนแปลงองค์กร เนื่องจากมุ่งเน้นการเรียนรู้ และผลงานซึ่งเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ที่ซับซ้อนเข้าด้วยกัน

### รากฐานของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT

องค์กรที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากลได้ มักจะใช้ Competency Model ในการเชื่อมโยงการฝึกอบรมเข้ากับวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กร ความสามารถขององค์กรในการรับรู้ และตอบสนองต่อโอกาสใหม่ๆ ในอุตสาหกรรมของตน ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการพัฒนา รักษา และเพิ่ม Competency ของบุคคล ทีม และองค์กรโดยตรง รากฐานของกระบวนการเหล่านี้คือ หลักสูตรการเรียนรู้ตาม Competency Model ที่เรียกว่า Integrated Competency – Based Curriculum หรือหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT ซึ่งวิธีการสร้างรากฐานดังกล่าวขององค์กรมี 4 ประการ คือ

1. กำหนดลักษณะงานที่สำคัญ องค์กรควรที่จะกำหนดลักษณะของงาน กิจกรรม และบทบาทที่จำเป็นต่อการสร้างผลงานตามที่องค์กรเลือกเป็นตัวอย่าง จากนั้นสร้าง Competency Model ที่ประกอบด้วยลักษณะของผลงานตัวอย่างนั้นๆ แล้วกำหนดวิธีการในการตรวจสอบ Job Competency Model ดังกล่าว

2. เลือกหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ บางวิชาอาจจะไม่เหมาะสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT จึงมุ่งเน้นไปที่วิชาหนึ่ง ๆ โดยกำหนดเนื้อหาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับงานที่เจาะจงเท่านั้น หลายองค์กรเห็นว่า การเรียนรู้ไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะกับงานในปัจจุบันเท่านั้น แต่ควรครอบคลุมไปถึงงานเดียวกันในองค์กรในระดับที่สูงขึ้นไปด้วย ดังนั้น แผนในการพัฒนาคนเพื่อรองรับการเติบโต/ความก้าวหน้าในงานจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT ไปด้วย

3. มุ่งเน้นที่การปรับปรุงผลงานทั่วทั้งองค์กร หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะว่า 1) ทำให้เกิด Competency ทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ในทุกลำดับขั้นขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้ดี 2) สามารถรวมเอาการปฐมนิเทศ (job orientation) การฝึกอบรมการสอนงาน (on - the - job coaching) การประเมินผลงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดทางเลือกเพิ่มขึ้น

4. ยกระดับผลงานให้ได้มาตรฐาน การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หลายประการ การออกแบบดังกล่าวเป็นการกำหนดเนื้อหา คัดเลือก และจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อการบรรลุเกณฑ์หนึ่ง ๆ ของผลงาน ระดับคุณภาพที่มีประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นได้โดยการกำหนดตัวชี้วัด หรือการวัดผลงานสำหรับผลงานหนึ่ง ๆ ซึ่งสามารถจะทำให้ทราบว่าวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และมาตรฐานผลงานตามที่ต้องการได้บรรลุผลหรือไม่ นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้อย่างถูกกำหนดในรูปแบบที่ผู้เรียนสามารถเข้าใจ เห็นคุณค่า และทำให้สำเร็จได้ ดังนั้น การเรียนรู้และผลงานจึงสัมพันธ์กับ Competency – Based Experience

หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT ดังกล่าวเป็นเสมือนแกนกลางของกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร เนื่องจากทำให้ผู้ดำเนินโครงการ CBT และผู้บริหารระดับสูงเข้าใจกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) และศัพท์เทคนิคของ CBT ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการนำ CBT มาใช้ในองค์กร

การวิเคราะห์ช่องว่าง (gap analysis) หมายถึง การหาความแตกต่างระหว่างสถานภาพปัจจุบันกับสถานภาพที่ควรจะเป็น นักวิเคราะห์บางท่านมองช่องว่างของผลงาน หรือ performance gap ด้วยกรอบของปัจจุบันกับอนาคต กล่าวคือ มองความแตกต่างระหว่างวิธีปฏิบัติในปัจจุบันกับวิธีการที่องค์กรต้องการ

การวิเคราะห์ช่องว่าง สามารถประยุกต์ใช้กับการพัฒนาผลงานของพนักงานทั้งหมด หรือรายบุคคล องค์กร และพนักงานแต่ละคนจำเป็นต้องมีวิธีการที่ดีในการพัฒนา และรักษา

สมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT สามารถใช้แก้ปัญหา performance gap ขององค์กรและพนักงานได้

การประเมินสถานะของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT นั้น จะอยู่ในรูปของคำถาม 5 ข้อ พร้อมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT องค์กรต้องนำคำถามเหล่านั้นไปทบทวนร่วมกับทีมงาน CBT เพื่อประเมินสถานะของ CBT Curriculum

คำถามทั้ง 5 ข้อของ Curriculum Gap Analysis ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมขององค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ และผลงานแทนที่จะเป็นเรื่องการฝึกอบรมใช่หรือไม่
  2. การวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมขององค์กรตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะและการบรรลุเป้าหมายของตำแหน่งงานหนึ่งๆ หรือไม่ องค์กรสามารถแปลงแผนไปสู่หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT และการพัฒนาผลงานได้หรือไม่
  3. การวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลายตำแหน่งงาน หรือกลุ่มงานแปลงเป็นหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT และการพัฒนาผลงานได้หรือไม่
  4. องค์กรสามารถพัฒนาแผนของหลักสูตรในระดับองค์กรสำหรับทุกตำแหน่งได้หรือไม่
  5. องค์กรสามารถแปลงแผนหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ CBT เป็นรายการที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ และการพัฒนาผลงานต่าง ๆ ได้หรือไม่
- การตอบคำถามเกี่ยวกับ gap analysis จะช่วยให้องค์กรทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของตน

#### การพัฒนาสมรรถนะสมาชิกชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว

การพัฒนาสมรรถนะสมาชิกชุมชน เพื่อให้เอื้อต่อการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (human resources development) ดังที่ Leonard and Wiggs (สุนันทา เลานันท์, 2542: 224) อธิบายว่า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นกระบวนการที่วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development) โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (วิจิตร อวาระกุล, 2540: 15) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกชุมชนเพื่อเอื้อต่อการบริหารจัดการท่องเที่ยว มีแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้กันในปัจจุบัน 2 แนวทางหลักคือ



1. แนวคิดกระแสหลักที่ใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ วิธีการฝึกอบรม (training) โดยมีจุดมุ่งหมายที่แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรภายใต้กระบวนการความคิดของการฝึกอบรมมีดังนี้

- 1.1 ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้วิธีการทำงานที่กระทำอยู่
- 1.2 ปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 1.3 ก่อให้เกิดเจตคติที่เหมาะสม
- 1.4 แก้ปัญหาความต้องการกำลังคน
- 1.5 เป็นประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร

อรุณ รัชธรรม (2537: 5) เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นงานที่จะต้องทำ โดยการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้และมีประสิทธิภาพระดับความสามารถในการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า เมื่อสมาชิกชุมชนขาดความรู้ ทักษะ เจตคติและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถแก้ไขปรับปรุงได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ซึ่งจัดตามกระบวนการฝึกอบรม โดยมีผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมที่มีการกำหนดเนื้อหา เวลา และสถานที่ที่องค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องได้จัดให้มีขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละครั้งที่จัดขึ้น

2. แนวความคิดทางเลือกใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรในแนวความคิดใหม่ ควรจะเป็นองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นแบบเครือข่าย (network) เป็นองค์กรที่ไร้เขตแดน (boundaryless of organization) การบริหารจะมีความยืดหยุ่นสูง มีการพัฒนาหรือสร้างความรู้ใหม่ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในองค์กร การบริหารที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจ และผู้นำในระดับต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็นการสั่งการจากบนลงล่าง ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับองค์กรในยุคเครื่องจักร ที่เน้นการบริหารแบบมีลำดับชั้น การควบคุมองค์กรแบบราชการและการใช้การบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ในองค์กรสมัยใหม่จึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (organization learning) ที่ประกอบด้วยมิติ 5 อย่าง หรืออาจจะเรียกว่า วินัย หรือการฝึกฝน (คณีย์ เทียนพูน, 2540: 176) คือ

2.1 บุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) ที่แบ่งได้เป็นการหยั่งรู้ถึงวิสัยทัศน์ และการหยั่งรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับวิสัยทัศน์

2.2 โมเดล ของความคิด (mental models) บุคคลอันเผชิญกับความคิดด้วยความเป็นจริง การเปิดใจ ใฝ่ใจ ให้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสอดแทรกอย่างมีเหตุผลและขบวนการแก้ปัญหาที่มีชีวิตชีวา

2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) เป็นมิติที่ทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับองค์การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ในสภาพที่เป็นจริงบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วน หรือ พันธมิตร

2.4 ทีมแห่งการเรียนรู้ (team learning) ทุกคนจะแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานและทำงานด้วยกันแบบเปิดเผยเพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร

2.5 การคิดเชิงระบบ (system thinking) จุดสำคัญคือ ข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และอื่น ๆ ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์กันการคิดเชิงระบบต้องการระบบของปฏิบัติ การยอมรับอย่างต่อเนื่อง มีการตรวจสอบซ้ำในสถานะของความเป็นจริง รวมทั้งการที่จะสามารถบูรณาการแนวคิดสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว

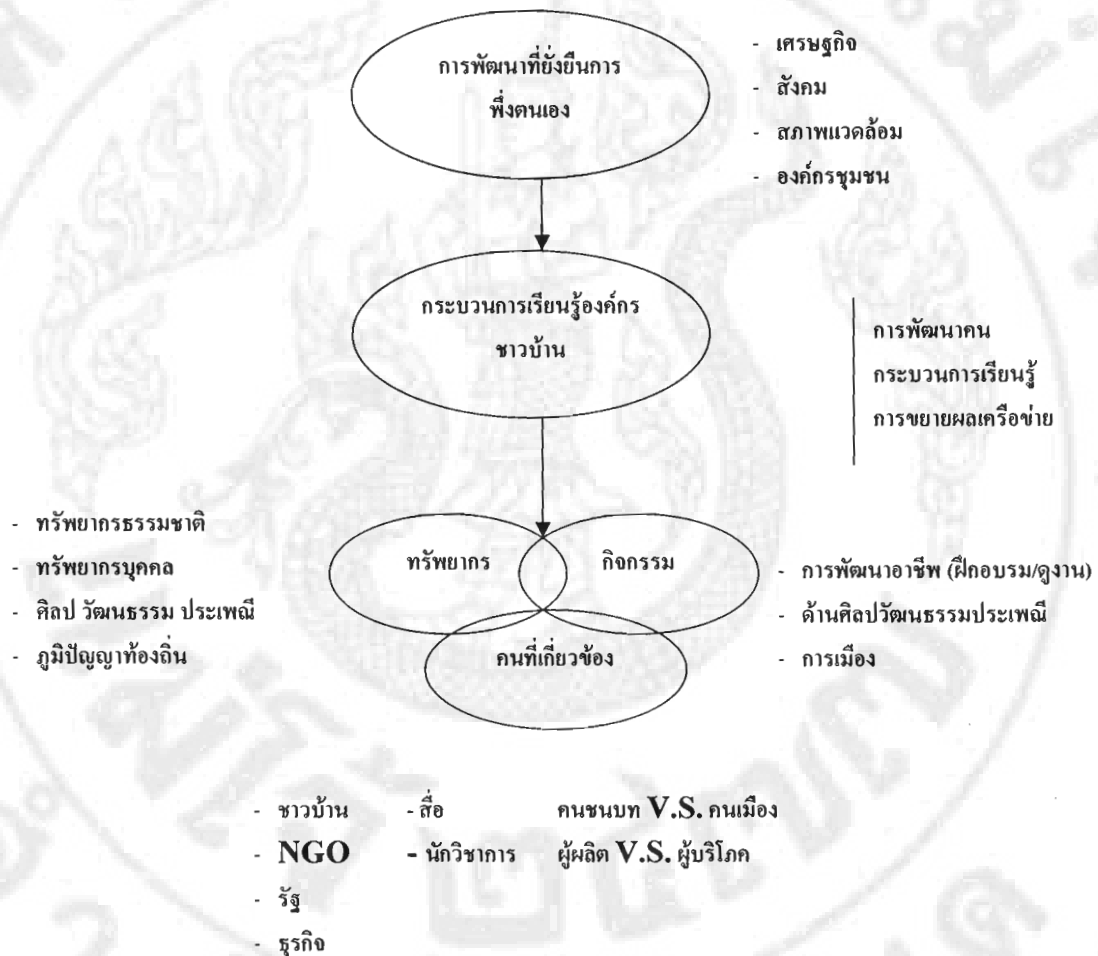
สำหรับแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน ประเวศ วะสี (2542: 51-56) เห็นว่า มีองค์ประกอบที่เป็นหัวใจของความยั่งยืนของสังคมชนบท 3 ประการ คือ

1. องค์กรชุมชนของชาวบ้าน ทำให้มีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยชาวบ้านเพื่อชาวบ้าน ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองขึ้นเรื่อย เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและอื่น ๆ
2. ความรู้ หมายถึงความรู้ที่เกี่ยวกับชุมชนด้านประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ พืชพันธุ์ สัตว์ในท้องถิ่น การอาชีพ วัฒนธรรม เทคโนโลยี ปัญหาและแนวทางแก้ไข
3. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาการวินิจฉัยปัญหา การวิเคราะห์ทางเลือก และการตัดสินใจเลือกที่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้ชาวบ้านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนได้รวดเร็วและยั่งยืน

ส่วน วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2536: 15-16) เห็นว่า ชุมชนต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นชุมชนเอง ให้เกิดการเกิดเรียนรู้ขึ้นทุกหนแห่งไม่ถูกจำกัดด้วย เนื้อหา เวลา สถานที่ เพศ และวัย โดยการเปิดโอกาสให้ชาวได้เรียนรู้ร่วมกัน มีกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างชาวบ้าน องค์กรชุมชน ภายในขอบเขตของทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรบุคคล ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การที่ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้ที่มีรากฐานมาจากชุมชนซึ่งมีองค์ประกอบของการเรียนรู้ 3 อย่าง ได้แก่

1. คน ประกอบด้วยผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน หรือองค์กรและผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านชุมชน
2. ความรู้ประกอบด้วยความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน ความรู้วิชาการที่มาจากภายนอกประสบการณ์ชุมชนและองค์กรได้สะสมและพัฒนาขึ้น

3. ทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรวัตถุ เช่น เงินทุน ที่ดิน ป่าไม้ แหล่งน้ำ พืช สัตว์ และผลผลิตของชุมชน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ประการจะมีปฏิสัมพันธ์กันดังภาพ 10 (สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, 2538:23)



ภาพ 10 กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน  
ที่มา: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา (2538: 23)

ดังนั้น การรวมตัวของกลุ่ม องค์กรในตำบล ที่มีลักษณะเป็นภาคีทั้งภาคราชการ อบต. องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ ประชาชนชาวบ้าน และกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ย่อมมีความสำคัญยิ่ง ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ ติดตามผลและร่วมกัน รับผลประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน (โกวิทย์ พวงงาม, 2541: 127) ส่วน อวรณ์ โอภาสพัฒนกิจ

(2541: 3-5) เสนอไว้ในผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของสตรีแบบมีส่วนร่วมว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการอบรมมีส่วนร่วม (participatory action research) เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางเลือก เนื่องจากเป็นกระบวนการวิจัยที่เป็นวงจรต่อเนื่องของการวางแผน (planning) การลงมือปฏิบัติตามแผน (action) การสังเกต (observation) วิธีการปฏิบัติและผลของการปฏิบัติและการสะท้อนความคิดเห็นเชิงวิพากษ์ (critical reflection) โดยทำอย่างนี้เป็นวงจรต่อเนื่อง ทั้งนี้ความรู้ และความเข้าใจ ต่อเหตุการณ์ สถานการณ์และปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่เรียนรู้จากกิจกรรมที่เกิดก่อน (previous activities) จะถูกใช้เป็นบทเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของวิธีปฏิบัติของกิจกรรมถัดไป (next activity) แนวความคิดข้างต้นดังกล่าว สอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (2535: 47) ที่มีความเห็นว่าความคิดแบบตะวันตกในเรื่องกระบวนการถ่ายทอดความรู้ของชาวบ้านประจวบชาวบ้านเป็นเรื่องเทพที่จะบันทึกความรู้ แต่ในความเป็นจริง ชาวบ้านเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมผ่านการกระทำ (interactive learning through action) ดังนั้น การให้ชาวชนบทเรียนรู้โดยการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นลักษณะกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยชาวบ้านประชุมหารือกันวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ กำหนดแนวทางเลือกและตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาเรียนรู้และพัฒนาจากปฏิบัติการจริงและบทเรียนที่เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่พื้นที่ใกล้เคียง ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นการขยายผลในแนวนอนและเป็นความร่วมมือของประชาชนในระดับต่างด้วยกัน ถือเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชาวบ้าน ในขณะที่ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2542: 2) ที่เห็นว่า กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การตั้งคำถามและการค้นหารวบรวมและเลือกสรรตรวจสอบข้อมูลที่วินิจฉัยว่าเป็นหนทางที่ให้ค้นพบคำตอบ ซึ่งมนุษย์ทำกันเป็นปกติอยู่แล้ว ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้จึงต้องสร้างขึ้นให้แก่นตนเองเพราะจะเป็นกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับชีวิตของตน กระบวนการนี้ต้องเป็นภาระของผู้เรียนเอง เพราะกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นต้องเหมาะสมกับเงื่อนไขในชีวิตจริงของผู้เรียน ดังนั้น ชุมชนสนับสนุนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดย การสร้างและพัฒนาองค์กรชาวบ้านหรือ องค์กรชุมชน เครือข่ายการเรียนรู้และสถาบันการเรียนรู้ของชุมชน สำหรับระบบการเรียนรู้เป็นแกนกลางของกิจกรรมทุกระบบเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเชื่อมความรู้ภูมิปัญญาของชุมชนเข้ากับความรู้ของสากล พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องและรับใช้ชีวิตและชุมชนในปัจจุบัน กิจกรรมหรือระบบอื่น ๆ จึงต้องมีการเรียนรู้เฉพาะระบบหรือเฉพาะด้าน โดยภูมิปัญญาเป็นแกนกลาง เชื่อมร้อยความรู้ทุกส่วนเข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ของชุมชนไทย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ในการสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ของชุมชนเป็นแกนกลาง คุณลักษณะนี้เป็นจุดแข็งที่ชุมชนใช้สร้างเป็นเอกภาพและสมรรถนะของตน สามารถพัฒนาและรวบรวมความรู้ต่าง ๆ เป็นศูนย์กลาง

การเรียนรู้ของชุมชนหรือตั้งมหาวิทยาลัยชาวบ้าน อีกทั้งยังสามารถพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่ชุมชนได้ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่แตกต่างจากการพัฒนากระแสหลัก (พิทยา ว่องกุล, 2542: 139)

จากกระแสแนวทางเลือกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเห็นว่า กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลสามารถเรียนรู้ได้โดยกระบวนการมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ทุกขั้นตอนการปฏิบัติร่วมกันโดยไม่กำหนดเนื้อหา เวลา สถานที่ เพศ วัย และสิ่งแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังสามารถใช้วิธีการผสมผสาน บูรณาการทรัพยากรกับพลังสร้างสรรค์ของพหุภาคี โดยมีองค์กรของประชาชนในชุมชนและประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ใช้กิจกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน การออมทรัพย์ การผลิต การตลาด เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่งผลถึงการพัฒนาที่สามารถพึ่งตนเองได้ และยั่งยืนจะเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดทางเลือกนี้จะไม่เน้นการฝึกอบรมและเป้าหมายการพัฒนา คือ ผู้นำชุมชน ดังความเห็นของ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2539: 3) ที่ว่า เรามักจะให้ความสำคัญแก่ ผู้นำที่เป็นบุคคลมากเกินจริง แท้ที่จริงแล้วการดำเนินการทางสังคมใด ๆ จะบังเกิดผลที่มีประสิทธิภาพและความเป็นธรรมได้ ย่อมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมต่อรองปรับแก้ และประนีประนอม จนกระทั่งได้ตัดสินใจได้ดีที่สุดแล้วหากปราศจากสมาชิกในชุมชนที่ฉลาด ผู้นำอัจฉริยะก็จะทำอะไรไม่ได้ ปราศจากสมาชิกที่มีศีลธรรม ผู้นำจะรักษาศีลธรรมของคนไว้ให้ได้เข้มแข็งอย่างไร แนวคิดกระแสทางเลือกนี้ เป็นกระแสที่ทรงพลัง การมีองค์กรทำให้มีพลังเพิ่มขึ้นและมีความต่อเนื่องยั่งยืนโดยเป็นกลไกของการจัดการและการเรียนรู้ร่วมกัน การมีองค์กรชุมชนของชาวบ้านทำให้มีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยชาวบ้านเพื่อชาวบ้านทำให้สามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนและอื่น ๆ รวมทั้งทำให้เผชิญกับภาวะวิกฤตนี้ได้ดีขึ้น ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนและการมีองค์กรชุมชนคือประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า อันเป็นประชาธิปไตยโดยที่ใกล้ตัวชาวบ้านมากที่สุด การส่งเสริมให้องค์กรชุมชนและมีการรับรองความเป็นนิติบุคคลขององค์กรชุมชนไม่เพียงแต่จะทำให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนได้โดยเร็วเท่านั้น แต่ประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของประชาธิปไตยในระดับบนด้วย ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชนบทจะต้องคิดใหม่ว่าจะมีหนทางใดที่เป็นไปได้ อย่างไรในการนำกระบวนการเรียนรู้ไปถึงชุมชนชนบท ไม่ใช่ไปสร้างผู้นำแต่ไปเพิ่มสมรรถนะของคนในชนบท ทั้งการดำเนินชีวิตและในการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม อันมีชาวบ้านทั้งหมดเป็นรากฐานของการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารการพัฒนาแบบล่างขึ้นบน (bottom up) ที่เป็นยุทธศาสตร์บริหารพัฒนาที่มุ่งแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมชนบทอย่างแท้จริง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบ กระแสหลักซึ่งใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการท่องเที่ยว โดยสมาชิกในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน รวมทั้งยังสามารถเผชิญกับสภาวะวิกฤติต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหของชุมชนได้ด้วยตนเองบนพื้นฐานของการประยุกต์และสังเคราะห์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการบริหารจัดการทรัพยากรท่องเที่ยวและพัฒนาชุมชนของตนเองด้วย เน้นการพึ่งตนเอง การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสภาพแวดล้อมของชุมชน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยภายใน (internal factors) ชุมชนให้เข้มแข็ง โดยมีความเชื่อว่า เมื่อชุมชนเข้มแข็ง ก็จะกลายเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการท่องเที่ยวที่นำไปสู่ความยั่งยืน และส่งผลดีต่อคนในชุมชน ในที่สุดองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ เป็นเพียงผู้สนับสนุนช่วยเหลือ แทนที่จะเข้ามาใช้อำนาจในลักษณะรวมศูนย์อำนาจโดยผ่านระบบราชการและธุรกิจที่เป็นอยู่ในอดีต ด้วยความคิดนี้จึงเห็นว่า เป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้องค์กรชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวเข้มแข็งและสามารถบริหารจัดการให้เกิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

สรุปได้ว่า เมื่อสมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยอาศัยปัจจัยที่มีอยู่ภายในชุมชนเป็นสำคัญ ได้แก่ ผู้นำอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ทรัพยากร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนที่อยู่ภายใต้การมีวัฒนธรรมเดียวกัน และสามารถสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจภายใต้การทำงานร่วมกัน เพื่อไปถึงจุดประสงค์ที่ชุมชนร่วมกันตั้งเป้าไว้ คือ ศักยภาพของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวได้ ซึ่งเป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นจากสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของสมาชิกที่ได้รับการพัฒนาขึ้น

#### ตอนที่ 4 แนวคิดในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว

เป็นการนำเสนอภาพรวมของธุรกิจการท่องเที่ยว และประเด็นของการวางแผนการท่องเที่ยว รวมถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงลึกต่อการวางแผนการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ ซึ่งตรงข้ามกับแบบมวลชน (mass tourism) เน้นประเด็นการวางแผนที่ชุมชนมีส่วนร่วม โดยจะกล่าวถึงคุณลักษณะหลักของแนวความคิดในการมีส่วนร่วม และเทคนิคที่จะปรับใช้ในการวางแผนการท่องเที่ยว จะนำมาวิเคราะห์ให้ชัดเจนอันจะนำมาสู่ผลของการนำมาใช้จริงของการมีส่วนร่วมในการวางแผนของชุมชน

##### พัฒนาการของแนวคิดในการวางแผนการท่องเที่ยว

ในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมา ความสำคัญของการท่องเที่ยวก่อให้เกิดปัจจัยบวกในทางเศรษฐกิจหลายด้าน ทั้งภาคการผลิต อุตสาหกรรม ภาคงานบริการ การขยายตัวของการจ้างงาน รวมถึงการได้มาของเงินตราต่างประเทศ พบว่า ขณะที่หลายประเทศรับผลดีจากการพัฒนาการท่องเที่ยว แต่เมื่อพิจารณาอย่างถี่ถ้วนผลประโยชน์ที่ได้ต้องแลกกับความเสื่อมโทรมของสภาวะแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติ สังคมวัฒนธรรม ประกอบกับความไม่สม่ำเสมอและการกระจายผลประโยชน์ไม่ทัดเทียมกัน หลายภูมิภาคเริ่มให้ความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว การตลาดอย่างรอบคอบเพื่อให้ผลในทางบวกมากที่สุด และหลีกเลี่ยงผลลบให้น้อยที่สุดไปพร้อมๆ กับการเจริญเติบโตของการท่องเที่ยว

Getz (1987: 5-6) ระบุถึงแนวทาง 4 ประการที่นิยมใช้ในการวางแผนจัดการการท่องเที่ยวได้แก่ 1) เน้นการเร่งและขยายตัว (boosterism) 2) เน้นแนวทางส่งเสริมเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมเป็นหลัก (economic) 3) เน้นแนวทางการขยายตัวและความสามารถรองรับทางกายภาพ 4) เน้นแนวทางให้ชุมชนเป็นผู้กำหนดซึ่งแนวทางทั้ง 4 นี้ Getz แนะนำให้ผู้วางแผนมีมุมมองที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาบูรณาการทั้ง 4 ด้าน ด้วยกลวิธีต่าง ๆ ไปสู่แผนการพัฒนาการท่องเที่ยวส่วนมุมมองของ Jafari (1990: 33-41) ได้เสนอแนวคิดการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) ใช้แนวทางส่งเสริมสนับสนุน 2) ใช้แนวทางระวังป้องกัน 3) ใช้แนวทางการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสม 4) ใช้แนวทางที่พัฒนาจากองค์ความรู้เป็นฐาน จะเห็นได้ว่าแนวทางในการวางแผนการท่องเที่ยวของทั้ง Getz และ Jafari มีความคล้ายคลึงกันในแนวคิด ซึ่งนำเสนอเปรียบเทียบดังตาราง 2

ตาราง 2 แนวคิดตามแบบแผนดั้งเดิมในการวางแผนการท่องเที่ยวที่ดำเนินตามแนวคิดของ Getz (1987: 5-6) เปรียบเทียบกับของ Jafari (1990: 33-41)

Getz	แนวทางการวางแผนการท่องเที่ยว	Jafari
การเร่งและขยายตัว (boosterism)	จะดึงดูดให้นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชม เข้าพักค้างคืน ได้มากเท่าใด “ใช้วิธีณรงค์ส่งเสริมการขาย”	การส่งเสริมและสนับสนุน (advocacy)
เน้นการสร้างเสริมเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นหลัก (economic approach)	จะใช้การขยายตัวของการท่องเที่ยวเป็นเครื่องบ่งชี้การเติบโตของเศรษฐกิจได้หรือไม่ “การสร้างรายได้สูงสุดและสร้างงาน” “เน้นความสำคัญของธุรกิจท่องเที่ยวที่มีต่อระบบเศรษฐกิจ”	การส่งเสริมและสนับสนุน (advocacy)
เน้นแนวทางการรองรับปริมาณ หรือจำนวนนักท่องเที่ยว (physical/spatial)	ใช้แนวคิด ความสามารถในการรองรับ “การจัดการผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยว” “การประเมินผลศักยภาพของทรัพยากรพื้นฐาน”	การระวังป้องกัน (cautionary)
เน้นแนวทางการให้ชุมชนเป็นผู้กำหนด (community-based)	กำหนดรูปแบบการท่องเที่ยวทางเลือก (alternative tourism) เช่นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ, กิจกรรมการท่องเที่ยวที่ส่งผลกระทบต่อน้อยที่สุด “คนในชุมชนเป็นผู้กำหนดความต้องการของการท่องเที่ยว” “ส่งเสริมความเข้าใจของผลกระทบที่มีต่อชุมชน” “การจัดการท่องเที่ยวต้องสนองตอบชาวบ้าน”	การปรับเปลี่ยน (adaptancy)
การบูรณาการมาสู่การจัดการท่องเที่ยว (integrative approach)	“การเข้าใจในระบบการท่องเที่ยว” “การวิจัยเพื่อหาแนวทางในการประเมิน”	ใช้องค์ความรู้เป็นฐานคิดในการวางแผนจัดการท่องเที่ยว (knowledge-based)

ที่มา: Jafari (1990)



นับตั้งแต่ ค.ศ. 1960 เป็นต้นมาการเจริญเติบโตของธุรกิจการท่องเที่ยวก่อให้เกิดผลดี และสร้างรายได้อย่างเด่นชัด จึงเลือกใช้แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุน ดังนั้นการวางแผนการท่องเที่ยวที่ผ่านมาจึงเลือกแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนเร่งรัดการขยายตัวเป็นผลให้เกิดกระแสการท่องเที่ยวแบบมวลชน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่การพัฒนาธุรกิจท่องเที่ยวเฟื่องฟู (Burn, 1999) เพราะผลตอบรับนำไปสู่การสร้างเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมที่ผลรับปลายทางคือ เงินตราที่จำนวนมหาศาล ดังนั้นรูปแบบการวางแผนที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวที่มีฐานคิดจากมิติทางเศรษฐศาสตร์นำ จึงเป็นแนวทางหลักที่นำมาใช้สำหรับการวางแผนการจัดการท่องเที่ยว ซึ่งแต่ละแนวคิดนำเสนอเป็นด้านๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการเร่งรัด และขยายตัว : ยิ่งมากยิ่งดี (boosterism) แนวทางการวางแผนการท่องเที่ยวที่เน้นการขยายตัวมีปรากฏใช้กันอย่างแพร่หลายในช่วง ค.ศ. 1960 และต้นทศวรรษ 1970 (Hall, Jenkins and Kearaley 1997) เป็นแนวทางที่ใช้กลยุทธ์ส่งเสริมการขายแบบต่างๆ ใช้เครื่องมือการตลาดที่เน้นการเพิ่มจำนวนการเข้าเยี่ยมชมของนักท่องเที่ยว งบประมาณขององค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนใช้ไปในกิจกรรมการส่งเสริมการขายเป็นหลัก (WTO 1979; Pearce 1992) ดังนั้นการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว จึงเป็นการวางแผนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวเท่านั้น โดยใช้กลยุทธ์ทางการตลาดรูปแบบต่างๆ ที่รุนแรงเพื่อการนี้ Getz (1987) ได้ให้ข้อสังเกตว่า การวางแผนการท่องเที่ยวในช่วงเวลาดังกล่าว (ตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2) ล้วนเกิดขึ้นจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่ากิจกรรมทางการตลาดทั้งหมดมุ่งไปที่การสร้างกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการขายเพียงแนวทางเดียว ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นความคิดที่คับแคบไม่ซับซ้อนใดๆ โดยมีเพียงสมมติฐานว่าการท่องเที่ยวมีคุณประโยชน์เพียงการสร้างรายได้ยิ่งมากยิ่งดีเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง Getz ยืนยันว่ากิจกรรมการขยายตัวทางธุรกิจการท่องเที่ยวไม่เคยมีการวางแผนมาก่อนเลย

2. แนวคิดเน้นการสร้างเสริมเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นหลัก (tourism as an industry : economic approach) จากคุณประโยชน์ของการท่องเที่ยวที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง และสภาพเศรษฐกิจดีขึ้นอย่างชัดเจน หลายประเทศที่แหล่งท่องเที่ยวประเภทต่างๆ สามารถบรรลุเป้าหมายในด้านจำนวนตัวเลขของนักท่องเที่ยวที่ตั้งเป้าไว้ได้อย่างง่ายดายตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวที่กำหนดไว้ ตัวเลขการจ้างงาน และเงินตราต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น และต่างยอมรับว่า นโยบายทางการตลาดถือเป็นเครื่องมือสำคัญ และเป็นหลักในการเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ และแหล่งท่องเที่ยว นั้นๆ ซึ่งปัจจุบันเทคนิคทางการตลาดยังถือเป็นเครื่องมือหลักในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว (Tosun and Jenkins, 1998: 270-279) แต่เมื่อเวลาผ่านไปเริ่มมีปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้เทคนิคการตลาดที่นำมาปรับใช้ในการวางแผนทางการตลาด

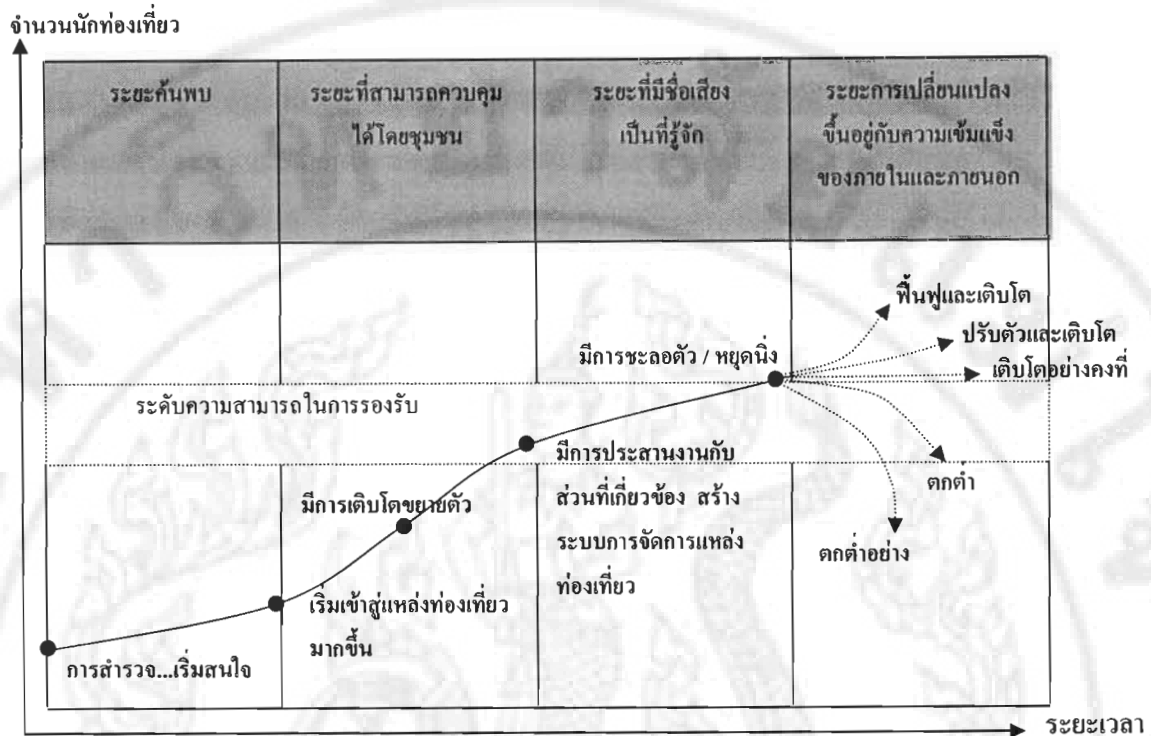
ซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น มีเรื่องของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว การแบ่งสัดส่วนการตลาด ทฤษฎีทางเลือกของผู้บริโภค เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยในระยะเริ่มแรกจะพบว่าการวางแผนการตลาด ส่วนใหญ่ล้วนวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจของธุรกิจการท่องเที่ยวเป็นสิ่งสำคัญ (Hughes 1994: 79-84) เริ่มมีการนำแนวคิดเรื่องการสร้างมูลค่าเพิ่ม การสร้างแบบจำลองผลการเข้ามาท่องเที่ยวและจากไปของนักท่องเที่ยวในพื้นที่ถูกนำมาใช้และพัฒนาขึ้น กรอบแห่งความคิดดังกล่าวเป็นความพยายามมุ่งหามาตรการที่ใช้วัดผลลัพธ์ที่ถูกต้องที่สุด เพื่อที่ว่า อุตสาหกรรมท่องเที่ยวก่อให้เกิดผลกระทบด้านใดบ้าง โดยเฉพาะด้านดี การใช้รูปแบบท่องเที่ยวจำลองที่สร้างขึ้นกับแหล่งท่องเที่ยวที่จริง ๆ ส่งผลในด้านบวกแก่ท้องถิ่นนั้น คือ มีการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ไปพร้อม ๆ กับการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเข้ามา แต่สิ่งแวดล้อมในชุมชนยังคงสภาพ Jafari อธิบายปรากฏการณ์ของลักษณะดังกล่าวว่า เป็นแนวทางที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่มีองค์ประกอบของการพัฒนาโดยไม่เกี่ยวข้องกับกระแสทางด้านเศรษฐกิจ ตัวอย่างเช่น การท่องเที่ยวที่มุ่งสงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมได้แก่วัฒนธรรมชุมชนที่เป็นผลิตผลของคนในชุมชน นับเป็นแนวทางใหม่ที่แตกต่างจากแผนการจัดการท่องเที่ยวในอดีต นอกจากนี้บางพื้นที่ยังมีการกระตุ้นให้ส่งเสริมการแสดง และกิจกรรมของวัฒนธรรมชุมชนในแต่ละแห่งอีกด้วย ข้อคิดของ Jafari นำไปสู่แนวคิดให้มีการจัดการท่องเที่ยวโดยมีการจัดทำแผนพัฒนาควบคู่ไปกับการรณรงค์ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ชัดเจน

ผลของการจัดการท่องเที่ยวที่ไร้รูปแบบ และขาดการวางแผนที่เหมาะสม ถือเป็นบทเรียนราคาแพงที่ต้องจดจำ เพราะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในหลายภูมิภาค บางแห่งประสบปัญหาสิ่งแวดล้อมและกระทบต่อวัฒนธรรมชุมชนอย่างรุนแรง (Hills and Lundgren 1977: 248-257) นักวิชาการท่องเที่ยวเริ่มแสดงความห่วงใยต่อผลกระทบทางลบจากกิจกรรมการท่องเที่ยวแบบมวลชน (mass tourism) และเรียกร้องให้มีการทบทวนนโยบายของการขยายตัวของธุรกิจ Jafari (1990:) กล่าวถึงแนวคิดในลักษณะระวังป้องกัน (cautionary perspective) ควรต้องนำมาพิจารณา ในขณะที่ Getz (1987: 5-6) เตือนให้เห็นว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวในเชิงกายภาพ และปริมาณก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนเจ้าของพื้นที่ ด้วยผลกระทบด้านต่าง ๆ นี้จะเห็นได้ว่า แนวคิดทางการใช้การเร่งและขยายตัว (boosterism) เริ่มได้รับการตำหนิและต่อต้าน บรรดาผู้ประกอบการต่าง ๆ เริ่มหันมาใช้แนวคิดด้านระวังป้องกันกันมากขึ้น เป็นผลให้ความคิดในด้านการวางแผนการท่องเที่ยวเริ่มเปลี่ยนแปลง มีความหลากหลายมากขึ้นในการจัดการท่องเที่ยว ซึ่งปัจจุบันยังคงมีการใช้แนวคิดต่าง ๆ ในสัดส่วนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

3. แนวคิดที่เน้นด้านระวังป้องกัน (cautionary perspective) นี้ มีนักวิชาการด้านการท่องเที่ยวได้ศึกษา และเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการท่องเที่ยวกับชุมชนในท้องถิ่นไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Doxey (1975: 195-198) นำเสนอแบบจำลองของความสัมพันธ์เป็นดัชนีบ่งชี้วัดระดับ 4 ระดับความไม่พึงพอใจของชุมชน โดยวัดปฏิกิริยาของชุมชนเจ้าของพื้นที่ 4 ด้าน ที่มีต่อนักท่องเที่ยวได้แก่ 1) ความรู้สึกยินดีเมื่อได้พบ 2) มีความเข้าใจนักท่องเที่ยว ไม่รู้สึกแปลกแยก 3) ความรู้สึกขุ่นเคือง วิตกกังวล เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น อาชญากรรม ความหยาบคาย วัฒนธรรมถูกล่วงละเมิด 4) ความรู้สึกต่อต้าน มีทัศนคติต่อต้าน และก้าวร้าวต่อผู้มาเยือน Smith (1978: 50) ได้ทำการสำรวจประเภทนักท่องเที่ยว และนำเสนอแบ่งนักท่องเที่ยวออกเป็น 7 กลุ่ม คือ กลุ่มนักสำรวจ (explorer) กลุ่มชนชั้นสูง (elite) ผู้เดินทางที่ชอบผจญภัย หรือผู้ที่มักออกนอกเส้นทางหลัก (offbeat) กลุ่มพิเศษ (unusual) กลุ่มมวลชนที่ก่อความรำคาญ (incipient) กลุ่มมวลชน (mass) และกลุ่มเหมา (charter) และ Smith ยังให้ข้อสรุปต่อไปว่านักท่องเที่ยวกลุ่มผจญภัยซึ่งจะอยู่สุดโต่งอีกด้านหนึ่งเป็นผู้สร้างผลกระทบให้กับสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ส่วนกลุ่มเหมาที่มากขึ้นเป็นกลุ่มใหญ่รวมตัวกันมาเป็นกลุ่มในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ และทำกิจกรรมท่องเที่ยวพร้อมกันจำนวนมากเป็นกลุ่มที่ก่อให้เกิดผลกระทบมากต่อสิ่งแวดล้อม และการมีปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม

Butler (1980: 5-12) เสนอแบบจำลองวิเคราะห์วงจร วิวัฒนาการของแหล่งท่องเที่ยว โดยแนวคิดดังกล่าวแบ่งช่วงของการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวออกเป็น 6 ระยะ ซึ่งระบุว่าแหล่งท่องเที่ยวจะประสบกับวงจรวิวัฒนาการ 6 ขั้นตอนคือ 1) ช่วงเริ่มต้นมีการสำรวจบุกเบิก (exploration) 2) ช่วงเกี่ยวพัน (involvement) มีนักท่องเที่ยวเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวมากขึ้น 3) ช่วงพัฒนา (development) การท่องเที่ยวเริ่มเติบโต 4) ช่วงเติบโตอย่างมั่นคง (consolidation) เป็นช่วงที่มีการพัฒนาอย่างเข้มข้น มีการท่องเที่ยวเข้ามามากและหนาแน่น 5) ช่วงหยุดนิ่ง ชะงักงัน (stagnation) เป็นช่วงก่อนการเปลี่ยนผ่าน (หัวเลี้ยว-หัวต่อ) 6) ช่วงสุดท้ายขึ้นเสื่อมโทรม (decline) ขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายอย่าง ซึ่งอาจจะมีความเป็นไปได้ทั้ง 5 แนวทางว่า สภาพของแหล่งท่องเที่ยวเรียนรู้ เข้มแข็ง มีวุฒิภาวะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเติบโตแต่ในอัตราที่ลดลง อยู่กับที่มีเสถียรภาพ ไม่ขึ้นไม่ลง นักท่องเที่ยวค่อย ๆ ลดลง และนักท่องเที่ยวลดลงอย่างรวดเร็วดังภาพ 11



ภาพ 11 ทฤษฎีวงจรชีวิตแหล่งท่องเที่ยวตามแนวคิดของ Butler

ที่มา: Delp et al. (1977: 61)

Butler ได้ให้ข้อคิดเห็นต่อไปว่า แหล่งท่องเที่ยวที่เริ่มเสื่อมโทรมลงถ้าได้รับการที่ดีในการฟื้นฟูปรับปรุงขึ้นมาใหม่ ก็สามารถกลับฟื้นคืนสภาพ (rejuvenation) ขึ้นมาได้จากการบริหารจัดการที่ดี

ในบรรดางานวิจัยต่าง ๆ ของนักวิชาการด้านการท่องเที่ยวที่ได้ค้นพบปรากฏการณ์ที่เป็นผลกระทบทางด้านลบจากการท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมชุมชน และผลทางเศรษฐกิจ ได้แก่ Cohen (1978); Pigram Liu and Var (1986); Prentice et al. (1994) ในภาพรวมทัศนคติของนักวิชาการเหล่านี้ ต่างให้ความสำคัญกับแนวคิดการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในทัศนคติเชิงระวังป้องกัน (Jafari, 1990) จากการประเมินและการสังเกตการณ์มีข้อบ่งชี้ชัดว่า ผลกระทบด้านลบที่มีต่อชุมชน และท้องถิ่นนั้นมีความสัมพันธ์กับการเร่งรัดขยายตัวของธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อสร้างเสริมเศรษฐกิจ และถ้ายังคงใช้การวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในรูปแบบดังกล่าวต่อไป ผลกระทบต่าง ๆ ในด้านลบก็จะยิ่งเด่นชัดยิ่งขึ้น จึงมีความพยายามวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวที่มาจากส่วนกลางที่เป็นแผนที่กระทบด้านลบให้น้อยที่สุด จากทฤษฎีวงจรชีวิตแหล่งท่องเที่ยวตามแนวคิดของ Butler (1980) ที่แสดงให้เห็นถึง

ลักษณะทางพลวัตของแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งนักการตลาดและนักวางแผนได้นำมาใช้เพื่อกำหนดขอบเขตการทำงานของแต่ละฝ่าย ฝ่ายการตลาดจะนำมาใช้ในรูปแบบที่จะเอาชนะต่ออุปสรรคของการเติบโต ส่วนฝ่ายวางแผนการท่องเที่ยวจะนำมาใช้ในการประเมินค่าความสามารถรองรับได้ของทรัพยากรการท่องเที่ยวในพื้นที่ เพื่อค้นหาอัตราส่วนซึ่งเป็นที่ต้องการ และยอมรับได้ตามความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม รวมถึงความรู้สึกของชุมชนที่มีต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวในแหล่งนั้น ซึ่งนำไปสู่การเรียกร้องให้มีส่วนร่วมจากชุมชนท้องถิ่นในทุกระดับ ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถรองรับได้ของพื้นที่ (Williams and Gill, 1994) วงจรชีวิตของแหล่งท่องเที่ยว (Butler, 1980) กระบวนการจัดการพื้นที่ และจัดองค์ประกอบด้านสาธารณูปโภค (Pearce, 1987) การวิเคราะห์ลำดับขั้นตอนของการวางแผนการใช้พื้นที่เพื่อสร้างแหล่งสันทนาการกลางแจ้ง (Products Analysis Sequence for Outdoor Leisure Planning : PASOLP) (Lawson and Baud-Bovey, 1977) ซึ่งในความเห็นของผู้วิจัยหากเปรียบเทียบจากกราฟที่วิเคราะห์วงจร และวิวัฒนาการการท่องเที่ยวของ Butler การท่องเที่ยวของชุมชนไม่ได้ต้องการจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ต้องการนักท่องเที่ยวคุณภาพ และมีการจัดการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ และปริมาณที่เหมาะสมที่ชุมชนต้องการ และความสามารถทางธรรมชาติจะรองรับได้ ถ้าชุมชนใดที่จัดการท่องเที่ยวได้นำผลการวิเคราะห์ของ Butler ไปใช้เป็นแนวทางและประกอบการคาดการณ์ในการวางแผนร่วมกันในชุมชน เพื่อให้ชุมชนตระหนักถึงผลที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตตามวงจรชีวิตแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนของตน ถือเป็นแนวคิดหนึ่งของการสร้างแนวทางระวังป้องกันที่คาดการณ์ว่าจะเกิด ถ้าขาดการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวที่ดีของชุมชน

4. แนวคิดการท่องเที่ยวทางเลือก การปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนา (adaptancy) อันเนื่องมาจากผลกระทบในด้านลบที่เกิดขึ้น เป็นความจำเป็นต้องมีการมองหาแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบจากการกระทำของรูปแบบการท่องเที่ยวแนวเดิม คือการท่องเที่ยวแบบมวลชน Horn and Simmons (1998: 98-108) ได้กำหนดคำศัพท์ที่ใช้เรียกการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ว่า การท่องเที่ยวแบบมีความรับผิดชอบ นักวิชาการอื่นเรียกการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Boo, 1991: 5-7) หรือ soft tourism (Krippendorf, 1992: 135-148) การท่องเที่ยวสีเขียว (Bramwell, 1991: 122-128) และการท่องเที่ยวแบบลงตัวเหมาะสม (Singh, 1989: 74-76) ความหมายแฝงและคำจำกัดความของแนวคิดเหล่านี้ล้วนเป็นที่ถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง แต่โดยภาพรวมจะมุ่งไปที่จุดประสงค์ และแนวปฏิบัติที่สมเหตุสมผล เหมาะสมสำหรับปรับใช้กิจกรรมของการท่องเที่ยวที่ไม่สร้างผลกระทบด้านลบต่อแหล่งท่องเที่ยว จากแนวคิดดังกล่าว Godfrey (1996) ได้พยายามจัดกลุ่มแนวคิดแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ

4.1 เป็นกลุ่มที่นำเสนอสินค้าที่ผ่านการวางแผนผลิตภัณฑ์ตามแนวทางที่นำไปสู่ความยั่งยืน นักวิชาการทางการท่องเที่ยวหลายท่านมองหารูปแบบการวางแผนธุรกิจท่องเที่ยวแบบใหม่ ที่จะมาทดแทนการท่องเที่ยวแบบเดิมที่เน้นมวลชน (mass tourism) ด้วยการเสนอแนวคิดสินค้าสีเขียว (เน้นความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม) ซึ่งในบางมุมมองนี้แบ่งสินค้าท่องเที่ยวเป็น 2 ชั้นใหญ่ๆ เช่นกลุ่มหนึ่งยังคงเป็นการท่องเที่ยวแบบเดิมคือกลุ่มมวลชนกลุ่มใหญ่ ส่วนอีกกลุ่มจะเป็นการท่องเที่ยวทางเลือกดังที่ Wheeler (1991: 92) กำหนดคุณลักษณะสินค้ากลุ่มทางเลือกหรือกลุ่มสีเขียวว่ามีลักษณะกลุ่มลูกค้าที่พอใจจะให้ปฏิบัติต่อพวกเขาเป็นนักเดินทางมากกว่าการเป็นนักท่องเที่ยว ชอบให้ปฏิบัติเป็นรายเคียวมากกว่ารายกลุ่ม ฉะนั้นผู้ประกอบการอิสระที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงเป็นที่ต้องการมากกว่าผู้ประกอบการที่เป็นรูปบริษัทใหญ่ๆ พวกเขาพอใจที่จะเข้าพักในแหล่งพักแรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ โดดเด่นเฉพาะตัวมากกว่าการเข้าพักโรงแรมที่เป็นกลุ่มเครือข่ายระดับนานาชาติ สรุปแนวทางการจัดการท่องเที่ยวจะเน้นขนาดเล็ก กระชับ ความส่วนตัวภายใต้เอกลักษณ์เฉพาะตัวของแหล่งท่องเที่ยว ดังนั้นจึงได้ข้อสรุปว่าการท่องเที่ยวแนวใหม่มุ่งให้บริการในสถานประกอบการที่มีลักษณะการดำเนินงานขนาดเล็ก และมีการพัฒนาการที่มีการวางแผนควบคุม ดูแลอย่างชัดเจน

4.2 แนวทางการพัฒนาแบบอุตสาหกรรมที่เน้นการวางแผนที่คำนึงถึงความยั่งยืนของภาคอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นขนาดตรงกันข้ามกับวิธีแรก Godfrey (1996: 61) ยอมรับว่าปรากฏการณ์การท่องเที่ยวแบบ Mass Tourism เป็นปรากฏการณ์ที่หลีกเลี่ยงยาก เพราะเป็นความต้องการของธุรกิจเอง เมื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็ต้องยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการท่องเที่ยว แต่เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความยั่งยืน และไม่เกิดบทเรียนจากผลกระทบด้านลบที่เป็นมา จึงจำเป็นต้องหาแนวทางการพัฒนาในรูปแบบที่ยั่งยืน จึงเป็นความจำเป็นต้องหาสิ่งใหม่มาทดแทนรูปแบบการท่องเที่ยวเดิมที่สร้างปัญหา (Butler, 1989: 5-12 ; Wheeler, 1991: 94-96) ซึ่งสาระสำคัญควรเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ผ่านการวางแผนที่ดีที่มีกลไกทางการท่องเที่ยวช่วยสร้างความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนในระดับใหญ่ขึ้น Godfrey ได้เสนอแนะต่อไปว่า แนวทางการพัฒนาที่ควรคำนึงถึงมิติทางสังคมไปพร้อมๆ กับมิติทางเศรษฐศาสตร์จะเป็นแนวทางของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยวิธีการที่ชุมชนเป็นศูนย์กลางที่คำนึงถึงความดีมีสุขของชุมชนเป็นหลัก ซึ่งหากมีการยอมรับในแนวคิดดังกล่าวจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบความคิดการจัดการท่องเที่ยวให้ชุมชนท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางของการทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว นอกจากนี้ได้มีนักวิจัยสาขาการท่องเที่ยวบางท่านได้ชี้ประเด็นการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวควรพิจารณาปัญหาผลกระทบต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางป้องกันผลที่อาจเกิดจากการพัฒนา เช่น ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (WCED, 1987: 94-105) องค์กร WCED

เน้นถึงรูปแบบการพัฒนาต้องมุ่งสร้างความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการต่อคนในยุคปัจจุบัน ในขณะที่เดียวกันก็สงวนไว้ให้คนรุ่นหลังด้วย นอกจากนี้มีการเชื่อมโยงประเด็นด้านสิทธิชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ อนาคต รวมถึงการตัดสินใจเลือกกิจกรรมใด ๆ มาสู่ชุมชนที่มติชุมชนคิดว่า จะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา แนวคิดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในการประชุมขององค์การสหประชาชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (UNCED) ณ กรุงริโอ ในปี ค.ศ. 1992 เมื่อผู้นำโลกร่วมเซ็นสัญญารับแผนปฏิบัติการ Agenda 21 ยืนยันรับรองการพัฒนาที่ยั่งยืน ในหลักการว่าด้วยความจำเป็นต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท้องถิ่น (Warburton, 1998: 1-39) ผลจากการประชุม UNCED หน่วยงานด้านการพัฒนาขององค์กรต่างๆ ถูกกระตุ้นให้นำไปสู่แผนปฏิบัติการ หรือโครงการต่างๆ ที่จะผลักดันให้ประชาชนรู้จักการช่วยตัวเอง ซึ่งหมายถึงแนวที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของชุมชนในรูปแบบการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่ลดบทบาทการแทรกแซงสั่งการจากส่วนกลาง หรือองค์กรอื่น ๆ แต่เป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ชุมชนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเอง บทบาทคนนอกเป็นเพียงพี่เลี้ยง กระตุ้น เสริมเท่านั้น ดังนั้นผู้รู้หลายท่านในวงการวิชาการด้านธุรกิจท้องถิ่นได้นำเสนอประเด็นการวางแผนการจัดการท้องถิ่นโดยชุมชน (Murphy, 1985: 36; Gunn, 1988: 16-17; Haywood, 1988: 196; Blank, 1989: 31; Simmons, 1994: 103; Jamal and Getz 1995: 5-6; Reed, 1997: 520) เป็นหลักการสำคัญเบื้องต้นของการพัฒนาการท้องถิ่นที่มุ่งค้นหาพลังชุมชนให้เป็น พลังหลักสำคัญของการนำเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกำหนดแนวทางพัฒนาชุมชนเพื่อการท้องถิ่นในทุกๆ ด้านตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ Smith (1978: 48) ยังเสริมอีกว่าให้เน้นการรวมพลังทางความคิดที่มุ่งไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่นระหว่างแขกผู้มาเยือน และชุมชนผู้เป็นเจ้าของพื้นที่ให้การต้อนรับ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนและนักท่องเที่ยวเฉพาะราย การรวมพลังเพื่อกระทำตามภารกิจของชุมชนที่ได้ตกลงกันไว้ดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สำคัญของการสร้างความสัมพันธ์กลมเกลียวของชุมชน ดังนั้นคนในชุมชนควรมีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาชุมชนของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง Simmons (1994) ได้เสริมว่าคนในชุมชนต้องถูกยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศแห่งอริยาศัยไมตรี ซึ่งถ้าเปรียบเทียบความคิดของ Simmons and Murphy (1985: 177) และ Kippendorf (1987: 287) ที่เน้นให้ชุมชนที่เป็นเจ้าของพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมโดยตรงกับการจัดการท้องถิ่น ส่วน Murphy (1985: 165) เสริมว่าต้องให้ความสำคัญ และเคารพความเป็นเจ้าของพื้นที่ เพราะเนื่องจากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวใช้วัฒนธรรมชุมชนเป็นเสมือนสินค้าที่ผู้คนเข้ามาเยี่ยมชมวิถีชีวิตที่ดำรงอยู่ของคนในชุมชนนั้น ลักษณะการเสนออาจจะกระทบกับวิถีชีวิตของชุมชน ฉะนั้นการวางแผนพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่เข้ามาในชุมชนจึงต้องให้

ชุมชนได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมรับรู้ กำหนดรูปแบบ แนวทาง และผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ชุมชน รวมถึงผลที่อาจจะเสียไปของชุมชนด้วย แนวคิดเรื่องการรับผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชนที่ Meckercher (1993: 3) ได้เสนอว่า เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกมองในภาพลักษณ์ว่าเป็นการท่องเที่ยวที่ใช้ทรัพยากรชุมชนอย่างสิ้นเปลือง จึงควรมีการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนอย่างระมัดระวังไม่ให้เกิดภาพลักษณ์ดังกล่าว

5. แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวที่ใช้องค์ความรู้เป็นฐานในการจัดการ (knowledge - based) ทั้ง Getz (1987: 5-6) และ Jafari (1990: 33-41) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวในเชิงเปรียบเทียบ โดย Jafari พยายามอธิบายว่า แนวคิดการใช้องค์ความรู้เป็นฐานในการวางแผนการจัดการท่องเที่ยวที่ตนเองนำเสนออยู่บนรากฐานของแนวคิดตามหลักวิทยาศาสตร์ แล้วนำมาเชื่อมต่อกับแนวคิดอื่น ๆ เข้าด้วยกัน ที่มีจุดประสงค์ที่จะพยายามหาแนวทางสร้างรูปแบบขององค์ความรู้ในงานการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว เช่นเดียวกับ Getz เน้นให้ทำความเข้าใจภาพรวมของระบบการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ต้องใช้หลักการประเมินอย่างเข้มงวดเป็นฐาน นอกจากนี้การใช้ประโยชน์และบูรณาการแผนการท่องเที่ยวต้องมาจากแรงบันดาลใจที่เป็นความต้องการของชุมชนเป็นรากฐาน โดยนำเสนอองค์ประกอบหลัก 4 ประการคือ

5.1 เน้นการวางแผนที่มีเป้าหมายเป็นหลัก และเป้าหมายนั้นมีเงื่อนไขว่าเป็นการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสังคมนั้นๆ ด้วย และเมื่อประเมินต้องได้ผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

5.2 ใช้หลักคิดแบบเป็นระบบมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมถึงใช้ทฤษฎีการพัฒนาที่มีจุดประสงค์ในการประเมินคุณค่าของแผนงานทุกขั้นตอน

5.3 แนวคิดแบบประชาธิปไตยที่เน้นความมีสิทธิเท่าเทียมกันในมวลหมู่สมาชิกในชุมชน ในทุกระดับชั้นของสังคม

5.4 ในการจัดทำแผนการการท่องเที่ยวชุมชนต้องแสดงแนวคิดหลักที่จะพัฒนาอย่างชัดเจน เช่นการจัดสวนสาธารณะ อุทยานประวัติศาสตร์ แนวทางการอนุรักษ์ การใช้ประโยชน์ถือครองที่ดินเป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ถ้านำแนวทางการศึกษาวงจรชีวิตแหล่งท่องเที่ยวตามแนวคิดของ Butler (1980) มาเป็นหลักคิด จะพบว่างานการท่องเที่ยวมีลักษณะเป็นพลวัตร ทุกขั้นตอนของวิวัฒนาการมีผลกระทบเกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้ามีการวางแผนการจัดการที่ดี มีการบริหารที่สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถ และในปริมาณระดับที่ชุมชนมีความสามารถรับได้ รวมถึงความสามารถทางธรรมชาติจะรับได้ ก็จะยืดอายุของแหล่งท่องเที่ยวให้คงอยู่คู่กับวัฒนธรรมชุมชน หรือการคงอยู่ของชุมชน ดังนั้นทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยว



ในชุมชนต้องให้โอกาสชุมชนได้มีส่วนร่วมเสนอแนวคิด กำหนดขอบเขตการวางรูปแบบ การท่องเที่ยวในชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตเป็นปกติของชุมชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในกรณีของการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนด้วยวิถีทางแบบประชาธิปไตย ส่วนแนวคิดด้านการตลาดนำการวางแผนนับเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น และเห็นผลชัดเจนที่เอื้อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมดังกล่าว จึงมีการเสนอแนวทางป้องกันที่จะให้ผลกระทบเกิดขึ้นในทางลบน้อยที่สุด ด้วยการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ และควรจะเชื่อมโยงระหว่างงาน การตลาดกับการวางแผนการท่องเที่ยวควรจะไปด้วยกัน ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวได้

### ตอนที่ 5 แนวคิดในการฝึกอบรมผู้ใหญ่

#### แนวคิดในการฝึกอบรมและรูปแบบการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มคุณภาพการทำงานของบุคคล เป็นการฝึก บุคคลให้พร้อมที่จะทำงาน และสามารถทำงานได้เหมาะสมกับหน้าที่ ซึ่งการฝึกอบรมตาม ความหมายนี้ก็คือ การจัดการศึกษาให้แก่บุคคลกลุ่มหนึ่งนั่นเอง แต่การฝึกอบรมจะทำขึ้นภายใต้ เงื่อนไขบางประการ มีขอบเขตจำกัดไม่กว้างเหมือนการจัดการศึกษา การฝึกอบรมจะมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติงานรวมทั้งความพึงพอใจใน การทำงานตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (สมคิด บางโม 2539: 14; สมชาติ กิจยรรยง และ คณะ 2539: 13; ทวีป อภิสิทธิ์ 2538: 14-15; วุฒิชัย จำนงค์, 2532: 33; นิศา ชูโต, 2530: 24; Robbins, 1982: 27) ส่วน Rowntree (1982: 317) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนา บุคคลอย่างมีระบบเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี เป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติจริง อันจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมเอง

#### ความสำคัญของการฝึกอบรม

สำหรับประเทศไทยรัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน ในปี พ.ศ. 2500 โดยออกเป็นประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2500 ดังมี ความตอนหนึ่งว่า

“การที่จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง ความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของประชาชนนั้นปัจจัยที่สำคัญคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และการที่จะให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการคู้่นต่องานและรู้จักหน้าที่ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสรับปรุงงานให้พร้อมที่จะเข้าสวมตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ให้ข้าราชการชั้นผู้บังคับบัญชามีความสามารถควบคุมและบริหารงาน จึงเห็นสมควรให้ทุกกระทรวงถือเป็นนโยบายปฏิบัติว่า การฝึกอบรมข้าราชการเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน...”

ซึ่งในระยะต่อมาจนถึงปัจจุบันก็ได้เน้นและให้ความสำคัญมาโดยตลอด การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในองค์กรทั้งของรัฐและเอกชน ต่างพยายามบริหารจัดการให้หน่วยงานของตนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงมีภารกิจหลักคือการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทันเหตุการณ์ สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรต้องดำรงอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วิชาการ และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา โดยเชื่อว่า ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะสามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพได้ เพราะการเรียนรู้สิ่งใหม่และการทบทวนความรู้เก่าเป็นสิ่งที่พัฒนาได้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญยิ่ง (Turell, 1980: 1-2; สมคิด บางโม, 2539: 15-16; กุลยา ดันดิผลาชีวะ, 2537: 5)

### ความจำเป็นในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องเกิดจากความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง ผู้ที่รับผิดชอบขององค์กรจึงต้องมีความสามารถในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม โดยศึกษาสำรวจให้ได้ข้อมูลแน่ชัดว่า จำเป็นต้องอบรมให้กับบุคลากรในเรื่องอะไร กลุ่มใด ด้วยวิธีใด และเมื่อไร ซึ่งความจำเป็นในการฝึกอบรมนี้อาจมาจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร อาจเป็นการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในอดีต เป็นการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ หรือเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การฝึกอบรมบุคลากรที่บรรจุใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน หรือการพัฒนา

ศักยภาพของบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีในอนาคต เช่น การฝึกอบรมเตรียมบุคลากร เพื่อรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถทำได้โดยการสังเกต การศึกษา สํารวจ การสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยอาจพิจารณาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ เช่น คุณภาพของผลผลิตคุณภาพการบริหาร มาตรฐานของผลงาน เป็นต้น เมื่อทราบความจำเป็นที่ต้องแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปว่า มีทางเลือกใดบ้างที่สามารถสนองความจำเป็นเหล่านั้น และความจำเป็นใดบ้างที่ต้องใช้วิธีการฝึกอบรม แล้วจึงเตรียมการฝึกอบรมว่า ต้องการหวังผลในทิศทางใด เพื่ออะไร วิธีใด และเมื่อไร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2538: 7) เนื่องจากความจำเป็นของแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน แม้จะเป็นเรื่องเดียวกัน เพราะแต่ละองค์กรต่างมีรายละเอียดปลีกย่อยต่างกัน ผู้ฝึกอบรมจึงต้องศึกษาอย่างเข้าใจและวิเคราะห์ความจำเป็นให้ถูกต้อง การประเมินความจำเป็นที่ครอบคลุมและถูกต้อง จะทำให้การกำหนดจุดประสงค์ของการฝึกอบรมมีความชัดเจน สามารถจัดการอบรมได้ตรงกับปัญหาและความต้องการขององค์กร ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานของตนและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวได้ว่า การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม มีความสำคัญยิ่งอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ 1) ช่วยในการวินิจฉัยว่าสภาพการณ์ใดจำเป็นต้องใช้การฝึกอบรม 2) ช่วยให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน สำหรับวางแผนการฝึกอบรม 3) ช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียในระยะยาว

### ขั้นตอนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาคนด้วยการสร้างเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกัน 6 ขั้นตอนดังนี้ (สมคิด บางโม 2539: 18-19; ทวีป อภิสัทธ์ 2538: 28-30; กุลยา ตันติผลาชีวะ 2537: 36-37; ชูชัย สมิตธิไกร 2542: 29-41)

1. ประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นงานขั้นแรกของการฝึกอบรมที่สำคัญมาก เพราะก่อนจะใช้วิธีการฝึกอบรมผู้จัดฝึกอบรมจะต้องศึกษาว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุเกิดจากสิ่งใดหรือต้องการพัฒนาบุคลากรไปในแนวทางใด ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดฝึกอบรมได้ตรงจุด การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม ช่วยให้จำแนกปัญหาได้ชัดเจน สามารถออกแบบการฝึกอบรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง

2. วางแผนพัฒนาการฝึกอบรม โดยนำข้อมูลผลการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมมาลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยพิจารณาถึงเหตุวิกฤติและความเร่งด่วนของปัญหา

ระยะเวลา งบประมาณ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนาการฝึกอบรม ทั้งนี้ เป็นแผนแม่บท และโครงการ โดยละเอียด

3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ให้ครอบคลุมความจำเป็นในการฝึกอบรม และสัมพันธ์กับปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น ระยะเวลา งบประมาณ วิทยากร เนื้อหาสาระ จะต้องสนองตอบจุดประสงค์ มีวิธีการฝึกอบรมและรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมสามารถสร้างการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด

4. จัดทำโครงการฝึกอบรม เป็นแนวปฏิบัติการ ที่ระบุถึงหลักการและเหตุผล เป้าหมาย วิธีการ สถานที่ เวลา วิทยากร งบประมาณ ตลอดจนเอกสารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

5. ดำเนินการฝึกอบรม โดยการเตรียมการให้พร้อมในทุกด้านเพื่อความมั่นใจในการดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ดีต้องมีความคล่องตัว มีบรรยากาศของการเรียนรู้ มีความเป็นกันเอง

6. ประเมินผลการฝึกอบรม สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการทดสอบ การตรวจผลงาน การสังเกตพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการประเมิน

#### การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่า มีประสิทธิภาพหรือไม่ Kirkpatrick (1987: 88) ได้แบ่งการประเมินผลออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม การประเมินผลนี้เพื่อที่จะทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม เช่น เห็นว่า หลักสูตร หรือเนื้อหาสาระวิชาถูกต้องตรงกับที่ตนต้องการและสนใจหรือไม่ ชอบวิธีการสอนแบบใด เป็นต้น

2. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เช่น ข้อเท็จจริง และหลักการ หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้มากน้อยเพียงใด

3. การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะทราบว่าหลังการฝึกอบรมเมื่อผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนตามปกติแล้วสามารถนำหลักเกณฑ์เทคนิคที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานของตนได้มากน้อยเพียงใด

4. การประเมินผลที่เกิดแก่องค์กรเป็นส่วนรวม การประเมินผลนี้เป็นการมอง การฝึกอบรมในด้านของกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งส่งผลถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยทั่ว ๆ ไป

อาชวัน วายนนท์ (2509: 187) ได้แบ่งขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรม ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อดูว่าขั้นตอน ต่าง ๆ ของการทำโครงการฝึกอบรมถูกต้องหรือไม่ประการใด

2. การประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมระหว่างการฝึกอบรม เพื่อดูว่าผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีปฏิกริยา มีการเพิ่มความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ มีความรู้สึกรู้สีกต่อการฝึกอบรมต่อ ผู้ให้การอบรมต่อโครงการ และวิธีการฝึกอบรมอย่างไร

3. การประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมภายหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินพฤติกรรม ของผู้เข้ารับการอบรมว่า มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในเรื่องของเขาและระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

4. การประเมินผลที่เกิดแก่องค์กร เพื่อดูว่าหลังจากฝึกอบรมแล้ว ผู้รับการฝึกอบรม นำความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติไปใช้ให้เกิดผลดีแก่องค์กรมากน้อยเพียงใด

5. การประเมินผลหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม เพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานฝึกอบรม มีผู้ที่มีความสามารถในการทำหน้าที่ฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสมหรือไม่

#### เทคนิคในการรวบรวมข้อมูล

ชาญชัย สวีตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสตร์ (2530: 199-201) กล่าวถึง เทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรมที่นิยมใช้มี 3 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต (observation method) เป็นการเฝ้ามองสังเกตและพิจารณา อย่างมีระเบียบเพื่อบรรลุถึงความเป็นไปความสัมพันธ์หรือความมีเหตุผลของพฤติกรรมหรือสิ่งต่าง ๆ ในการสังเกตนั้นมีหลักดังนี้ คือ ต้องรู้ว่าจะสังเกตในเรื่องอะไร แง่ใด ต้องสังเกตทุกลักษณะของ เรื่องนั้น ต้องมีความเที่ยงตรง

2. วิธีการสอบถาม (questioning method) เป็นการหาข้อเท็จจริงที่จะได้ทั้งในแง่ ความรู้ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งปกติทำได้ 2 แบบ คือ การสัมภาษณ์ การสอบถาม

3. วิธีการวัดผล (measurement method) ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี คือ วิธีการทดสอบ ทำสำรวจตนเอง วิธีให้แสดงออกมา และตั้งคัมมิติ

### รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม

รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม มีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบเชิงระบบ (systems model) หรือที่เรียกว่า CIPP model แบบประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบประเมินผลหลังการฝึกอบรมอย่างเดียว การประเมินแบบชุดเวลา (time-series design) และแบบกรณีศึกษา เป็นต้น

สำหรับกรอบแนวความคิดในการประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบ (assessment) โดยใช้วิธีวัดก่อนและหลังการฝึกอบรมในลักษณะวัดผลสัมฤทธิ์ (achievement) เพื่อให้ทราบว่าในช่วงเวลาของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรม ซึ่ง บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์ (2534: 33) เห็นว่า การวัดประเมินผลลักษณะนี้กระทำขึ้นเพื่อการเปรียบเทียบความเจริญงอกงาม หรือพัฒนาการของการเรียนรู้

2. เพื่อเป็นผลย้อนกลับ (feedback) เมื่อจบการฝึกอบรมแต่ละหน่วยอบรมแล้วจะมีการวัดและประเมินผล เพื่อจะรู้ว่าเทคนิควิธีการสอน อุปกรณ์การสอน เนื้อหาวิชา และผู้ให้การฝึกอบรม นั้นมีข้อบกพร่องหรือไม่ประการใด ส่วนใดบ้างที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงส่วนใดที่ติดอยู่แล้ว แล้วนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร สำหรับใช้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

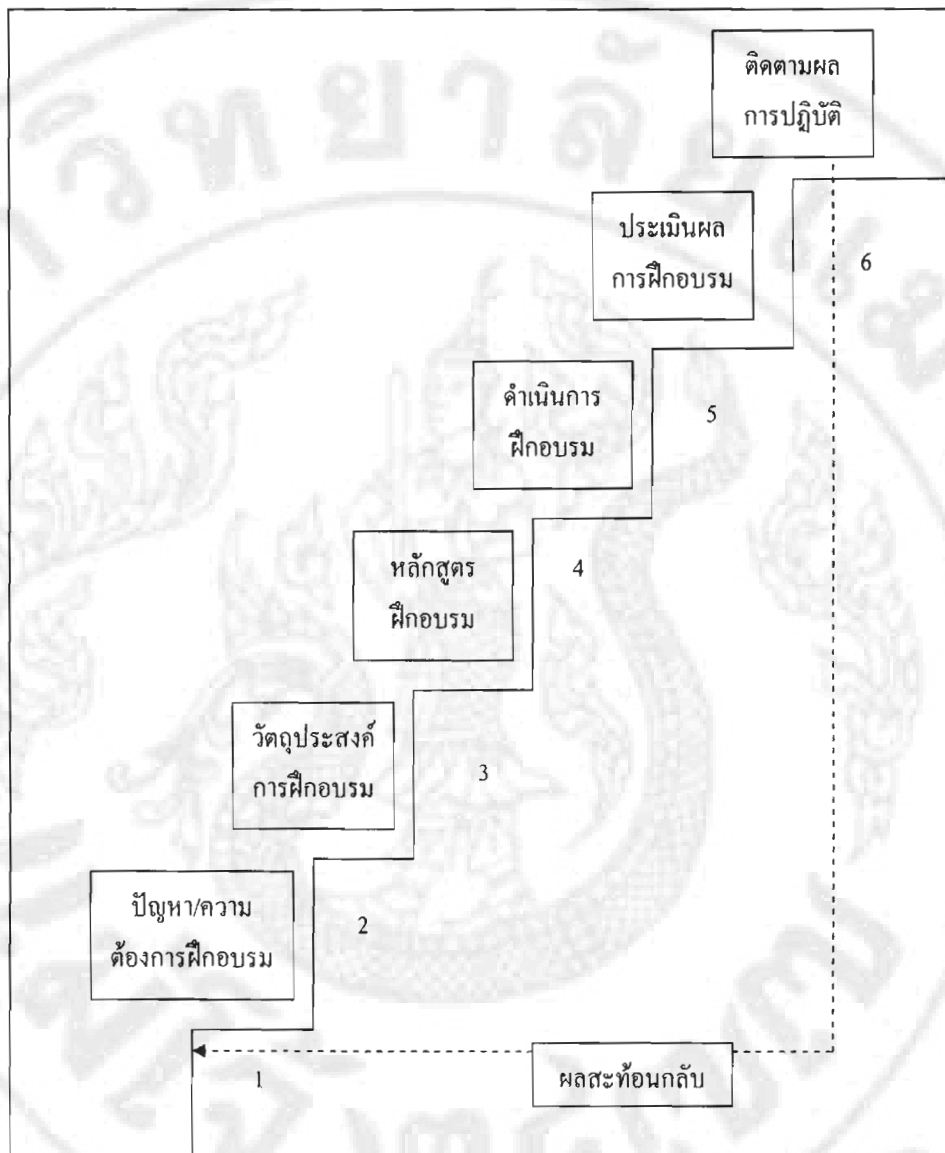
สำหรับระดับหรือขั้นตอนการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการใน 2 ระดับ คือ

1. การประเมินปฏิกิริยา เป็นการประเมินผู้เข้ารับการอบรมว่า แสดงความรู้สึกหรือเจตคติต่อการจัดการฝึกอบรมในเรื่องหลักสูตร วิทยากร สิ่งอำนวยความสะดวก และบรรยากาศการฝึกอบรม

2. ประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการอบรม (pre test- post test) ว่า มีการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และมีทักษะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

3. ประเมินพฤติกรรมเป็นการประเมินเพื่อทราบว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

จากแนวความคิดระบบและกระบวนการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปขั้นตอนที่สำคัญในการฝึกอบรม ได้ 6 ขั้นตอน ดังภาพ 12



ภาพ 12 บันได 6 ขั้นของกระบวนการฝึกอบรม

ที่มา: ปิยะดา พูลทาจาร์ (2549: 254)

สรุป การจัดฝึกอบรมสมาชิกในชุมชนเพื่อเตรียมความพร้อมจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญจำเป็นที่จะเร่งเร้าและสนับสนุนให้สมาชิกชุมชนมีความรู้และพัฒนาเจตคติและทักษะของเขา เพื่อสามารถปฏิบัติงานในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

## จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

เนื่องจากสมาชิกชุมชนอยู่ในวัยผู้ใหญ่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน ในกระบวนการฝึกอบรม จึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาและจิตวิทยาของผู้ใหญ่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่ง Beane and James (1986: 43) ได้กล่าวถึงปรัชญาเป้าหมายของการให้การศึกษาแก่ผู้ใหญ่ว่า สามารถปรับปรุงตนเองและสภาวะแวดล้อมให้ดีขึ้นได้ แม้จะไม่ถึงขั้นบริบูรณ์ไปทุกด้าน หากเขาจะใช้ความคิดของเขาปรับปรุงตนเองและสภาวะแวดล้อมถึงขั้นที่สังคมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ความรู้นั้นเป็นอำนาจต่อตนเองและสภาวะแวดล้อม คนสามารถหาความรู้ให้ตัวเองและจะใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนร่วมได้ ส่วน Jensen (1964: คำนำ) กล่าวถึงการศึกษาผู้ใหญ่ว่า ผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์มากกว่าเด็ก และจะใช้ประสบการณ์มาเสริมบทเรียน โดยจะผนวกประสบการณ์เดิมกับบทเรียนใหม่เข้าด้วยกัน สิ่งใดที่เขาเห็นว่าน่าสนใจและมีประโยชน์ก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับสนับสนุน เขาต้องการเรียนรู้สิ่งที่มีประโยชน์และต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การจัดทำแผนหรือโครงการใด ๆ เพื่อมั่นใจว่า โครงการหรือแผนนั้นได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการให้ความรู้แก่ผู้ใหญ่จึงมีหลายรูปแบบซึ่งวิทยา คาร์มเกียรติกคค์ (2537: 133-134) จำแนกออกเป็น 3 ด้านคือ

1. การศึกษาแบบไม่เป็นทางการ (informal education) เป็นกระบวนการทางการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นความรู้ที่ได้รับมาจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวันและสภาพแวดล้อม เช่น การดูโทรทัศน์ การอ่านหนังสือต่าง ๆ เป็นต้น
2. การศึกษาในระบบ (formal education) เป็นกระบวนการทางการศึกษาที่มีระบบมาตรฐาน มีหลักสูตร มีการกำหนดอายุ พื้นฐานการศึกษาและความสามารถของผู้เรียน
3. การศึกษานอกระบบ (non-formal education) เป็นการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน หลักสูตรการเรียนการสอนจัดตามความต้องการ ความจำเป็น การดำรงชีวิตประจำวันของผู้เรียนเพื่อเพิ่มความสามารถและเสริมความรู้ในการประกอบอาชีพเฉพาะอย่าง ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และชุมชนเป็นอย่างมาก

การให้ความรู้แก่สมาชิกในชุมชนเป็นการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพราะเป็นการเสริมความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในชุมชน เพื่อให้พวกเขาสามารถพัฒนาความรู้ เปลี่ยนแปลงเจตคติ และเกิดทักษะในด้านวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Bloom (1979) ได้จำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์เป็น 3 ชั้น จากต้นไปสู่ลึก คือ ชั้นที่ 1 พุทธิพิสัย (cognitive domain) ชั้นที่ 2 ทักษะพิสัย (skill) และชั้นที่ 3 จิตพิสัย (affective domain) ซึ่งหลักสำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ ต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพของตน ผู้ใหญ่



ต้องการเรียนในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตเท่านั้น การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องเริ่มต้นจากปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ การเรียนรู้จากปัญหาดังกล่าว จะทำให้ผู้เรียนมองเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาต่าง ๆ และแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีกว่าเดิม และเนื่องจากความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจของผู้ใหญ่ จึงจำเป็นต้องอาศัยการจูงใจให้เกิดความสนใจและพยายามทำให้เกิดความพอใจที่จะเรียนรู้ โดยเริ่มจากสิ่งง่าย ๆ และค่อยนำไปสู่สิ่งที่ยากขึ้น อีกทั้งผู้ใหญ่มักจะคิดว่าตนเองมีเวลาน้อยในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความกังวล มีความกลัว จึงทำให้ไม่กล้าจะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และมักจะยึดติดกับสิ่งที่เคยปฏิบัติในอดีต ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้ให้ความรู้ที่จะต้องพยายามชี้แจงให้ผู้ใหญ่ตระหนักว่าไม่มีใครแก่เกินเรียน และการเรียนรู้นั้นจำเป็นสำหรับทุกคนเพื่อให้เป็นคนทันโลกและทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ผู้ใหญ่ยังมีบุคลิกแตกต่างกัน มีประสบการณ์และภูมิหลังที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสามารถที่จะเรียนรู้แตกต่างกัน ที่สำคัญคือผู้ใหญ่ต้องการเป็นที่ยอมรับและนับถือ ดังนั้นการให้การศึกษาแก่ผู้ใหญ่จึงมีความละเอียดอ่อนและใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ ผู้ใหญ่มีลักษณะพิเศษในการเรียนรู้คือ ความเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะแล้ว ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ก็ต้องยึดหลักการเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้ใหญ่มีความสนใจและตรงกับความต้องการ

### ทฤษฎีการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่

Knowles (1960: 135) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่รู้จักกันดีคือ Andragogy อันเป็นศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ทฤษฎีนี้มีข้อตกลงเกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีวุฒิภาวะและความคิดเป็นของตนเอง บุคลิกภาพจะเปลี่ยนจากที่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น มาเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้
2. ผู้ใหญ่เป็นแหล่งสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้ให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น
3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สัมพันธ์ใกล้ชิดกับการพัฒนางานและบทบาททางสังคมของเขา
4. ผู้มีวุฒิภาวะมุ่งนำความรู้ไปใช้ในปัจจุบัน ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเน้นปัญหามากกว่าเน้นเนื้อหา
5. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จูงใจได้ด้วยองค์ประกอบภายในมากกว่าองค์ประกอบภายนอก

ทฤษฎีนี้พบว่า ลักษณะเด่นที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ต่างจากวัยเด็กมี 4 ประการ คือ ความเข้าใจตนเอง ความพร้อม ประสบการณ์ และการรู้คุณค่าของเวลา ดังนั้นการจัด

ประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้ง 4 ประการเป็นอย่างมาก สำหรับคุณค่าของทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ 3 ประการคือ

1. ช่วยให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด เชื่อมมั่นในตนเอง มีความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์
2. การเสวนาแลกเปลี่ยนทัศนระหว่งผู้เรียนและผู้สอน ทำให้ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่งครูกับนักเรียน ครูทำหน้าที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยคิงสิ่งที่ดีที่สุดในตัวมาใช้ให้เป็นประโยชน์เต็มศักยภาพ

จากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามแนวคิดของโนลส์ หากนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่ ก็ควรจะเป็นหลักสูตรที่เน้นปัญหามากกว่าเนื้อหา ต้องให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาและได้ลงมือปฏิบัติจริง

#### ลักษณะของผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่

นักการศึกษาสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ไว้ดังนี้ (Ross, 1994: 47-48)

1. ผู้ใหญ่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมด้วยระดับแรงจูงใจในการเรียนรู้สูงพอใจกับโครงการที่วางโครงสร้างเป็นระบบมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. ผู้ใหญ่ต้องการทราบประโยชน์จากสิ่งที่จะเรียนรู้ คาดหวังในสาระความรู้ที่ตนเองเกี่ยวข้องและจะใช้สาระนั้นในทางปฏิบัติโดยเร็ว
3. การคำนึงถึงเวลาเป็นสิ่งสำคัญ วัยผู้ใหญ่คาดหวังในชั้นเรียนเริ่มต้นและสิ้นสุดตามตาราง ไม่ต้องการเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์
4. ผู้ใหญ่จะนับถือผู้สอนที่มีภูมิรู้ในเนื้อหาวิชา และเสนอความรู้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทราบว่าคุณสอนไม่ได้เตรียมตัวได้อย่างรวดเร็ว
5. ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะพอจึงขอให้ผู้สอนเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ เพื่อแนะนำและช่วยเหลือมากกว่าเป็นผู้คอยบงการ
6. ผู้ใหญ่จะนำประสบการณ์ของตนเองจากชีวิตการทำงานมาสู่ชั้นเรียน ประสบการณ์เหล่านี้จะใช้เป็นแหล่งข้อมูลหลักที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงกับเนื้อหาในชั้นเรียน
7. ผู้ใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ต้องการร่วมมือกับผู้สอนในการประเมินซึ่งกันและกัน ทั้งด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรมการเรียน ตลอดจนวิธีประเมินผลการเรียน

8. ผู้ใหญ่มีความยืดหยุ่นน้อยกว่าเด็ก ลักษณะนิสัยค่อนข้างจะมีแบบแผน ไม่ชอบเหตุการณ์ที่ทำให้อับอาย และก่อนจะยอมรับความแตกต่างจากที่เป็นอยู่ เขาต้องแน่ใจในข้อดีของสิ่งนั้นก่อน

9. ผู้ใหญ่ชอบที่ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม ชมรม หรือชอบสมาคมกัน ดังนั้นกิจกรรมกลุ่มย่อยและบรรยากาศสร้างสัมพันธ์ภาพกันจึงมีความสำคัญ

### วิธีให้การเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่

วิธีให้การเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่ สามารถทำได้หลากหลายวิธี วิธีให้การเรียนรู้ที่เน้นมากและนำมาใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้ได้แก่

#### 1. การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักการดังนี้

1.1 ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยแสวงหาข้อมูล ศึกษาทำความเข้าใจ คิด วิเคราะห์ ตีความ แปลความหมาย สร้างความหมายแก่ตนเอง สังเคราะห์ข้อมูล และสรุปข้อความรู้

1.2 ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด

1.3 ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน เรียนรู้จากกันและกัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ ความรู้ความคิดซึ่งกันและกันมากที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้

1.4 จัดให้ผู้เรียนรู้กระบวนการ ควบคุมไปกับผลงานหรือข้อความรู้ที่สรุปได้

1.5 ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

โดยสรุปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการลงมือทำ ค้นหาความรู้และสรุปความรู้ได้เอง เกิดแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองมากที่สุด

2. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยกิจกรรม เป็นกระบวนการสร้างความหลากหลายของการมีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนได้ปะทะสังสรรค์ด้านความคิด จนได้ข้อสรุปในการแก้ปัญหาหรือข้อค้นพบที่อยากเรียนรู้ แนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจะต้อง อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน นำประสบการณ์เดิมมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เกิดความคิดใหม่ที่ท้าทายและต่อเนื่อง มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน ขยายเครือข่ายความคิดออกไปกว้างขวาง และมีการสื่อสาร โดยการพูดและเขียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในกลุ่มและสรุปผลต่อมวลสมาชิก

องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ประสบการณ์ ผู้สอนต้องช่วยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ 2) การสะท้อนความคิดและถกเถียง ผู้สอนต้องช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) การเข้าใจ และเกิดความคิดรวบยอด ผู้เรียนเข้าใจแล้วนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอดที่อาจเกิดโดยผู้เรียนแล้วผู้สอนช่วยแต่งเติมนำทางจนผู้เรียนสานต่อได้ความคิดที่สมบูรณ์ 4) การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด ผู้เรียนนำเอาการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น จนเกิดแนวปฏิบัติของตนเอง

สรุป ในการจัดทำโครงการฝึกอบรมสมาชิกชุมชนเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว ผู้จัดทำหลักสูตรและวิทยากรต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้มากที่สุด เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

## ตอนที่ 6 แนวคิดทฤษฎีประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนครั้งนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล 3 ด้าน คือ ความรู้ เจตคติ และทักษะ

### การเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สมองทำการวิเคราะห์และประมวลข้อมูลข่าวสารที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าแล้วจดจำเก็บไว้ในรูปของประสบการณ์ การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสิ่งที่เข้ามากระทบทางประสาทสัมผัสในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน กล่าวคือ

1. การรับรู้ การคิด การตัดสินใจ การที่สมองได้มีโอกาสรับรู้ วิเคราะห์ ประมวล และจดจำประสบการณ์ที่ผ่านมา ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะในสิ่งที่เกิดขึ้น
2. พฤติกรรมทางกายภาพ สามารถตอบสนอง มีปฏิกริยา หรือปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว แม่นยำและถูกต้อง
3. การแสดงออกทางอารมณ์ ซึ่งรวมถึงทัศนคติ ความสนใจ และค่านิยมที่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้รับการสั่งสอนหรือเป็นที่ยอมรับของสังคม

### ทฤษฎีการเรียนรู้ (theory of learning)

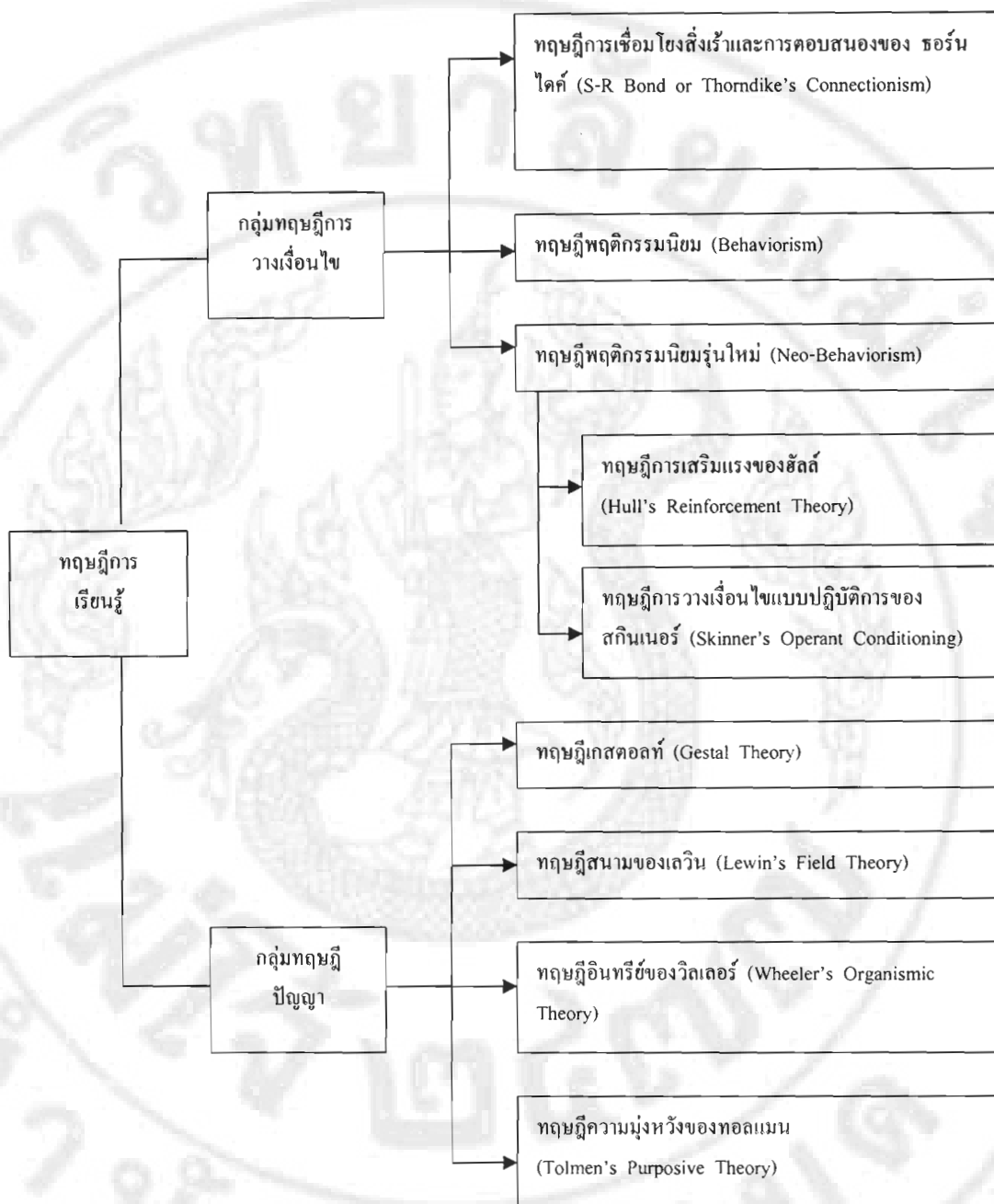
ความสามารถในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถตามธรรมชาติ (natural capacities) และวุฒิภาวะ (maturational level) เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน ดังที่ กฤษณา ศักดิ์ศิริ (2530: 473) ระบุว่า การเรียนรู้เป็นสิ่งช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคคลให้ดีขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ กับการที่บุคคลได้ฝึกฝนกระทำสิ่งต่าง ๆ จะทำให้เกิดความชำนาญ หรือความสามารถทำงานได้คล่องแคล่วว่องไวขึ้น ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออก คือความสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ทฤษฎีการศึกษามีส่วนสำคัญที่สนับสนุนและให้ข้อคิดในการเรียนรู้ ช่วยอธิบายถึงการเรียนรู้ของบุคคลช่วยให้การเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทฤษฎีการศึกษามีหลายทฤษฎี แต่ในที่นี้

จะนำเสนอเพียงทฤษฎีการรู้คิดหรือทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (cognitive theory) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้

ทฤษฎีการรู้คิด หรือทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ หมายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการความรู้ ความคิดและความเข้าใจหรือทฤษฎีสนาม ได้อธิบายการเรียนรู้โดยเน้นในเรื่องการรับรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นทฤษฎีที่ถือว่า กระบวนการทางสติปัญญา มีบทบาทสำคัญมากในการเรียนรู้ และกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการรับรู้ (perception) ความรู้ (knowledge) หรือจุดมุ่งหมาย (purpose) ยิ่งกว่าการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงของการตอบสนอง และเน้นในเรื่องของการหยั่งเห็น (insight) และเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมว่าเป็นผลมาจากผู้เรียนมีการแก้ปัญหาและค้นพบข้อเท็จจริงในการแก้ปัญหาโดยเล็งเห็นความสัมพันธ์ (relationship) ของข้อเท็จจริง เข้าใจได้ว่าปัญญาที่เกิดขึ้นเป็นผลรวมของอะไรบ้าง เมื่อบุคคลสามารถแก้ปัญหาของตนได้ก็จะเกิดความคิดความเข้าใจซึ่งเรียกความคิดนี้ว่า การหยั่งรู้ (insight)

นักจิตวิทยามีทัศนะเรื่องการเรียนรู้แตกต่างกันไป ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ (สัจด์ อูทรานันท์, 2529: 129-143) คือ กลุ่มทฤษฎีการวางเงื่อนไข (conditioning theories) หรือกลุ่มพฤติกรรมนิยม (behaviorism) และกลุ่มทฤษฎีปัญญา (cognitive theories) ในแต่ละกลุ่มมีทฤษฎีการเรียนรู้หลายทฤษฎี ดังภาพ 13 การจำแนกทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของ สัจด์ อูทรานันท์



ภาพ 13 การจำแนกทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของ สจ๊วต อูทรานันท์  
ที่มา: สจ๊วต อูทรานันท์ (2529: 130)

สำหรับทฤษฎีที่น่าสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และสามารถนำหลักการแนวความคิดมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของสมาชิกชุมชน สรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Association Theory) Thorndike (1970 อ้างใน สมคิด เมตไตรพันธ์, 2530: 88) นักจิตวิทยาพฤติกรรมมีทัศนะว่า “การเรียนรู้เกิดจากพฤติกรรมการลองผิดลองถูก (trial and error)” ซึ่งจะทำให้บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า (stimulus) กับพฤติกรรมของการตอบสนอง (response) ที่เหมาะสมทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ Thorndike ได้สร้างกฎการเรียนรู้ (laws of learning) ไว้ 3 กฎ คือ

1. กฎของความพร้อม (law of readiness) มีหลักว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุด หากผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน หรือพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตอบสนอง
2. กฎของการฝึกหัด (law of exercise) มีหลักว่า ยิ่งมีการกระทำซ้ำๆ หรือมีการฝึกหัดมากเท่าใด การเรียนรู้จะเกิดขึ้นมากเท่านั้น แต่การฝึกหัดที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้นั้น ผู้เรียนต้องได้รับทราบผลการกระทำ (feedback) ของตน
3. กฎของผลลัพธ์ (law of effect) มีหลักว่าหากผู้เรียนมีพฤติกรรมตอบสนองแล้วได้ผลดีจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่ดี

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning Theory) Skinner (1969 อ้างใน อรุณ รักธรรม, 2537: 138-139) มีความเห็นว่าพฤติกรรมเจตนาหรือพฤติกรรมการกระทำ (operant behavior) มีความสำคัญ บุคคลจะมีการเรียนรู้ในพฤติกรรมการกระทำได้จากการที่บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมกระทำที่เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า (response stimulus association) โดยบุคคลได้ผลเป็นที่พอใจจากการกระทำของตน การที่บุคคลได้รับผลเป็นที่พอใจในการทำพฤติกรรมของตน Skinner เรียกว่า การเสริมแรง (reinforcement) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. การเสริมแรงบวก (positive reinforcement) คือ การที่บุคคลได้สิ่งเร้าเพิ่ม จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการกระทำเพิ่มขึ้น
2. การเสริมแรงลบ (negative reinforcement) คือ การกำจัดสิ่งเร้าที่บุคคลไม่พอใจออกไป แล้วทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการกระทำเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ Skinner ได้พบว่าแบบของการเสริมแรงจะมีผลต่อพฤติกรรมการกระทำดังนี้

2.1 การเสริมแรงต่อเนื่อง (continuous reinforcement) หมายถึง การให้ตัวเสริมแรงทุกครั้งที่มีพฤติกรรมที่ต้องการ ควรใช้ในตอนต้นของการเรียนรู้ แต่ในระยะยาวจะทำให้บุคคลเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น



2.2 การเสริมแรงครั้งคราว (intermittent reinforcement) หมายถึง การให้ตัวเสริมแรงเป็นครั้งคราว ที่บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ ควรใช้หลังบุคคลเกิดการเรียนรู้แล้ว เพื่อให้พฤติกรรมการเรียนรู้อยู่ตลอดไป ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) Bandura (1977 อ้างใน อรุณ รัชธรรม, 2537: 140-141) อธิบายว่า บุคคลจะเกิดการเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น (observational learning) ใน 2 ลักษณะคือ

1. การเลียนแบบพฤติกรรม (imitation) คือ บุคคลมีการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ โดยการสังเกตพฤติกรรมผู้อื่นแล้วกระทำตาม
2. การเรียนรู้ผลของพฤติกรรม (vicarious learning) คือ บุคคลเกิดการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และเข้าใจในผลที่บุคคลนั้นได้รับจากพฤติกรรมของเขา

นอกจากนี้ Bandura อธิบายว่า การเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นจะเกิดขึ้นได้ดีหากมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสนใจ (attention) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ผู้เรียนต้องมีความสนใจที่จะสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบ (model) เสียก่อน
2. ความใส่ใจในการสังเกตจดจำ (retention) การเลียนแบบพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนสามารถสังเกตจดจำรายละเอียดพฤติกรรมของตัวแบบได้
3. ผลของการฝึกหัด (production) เมื่อผู้เรียนจดจำพฤติกรรมได้ก็จะมีการฝึกหัดทำงานกว่าจะได้ดีเหมือนตัวแบบ ในระหว่างการฝึกหัดผู้เรียนควรได้รับทราบผลของการกระทำ และมีการให้กำลังใจจนกว่าเขาจะทำได้ดี
4. การจูงใจ (motivation) เพื่อให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจที่จะมีพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ จึงต้องมีการเสริมแรงเช่น การชมเชยผู้เรียน เพื่อบังคับให้เขาทำดียิ่งขึ้น และเป็นการจูงใจผู้อื่นให้ตั้งใจเรียนมากขึ้นด้วย

และเนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนที่พัฒนาขึ้นมุ่งให้สมาชิกชุมชนมีความรู้ เจตคติ และทักษะในเรื่องดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยใช้ความสามารถทั้ง 3 ด้านนี้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของหลักสูตร จึงขอเสนอเรื่องความรู้ เจตคติ และทักษะ ไว้โดยสรุปดังต่อไปนี้

ความรู้ (knowledge) ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ความรู้ (knowledge) ไว้หลายท่านเช่น ชวาล แพร์ตกุล (2530: 407) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริงของเรื่องราว การกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้สะสมและถ่ายทอดกันต่อ ๆ มาในอดีต สุมิตร คุณานุกร (2523: 49) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้ คือความสามารถที่จะจดจำ (memorization) และระลึกได้ (recall) ถึงความรู้ที่ได้รับไปแล้วอันได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง ข้อมูลที่เป็นข้อมูลหลักโดยทั่ว ๆ ไป วิธีการและขบวนการต่าง ๆ โครงสร้างและสภาพของสิ่งต่าง ๆ ส่วน ประภาเพ็ญ สุวรรณและสวิง สุวรรณ (2534: 45) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าเป็นความสามารถในการจำหรือระลึกได้ ซึ่งรวมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับรู้มา และ Good (1973: 325) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บสะสมไว้ ขั้นตอนของความรู้ประกอบด้วย

1. ความรู้ ความจำ (knowledge) คือ ความสามารถในการจำสิ่งต่าง ๆ หรือสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน
  2. ความเข้าใจ (comprehension) คือ ความสามารถในการแปลความ ตีความ หรือขยายความสิ่งนั้น ๆ ได้
  3. การนำไปใช้ (application) คือ ความสามารถในการนำสาระสำคัญต่าง ๆ ไปใช้ในสถานการณ์จริง ๆ ได้
  4. การวิเคราะห์ (analysis) คือ ความสามารถในการแยกเรื่องราวออกเป็นย่อย ๆ ได้
  5. การสังเคราะห์ (synthesis) คือ ความสามารถในการรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
  6. การประเมินผล (evaluation) คือ ความสามารถในการตัดสินคุณค่าในสิ่งที่กำหนดความมุ่งหมายให้ โดยการใช้เกณฑ์ที่แน่นอน
- อนึ่ง เพ็ชรอนุกุลบุตร (2524 : 256-280) ได้จำแนกความรู้ออกเป็น 3 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ

1. ความรู้ในเรื่องเฉพาะ (knowledge of specifics) เช่น คำสั่งที่เป็นสัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้คำศัพท์เฉพาะ (knowledge of terminology) ความรู้ในข้อเท็จจริง (knowledge of specific facts)
2. ความรู้ในเรื่องวิธีการจัดกระทำเฉพาะเรื่อง (knowledge of ways and means of dealing with specifics) ได้แก่ ความรู้ในเรื่องวิถีทาง วิธีการการจัดระเบียบ รวมทั้งการวิพากษ์วิจารณ์ มุ่งให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่อยู่ระหว่างความรู้เฉพาะสิ่งกับความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป ซึ่งได้แก่ ความรู้ในเรื่องระเบียบประเพณี หรือแบบแผนนิยม (conventions) ความรู้เรื่องแนวโน้มและลำดับเหตุการณ์

(trends and sequences) ความรู้เรื่องประเภทและจำพวก (classification and categories) ความรู้เรื่องเกณฑ์ (criteria) ความรู้เรื่องระเบียบวิธีการ (methodology)

3. ความรู้เรื่องที่เป็นสากลและนามธรรมในสาขาต่างๆ (knowledge of the universals and abstractions of a field) ได้แก่ ความรู้ในกฎ ทฤษฎี โครงสร้าง คือ ความรู้เรื่องหลักและข้อสรุป (principles and generalizations) ความรู้ทฤษฎีและโครงสร้าง (theories and structure)

จากความหมายของความรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำอันเป็นประสบการณ์ของบุคคลซึ่งสะสมและถ่ายทอดกันสืบต่อไป ซึ่งบุคคลสามารถที่จะจดจำและระลึกได้

เจตคติ เป็นสิ่งโน้มนำพฤติกรรมของบุคคล ช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล คำว่า เจตคติ เป็นคำที่มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า ทศนคติ แต่ปัจจุบันนิยมใช้ เจตคติ กฤษณา สักคีศิริ (2530: 182) ให้คำอธิบายว่า เจตคติ เป็นผลรวมของการที่บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ (cognitively oriented) ความรู้สึก และการแสดงออกที่เป็นการกระทำต่อสิ่งต่างๆ ทั้งหมดที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับซึ่งกล่าวได้ว่า เจตคติมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) เป็นผลรวมของความเข้าใจ 2) ความรู้สึก และ 3) แนวโน้มในการตอบโต้ของบุคคลที่มีต่อบุคคลด้วยกัน หรือต่อวัตถุ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กฤษณา สักคีศิริ (2530: 185) ระบุถึงองค์ประกอบของเจตคติ 3 ประการได้แก่

1. ด้านความคิด ความเข้าใจ (cognitive domain) หมายถึง ความรู้ ความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของสิ่งที่เรามีเจตคติ เช่น น้ำผึ้ง มีประโยชน์มากกว่าน้ำตาล
2. ด้านความรู้สึก (affective domain) เป็นสภาพทางอารมณ์ เช่น สบายใจ หรือในทางไม่ยอมรับ เช่น ไม่ชอบ
3. ด้านการกระทำ (psychomotor domain) หมายถึงแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบซึ่งเป็นทิศทางของการตอบสนอง หรือการกระทำซึ่งเป็นผลมาจากความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งเร้า

Thurstone (1970 อ้างใน ระวีวรรณ ศิริภิรมย์ และคณะ, 2538: 1) ให้ความหมายของเจตคติว่าเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบต่อสิ่งหนึ่ง (psychological objective) ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้หลายอย่าง เป็นต้นว่า สิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกระหว่างนี้สามารถบอกความแตกต่างว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538: 1) กล่าวว่า เจตคติเป็นสภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางหรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยา

ตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง Katz (1969 อ้างใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2538: 1) ได้ขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า เจตคติเป็นสิ่งที่มุ่งใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ เจตคติจะรวมความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกหรือความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้นและคุณลักษณะของมันและสัมพันธ์กับสิ่งอื่น ส่วน จิตรา บุญรัตพันธ์ (2535: 142-143) ได้สรุปเกี่ยวกับนิยามและแยกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเจตคติตามความคิดเห็นของเคอร์ลินเจอร์ และอับซอร์ไวต์ ดังนี้ เจตคติ หมายถึง แนวโน้มที่บุคคล ๆ หนึ่งจะมีความเห็นความรู้สึกหรือมองและแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งหนึ่ง ๆ โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ

1. ตัวแปรที่วัดเจตคติเกี่ยวกับการรับรู้หรือความเชื่อ (cognitive variables)
2. ตัวแปรที่วัดเจตคติเกี่ยวกับความรู้สึกส่วนตัว (affective variables)
3. ตัวแปรที่วัดเจตคติเกี่ยวกับความสมัครใจที่จะประกอบพฤติกรรม (behavioral variables)

จากความหมายและลักษณะของเจตคติที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าเจตคติสามารถแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมได้ 2 ลักษณะ คือ

1. เจตคติทางบวก (positive) สามารถแสดงพฤติกรรมที่ออกมาในลักษณะพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ มีผลทำให้บุคคลอยากได้หรืออยากกระทำสิ่งนั้น ๆ
2. เจตคติทางลบ (negative) สามารถแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย มีผลทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย ซิงซัง ต้องการหนีให้ห่างไกลสิ่งนั้น ๆ

การวัดเจตคติส่วนใหญ่จะอาศัยการสอบถามและข้อคำถาม เทคนิคการวัดนั้นมีหลายวิธี เช่น สเกลการจัดอันดับ ลิเคิทสเกล กัทแมนสเกล เรอร์สโตนสเกล เป็นต้น การจะเลือกใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ใจของผู้วิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะวัด ประชากรที่ต้องการจะวัดและความยากง่ายในการจัดทำสเกลภายใต้ความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สำหรับการวัดเจตคติที่รู้จักกันแพร่หลายมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การวัดแบบลิเคิทสเกล เพราะความง่ายแก่การวัด โดยวิธีการของลิเคิท (Likert) ได้กำหนดให้ข้อความทุกข้อความในการวัดเจตคติมีความสำคัญเท่า ๆ กันหมด คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในการวัดเจตคติ คือ ผลรวมของคะแนนทุกข้อในการวัดเจตคติ ซึ่งลิเคิทถือว่า ผู้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใด โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นจะมีมากตามไปด้วย และโอกาสจะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีน้อย แต่จะมีระดับการเลือกตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง อีกทั้งในการใช้การวัดของลิเคิทใช้จำนวนข้อมากกว่า จึงทำให้ครอบคลุมประเด็นของเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับวิธีการวัดเจตคติแบบอื่น ๆ

และในวิธีการหาระดับเจตคติโดยวัดหัวข้อในหลายหัวข้อ โดยในแต่ละหัวข้อจะใส่ระดับเจตคติให้ครบทุกประเด็น หลังจากนั้นก็จะนำคะแนนที่ได้ในแต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งค่าเฉลี่ยนี้เองคือ ค่าเจตคติ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวัดเจตคติแบบลิเคิทสเกล โดยผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบของข้อความคำถาม 5 ตัวเล็ก คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด และให้คะแนน 5 – 1 ของเจตคติทางบวก และ 1 – 5 ของเจตคติทางลบ แล้วนำคะแนนที่ได้แต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย แล้วเปรียบเทียบกับค่านำหนักเฉลี่ยก็จะเป็นค่าระดับเจตคติของผู้ตอบ

ทักษะ การที่บุคคลสามารถเรียนรู้และกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ นั้น นอกจากต้องอาศัยแรงจูงใจ ความคิดรวบยอด และเจตคติแล้ว ยังต้องอาศัยทักษะในการทำงานอีกด้วย ซึ่งทักษะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีความคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Cronbach (1997: 393) อธิบายว่า ทักษะเป็นการปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ นอกจากนั้นแล้วยังมีภาวะเบื้องต้นที่มีผลต่อการฝึกทักษะที่สำคัญ ดังนี้

1. การเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันของสิ่งเร้าและการตอบสนอง เมื่อมีการเสนอสิ่งเร้า การตอบสนองจะต้องเกิดขึ้นทันทีและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้ทักษะได้ดี
2. การปฏิบัติ (practice) เป็นการทบทวน ช่วยป้องกันการลืมส่วนย่อย ซึ่งก่อให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้นเชี่ยวชาญ
3. การรู้ผลของการปฏิบัติ (feedback) หรือการรู้ผลของการกระทำที่ใช้กับการเรียนทักษะนั้น เป็นการเปรียบเทียบความสามารถ การกระทำที่ทำได้กับการกระทำอันเป็นมาตรฐานสำหรับทักษะนั้น
4. เกี่ยวกับตัวผู้ฝึก ต้องมีวุฒิภาวะ ลักษณะนิสัยส่วนตัว โครงสร้างทางร่างกาย ประสบการณ์เดิม ความพร้อมและมีแรงจูงใจ
5. เกี่ยวกับวิธีการฝึก ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกให้ชัดเจน สารัตถการฝึกให้ดูเป็นแบบอย่าง

Cecco (1970 อ้างใน ปราณี รามสูตร, 2528: 148) ได้อธิบายเรื่องของทักษะไว้ว่า คือ การกระทำที่มีลักษณะพิเศษ 3 ประการ คือ

1. เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยการตอบสนองนั้น ๆ มีลักษณะต่อเนื่องกัน (response chains)

2. การตอบสนองนั้น ๆ เป็นการประสานงานกับการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อตั้งแต่ 2 ส่วนขึ้นไป (movement coordination)

3. การตอบสนองนั้น ๆ มีการแสดงออกเป็นกระบวนการ (response pattern) คือ มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น เป็นการตอบสนองทั้งตัว Simpson (1965 อ้างใน โกวิท ประวาลพฤกษ์, 2523: 25-28) กล่าวว่า ทักษะ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำ (doing) อย่างชำนาญในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ และได้แบ่งระดับของพฤติกรรมทางด้านการปฏิบัติตามระดับความซับซ้อนของการกระทำของกล้ามเนื้อเป็น 5 ขั้น คือ

1. การรับรู้ (perception)
2. การเตรียมพร้อมปฏิบัติ (set)
3. การตอบสนองตามที่มีคนนำ (guided response)
4. ปฏิบัติได้ (mechanism)
5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (complex overt response)

ส่วน สุรางค์ โค้วตระกูล (2541: 42-48) ได้แบ่งขั้นการเรียนรู้ทักษะได้ 3 ขั้น คือ

1. ขั้นความรู้ความเข้าใจ (cognitive phase)
2. ขั้นปฏิบัติได้ถูกต้องหมด (fixation phase)
3. ขั้นทำงานเป็นอัตโนมัติ (automation phase)

ดังนั้นการฝึกทักษะบางอย่างที่มีความซับซ้อนและยากเกินกว่าที่ผู้ฝึกปฏิบัติได้ จึงจำเป็นต้องแบ่งทักษะออกเป็นขั้น ๆ โดยในแต่ละขั้นนำไปสู่ความสามารถในระดับที่สูงขึ้นจนบรรลุถึงเป้าหมายในที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติ ไพศาล หวังพานิช (2526: 96) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ คือบรรดาข้อเท็จจริง หรือรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำ อันเป็นประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมา เมื่อบุคคลได้รับความรู้โดยการฟัง การอ่าน หรือการเขียน บุคคลจะทำความเข้าใจกับความรู้นั้น ๆ ความเข้าใจนี้อาจแสดงออกในรูปของการพูด ความคิดเห็น หรือข้อสรุปตามสถานการณ์ จากนั้นบุคคลจะนำความรู้ไปใช้ ซึ่งความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นแรกและจะเป็นส่วนประกอบในการสร้างหรือก่อให้เกิดความสามารถหรือทักษะในขั้นต่อไป ส่วน ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2534: 16-19) เห็นว่า ความรู้มีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติพฤติกรรม และก่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น เนื่องจากมีความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม จะทำให้ทราบว่

ต้องปฏิบัติอย่างไร สรุปว่า ความรู้และทฤษฎีปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และต้องพึ่งพาอาศัยกัน สร้างเสริมความรู้ ก็จะช่วยสร้างเสริมพฤติกรรมปฏิบัติด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนนั้น จะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติตัว ส่วน Bloom et al. (1979 อ้างใน โกวิท ประวาลพุกษ์, 2523: 21-25) ได้แบ่งจุดประสงค์ของการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้และความคิด (cognitive domain) พฤติกรรมในด้านนี้เป็นความสามารถในการคิด ซึ่งเป็นกระบวนการทางสมองของมนุษย์ ซึ่งมี 6 ชั้น คือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า
2. พฤติกรรมด้านความรู้สึก (affective domain) พฤติกรรมด้านนี้เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับความรู้สึก (feeling) ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวกับความสนใจ เจตคติ ความซาบซึ้ง และคุณค่า
3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (psychomotor domain) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำ (doing) อย่างมีทักษะในการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สรุปได้ว่าจากความหมายประเภทของความรู้ เจตคติ และทักษะ และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นว่าการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงหรือการเข้าควบคุมการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสังคม มนุษย์ มีความจำเป็นต้องให้การศึกษาแก่มนุษย์เพื่อให้มีความรู้ เจตคติที่ดี และแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อเรื่องเกี่ยวกับวิธีการจัดการ และความรู้เรื่องที่เป็นสากลและนามธรรม ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติ และเกี่ยวกับการปฏิบัติในประเด็นการแสดงออกทางกายที่สามารถสังเกตได้จากการกระทำของผู้เข้าฝึกอบรม

## ตอนที่ 7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย ความหมาย องค์ประกอบ ประเภทของหลักสูตร แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

### ความหมายของหลักสูตร

ความหมายของ หลักสูตร มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายซึ่งขึ้นอยู่กับหลักการพื้นฐานหรือเกณฑ์ที่อธิบายความหมายของหลักสูตร ตัวอย่างเช่น

Oliva (1992: 8-9) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตรโดยแบ่งเป็น

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (purpose) หลักสูตรจึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไร หรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรในแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายนั้น ๆ เช่น หลักสูตรคือการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตรคือการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (contexts) นิยามของหลักสูตรในลักษณะนี้จึงเป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตรซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หรือหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือหลักสูตรที่เป็นการปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (strategies) เป็นการนิยามในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตรคือกระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตรคือการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำงานกลุ่ม หลักสูตรคือการเรียนรู้เป็นรายบุคคล หลักสูตรคือโครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

โอลิวาได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียน ภายใต้การดำเนินงานของโรงเรียน และในทางปฏิบัติหลักสูตรประกอบด้วย จำนวนของแผนการต่าง ๆ ที่เขียนเป็นลากลักษณะอักษร และมีขอบเขตกว้างขวางหลากหลาย เป็นแนวทางของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้นหลักสูตรอาจเป็นหน่วย (unit) เป็นรายวิชา (course) หรือเป็นรายวิชาย่อยต่าง ๆ (sequence of courses) แผนงานหรือโครงการทางการศึกษาดังกล่าวนี้ อาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียนหรือโรงเรียน Beane et al. (1986: 34-35) สรุปความหมายของหลักสูตรไว้โดยใช้เกณฑ์เริ่มจากความ



เป็นรูปธรรม (concrete) ไปสู่นามธรรม (abstract) และจากการยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (school-centered) ไปสู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (learner-centered) โดยอธิบายได้ดังนี้

1. หลักสูตรคือผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษา (curriculum as product)
2. หลักสูตรคือโครงการหรือแผนการในการจัดการศึกษา (curriculum as program)
3. หลักสูตรคือการเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีความหมาย (curriculum as intended learning)
4. หลักสูตรคือประสบการณ์ของผู้เรียน (curriculum as experience of the learner)

Sowell (1996: 5) กล่าวว่าผู้อธิบายความหมายของหลักสูตรไว้อย่างมากมายเช่น หลักสูตรเป็นการสะสมความรู้ดั้งเดิม เป็นวิธีการคิด เป็นประสบการณ์ที่ถูกกำหนดไว้ เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์ เป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้ เป็นความรู้คุณลักษณะของผู้เรียน เป็นเนื้อหาและกระบวนการ เป็นแผนการเรียนการสอน เป็นจุดหมายปลายทางและผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอน และเป็นผลผลิตของระบบเทคโนโลยี เป็นต้น เขาได้อธิบายว่าเป็นเรื่องปกติที่นิยามความหมายของหลักสูตรแตกต่างกันไป เพราะว่าบางคนให้ความหมายของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกัน หรือไม่ได้แยกแยะระหว่างหลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตาม โจนเวลล์ ได้สรุปว่า หลักสูตรคือ การที่จะสอนอะไรให้กับผู้เรียน เป็นความหมายที่กว้างขวางที่รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ทักษะและทัศนคติที่กำหนดไว้และที่ไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในโรงเรียน และ Saylor and Alexander (1981: 8) สรุปว่า หลักสูตร คือ แผนการเรียนการสอนที่จัดโอกาสในการเรียนรู้ ให้แก่บุคคลที่ได้รับการศึกษา ส่วนชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา (2540: 3-5) ได้อธิบายความหมายของ หลักสูตร ว่ามีความแตกต่างกันไปตั้งแต่ความหมายที่แคบสุดจนถึงกว้างสุด และได้จำแนกความคิดเห็นของนักการศึกษาที่ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง แผนประสบการณ์การเรียนรู้ นักการศึกษาที่มีความคิดเห็นว่า หลักสูตรหมายถึงแผนประสบการณ์การเรียนนั้น มองหลักสูตรในลักษณะที่เป็นเอกสารหรือโครงการการศึกษาที่สถาบันการศึกษาได้วางแผนไว้เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้ หลักสูตรตามความหมายนี้หมายถึง แผนการเรียน หรือรายวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดให้เรียนรวมทั้งเนื้อหาวิชาของรายวิชาต่าง ๆ กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลซึ่งได้กำหนดไว้ในแผน ความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มนี้ไม่รวมถึงการนำหลักสูตรไปใช้หรือการเรียนการสอนที่ปฏิบัติจริง แต่ทั้งแผนประสบการณ์การเรียนกับการเรียนการสอนที่ปฏิบัติจริงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด

2. หลักสูตร หมายถึงประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สถาบันการศึกษาจัดให้ แนวคิดนี้จะหมายรวมถึงประสบการณ์การเรียนรู้และการนำหลักสูตรไปใช้ด้วย ซึ่งแนวคิดนี้ สอดคล้องกับแนวคิด ของทั้งทาบาและไทเลอร์ที่เห็นว่า หลักสูตรประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาหรือการจัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนและการ ประเมินผล

จากแนวความคิดของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าว พบว่ามีกาให้นิยาม แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมดา ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีเกณฑ์ที่ใช้ในการอธิบาย แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้หลักสูตรหมายถึงทั้งตัวหลักสูตรที่เป็นเอกสาร หลักฐาน ซึ่งเป็นแผนการหรือโครงการที่ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนและการประเมินผล และยังหมายรวมถึงการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติจริงในการเรียน การสอนด้วย

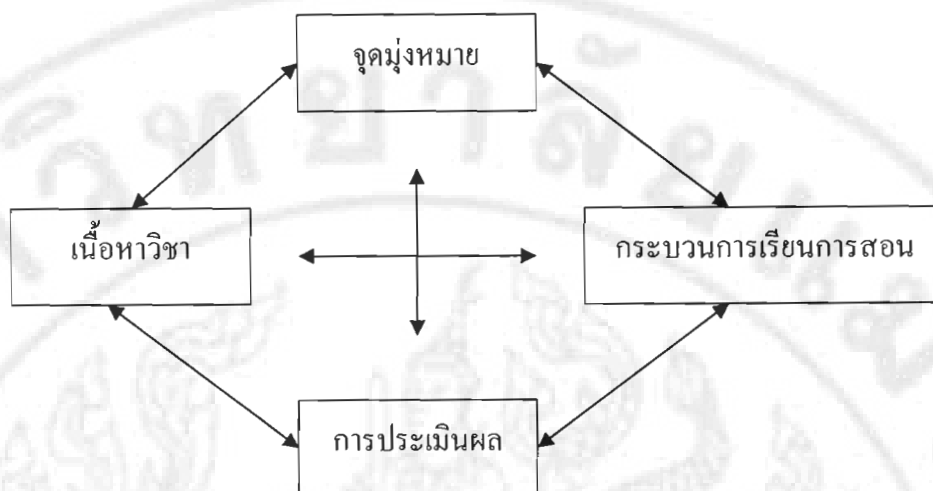
### องค์ประกอบของหลักสูตร

#### ส่วนประกอบของหลักสูตร

หลักสูตรประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกันตามที่ Tabá (1962: 10) เสนอไว้ว่า หลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

1. จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
2. เนื้อหาวิชา เป็นส่วนที่กล่าวถึงเนื้อหาวิชาที่จัดไว้ในหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียน ได้ศึกษาจนมีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมาย
3. กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอน เป็นส่วนที่กล่าวถึงวิธีการและ กระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับเนื้อหาวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การประเมินผล เป็นส่วนที่กล่าวถึงวิธีการตรวจสอบว่า ผู้เรียนได้บรรลุตาม จุดมุ่งหมายเพียงใด

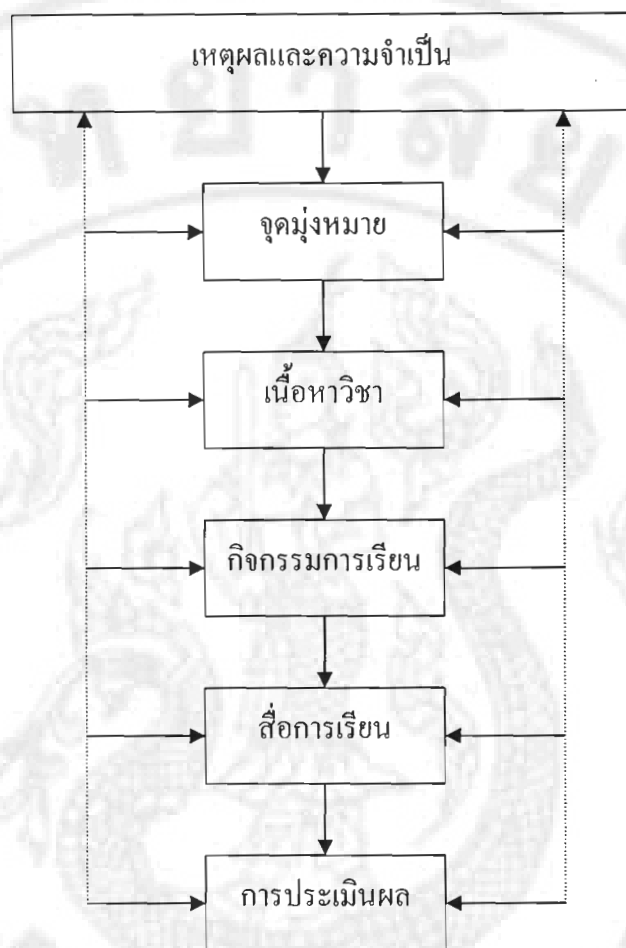
องค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตรทั้งสี่ประการนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นดังภาพ 14



ภาพ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร  
ที่มา: ปิยะดา พูลทาจกร์ (2549: 9)

นอกจากนี้ นักพัฒนาหลักสูตรได้แบ่งส่วนประกอบของหลักสูตรคล้ายคลึงกับทาบา เช่น Kerr (1989: 16-17) ได้แบ่งส่วนประกอบของหลักสูตรไว้เป็น 4 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความรู้ ประสบการณ์การเรียนและการประเมินผลหลักสูตร ส่วน สจัด อุทรานันท์ (2532: 244) ได้เสนอว่า ควรแบ่งองค์ประกอบของหลักสูตรเป็น 7 ส่วน คือ เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ และประสบการณ์ การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิชา ในชุมชน การประเมินผล การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือ และส่งเสริมผู้เรียน

จากส่วนประกอบของหลักสูตรที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปดังภาพ 15 (วิจิต สุรัตน์ เรื่องชัย, 2534: 60)



ภาพ 15 ส่วนประกอบของหลักสูตร

#### ประเภทของหลักสูตร

การแบ่งประเภทของหลักสูตร สามารถจัดแบ่งได้หลายลักษณะ (Taba, 1962: 293; Saylor and Alexander, 1981: 206-251; Jacops, 1989: 16-17; Doll, 1992: 207; Onstein and Hunkins, 1993: 246) หลักสูตรแต่ละประเภทมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน จึงส่งผลให้หลักสูตรเหล่านี้แตกต่างกันในด้านจุดเน้น เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามหลักสูตรที่สร้างและพัฒนาขึ้นใช้โดยทั่วไป สามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. หลักสูตรกลาง เป็นหลักสูตรแกนจัดให้กับกลุ่มผู้เรียนขนาดใหญ่ระดับชาติ เป็นหลักสูตรจากส่วนกลาง ผู้ร่างหลักสูตรเป็นตัวแทนจากหน่วยงานหลากหลายและตัวแทนประชาชนที่ต้องการใช้หลักสูตรนั้น การกำหนดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลจะสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาระดับชาติ

2. หลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่มุ่งจัดให้กับกลุ่มผู้เรียนในท้องถิ่น ผู้ร่างหลักสูตรเป็นผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานหลากหลายรวมทั้งตัวแทนประชาชนในท้องถิ่น การกำหนดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลจะสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น

3. หลักสูตรเฉพาะกิจ เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเฉพาะในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อแนะแนวทางในการทำงาน ผู้ร่างหลักสูตรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในการสร้างหลักสูตร และผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาของหน่วยงาน การจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลจะต้องพิจารณาจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนซึ่งต้องทำการสำรวจเน้นการพัฒนาทักษะที่มีลักษณะเฉพาะด้าน

หลักสูตรทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าวนี้สามารถจัดแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. หลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชา เป็นหลักสูตรที่มุ่งสร้างพื้นฐานความรู้ให้กับผู้เรียน การออกแบบหลักสูตรต้องพิจารณาขอบเขตและการจัดลำดับเนื้อหาวิชาให้ต่อเนื่อง

2. หลักสูตรที่เน้นผู้เรียน เป็นหลักสูตรที่เน้นความต้องการ ความสนใจ สมรรถภาพ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบหลักสูตรมีความยืดหยุ่นได้มากสามารถปรับขยายเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย

3. หลักสูตรที่เน้นสังคม เป็นหลักสูตรที่มีรากฐานมาจากสังคม เน้นบทบาทหน้าที่ของมนุษย์ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม การออกแบบหลักสูตรจะต้องวิเคราะห์ และกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมาเป็นแกนในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาและวิธีการที่จะให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นิยมออกแบบเป็นหลักสูตรบูรณาการ

จะเห็นได้ว่าหลักสูตรแต่ละประเภทมีลักษณะแตกต่างกันทั้งด้านจุดเน้น เนื้อหา และกิจกรรม การเลือกใช้หลักสูตรจึงขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของผู้พัฒนาหลักสูตรว่าต้องการให้ผลของหลักสูตรมีลักษณะอย่างไร โดยในการพัฒนาหลักสูตรอาจผสมผสานหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เข้าด้วยกันก็ได้ แต่ก็ควรจะต้องแสดงให้เห็นถึงแนวคิดพื้นฐาน และจุดเน้นของหลักสูตรประเภทนั้น ๆ

### แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายความหมายของการพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) ไว้คล้ายคลึงกัน ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายใน 2 ลักษณะคือ ประการแรกเป็นการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และประการที่สองเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน รวมไปถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนด้วย (Saylor and Alexander, 1981: 7; Sowell, 1996: 16; สัจจ อูทรานันท์, 2532: 31)

จากความหมายดังกล่าว พบว่า การพัฒนาหลักสูตร มีความหมายที่กว้างขวาง ครอบคลุมงานหลายมิติของการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่การวางแผนหลักสูตรจัดทำหลักสูตรหรือยกร่างหลักสูตร (curriculum planning) การนำหลักสูตรไปใช้หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ (curriculum implementation) และการประเมินหลักสูตร (curriculum evaluation) การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละมิติ มีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

การวางแผนจัดทำหรือยกร่างหลักสูตรประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดการวัดและประเมิน

การนำหลักสูตรไปใช้ประกอบด้วยการจัดทำวัสดุหลักสูตรต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ การเตรียมบุคลากร การบริหารหลักสูตร และการดำเนินการสอนตามหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร การประเมินสัมฤทธิผลของหลักสูตร และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ (Oliva, 1992: 26; สัจจ อูทรานันท์, 2532: 32-36; ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539: 14-15)

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรพบว่า เป็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบเป็นวงจรเชื่อมโยงกันในมิติต่าง ๆ นักพัฒนาหลักสูตรต้องดำเนินการให้มิติต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาที่สำคัญมีหลายท่านซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปในรายละเอียดต่าง ๆ แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอเฉพาะแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่จะนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

#### แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์

Tyler (1949: 1) ได้ให้แนวคิดในการวางโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธี Means - Ends Approach เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียกว่า หลักการของไทเลอร์ (Tyler's

rationale) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการจัดหลักสูตรและการสอนที่เน้นการตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ คือ

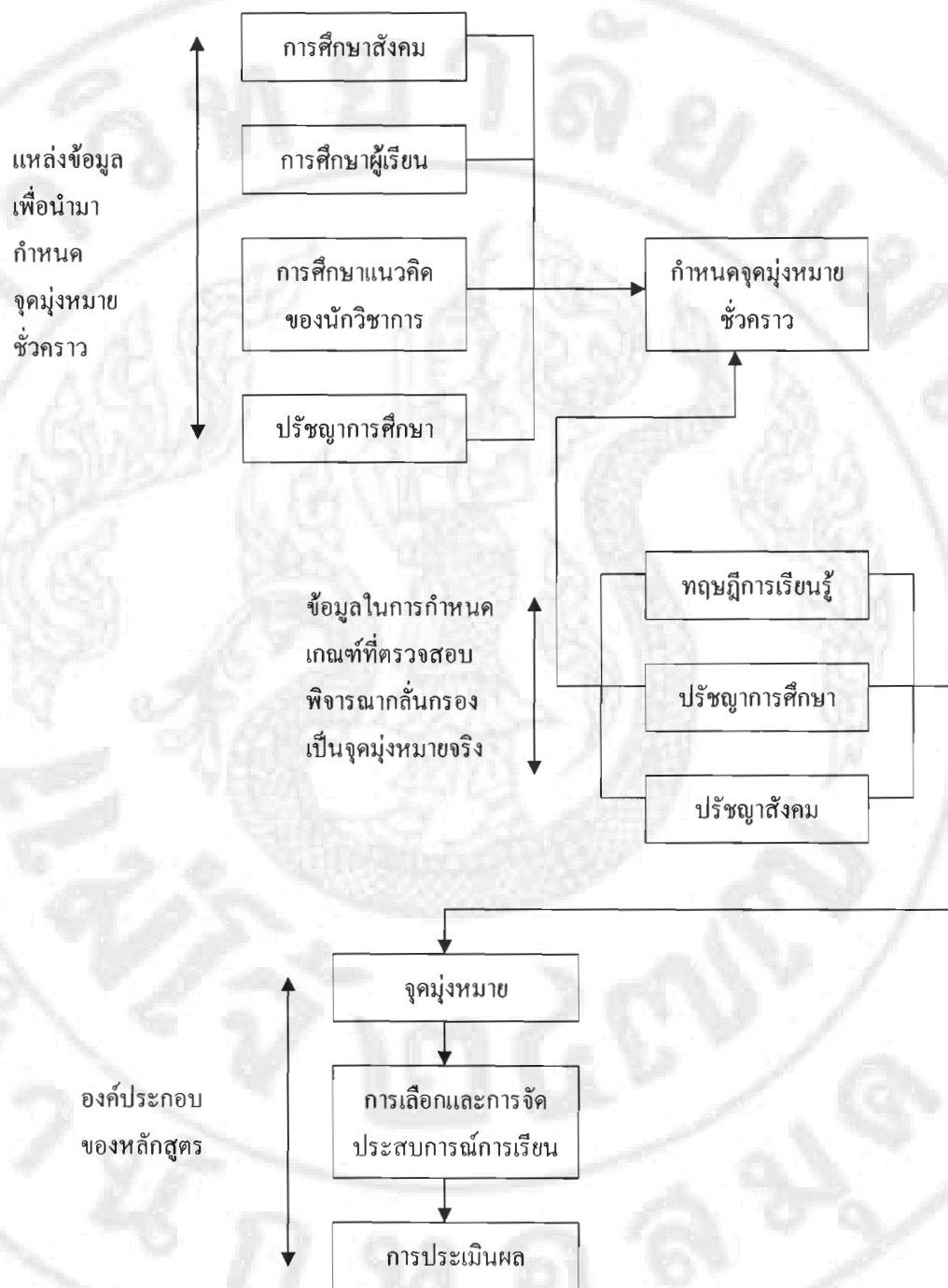
1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดให้ผู้เรียน
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สถาบันการศึกษาควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการศึกษาอย่างไร จึงจะตัดสินใจได้ว่าบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ไทเลอร์เห็นว่า คำถามทั้ง 4 ข้อนี้ต้องเรียงลำดับกันลงมา เพราะฉะนั้นการตั้งจุดมุ่งหมายจึงเป็นขั้นที่สำคัญที่สุด เพราะคำตอบอีก 3 ข้อที่เหลืออยู่นั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา, 2540: 8)

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ เป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิดที่จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่งด้วยกัน คือ ศึกษาจากสังคม ศึกษาจากผู้เรียน และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา

ข้อมูลที่ได้จากแหล่งทั้ง 3 ดังกล่าว จะเป็นเครื่องช่วยในการตั้งจุดมุ่งหมายชั่วคราว จุดมุ่งหมายที่ได้ในขั้นนี้ บางครั้งอาจมีมากเกินไปที่จะจัดเข้าไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมด จึงควรได้มีการพิจารณาเลือกเฉพาะจุดมุ่งหมายที่มีความสำคัญและสอดคล้องกันเพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติต่อไป ไทเลอร์ เสนอว่า การเลือกจุดมุ่งหมายถาวร ควรผ่านการกลั่นกรอง เพื่อคัดเอาข้อที่ไม่สำคัญและไม่สอดคล้องกันออกไป ด้วยวิธีการดังภาพ 16



ภาพ 16 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทยเลอร์

ที่มา: บุญชม ศรีสะอาด (2546: 64)



1. พิจารณาจากหลักจิตวิทยาการเรียนรู้
2. พิจารณาจากหลักปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคม

จุดมุ่งหมายที่ผ่านการกลั่นกรองนี้เรียกว่า จุดมุ่งหมายขั้นสุดท้าย หรือจุดมุ่งหมายถาวร ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ในการวางโครงสร้างของหลักสูตร ไทเลอร์ ได้ตั้งคำถามข้อที่ 2 ว่าจะเลือกประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไร จึงจะช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จุดมุ่งหมายที่ระบุพฤติกรรมและเนื้อหา นั้น เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการไปถึง (ends) แต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นวิธีการ (means) ที่ทำให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทาง

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วย จะต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ว่ามีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความต่อเนื่อง การเรียงลำดับขั้นตอน และการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายของแนวคิดในการจัดหลักสูตรของไทเลอร์ เป็นขั้นที่ให้ผู้วางแผนจัดทำหลักสูตรรู้ว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ สรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังภาพ 17



ภาพ 17 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์

ที่มา: ชมพันธ์ุ กุญชร ณ อยุธยา (2540: 49)

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962: 12) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่เรียกว่า Grass roots approach หรือวิธีการจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ซึ่งทาบเชื่อว่าผู้ที่มีหน้าที่สอนในหลักสูตรควรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรด้วย วิธีการพัฒนาหลักสูตรของทาบนี้มีขั้นตอนคล้ายคลึงกับไทเลอร์ แต่ต่างกันตรงที่วิธีการที่ไทเลอร์เสนอนั้นค่อนข้างเป็นวิธีการแบบ Top-down นั่นคือ การพัฒนาหลักสูตรที่มาจากข้อเสนอแนะของนักวิชาการ ให้ครูปฏิบัติ และผู้บริหารสั่งการมายังครูผู้สอนอีกทีหนึ่ง สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรของทาบ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ (diagnosis of needs) ครูหรือผู้ร่างหลักสูตรเริ่มกระบวนการด้วยการสำรวจความต้องการของนักเรียนที่หลักสูตรได้วางแผนไว้

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (formulation of objectives) หลังจากที่ได้ระบุความต้องการของนักเรียนแล้ว ครูกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผล

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหา (selection of contents) จุดมุ่งหมายที่เลือกไว้หรือที่สร้างขึ้นเป็นตัวชี้แนะแนวทางในการเลือกรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร และควรเลือกเนื้อหาที่มีความเที่ยงตรงและสำคัญด้วย

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหา (organization of contents) เมื่อครูเลือกเนื้อหาได้แล้ว ต้องจัดเนื้อหาโดยเรียงลำดับขั้นตอนให้ถูกต้องโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสนใจของผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (selection of learning experiences) เมื่อได้เนื้อหาแล้ว ครูคัดเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ (organization of learning experiences) กิจกรรมการเรียนการสอนควรได้รับการจัดเรียงลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับเนื้อหา แต่ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและวิธีการประเมินผล (evaluation and means of evaluation) ผู้ที่วางแผนหลักสูตรต้องประเมินว่าจุดมุ่งหมายใดบรรลุผลสำเร็จ และทั้งครูและนักเรียนควรร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผล

วิธีการของทาบาได้รับการยกย่องมาก อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีการดังกล่าวมีจุดอ่อนอยู่บ้าง เนื่องจากการให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่มีข้อจำกัดอยู่เฉพาะหลักสูตรที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียน โดยยังไม่สามารถรับประกันได้ว่าเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ อีกประการหนึ่ง วิธีการนี้เชื่อว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญ และที่สำคัญคือ มีเวลาพอที่สามารถพัฒนาหลักสูตรได้ การพัฒนาหลักสูตรตามวิธีการจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนของทาบา ได้ทำให้นักพัฒนาหลักสูตรทั้งหลายได้ตระหนักว่า ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นควรมีบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายมาร่วมดำเนินการด้วย โดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของ เซยเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิต (Saylor et al., 1981: 28-29) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเขามีแนวคิดที่หลักสูตรเป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้นหลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ (curriculum system) รายละเอียดของการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดนี้ มีดังต่อไปนี้

1. เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต (goals, objectives and domains) การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นจะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่ง ๆ ของหลักสูตร ซึ่งเซยเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิต ได้เสนอไว้ว่ามี 4 ขอบเขตที่สำคัญคือ พัฒนาการส่วนบุคคล (personal development) สมรรถภาพทางสังคม

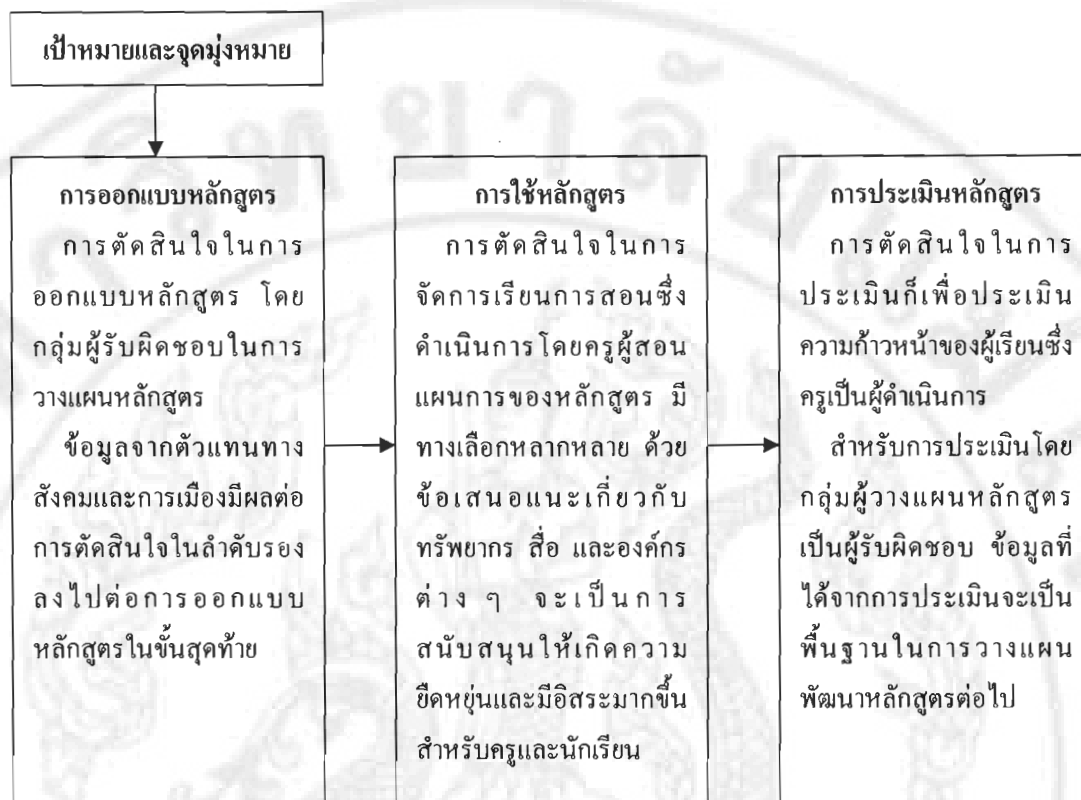
(social competence) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continued learning skills) และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialization) นอกจากนี้อาจมีขอบเขตอื่น ๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตร อาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียนและลักษณะของสังคม เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขตต่าง ๆ ของหลักสูตร จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากตัวแปรภายนอก (external variables) ซึ่งได้แก่ ทัศนนะและความต้องการทางสังคม ข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ปรัชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร เป็นต้น และจากแหล่งข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตรได้แก่ สังคม ผู้เรียน และวิชาความรู้

2. การออกแบบหลักสูตร (curriculum design) เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกแล้ว เป็นต้น

3. การใช้หลักสูตร (curriculum implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การนำหลักสูตรไปใช้โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการสอนและวัสดุสื่อการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร (curriculum evaluation) การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) และการประเมินผลรวมทั้งหมด (summative evaluation) ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

รายละเอียดของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเชลเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส เสนอเป็นแผนภูมิ ดังภาพ 18



ภาพ 18 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของเซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส

ที่มา: Saylor et al (1981: 30)

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรของวิชช วงษ์ใหญ่

วิชช วงษ์ใหญ่ (2533: 1-23) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร โดยแบ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 3 ระบบ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร ทั้ง 3 ระบบนี้ต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ซึ่งแต่ละระบบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ สิ่งกำหนดหลักสูตร รูปแบบหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และการปรับหลักสูตรก่อนนำไปใช้

1.1 สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งได้แก่ สิ่งกำหนดทางวิชาการ สิ่งกำหนดทางสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ และสิ่งกำหนดทางการเมือง

1.2 รูปแบบหลักสูตร ได้แก่ โครงสร้างและองค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งจะได้หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากสิ่งกำหนดหลักสูตร

1.3 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร เป็นการศึกษาคำความเป็นไปได้ของหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการประชุม สัมมนา การวิจัย เอกสารการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง เป็นต้น

1.4 การปรับหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ต้องจัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ

2. ระบบการใช้หลักสูตร ได้แก่ การขออนุมัติหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร และการดำเนินการใช้หลักสูตร

2.1 การขออนุมัติหลักสูตร เมื่อได้ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรแล้ว ก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้จะต้องนำหลักสูตรเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นชอบหลักสูตร

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตรต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ 1) การประชาสัมพันธ์หลักสูตร 2) การเตรียมงบประมาณ 3) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4) วัสดุหลักสูตร 5) บริการสนับสนุนและอาคารสถานที่ 6) ระบบบริหารของสถาบันการศึกษา 7) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูผู้สอน 8) การประเมินผลและการติดตามการใช้หลักสูตร

2.3 การดำเนินการใช้หลักสูตรหรือการบริหารหลักสูตร เป็นขั้นที่หลักสูตรได้ถูกนำไปใช้จริงเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น

3. ระบบการประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์ของการประเมินหลักสูตรเพื่อดูว่าหลักสูตรเมื่อนำไปใช้จริงแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และถ้าพบสิ่งบกพร่องก็หาทางปรับปรุงแก้ไข การประเมินหลักสูตรมีกระบวนการดังนี้

3.1 การวางแผนประเมินหลักสูตร เป็นการวางแผนว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนใด

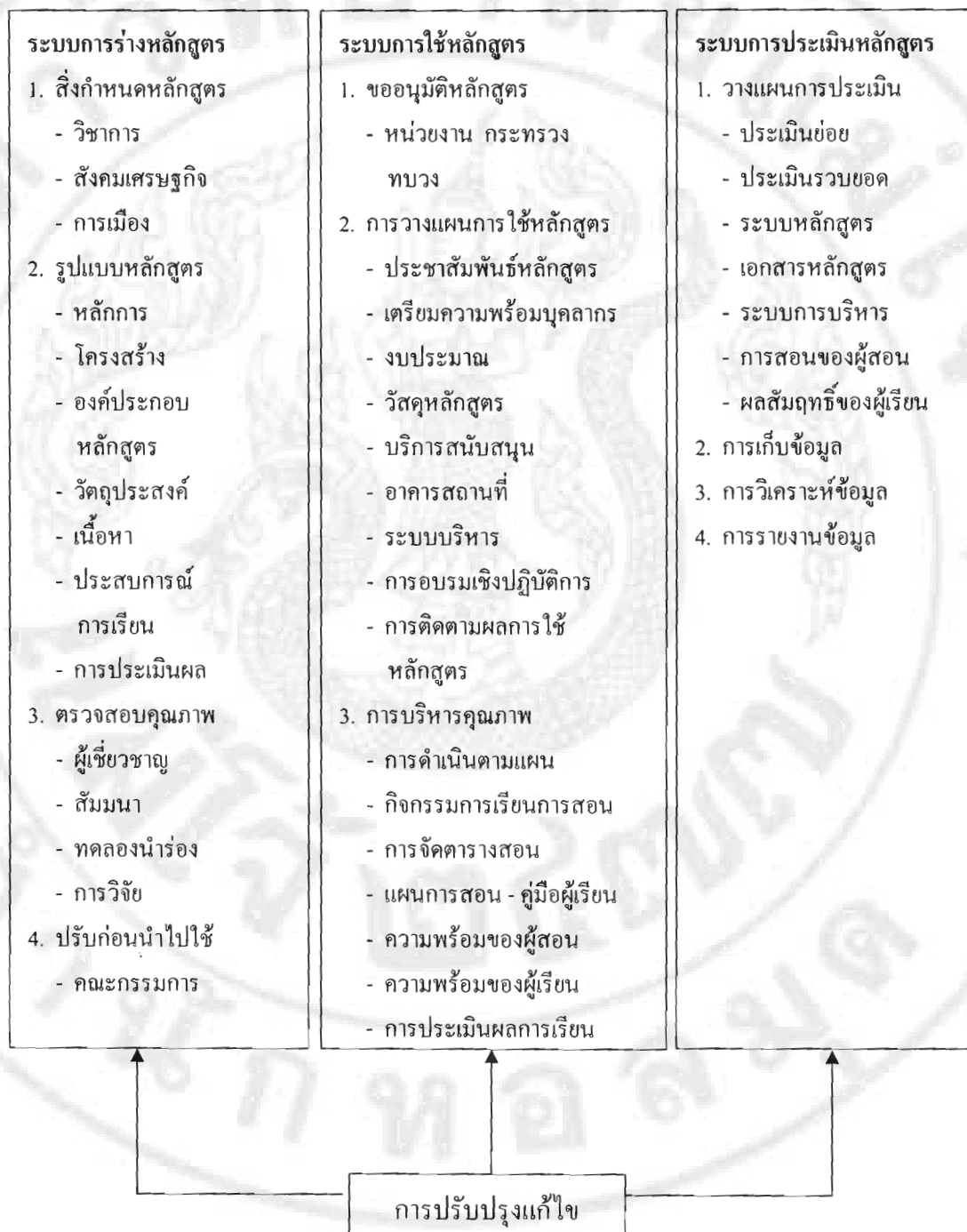
3.2 การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อไปวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำระบบข้อมูลจะช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ข้อมูลได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.4 การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและเสนอข้อมูลจะช่วยให้การพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือว่าจะปรับปรุงแก้ไขส่วนใดของระบบหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรของ วิจัย วงษ์ใหญ่ สรุปลงเป็นแผนภูมิได้

ดั่งภาพ 19



ภาพ 19 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรของวิจัย วงษ์ใหญ่ (2533: 23)

ที่มา: วิจัย วงษ์ใหญ่ (2533: 23)

### การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งได้มีการนำหลักสูตรไปใช้แล้ว โดยนำผลจากการวัดในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดคุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมา การประเมินผลหลักสูตรจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อคุณภาพของหลักสูตร และสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533: 203) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรที่ปฏิบัติกันส่วนใหญ่ มี 2 ประการคือ

1. การประเมินผลเพื่อประเมินหลักสูตร เป็นการประเมินผลระหว่างการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผลการประเมินนี้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยมีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการทดลองใช้หลักสูตร แล้วนำผลจากการวัดมาประเมินว่าในแต่ละตอนของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้เพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตร ในการที่จะปรับปรุงส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรได้ถูกต้อง

2. การประเมินเพื่อสรุปผล คุณค่าของการพัฒนาหลักสูตรว่าดีหรือไม่ หลักสูตรได้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ของสังคมเพียงใด ควรจะใช้ต่อไปหรือยกเลิกทั้งหมด หรืออาจจะยกเลิกเพียงบางส่วน

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินหลักสูตร

คณะกรรมการการศึกษาการประเมินผลระดับชาติ ไพ เบลด์้า แคบป้า (Brady, 1990: 159-160 citing Phi Delta Kappa National Committee on Evaluation, 1971: 27-30 ) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้เป็น 3 ประเภท คือ

1. เกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ (scientific criteria) ได้แก่
  - 1.1 ความเที่ยงตรงภายใน (internal validity) เป็นความสอดคล้องกันภายในระหว่างข้อมูลที่มีอยู่และปรากฏจริง
  - 1.2 ความเที่ยงตรงภายนอก (external validity) เป็นความสอดคล้องที่จะสรุปจากกลุ่มหนึ่งไปยังกลุ่มอื่น ๆ หมายถึงนักวิจัยจะนำผลการศึกษจากคนกลุ่มหนึ่งไปยังกลุ่มอื่นที่อยู่สถานการณ์ใกล้เคียงกัน
  - 1.3 ความเชื่อถือได้ (reliability) เป็นการแสดงถึงความคงที่จากการวัดหลาย ๆ วิธี ซึ่งหมายถึงข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีความคงที่กับผลการศึกษา



1.4 ความเป็นปรนัย (objectivity) หมายถึงความสามารถที่จะสรุปข้อค้นพบให้ตรงกันระหว่างบุคคลที่ประเมินหลักสูตร ถึงแม้จะใช้เทคนิควิธีที่แตกต่างกันไปก็ตาม

## 2. เกณฑ์ในการปฏิบัติจริง (practical criteria) ได้แก่

2.1 ความตรงกับเรื่อง (relevance) การประเมินผลควรตรงตามรายละเอียดที่จะประเมิน ถ้าข้อมูลที่ได้มาไม่ตรงกับสิ่งที่ประเมิน ข้อมูลนั้นก็ไม่มี ความหมาย

2.2 มีความสำคัญ (importance) การประเมินควรจะมีข้อมูลที่มีความสำคัญที่สุด ถ้าข้อมูลมีความสำคัญน้อยก็จะไม่มี ความหมายที่จะนำมาใช้ในการประเมิน

2.3 ขอบเขต (scope) การประเมินควรมีขอบเขตเพียงพอที่จะทำให้เกิดประโยชน์ ข้อมูลที่ได้บางครั้งอาจจะตรงกับเรื่องและมีความสำคัญ แต่อาจไม่มีขอบเขต ซึ่งคณะกรรมการ ไฟ เดลต้า แคปป่า กำหนดว่า เกณฑ์สำคัญที่สุดในการประเมิน คือความตรง ความสำคัญ และขอบเขต เกณฑ์สามประการนี้จะทำให้การประเมินที่ตรงตามเป้าหมาย (relevance) ไม่มีรายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไป (importance) และแคบเกินไป (scope)

2.4 น่าเชื่อถือ (credibility) ผลการประเมินและข้อเสนอแนะจะต้องเชื่อถือได้ ถ้าผู้ประเมินขาดความน่าเชื่อถือ การประเมินก็ไม่มีประโยชน์ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายงานที่ไม่มีคุณค่าเช่นกัน

2.5 ระยะเวลา (timeliness) การประเมินควรมีระยะเวลาที่เหมาะสม ความเป็นไปได้ในการประเมินจะมีค่าน้อยถ้าทำในช่วงเวลาสั้นหรือนานเกินไป จึงควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม ที่จะทำการประเมิน

2.6 การขยายผล (pervasiveness) นักประเมินควรจะมีใจได้ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินควรจะได้รับรู้และนำผลการประเมินไปใช้

2.7 เกณฑ์ในการกำหนดนโยบาย (prudential criterion) คือประสิทธิผล (effective) ของการประเมิน ถ้าผลของการประเมินสามารถนำมาใช้ได้หลายสถานการณ์จะช่วยให้มีการตัดสินใจใช้ข้อมูลนั้นได้

### รูปแบบการประเมินผล

Brady (1990: 174 – 175 ) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตรมีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (good-attainment model) รูปแบบนี้จะเน้นวัตถุประสงค์เป็นหลัก ได้แก่รูปแบบของ ไทเลอร์ (Tyler's objective model)
2. รูปแบบที่ยึดหลักเกณฑ์เป็นหลัก (criterion model) ได้แก่รูปแบบของสแตค (Steak's countenance model)

3. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (decision model) ได้แก่รูปแบบซึ่งคณะกรรมการการประเมินผลระดับชาติ ไฟ เคลต้า แคปป่า ซึ่งมีประธานคือ Daniel L. Stufflebeam ได้นำเสนอซึ่งบางกรณีเรียกว่า CIPP model

รูปแบบการประเมินแบบซีป (CIPP model) นี้เป็นรูปแบบการประเมินที่มีชื่อเสียงรู้จักกันเป็นอย่างมาก สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1985: 120 – 171) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการประเมิน 4 ลักษณะ ดังตาราง 3

ตาราง 3 รูปแบบการประเมินแบบ CIPP

	การประเมินบริบท	การประเมินปัจจัย	การประเมินกระบวนการ	การประเมินผลผลิต
วัตถุประสงค์	เป็นการนิยามเชิงปฏิบัติ, ระบุกลุ่มเป้าหมายและประเมินความต้องการจำเป็น, ระบุโอกาสในการกำหนดความต้องการจำเป็นเพื่อประเมินว่าวัตถุประสงค์ที่เสนอสอดคล้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น	เพื่อระบุและประเมินความสามารถของระบบทางเลือกของวิธีการดำเนินการและรูปแบบของการนำไปใช้, งบประมาณและตารางในการดำเนินการ	เพื่อระบุและทำนายการดำเนินการ, จุดอ่อนในการออกแบบการนำไปปฏิบัติ, การเตรียมข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในโครงการที่ทำก่อนและบันทึกข้อมูลและตัดสินใจดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ	เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงบรรยายและตัดสินใจคุณค่าของผลผลิตและเชื่อมโยงกับข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัตถุประสงค์บริบทปัจจัยและกระบวนการและคุณค่าของสิ่งเหล่านี้
วิธีการ	ใช้วิธีการวิเคราะห์ระบบ, การสำรวจ, การศึกษาเอกสาร, การรับฟังข้อมูล, การสัมภาษณ์, การใช้แบบทดสอบเพื่อวินิจฉัยและการใช้เทคนิคเดลฟาย	ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์คุณค่าของบุคคลและวัสดุต่าง ๆ วิธีการแก้ไขปัญหและการออกแบบกระบวนการที่สอดคล้องกันไปได้และคุ้มค่าและใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น ศึกษา	ใช้การกำกับติดตามที่มีศักยภาพต่ออุปสรรคต่าง ๆ และสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด, ใช้ข้อมูลที่ได้รับในการตัดสินใจและ	นิยามเชิงปฏิบัติการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลผลิต, รวบรวมผลผลิต, ประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องและ

ตาราง 3 (ต่อ)

	การประเมินบริบท	การประเมินปัจจัย	การประเมินกระบวนการ	การประเมินผลผลิต
		เอกสาร, การชมโครงการ ตัวอย่าง, การใช้ทีม ผู้ช่วยและการทดลองนำ ร่อง	มีปฏิสัมพันธ์อย่าง ต่อเนื่องกับการ สังเกตการ ดำเนินการของ กลุ่มผู้ดำเนิน โครงการ	วิเคราะห์ข้อมูลทั้ง เชิงคุณภาพและ เชิงประมาณ
ความสัมพันธ์ ของการ ตัดสินใจใน กระบวนการ เปลี่ยนแปลง	การตัดสินใจกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมายกับความ ต้องการจำเป็นหรือ โอกาสและ ความสัมพันธ์ของ วัตถุประสงค์กับการ แก้ไขปัญหา นั่นคือ การวางแผนตามความ ต้องการจำเป็นที่มีการ เปลี่ยนแปลงและเป็น การเตรียมการเบื้องต้น สำหรับ การตัดสินใจ คุณค่าของผลผลิต	เลือกแหล่งสนับสนุน วิธีการแก้ไขปัญหา และการออกแบบ กระบวนการ นั่นคือ เพื่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างของการ ดำเนินการและเป็นการ เตรียมการเบื้องต้นเพื่อ ตัดสินใจคุณค่าการนำไป ปฏิบัติ	การนำไปใช้และ การปรับปรุง รูปแบบของ โครงการและการ ออกแบบ กระบวนการนั้น เป็นกระบวนการ ควบคุมที่มี ประสิทธิภาพและ กำหนดกิจกรรม ในการดำเนินการ เพื่อใช้ในการ ตัดสินใจคุณค่าของ ผลผลิต	การตัดสินใจจำ ดำเนินการต่อไป การยุติ หรือการ ปรับเปลี่ยน หรือ การนำมาพิจารณา ใหม่ในการ เปลี่ยนแปลง กิจกรรม และการ นำผลการบันทึก การดำเนินการที่ ชัดเจน (ทั้งที่ตั้งใจ และไม่ตั้งใจ ทั้ง ทางบวกและทาง ลบ )

ที่มา: Worthen (1987: 80 citing Stufflebeam and Shinkfield, 1985: 170–171)

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการประเมินแบบซิป เป็นรูปแบบการประเมินที่ให้สาระสนเทศเพื่อการวางแผน โครงการ เพื่อนำโครงการ ไปปฏิบัติ เพื่อปรับปรุง โครงการอย่างทันที่ และเป็นรูปแบบการประเมินที่ช่วยให้การพัฒนาโครงการ ช่วยบริหาร โครงการ ตลอดจนการกำหนด อนาคตของโครงการ จึงกล่าวได้ว่ารูปแบบการประเมินแบบซิป เป็นรูปแบบการประเมินเพื่อพัฒนา โครงการและประกันประสิทธิภาพของ โครงการเป็นอย่างดี ซึ่งในการประเมินผลหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกชุมชน ผู้วิจัยได้เลือกแนววิธีการประเมินแบบ CIPP บางส่วนมาใช้ ประกอบการประเมินประสิทธิผลหลักสูตรดังกล่าว

**ตอนที่ 8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม  
ที่สอดคล้องกับงานวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม  
การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน**

ในปี พ.ศ. 2533 วิจิต สุวรรณ์เรืองชัย (2533) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรการ ฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา โดยมีขั้นตอน การศึกษาตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร ดำเนินการสร้างหลักสูตรทดลอง ใช้หลักสูตร แก้ไขหลักสูตรให้สมบูรณ์ และติดตามผลกระทบจากการทดลองใช้ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่เรียนจากครูที่ได้รับการทดลองหลักสูตรต่างกัน คือใช้ชุดฝึกอบรมรวมกับการใช้สื่อและ กิจกรรมเสริมอื่น ๆ กลุ่มที่ใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง และกลุ่มที่ไม่ได้รับการใช้ชุดฝึกอบรมเลย นักเรียนดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับโรคเอดส์แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยสรุปว่า การใช้ชุดฝึกอบรมมี ผลทำให้นักเรียนมีความรู้ แต่ไม่ได้ทำให้เจตคติของนักเรียนต่อผู้ป่วย และผู้ติดเชื้อเอดส์มีการ เปลี่ยนแปลง และในปีต่อมา พ.ศ. 2535 รัตนะ บัวสนธ์ (2535) ได้พัฒนาหลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลาง ตอนล่าง โดยใช้วิธีวิจัยและพัฒนาเชิงปฏิบัติการโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชน วิธีดำเนินการ วิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยเข้าไปอยู่ร่วมกับชุมชน ขั้นตอนที่ สองเป็นการพัฒนาโดยนำข้อมูลจากตอนแรกมาวิเคราะห์หลักสูตรแม่บท และการสอน ร่างเป็น หลักสูตรแล้วนำหลักสูตรไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมปีที่หก ขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนที่สาม ส่วนขั้นตอนสุดท้ายเป็นการประเมินหลักสูตรเพื่อแก้ไขปัญหาการใช้หลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่แสดงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นคือ การอนุรักษ์ป่าไม้โดยการสร้างป่าในชุมชน มีเจ้าอาวาสวัดในชุมชนเป็นผู้นำทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างวัด โรงเรียนและชุมชน ผู้บริหาร โรงเรียนนับว่าเป็นแกนนำโดยมีความสัมพันธ์เป็นเครือญาติกับชุมชน โดยการแต่งงานกับคนใน

ชุมชน ส่วนหลักสูตรแม่บทได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการในชุมชน โดยชุมชนช่วยกันกำหนดเนื้อหาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสื่อและวิธีการประเมินผลได้ โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรนโยบายการควบคุมงานวิชาการจากส่วนกลางทำให้การใช้หลักสูตรมีปัญหา โดยเฉพาะการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร จะทำให้การใช้หลักสูตรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดลองใช้ปรากฏว่านักเรียนสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร อย่างไรก็ตามหลักสูตรนี้เมื่อประเมินผลแล้วมีบางส่วนที่ต้องการแก้ไข ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 มาเรียม นิลพันธ์ (2536) ได้พัฒนาหลักสูตรการวิจัยวัฒนธรรม โดยดำเนินการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน เช่นเดียวกัน ขั้นตอนแรกเป็นการวิจัยเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ รวมทั้งสำรวจชุมชนเขาสมอคอน อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ส่วนขั้นตอนต่อมาเป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้ศึกษามาจากตอนแรก โดยกำหนดเป็นหลักการจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมฝึกอบรม การวัดและประเมินผล สำหรับเนื้อหาที่กำหนดให้มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคสนาม มีการระดมความคิดจากครูเสวนาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อร่างหลักสูตรแล้วได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ส่วนขั้นตอนที่สามเป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับผู้เข้าอบรม ซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยดำเนินการฝึกอบรมภาคทฤษฎีก่อนที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม และฝึกปฏิบัติงานภาคสนามที่ชุมชนเขาสมอคอน แล้วจึงกลับมาฝึกอบรมภาคทฤษฎีระยะที่สอง ที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติอีกครั้งหนึ่ง ขั้นตอนสุดท้ายคือการประเมินผลหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่าหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ด้านการประเมินผลหลักสูตรพบว่า ควรมีการเพิ่มเติมหลักสูตรภาคทฤษฎี แต่ควรมีการดำเนินการนอกสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามควรมากกว่าที่เป็นอยู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตร คือความเอาใจใส่ของวิทยากร ความสนใจและความตั้งใจของผู้เข้ารับการอบรม ความร่วมมือและความช่วยเหลือของผู้นำชุมชนในการปฏิบัติงานภาคสนาม ปัญหาของการฝึกอบรมอยู่ที่ช่วงเวลาของการฝึกอบรมที่ควรแก้ไข ผู้เข้าฝึกอบรมไม่สามารถฝึกปฏิบัติภาคสนาม ส่วนการเก็บข้อมูลภาคสนามควรแก้ไขที่วิธีการเขียนรายงานการนำเสนอข้อมูล ส่วนยูดี ฤชา (2536) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลักสำหรับอาจารย์พยาบาล ขั้นตอนพัฒนาหลักสูตรมีอยู่ 4 ขั้นตอน เช่นเดียวกับบุคคลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยในขั้นตอนแรกทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสมรรถภาพ และความต้องการ

ฝึกรอบรมของอาจารย์พยาบาลจากสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ ส่วนขั้นตอนต่อมาคือ การนำข้อมูลมาสร้างหลักสูตรฝึกรอบรมซึ่งเป็นหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 หน่วย ได้แก่ หลักการและแนวคิดในการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลัก สมรรถภาพในการสร้างบทเรียน สมรรถภาพในการประเมินผล และสมรรถภาพการเป็นอาจารย์ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ขั้นตอนที่สามเป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองมีสมรรถภาพในการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลักดีกว่าก่อนทดลอง และดีกว่ากลุ่มควบคุม เมื่อทดลองใช้แล้ว ขั้นตอนสุดท้ายได้ทำการประเมิน และทดลองใช้หลักสูตร โดยติดตามการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลักของอาจารย์พยาบาล หลังจากการสอนหนึ่งรายวิชา พบว่า อาจารย์และนักศึกษาพยาบาลมีสมรรถภาพตามหลักสูตรดีขึ้นหลังจากการฝึกรอบรม ยกเว้นด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนที่สมรรถภาพด้านนี้ไม่เพิ่มขึ้น และในปีเดียวกัน กอบกิจ ตัณฑเจริญรัตน์ (2536) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกรอบรมบุคลากรทางสุขภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน ในขั้นตอนแรกซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในขณะเดียวกันก็สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุและบุคลากรทางสุขภาพ ในขั้นตอนที่สองได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาหลักสูตรจำลอง ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายหน่วยการอบรม 3 หน่วย ได้แก่ สุขภาพของผู้สูงอายุ โภชนาการกับสุขภาพของผู้สูงอายุ การออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของผู้สูงอายุ เมื่อได้หลักสูตรจำลองแล้วได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งปรากฏว่าหลักสูตรดังกล่าวมีความเหมาะสมกับสมรรถภาพและความจำเป็น ในขั้นตอนที่สามเป็นการทดลองใช้หลักสูตรกับบุคลากรทางสุขภาพ จำนวน 40 คน ปรากฏว่า หลังการฝึกรอบรม กลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตนได้ถูกต้องดีขึ้นกว่าก่อนการฝึกรอบรมและดีกว่ากลุ่มควบคุมซึ่งไม่ได้รับการฝึกรอบรม เนื้อหาวิชา กิจกรรมการสอน สื่อวิธีการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสม ในขั้นตอนการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตรพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรอันได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชากิจกรรมและวิธีการฝึกรอบรม สื่อประกอบการฝึกรอบรม การวัดและประเมินผล มีรายละเอียดและขั้นตอนครอบคลุมความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุ และสามารถยืดหยุ่นได้ตามพื้นฐานและความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ทำการอบรม ส่วนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกรอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหารสำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่ง ณรงค์ ฉายายนต์ (2536) ได้ศึกษานั้นมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 6 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหา ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ความต้องการเสริมสร้าง

คุณลักษณะด้านการบริหารจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 30 วิทยาเขตจำนวน 222 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และออกแบบสอบถามพบว่า คุณลักษณะที่ต้องการคือ ทักษะด้านการคิด ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความรู้ทางวิชาการ โดยมีปัญหาที่สำคัญคือ ขาดความรู้ด้านการบริหาร ขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยนำข้อมูลมาสร้างเป็นโครงร่าง ขั้นตอนที่ 3 นำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 คนเป็นผู้ประเมินพบว่า โครงร่างหลักสูตรมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการและปัญหา ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้ผลจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำผลมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 5 กับหัวหน้าแผนกวิชาสังกัดวิทยาเขตส่วนกลางจำนวน 57 คน เป็นกลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 27 คน หลังจากทดลองแล้วพบว่ากลุ่มทดลองมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากฝึกอบรมและสูงกว่ากลุ่มควบคุม หัวหน้าแผนกวิชามีประสิทธิภาพในด้านการสร้างทีมงาน การวินิจฉัยสั่งการ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การบริหารหลักสูตรวิชาการเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนที่ยังต่ำกว่าเกณฑ์ คือ ด้านการสร้างขวัญและแรงจูงใจ ในขั้นตอนที่ 6 ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย ได้ดำเนินการปรับปรุงสภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา การฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมก่อนการนำไปใช้ และในปีถัดมา เอกชัย เอื้อเพื่อ (2537) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยดำเนินการศึกษา 4 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การศึกษาเอกสารงานวิจัย การสำรวจสภาพปัญหา การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่ม แล้วนำข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดประเมินค่า 5 ระดับ ทำการสำรวจความต้องการในการเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นกลุ่ม กลุ่มที่ใช้สำรวจความต้องการเป็นผู้บริหาร 18 คน อาจารย์ 254 คน บัณฑิต 400 คน นักศึกษา 388 คน หัวหน้าหน่วยงานภาครัฐ 20 คน และหน่วยงานภาคเอกชน 20 คน รวมเป็นแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน 925 ฉบับ ผลของการจัดคุณลักษณะดังกล่าวนำมาพัฒนาเป็นโครงร่างหลักสูตรในขั้นตอนที่ 2 ส่วนในตอนที่ 3 นำหลักสูตรไปทดลองใช้ฝึกอบรมกับนักศึกษาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 37 คน ผลการใช้ชุดฝึกอบรมปรากฏว่าประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ ผู้เข้าฝึกอบรมมีทักษะในด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่มอยู่ในระดับมาก ในขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตรได้นำมาปรับปรุง แก้ไขการเขียนสภาพปัญหา จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรับปรุงกิจกรรม สื่อ และวิธีการฝึกอบรมให้ประหยัดและสะดวกต่อการนำไปประยุกต์ใช้ และชาติรี มณีโกศล (2539) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรการวิจัยปฏิบัติการสำหรับครูประถมศึกษา โดยนำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบเอ็กต์บูคคัลมา

ประยุกต์ใช้ โดยกำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพก่อนการพัฒนาหลักสูตร โดยศึกษากับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งต้องการให้มีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยยังขาดความรู้ในด้านปรัชญาการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการนำข้อมูลมาพัฒนาโครงร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 เป็นการนำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุง หลังจากนั้นเป็นขั้นตอนที่ 4 คือการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผลการทดลองใช้ปรากฏว่ามีปัญหาบางประการในด้านการปฏิบัติ ความไม่เหมาะสมของกิจกรรม เนื้อหา ระยะเวลา จึงต้องนำไปทดลองซ้ำเป็นครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 จนกระทั่งผู้เข้ารับการทดลองสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้จากผลการประเมินหลักสูตรในขั้นตอนที่ 5 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ได้ แต่ยังไม่เข้าร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร และในปี พ.ศ. 2541 พรชัย หนูแก้ว (2541) ได้พัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียน โดยใช้รูปแบบการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเป็นขั้นตอนที่หนึ่ง วิธีการที่ใช้คือการวิจัยแบบมุ่งอนาคต (EDFR) ซึ่งใช้เทคนิคเคลฟายกับนักเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนที่ยังขาดและสมควรได้รับการพัฒนา ทั้งด้านคุณธรรม สำนึกศีลธรรมและด้านปัญญาธรรม หลังจากนั้นได้นำผลการวิเคราะห์หาร่างหลักสูตรแบบบูรณาการที่ใช้หัวข้อเป็นแกนประกอบด้วยสภาพปัญหาและความต้องการ หลักการ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ การวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ใช้ส่วนใหญ่่นำมาจากกลุ่มประสบการณ์ในหลักสูตรประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมประชาธิปไตย ขั้นตอนที่ 3 เป็นการทดลองใช้หลักสูตร โดยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง แล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับระหว่าง 2 กลุ่ม และการประเมินหลักสูตรพบว่าหลังการใช้หลักสูตรพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของหลักสูตรฉบับนี้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2544 วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาลโดยเฉพาะ หลักการของหลักสูตร คือ การเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรเสริมนี้ ผู้วิจัยกำหนดเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรเสริม 3) การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร และ 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริม ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรเสริมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะ



การคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลที่สอดคล้องกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ได้อย่างดียิ่ง

สรุปจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ดังกล่าว ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่จะพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเลย จึงเป็นแรงบันดาลใจที่จะวิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้แก่สมาชิก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำความรู้ที่ได้จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยนำมาใช้ประกอบในการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร และการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

#### ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สืบเนื่องจากเหตุของการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเป้าหมายแห่งความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจด้วยรูปแบบการส่งเสริม และสนับสนุนให้เร่งการขยายตัว แต่สร้างปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยวสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมชุมชนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ก่อให้เกิดกระแสต่อต้านและโจมตีรูปแบบการท่องเที่ยวแบบเดิม และให้ความสำคัญกับแนวคิดการระวังป้องกัน ประกอบกับกระแสโลกเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แนวคิดเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืน สิทธิชุมชนและกระแสท้องถิ่นนิยมรวมถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นให้มีบทบาทสำคัญในการดูแล และใช้ประโยชน์ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน ดังนั้นรูปแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community – Based Tourism หรือ Village – Based Tourism) จึงเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการท่องเที่ยวที่มีชุมชนท้องถิ่นเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการสร้างกระบวนการทัศน์ดังกล่าว

การที่แต่ละชุมชนจะสามารถเป็นผู้สร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ของการท่องเที่ยวได้ ชุมชนต้องมีความรู้ และเข้าใจหลักคิดที่สำคัญ 3 มิติของการท่องเที่ยวโดยชุมชนซึ่งได้แก่ 1) มิติทางด้านทรัพยากรท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรท่องเที่ยวที่เป็นธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมดั้งเดิมที่บริสุทธิ์ และห่างไกลความเจริญแบบสังคมเมือง มากกว่าปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก 2) มิติทางด้านชุมชน ท้องถิ่นมีความต้องการที่จะให้มีการท่องเที่ยวเกิดขึ้นในชุมชน และชุมชนมีความพร้อมในการบริหารจัดการ มีแผนงาน มาตรการที่จะนำไปสู่

การปฏิบัติ คนในชุมชนมีความรู้และทักษะในการจัดการท่องเที่ยว มีมาตรการในการประเมินผลมีหลักป้องกันผลกระทบ และความเข้าใจเรื่องขีดความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวของพื้นที่ รวมถึงมีระบบการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และคืนส่วนหนึ่งให้กับการดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยว 3) มิติทางด้านนักท่องเที่ยวที่ต้องการได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้ธรรมชาติ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และวัฒนธรรมของชุมชนจากการเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และกิจกรรมที่ดีที่เน้นคุณค่าให้กับนักท่องเที่ยวด้วยบริการของชุมชนที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นการที่ชุมชนจะเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติ และก่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวด้วยตนเองได้จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การจัดการในมิติทั้ง 3 เป็นอย่างค้ำซึ่งถือเป็นหลักสำคัญของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผลการศึกษา และวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนพบว่า ปัญหาที่ชุมชนประสบได้แก่ขาดการวางแผนที่ดี ขาดความรู้ความเข้าใจ บางแห่งขาดความพร้อมขาดประสบการณ์และเงินทุนในการดำเนินงาน ชุมชนมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานภาครัฐเข้าไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ช่วยประชาสัมพันธ์ บางแห่งมีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารรวมถึงขาดทักษะการเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่น แต่ละชุมชนมีจุดอ่อนจุดแข็งต่างกัน เมื่อการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องอาศัยคนเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างกระบวนการใหม่ของการท่องเที่ยว การพัฒนาความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวแก่สมาชิกในชุมชนเพื่อเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนในบางชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นก่อนเปิดหมู่บ้านรับการท่องเที่ยว กระบวนการในการเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน เพื่อเพิ่มสมรรถนะของสมาชิกชุมชนให้มีความสามารถตรงตามความต้องการของงานมีหลากหลายวิธีการ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้วยกระบวนการฝึกอบรม (Competency - Based Training: CBT) โดยนำแนวคิดบางส่วนของ Donald Shandler (2000 อ้างใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548: 69-89) มาปรับใช้ให้เหมาะสมโดยเริ่มต้นกระบวนการด้วยการหาสมรรถนะเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะหลัก หรือความสามารถที่ชุมชนต้องการและจะเป็นทางเลือก ในการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะต่อไป หลังจากนั้นวิเคราะห์และประเมินหาความจำเป็นเพื่อหาช่องว่างของความสามารถ (competency gap assessment) หรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถที่ต้องการกับความสามารถที่เป็นอยู่กระทำโดยการศึกษาสถานะภาพของสมรรถนะที่เป็นอยู่ของชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว เพื่อประเมินหาความสามารถที่เป็นจริงของชุมชน (actual competency) ที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อน หรือจุดที่ต้องพัฒนาปรับปรุง (area of improvement) และนำไปเปรียบเทียบกับความสามารถที่คาดหวัง นำช่องว่างของสมรรถนะ (competency gap) ที่ชุมชนต้องได้รับการพัฒนาซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมาแปลงเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการจะพัฒนา

ความสามารถในการทำงานด้านใดบ้าง หลังจากนั้นนำสมรรถนะสำหรับงานนั้น ๆ มากำหนดเนื้อหาที่จะทำการอบรม คัดเลือกสื่อ การจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้สมาชิกชุมชนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในขั้นการพัฒนาหลักสูตรผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีประกอบการพัฒนาหลักสูตร ที่ถูกต้องมาเชื่อมโยงกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงานพัฒนาท่องเที่ยวของชุมชน เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่จะทำให้สมาชิกชุมชนมีโอกาสพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงานจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนต้องการ ซึ่งหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบประสิทธิภาพด้วยการฝึกอบรมสมาชิกชุมชน และนำผลจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ตั้งแต่รูปแบบการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการเรียนรู้ กระบวนการสร้างการเรียนรู้ รวมถึงเกณฑ์และกระบวนการวัดผลการเรียนรู้ที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ในการประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว จะประเมินตลอดกระบวนการคือ ก่อนอบรม ระหว่างอบรม และหลังการอบรม โดยหวังว่าสมาชิกชุมชนจะมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้อง และมีความสามารถในการปฏิบัติการจัดการท่องเที่ยวได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การลดช่องว่างของสมรรถนะ (competency gap) ที่ชุมชนเป็นอยู่กับสมรรถนะที่ชุมชนต้องการพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลของการนำหลักสูตรไปใช้ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบความรู้เรื่องการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผลการวัดด้านเจตคติด้วยแบบทดสอบทางจิตวิทยาแบบประเมินค่า และผลการประเมินทักษะโดยใช้แบบวัดพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ซึ่งการทดสอบวัดความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมดังกล่าวทำการทดสอบก่อนและหลังการอบรม หลังจากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยมาพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรม ถ้าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นแสดงว่าการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพระดับหนึ่ง และถ้าคะแนนเฉลี่ยคงที่ หรือลดลงก็สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร 2) ประเมินความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ซึ่งครอบคลุมปัจจัย 4 ด้านได้แก่ การตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม และผลลัพธ์หลังการฝึกอบรม นำผลที่ได้จากการประเมินทั้ง 2 ด้านมาพิจารณาเพื่อรับรอง หรือปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้ถูกต้อง และเหมาะสมก่อนที่จะนำเสนอเป็นหลักสูตรแกนกลางที่สมบูรณ์ ที่จะใช้เป็นกลยุทธ์หนึ่งของ

การยกระดับความรู้ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เข้าอบรมให้เพิ่มสูงขึ้นได้ สามารถปรับเปลี่ยนเจตคติของผู้เข้าอบรมให้ถูกต้องตามหลักการของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และที่สำคัญยิ่งก็คือ เปิดโอกาสให้สมาชิกชุมชนผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้น

จากกรอบแนวคิดและกระบวนการในการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปเป็นภาพได้

ดังภาพ 20





ภาพ 20 กรอบแนวคิด และกระบวนการในการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนครั้งนี้ ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงาน 4 ขั้นตอนดังนี้

#### ขั้นตอนการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นได้แก่ 1) สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรม 3) ข้อมูลที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม การได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าวกระทำโดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรและการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร เป็นการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากตอนที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1) การสร้างโครงร่างหลักสูตร 2) การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร 3) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร เป็นการหาประสิทธิผลของหลักสูตรด้วยการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนกับกลุ่มตัวอย่างชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวแล้วประเมินหาประสิทธิผลของหลักสูตรในสถานการณ์จริง

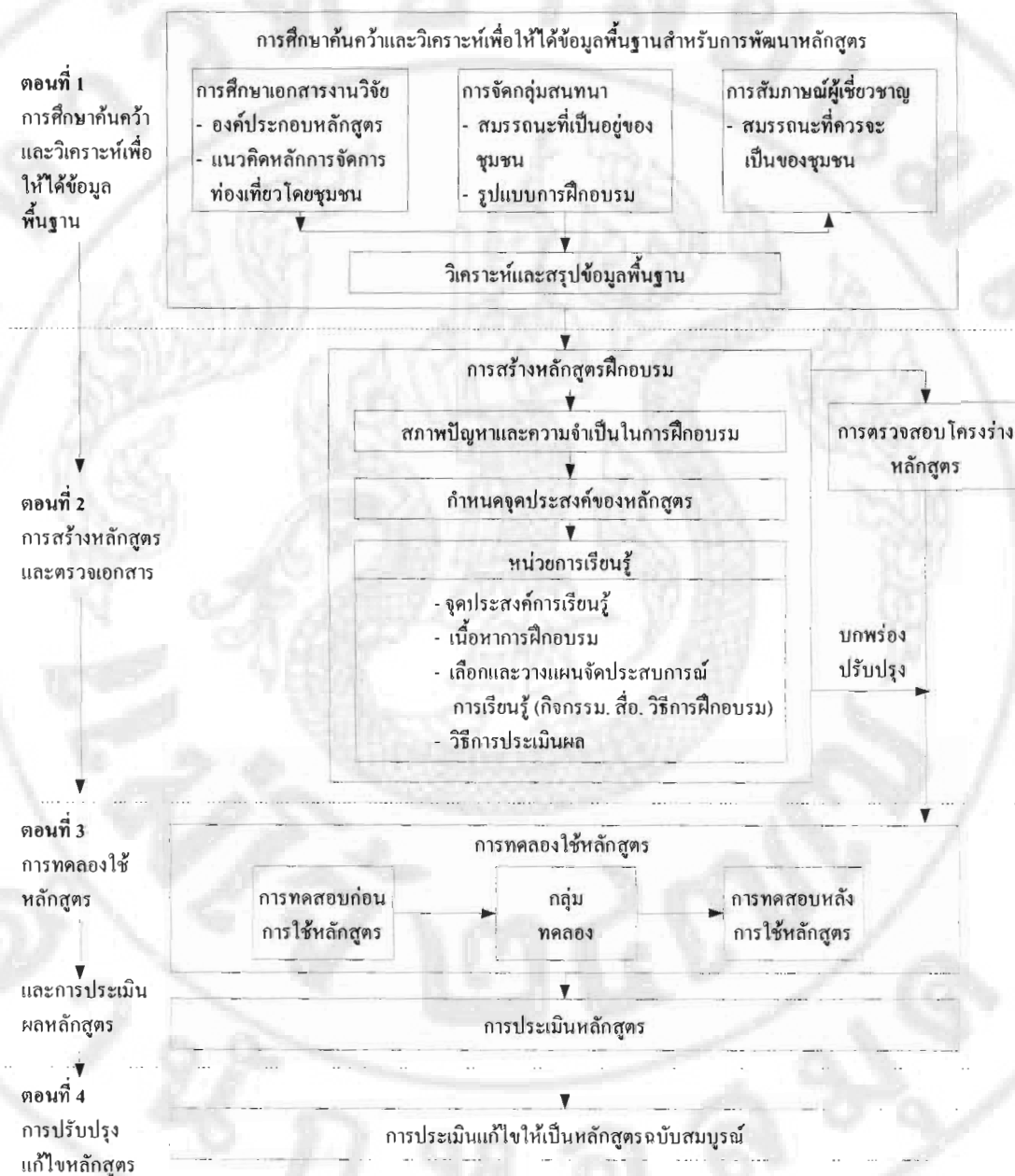
ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ขั้นตอนนี้เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรภายหลังการทดลองใช้เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีลักษณะสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้กับชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวต่อไป

การพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอนดังกล่าว สามารถเขียนเป็นภาพแผนผังแสดงการดำเนินงานได้ดังภาพ 21

ขั้นตอน	วิธีการ	เป้าหมาย
ตอนที่ 1 (การวิจัย) การศึกษาค้นคว้าและ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนา หลักสูตร	1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีผลงานวิจัย 2. การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) 3. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	1. เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาหลักสูตร
ตอนที่ 2 (การพัฒนา) การสร้างหลักสูตร และ การตรวจสอบเอกสาร หลักสูตร	1. การสร้างโครงร่างหลักสูตร ฝั กอ บร ม จาก ข้อมูล พื้นฐาน ใน ขั้นตอนที่ 1 2. การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร ฝั กอ บร ม โดย ผู้ เชี่ยวชาญ 3. การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร ฝั กอ บร ม	1. เพื่อให้ได้หลักสูตรฝั กอ บร ม 2. เพื่อประเมินผล ตรวจสอบ และ ปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลอง ใช้
ตอนที่ 3 (การประเมิน) การทดลองใช้หลักสูตร และประเมินผลหลักสูตร	1. การฝั กอ บร ม สมาชิก ชุมชน กลุ่ม ตัวอย่างตามหลักสูตรฝั กอ บร ม ใช้ แผนการทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design 2. ประเมินประสิทธิผลหลักสูตร ฝั กอ บร ม ด้วยการ 2.1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังทดลอง 2.2 ประเมินเจตคติต่อการมีส่วน ร่วมในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนของผู้เข้ารับการ อบรมก่อนและหลังทดลอง 2.3 ประเมินพฤติกรรมการจัดการ ท่องเที่ยวของผู้เข้ารับการ อบรมก่อนและหลังทดลอง	1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองใช้ หลักสูตรในสภาพการณ์จริง 2. เพื่อทราบประสิทธิผลของหลักสูตร
ตอนที่ 4 (การพัฒนา) การปรับปรุงหลักสูตร ฝั กอ บร ม	1 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร	1 เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพสำหรับ นำไปใช้ฝั กอ บร ม สมาชิก ชุมชน ที่ จัดการท่องเที่ยวต่อไป

ภาพ 21 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยการพัฒนาหลักสูตร

จากขั้นตอนและเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตรแสดงเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ภาพ 22 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน



## ตอนที่ 1

### การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ในตอนนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งแสวงหาความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะสำหรับจัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่ต้องได้รับการพัฒนา เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีแนวทางในการศึกษา 4 ขั้นตอนดังนี้

#### ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ กระบวนการบริหารจัดการ สภาพปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหา ปัจจัยสนับสนุน และข้อจำกัดในการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน รวมถึงการระบุมรรถนะที่จำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ด้วยวิธีการฝึกอบรม โดยศึกษาแนวคิดหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศได้แก่ เมอร์ฟี (Murphy, 1985) กันน์ (Gunn, 1988) เฮย์วูด (Haywood, 1988) แบลคค์ (Blank, 1989) ซิมมอนส์ (Simmons, 1994) เจมาลและเกตซ์ (Jamal and Getz, 1995) รี๊ด (Reed, 1997) ทิมothy (Timothy, 1999) บัทเลอร์ (Butler, 1980) และแมคอินทอชและโกเอลเนอร์ (McIntosh & Goeldner, 1986) รวมถึงแนวทางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของ สลินธุ์ สโรบล (2547) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามแนวคิดของโดเนลด์ (Donald Shandler, 2000) และกระบวนการหาความต้องการจำเป็นของ โคฟแมนและอิงลิช (Kaufman and English, 1981) รวมถึงผลการสัมมนาเรื่อง Competency Based Tourism Curriculum Development in ASEAN ณ โรงแรมปรินตัน ปาร์ค สวิท ในวันที่ 12 ตุลาคม 2550 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ประเทศผู้เข้าร่วมสัมมนารวมถึงประเทศไทยสามารถนำความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรตาม Competency ที่กำหนดไว้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นผู้สื่อความหมายทางการท่องเที่ยว

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมา กำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเป็นประเด็นคำถามครอบคลุมใน 3 ประเด็นคือ (1) สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวด้านความรู้ความเข้าใจ (2) สมรรถนะด้านเจตคติ และ (3) สมรรถนะด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติ

#### 2. ศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่

2.1 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962: 12) ของเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor et al., 1981: 28-39) และของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2533:

1-23) และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ทำให้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การตรวจสอบประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม 4) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

2.2 องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (Tyler, 1949: 1; Taba, 1962: 10; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537: 5; สงัด อุทรานันท์, 2535: 244; ชำรง บัวศรี, 2532: 8)

## ขั้นที่ 2 จัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion)

หลังจากที่ได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยนำประเด็นต่างๆ มาจัดกลุ่มสนทนากับกลุ่มแกนนำชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว เพื่อประมวลสภาพสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนประสบอยู่ สาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา และความเป็นไปได้ของการแก้ปัญหาดังกล่าวโดยวิธีการฝึกอบรม รวมถึงศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สมรรถนะใดบ้างที่จำเป็นอย่างยิ่ง และชุมชนยังขาดสมรรถนะใดบ้าง รวมถึงข้อมูลที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การคัดเลือกประชากรในการวิจัยประกอบด้วย กลุ่มแกนนำหรือตัวแทนจากชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวในภาคเหนือ จำนวน 10 ชุมชน เป็นชุมชนที่มีผลงานชั้นนำหรือดีเลิศ 6 ชุมชน และชุมชนที่มีผลงานจัดการท่องเที่ยวระดับปานกลาง 4 ชุมชน ชุมชนละ 2 คน จำนวน 20 คน เป็นผู้มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เป็นผู้นำในพื้นที่ซึ่งรู้สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหา 2) เป็นผู้นำที่สนใจจะเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนของตนให้ดีขึ้น 3) เป็นผู้ใฝ่รู้ เสียสละ และตั้งใจจริง และ 4) ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เทปบันทึกการสนทนา สมุดจดบันทึกข้อมูลสำหรับผู้จดบันทึกคำสนทนา และกล้องถ่ายภาพ ซึ่งกำหนดประเด็นดังนี้

2.1 ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สมรรถนะด้านใดที่จำเป็นอย่างยิ่ง และชุมชนยังขาดสมรรถนะด้านใดบ้าง

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ให้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ โดยมีคำถามหลักคือ การที่จะให้ชุมชนมีสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวดังกล่าวได้ควรจะมีเนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบ

การอบรม การวัดผล และประเมินผลในรูปแบบใด ควรดำเนินการอย่างไร และทางเลือกที่เป็นไปได้คืออะไร

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับทีมผู้ประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เพื่อร่วมคัดเลือกชุมชนและตัวแทนจากชุมชนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ จำนวน 20 คน จาก 10 ชุมชน ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ชุมชนบ้านแม่กำปอง ชุมชนบ้านแม่กลางหลวง ชุมชนเวียงแหง และชุมชนบ้านถ้ำ เขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน คือ ชุมชนบ้านแม่ละนา บ้านห้วยฮี้ เขตจังหวัดลำปาง คือหมู่บ้านป่าเหมี้ยง ชุมชนหนองแม่นา จังหวัดพิษณุโลก ชุมชนห้วยขี้เหล็ก จังหวัดเชียงราย ชุมชนชาวลานูบ้านอุ้มขอม จังหวัดตาก และนัดหมายแจ้งกำหนดการจัดกลุ่มสนทนา

3.2 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาโดยมีผู้ช่วยวิจัยอีก 2 คนคือ ผู้จัดบันทึกคำสนทนา ผู้อัดเทปคำสนทนา และผู้บันทึกภาพการประชุม

3.3 ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาโดยใช้ห้องประชุมฝ่ายศึกษาและพัฒนาป่าไม้ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ 5 มีนาคม 2550 ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลักร่วมดำเนินการสนทนาตามประเด็นที่กำหนดจนได้ข้อมูลครบถ้วนตรงประเด็น โดยผู้วิจัยเป็นพิธีกร ผู้เปิดประเด็นถามคำถาม ตลอดจนกำกับการสนทนาของกลุ่มให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่ศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ละเอียด ครอบคลุมที่สุด ซึ่งตลอดระยะเวลาการสนทนามีการบันทึกการสนทนาด้วยเทป และจัดบันทึกคำสนทนาในสมุดบันทึกด้วย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสนทนามาวิเคราะห์ สรุปผลตามประเด็นที่ตั้งคำถามไว้ และจะนำมาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนต้องการพัฒนา

### ขั้นที่ 3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นสำหรับชุมชน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว จำนวน 9 ท่าน (ภาคผนวก ง.) ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยเป็นผู้มีวุฒิ การศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี นับถึงปีปัจจุบัน เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว โดยเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมชุมชนมาไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หรือมีส่วนร่วมในการนิเทศการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน และยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในขั้นที่ 1 มากำหนดเป็นแนวทางและกรอบของแบบ สัมภาษณ์ ซึ่งสาระในการสัมภาษณ์คือ 1) สภาพปัญหาด้านสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ ชุมชนกำลังประสบอยู่เป็นอย่างไร 2) ลักษณะงานหรือกิจกรรมที่ชุมชนจะต้องกระทำเพื่อ แก้ปัญหาดังกล่าวมีอะไรบ้าง 3) การที่ชุมชนจะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในข้อที่ 2 ได้นั้น ชุมชน จำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถทางด้านใดบ้างที่เพียงพอจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาในข้อที่ 1 ได้ และ 4) ข้อคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความสามารถที่ชุมชนจำเป็นต้องพัฒนาด้วยการ ฝึกอบรมมีด้านใดบ้าง

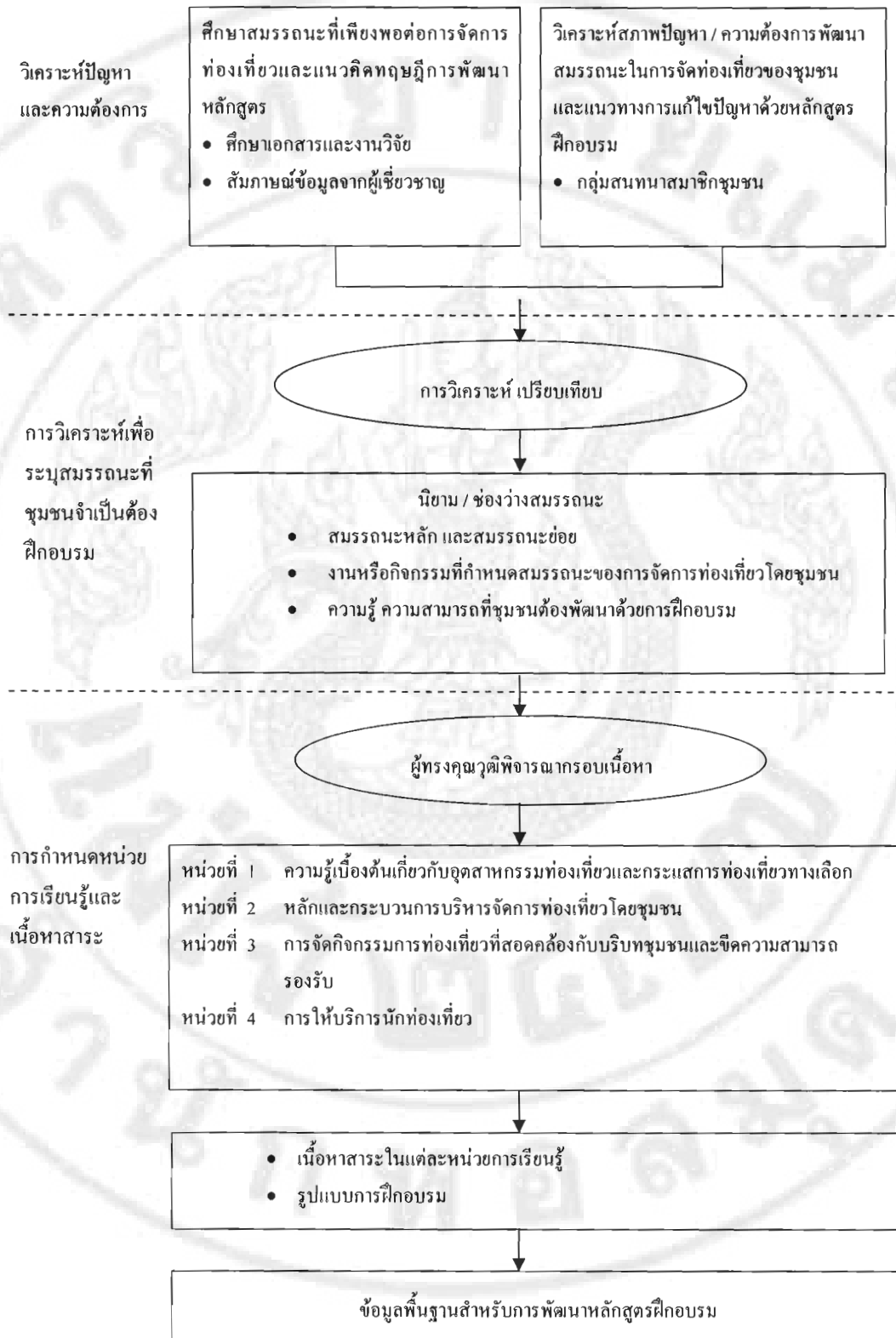
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อขอเข้าพบผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน เป็น รายบุคคลเพื่อขอสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 9 – 20 มิถุนายน 2550

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่ตั้ง คำถามไว้ มาเป็นแนวทางที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องพัฒนาด้วยการ ฝึกอบรม

#### ขั้นที่ 4 นิยามช่องว่างสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ในการวิเคราะห์เพื่อระบุสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนจำเป็นต้อง ได้รับการฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้กระบวนการประเมินความต้องการการจำเป็นเพื่อระบุช่องว่างระหว่าง สภาพที่เกิดขึ้นจริง จากการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ซึ่งเป็นข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนา กับ สภาพของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่มุ่งหวังให้เกิด (ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและจากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาประมวลวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อทำการคัดเลือกสมรรถนะที่ต้องฝึกอบรม ด้วยวิธีการเพิ่มเติมส่วนที่ขาด (Discrepancy

Approach) ซึ่งกระทำโดยนำกรอบสมรรถนะที่พหุดีต่อการทำงานจัดการท่องเที่ยวเป็นตัวตั้งเปรียบเทียบกับกลุ่มสมรรถนะที่เป็นอยู่ของชุมชน ทำให้ทราบว่า มีสมรรถนะใดที่ชุมชนต้องเติมให้เต็มหรือขจัดออก ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบคือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่ง Kaufman and English (1981: 63-67) เรียกความแตกต่างนี้ว่า ความต้องการจำเป็น หรือ ช่องว่าง หรือ ความแตกต่าง ที่จำเป็น ต้องหาวิธีการเติมเต็มช่องว่างนั้น ดังนั้นหลังจากที่ผ่านการให้ข้อคิดเห็นของชุมชน ผ่านการเติมเต็มของผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตกแต่ง ดัดทอน จึงได้กรอบสมรรถนะ หรือกรอบความสามารถที่ชุมชนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 3 ด้านใหญ่ๆ คือ 1) การประสานงานและการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) การวางแผน พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวและลงมือปฏิบัติการให้มีผลกระทบน้อยที่สุด และ 3) การปฏิบัติงานให้บริการนักท่องเที่ยว จากนั้นนำสมรรถนะ 3 ด้านดังกล่าวไปหาสมรรถนะย่อย เพื่อนำไปสู่การกำหนดขอบเขตของสมรรถนะ หรืองาน หรือกิจกรรมที่ชุมชนต้องปฏิบัติได้ในแต่ละสมรรถนะย่อยดังกล่าว หลังจากนั้นนำไปสู่ขั้นตอนการระบุความรู้ความสามารถที่ชุมชนต้องฝึกอบรม และท้ายที่สุดนำไปสู่การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระที่จะนำไปบรรจุในหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนต่อไป ซึ่งรายละเอียดของขั้นตอนในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรแสดงในภาพ 23



ภาพ 23 แสดงขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

## สรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

### ขั้นที่ 1 สำรวจปัญหาและแนวทางในการฝึกอบรม

ผู้วิจัยประมวลสภาพปัญหาในการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนประสบอยู่ สาเหตุของปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการฝึกอบรม ด้วยการศึกษารายงานวิจัยและการจัดสนทนากลุ่ม

รายละเอียดของวิธีสำรวจปัญหาและแนวทางในการฝึกอบรมมีดังนี้คือ

1. ประมวลสภาพและสาเหตุของปัญหาในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจากเอกสารและงานวิจัย

2. จัดกลุ่มสนทนา หลังจากที่ได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยนำประเด็นต่าง ๆ มาจัดกลุ่มสนทนากับกลุ่มแกนนำชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวที่รู้สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหา จำนวน 20 คน จาก 10 ชุมชน จุดประสงค์เพื่อประเมินความต้องการในการฝึกอบรม ในการเก็บข้อมูลนี้ผู้วิจัยดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาโดยใช้ห้องประชุมฝ่ายศึกษาและพัฒนาป่าไม้ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

3. สรุปปัญหาที่ชุมชนประสบอยู่ 38 ด้าน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปผลการสำรวจปัญหาตามประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ

ชุมชนขาดความรู้ ทักษะ และเจตคติในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน

ชุมชนขาดความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ไม่กระทบสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ชุมชนขาดทักษะการปฏิบัติงานให้บริการแก่นักท่องเที่ยวและให้บริการสื่อความหมายทางการท่องเที่ยว

การฝึกอบรมด้วยหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่จะสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้

### ขั้นที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน

ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นสำหรับชุมชนจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

หาความถี่และร้อยละ สรุปความรู้ความสามารถที่ชุมชนจะปฏิบัติงานจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวได้  
ชุมชนต้องมีความรู้ความสามารถ 16 ด้าน ซึ่งสรุปเป็นสมรรถนะหลักได้ 5 ด้าน คือ

1. ความรู้และทักษะด้านการวางแผนการจัดองค์กรและการจัดระบบการบริหารจัดการ
2. ความรู้และทักษะในการแบ่งปันผลประโยชน์
3. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในชุมชนและ  
ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
4. ความสามารถในการลงมือจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างอนุรักษ์
5. ความรู้และทักษะที่จะช่วยเสริมสร้างรากฐานของการปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

### ขั้นที่ 3 การระบุสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกสมรรถนะที่ชุมชนต้องฝึกอบรมตามวิธีการเพิ่มเติมส่วนที่  
ขาด (Discrepancy Approach) โดยนำเอาความรู้ความสามารถที่พอดีต่อการทำงานที่ระบุไว้ในขั้นที่  
2 ตั้ง ลบออกด้วยความรู้ความสามารถที่ชุมชนมีอยู่ที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 รวบรวมความรู้  
ความสามารถที่คัดเลือกได้ระบุเป็นสมรรถนะที่ต้องอบรม (Training Needs Identification) ตัวอย่าง  
แสดงการคัดเลือกความสามารถที่ต้องฝึกอบรม ดังภาพ 24

สมรรถนะ	ความสามารถจำแนก ตามด้านต่าง ๆ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
1. มีความสามารถในการจัดระบบ การบริหารจัดการและการวางแผน ปฏิบัติงานท่องเที่ยว	ความรู้	ต้องฝึกอบรม	
2. มีความรู้เรื่องราวของชุมชน	ความรู้	ไม่ต้องฝึกอบรม	ได้กำหนดไว้แล้ว ในคุณสมบัติ พื้นฐานของผู้เข้า รับการฝึกอบรม
3. ความรู้ความเข้าใจเรื่องการแบ่งปัน ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม	ทัศนคติ	ต้องฝึกอบรม	
๑ล๑	๑ล๑	๑ล๑	

ภาพ 24 แสดงการคัดเลือกความสามารถที่ต้องฝึกอบรม



## ตอนที่ 2

### การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การขร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขันการนำความต้องการในการฝึกอบรมที่วิเคราะห์ได้มาจัดทำหลักสูตร จัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปฝึกอบรมชุมชนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการต่อไป

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับขันตอนต่อไปนี้คือ

1. ตั้งจุดมุ่งหมายการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ได้วิเคราะห์แล้ว มาแปลงเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ เนื้อหา กิจกรรม และวิธีการประเมินผล โดยวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ตั้งขันจะสอดคล้องและครอบคลุมความสามารถแต่ละข้อที่นำมาเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

2. ผู้วิจัยได้รวมกลุ่มจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมที่ได้ระบุไว้ในข้อ 1 มารวมกันเพื่อสะดวกในการจัดเนื้อหาและกิจกรรม โดยรวมจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในแต่ละงานเข้าด้วยกัน บูรรวมจุดมุ่งหมายบางข้อที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จัดลำดับขันตอนของจุดมุ่งหมายในแต่ละงาน ให้สอดคล้องกับลำดับขันของการเรียนรู้ และจัดแบ่งจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ๆ ต่อไป

3. การกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม ในการกำหนดเนื้อหาของการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขันเอง ภายใต้กรอบแนวคิดและหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจาก CBT-I (Thailand Community-based Tourism Institute) โดยมีลำดับขันตอนของวิธีการในการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

3.1 ส้ารวจ สังกัป (concept) และหัวข้อ (topic) ในเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมแต่ละหน่วย

3.2 เลือกสังกัดและหัวข้อเรื่องของเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมแต่ละหน่วย โดยยึดถือเกณฑ์ในการเลือกดังนี้คือ

3.2.1 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและกิจกรรมการปฏิบัติงานการจัดการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นจริงในขณะปฏิบัติงานประจำวันของผู้เข้าอบรม

3.2.2 มีความยากง่ายพอเหมาะกับพื้นความรู้และวัยของผู้เข้าอบรม

3.2.3 สามารถสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ต้องการได้

3.2.4 สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดความอยากรู้มากขึ้น

3.2.5 สามารถที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วย การฝึกอบรมได้

3.3 เรียงลำดับ สังกัป และหัวข้อเรื่องของเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับ โครงสร้างตามธรรมชาติของเนื้อหาวิชานั้น ๆ

3.4 ขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นว่า เนื้อหาที่เลือกนั้น มีความเหมาะสมเพียงใด

3.5 แก้ไขปรับปรุงสังกัปและหัวข้อเรื่องใหม่ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. กำหนดความรู้พื้นฐาน เมื่อกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนด ความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ว่า ควรมีความรู้ในเรื่องใดบ้าง ให้เพียงพอต่อการที่จะศึกษาในหน่วยการฝึกอบรมนั้น

5. กำหนดกิจกรรมของการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมใน แต่ละหน่วยการฝึกอบรมขึ้น โดยยึดถือเอาวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการฝึกอบรมในแต่ละ หน่วยมาทำการวิเคราะห์งาน การฝึกอบรม (Learning Task Analysis) โดยมีขั้นตอนในการกำหนด กิจกรรมดังนี้

5.1 สํารวจเนื้อหาสาระ สังกัป และวัตถุประสงค์ของหน่วยการฝึกอบรม

5.2 วิเคราะห์กิจกรรมการฝึกอบรมว่า ถ้าผู้เข้าอบรมจะบรรลุวัตถุประสงค์ ของหน่วยการฝึกอบรมนั้นควรจะต้องทำกิจกรรมในการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง โดยกิจกรรมที่ จะทำนั้นจะต้องมีส่วนสร้างให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงปัญหาและค้นหาวิธีในการแก้ปัญหาด้วย ตนเองมากที่สุด

5.3 รวบรวมกิจกรรมที่วิเคราะห์ได้เข้าด้วยกันทั้งหมด

5.4 ตัดกิจกรรมที่ไม่จำเป็นและไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายออก

5.5 เรียงลำดับกิจกรรมการฝึกอบรม

6. การจัดสรรเวลา ผู้วิจัยได้กำหนดเวลาให้แต่ละกิจกรรมและแต่ละหน่วยการ ฝึกอบรมโดยยึดถือเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

6.1 ชนิดของวัตถุประสงค์

6.2 ความยากง่ายของเนื้อหาสาระ

6.3 ชนิดของกิจกรรม

6.4 เวลาที่กำหนดให้จะต้องเพียงพอที่จะทำให้การฝึกอบรมในแต่ละหน่วย สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้

6.5 ข้อจำกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่

7. การสร้างสื่อการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรมที่เลือกใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้ คือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ เอกสารอธิบายความรู้และสัปดาห์ในเรื่องที่ศึกษา และเอกสารที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่พิจารณา ซึ่งในการสร้างเอกสารประกอบการฝึกอบรมนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินขั้นตอนดังนี้คือ

7.1 ศึกษาสัปดาห์และเนื้อหาของเรื่องราวในแต่ละหน่วย

7.2 รวบรวมเอกสาร สิ่งพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาหรือสัปดาห์นั้น

7.3 คัดเลือกเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่รวบรวมไว้

7.4 ปรับเนื้อหาสาระให้มีความยากง่ายพอเหมาะกับพื้นฐานความรู้และวัยของ

ผู้เรียน

7.5 เขียนหรือจัดพิมพ์เอกสารประกอบการฝึกอบรมนั้น

8. การออกแบบการประเมินผลการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า บรรลุจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการประเมินผลโดยใช้วิธีสังเกตการณ์การประเมินผล มีทั้งการประเมินผลย่อยในแต่ละหน่วยการฝึกอบรมและประเมินผลรวม แบ่งออกได้ดังนี้

8.1 การประเมินความรู้พื้นฐานและทัศนคติที่มีต่อการฝึกอบรม วิธีการในการประเมินผลคือ การสัมภาษณ์ เกณฑ์ในการตัดสินคือ ผ่านและไม่ผ่าน (รายละเอียดดูเพิ่มเติมในภาคผนวก ก. คู่มือประกอบการฝึกอบรม)

8.2 การทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม

8.3 การประเมินผลหลังฝึกอบรม

8.3.1 การทดสอบประจำหน่วยการฝึกอบรม

8.3.2 การทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม

9. การเขียนหลักสูตรและคู่มือประกอบการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำเอา วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ ความรู้พื้นฐาน กิจกรรม เวลา สื่อการฝึกอบรม การประเมินผล ที่ได้รวบรวมมาดำเนินการตามขั้นตอนเป็นลำดับดังต่อไปนี้

9.1 หลักการและเหตุผล

9.2 วัตถุประสงค์

9.3 ความรู้เบื้องต้น

9.4 สัปดาห์

- 9.5 เนื้อหาสาระ
- 9.6 แบบทดสอบประเมินผลก่อนการฝึกอบรม
- 9.7 กิจกรรมการฝึกอบรม
- 9.8 ระยะเวลา
- 9.9 เอกสารประกอบการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม .
- 9.10 คู่มือประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมที่ร่างขึ้นนี้เป็นหลักสูตรที่สามารถใช้ฝึกอบรมได้ทั่วไปกับชุมชนที่มีปัญหาด้านสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพราะได้กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาสาระขึ้นมาจากความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งสรุปอ้างอิงได้ว่า เป็นของชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวโดยทั่วไปที่มีปัญหา การกำหนดเนื้อหาสาระที่ใช้ฝึกอบรมจึงใช้ได้กับทุกกลุ่ม ส่วนจะให้สอดคล้องมากน้อยเพียงใดสามารถทำได้โดยปรับเนื้อหาสาระ ซึ่งดำเนินตามขั้นตอนขั้นที่ 3 – 9 ซึ่งรายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนครั้งนี้ มีรายละเอียดตามขั้นตอนต่อไปนี้

#### ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม 2) จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผลการศึกษา โดยมียุทธศาสตร์ในแต่ละส่วนดังนี้

1. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปัญหาและความต้องการจากข้อมูลที่ได้ในตอนที่ 1 มากำหนดเป็นหลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม และเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

2. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลการศึกษาศมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นสำหรับชุมชน โดยมุ่งหวังจะเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทักษะความสามารถของผู้เข้าอบรม จนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อชุมชน ผู้วิจัยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

3. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเนื้อหาสาระให้สอดคล้องตามจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้คือ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและ  
กระแสนการท่องเที่ยวทางเลือก จำนวน 8 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 หลักและกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน  
จำนวน 16 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทรัพยากรการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมของชุมชนและ  
การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน และคำนึงถึงขีดความสามารถ  
ในการรองรับ จำนวน 8 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การให้บริการแก่นักท่องเที่ยว จำนวน 32 ชั่วโมง รวม  
64 ชั่วโมง

ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

3.1 คำอธิบายหน่วยการฝึกอบรม เป็นการอธิบายสาระสำคัญของหน่วยการ  
ฝึกอบรมแต่ละหน่วย

3.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ  
จุดประสงค์ของหลักสูตร และสมรรถนะหลักโดยเขียนให้ชัดเจน กระชับและสามารถวัดได้ ซึ่ง  
ครอบคลุมถึงการกระทำที่ผู้เรียนสามารถทำได้ภายหลังการฝึกอบรมด้วยคำกริยาที่มีความชัดเจน  
สามารถสังเกตและวัดได้ รวมทั้งมีเงื่อนไขสถานการณ์ซึ่งการกระทำนั้นเกิดขึ้น และมีเกณฑ์  
มาตรฐานระดับการปฏิบัติซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งในบางครั้งมักจะเรียกจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

3.3 เนื้อหาวิชา กำหนดเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร  
และจุดประสงค์การเรียนรู้ ในการวิจัยนี้เนื้อหาวิชาจะเน้นสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่  
จำเป็นต้องพัฒนาที่ได้จากการศึกษาในตอนต้นที่ 1 โดยยึดถือแนวทางเริ่มจากสิ่งที่ง่ายไปสู่สิ่งที่ยาก  
โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ และพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ละ  
น้อยอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ดังนั้นการจัดเนื้อหาวิชาจึงเริ่มจากสิ่งที่เป็นหลักการความรู้ไปสู่  
ประสบการณ์จริงเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

3.4 กิจกรรมการฝึกอบรม กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง  
กับจุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาวิชาของหลักสูตร ในการวิจัยครั้งนี้  
สิ่งที่ต้องการก็คือให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้พัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนทั้ง  
ด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมความสามารถในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยว ดังนั้นใน  
การฝึกอบรมผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการฝึกอบรมที่จะช่วยพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดย  
ชุมชนดังกล่าว จึงใช้วิธีการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการจัดการท่องเที่ยว  
ที่ละน้อยอย่างเป็นลำดับขั้น จากการเรียนหลักการตามทฤษฎีไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์จริง

จนกระทั่งสามารถจัดการท่องเที่ยวของชุมชนขั้นพื้นฐานได้โดยอาศัยวิธีการจัดการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนแบบอุปมาน การสอนแบบอนุমান การสอนแบบสืบสวนสอบสวน และการเรียนรู้ด้วยการกระทำ ช่วยเสริมให้กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหมายกับผู้เข้าอบรม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น กิจกรรมการฝึกอบรมดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวตามที่ต้องการ

3.5 สื่อประกอบการฝึกอบรม กำหนดสื่อประกอบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ประกอบด้วย เอกสารตำราเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน แบบข้อคำถาม แบบทดสอบ แบบประเมินผลงาน เอกสารประกอบการบรรยาย โปรแกรม power point เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่อง visualize และสื่ออื่นตามความเหมาะสม

3.6 การวัดและประเมินผลผู้เข้าฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา กิจกรรมการฝึกอบรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางการตรวจสอบผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยตามจุดประสงค์ โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ เจตคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติ ซึ่งมีวิธีการประเมินผลดังนี้

3.6.1 การประเมินผลในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาผลการประเมินหลังการเรียนรู้ในแต่ละหน่วย เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบในแต่ละหน่วย ประเมินผลจากชิ้นงานที่ทำ การตอบคำถาม การแสดงความคิดเห็น และทักษะการปฏิบัติ

3.6.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลการประเมินก่อนและหลังการเรียนรู้จากหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบวัดเจตคติ และแบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

3.6.3 การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร และปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตร

3.6.4 แบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานต้อนรับนักท่องเที่ยวของผู้เข้าอบรมหลังผ่านการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการของชุมชน และแบบสอบถามความคิดเห็นของครัวเรือนในชุมชนที่มีต่อการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน โดยกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม

## ขั้นที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

หลังจากสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยนำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

### จุดประสงค์ของการประเมิน

เป็นการประเมิน 2 ลักษณะคือ ประเมินความเหมาะสม และประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร

1. การประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อประเมินว่าหลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เพียงใด

2. เพื่อประเมินความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีความสอดคล้องกันเพียงใด

### ผู้ประเมินโครงร่างหลักสูตร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกผู้เชี่ยวชาญสำหรับการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมจำนวน 9 คน (ภาคผนวก ง.) ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว

3. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล

### เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ในการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม จะใช้เครื่องมือสำหรับประเมิน 2 ฉบับคือ

1. แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม 5 ระดับ ตั้งแต่ความเหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุด

2. แบบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง 3 ระดับคือ สอดคล้องไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง

### การสร้างเครื่องมือ

แบบประเมินทั้ง 2 ชุดนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดประเด็นที่ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วเขียนเป็นคำถาม

2. นำแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการท่องเที่ยวชุมชน และด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 9 ท่าน (ภาคผนวก ง.) พิจารณาว่าครอบคลุมประเด็นที่ตรวจสอบหรือไม่ ทั้งประเด็นการประเมิน ลักษณะของคำถาม และความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้

3. ปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการและเป็นผู้ประสานในการนำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน (ภาคผนวก ง.) ตอบโดยอิสระ และขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ซึ่งดำเนินการระหว่างวันที่ 10 สิงหาคม ถึง 14 กันยายน 2550 เก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 9 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

#### การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรที่ได้รับ ได้แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรที่สมบูรณ์จำนวน 9 ชุด

2. กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา

2.1 การพิจารณาความเหมาะสมใช้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในมาตราส่วนของแบบสอบถาม โดยการนำเอาคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนนดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5
เหมาะสมมาก	ให้คะแนนเป็น	4
เหมาะสมปานกลาง	ให้คะแนนเป็น	3
เหมาะสมน้อย	ให้คะแนนเป็น	2
เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1

จากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญ โดยเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2535: 124)

เหมาะสมมากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.21 - 5.00
เหมาะสมมาก	ช่วงคะแนน	3.41 - 4.20
เหมาะสมปานกลาง	ช่วงคะแนน	2.61 - 3.40
เหมาะสมน้อย	ช่วงคะแนน	1.81 - 2.60
เหมาะสมน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 - 1.80



การกำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสม ถ้าค่าเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมไม่ต้องทำการปรับปรุง

2.2 การพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อ คำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	หมายถึง	คะแนนความคิดเห็น
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum$	หมายถึง	ผลรวม

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน นำมาแปลงเป็นคะแนนได้ดังนี้

มีความเห็นว่าเป็น	สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	+ 1
มีความเห็นว่าเป็น	ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น	0
มีความเห็นว่าเป็น	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	- 1

นำคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาแทนในสูตร เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ถ้าได้คะแนนมากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง

### ขั้นที่ 3 การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้

ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน โครงร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญนำมาเป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดยกำหนดการพิจารณาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ถ้าค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยกำหนดให้คงไว้ในหลักสูตร และผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องในองค์ประกอบของหลักสูตร ถ้าพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบส่วนนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ไม่ต้องปรับปรุง

2. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนอกเหนือจากข้อคำถาม เมื่อผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยพิจารณาเพิ่มเติมไว้ในหลักสูตร โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร

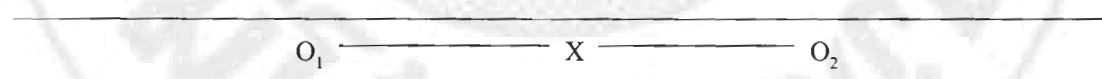
การดำเนินงานครั้งนี้ เป็นการหาประสิทธิผลของหลักสูตรด้วยการนำไปปฏิบัติจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย หลังจากที่ได้พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมแล้ว โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองระหว่างวันที่ 11-16 ตุลาคม 2550 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### จุดมุ่งหมายของการทดลองใช้หลักสูตร

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรจากสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ผู้เข้าอบรมได้รับจากการทดลองใช้หลักสูตร และความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร

#### แบบแผนการทดลอง

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ใช้แผนการทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design (Campbell and Stanley, 1966: 7-9) กล่าวว่าการทดลองในช่วงเวลาต่างกันของกลุ่มเดียวกัน ความแตกต่างอาจเกิดขึ้นได้ เมื่อทดลองโดยเครื่องมือที่ได้เตรียมไว้ ดังแสดงในแผนการทดลองดังนี้



เมื่อ  $O_1$  แทน การทดสอบสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวก่อนการอบรม  
 $X$  แทน การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น  
 $O_2$  แทน การทดสอบสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวหลังการอบรม

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นสมาชิกชุมชนที่เป็นกลุ่มแกนนำ คณะกรรมการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน หรือสมาชิกของชุมชนใดที่จัดการท่องเที่ยว แต่มีช่องว่างของสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

กลุ่มตัวอย่างในการทดลองครั้งนี้ ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากประชากรข้างต้น ได้แก่ คณะกรรมการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่เฒ่า ซึ่งเรียกตัวเองว่าชมรมคนรักภัยป่าหนองแม่เฒ่า อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 40 คน ซึ่งกลุ่มสมาชิกดังกล่าวเป็นชุมชนที่มีความ

สนใจ ที่จะพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ยังบกพร่องอยู่ (gap) และต้องการเห็นชุมชนของตนมีสมรรถนะในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวด้วยความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยบรรยากาศของการทำงานอย่างรู้จักสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันบนพื้นฐานของการใช้ปัจจัยพื้นฐานของชุมชนในการต้อนรับนักท่องเที่ยวอย่างสมดุล ผู้วิจัยจึงมีความหวังว่าเมื่อ 40 คน ของชุมชนหนองแม่นา ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว จะมีความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ตามเป้าประสงค์ของการใช้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนต่อไป และจะเป็นตัวอย่างสำหรับการพัฒนาชุมชนอื่นๆ ต่อไป

### เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

#### หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

1. หลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการประเมินโครงร่างจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ประกอบด้วยสภาพปัญหาและความต้องการ จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และหน่วยการเรียนรู้อื่นประกอบด้วย หลักการและเหตุผล สมรรถนะหลัก เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดประเมินผล

2. เอกสารประกอบการอบรม หน่วยที่ 1-4 ซึ่งในแต่ละหน่วยประกอบด้วย จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการ สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผล

#### แบบประเมินสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว

การสร้างเครื่องมือวัดเพื่อประเมินผลผู้เข้าอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลประกอบด้วย แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินสมรรถนะด้านเจตคติ และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ใช้วัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังฝึกอบรม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.1 ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นสำหรับชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นเนื้อหาสำหรับสร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องครอบคลุมกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วย

1.2 สร้างแบบทดสอบครอบคลุมจุดประสงค์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตร เป็นแบบชนิดเลือกตอบ จำนวน 40 ข้อๆ ละ 4 ตัวเลือก มีวิธีให้คะแนนเป็นรายข้อคือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

### 1.3 ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบโดยดำเนินการดังนี้

1.3.1 หากความเที่ยงตรงแบบทดสอบโดยนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของข้อทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ความครอบคลุมจุดประสงค์ ความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.3.2 หากคุณภาพของแบบทดสอบเป็นรายชื่อ โดยนำไปทดสอบกับชุมชนทุ่งหลวง อำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 30 คน พิจารณาความยากง่าย ( $p$ ) และค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) เกณฑ์การคัดเลือกข้อสอบ คัดข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายรายชื่อระหว่าง 0.20–0.80 และค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งการหาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อใช้วิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item to Total Correlation) ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไปถือว่ามีความอำนาจจำแนกใช้ได้

1.3.3 หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยนำแบบทดสอบที่ผ่านการหาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกมาแล้ว ทดสอบหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับกับชุมชนทุ่งหลวง อำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 30 คน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ได้เลือกข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ความยากของข้อสอบกำหนดระหว่าง 0.20–0.80 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 จำนวน 30 ข้อ

## 2. แบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นสำหรับชุมชนด้านเจตคติจุดประสงค์ของหลักสูตร และเอกสารงานวิจัยต่างๆ

2.2 สร้างแบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่น่าเห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีลักษณะข้อความทั้งทางบวกและลบ โดยให้ชุมชนผู้เข้าอบรมแสดงความรู้สึกของตนเองต่อการจัดการท่องเที่ยว

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีดังนี้

2.3.1 หากความเที่ยงตรงของแบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยนำแบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดเจตคติดังกล่าว โดยพิจารณาความสอดคล้องกับเจตคติที่ต้องการประเมิน ความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้ ผลการตรวจสอบ พบว่าข้อความทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากกว่า 3.50

2.3.2 หากความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยนำไปทดสอบกับชุมชนบ้านทุ่งหลวง อำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

2.3.3 หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยการวิเคราะห์ด้วย t-test คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญ 0.50 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 139) ผลวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 1.75

3. แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน เป็นการประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Post Training Evaluation) อีกครั้ง โดยมีจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการท่องเที่ยวของชุมชนได้มากน้อยเพียงใด ภายหลังจากจบการฝึกอบรมไประยะหนึ่ง ทั้งนี้เพราะว่ามีพฤติกรรมบางประการไม่เกิดขึ้นทันทีที่จบสิ้นการฝึกอบรม แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้หลังจากจบการฝึกอบรมไประยะหนึ่ง วิธีการในการประเมินผลหลังการอบรม ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคือ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ที่ผ่านการฝึกอบรมซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นในข้อที่ 3 ไปใช้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกคนหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว 2 สัปดาห์

ในการสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน เป็นแบบประเมินพฤติกรรมที่ใช้ผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมของตนเอง เป็นแบบมาตราส่วนวัดจำนวน 4 ช่อง ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

การเขียนข้อความที่จะประเมิน การเขียนข้อกระทงในแบบประเมินนี้ได้เขียนจากขอบเขตกิจกรรมของงานต่าง ๆ ในการจัดการท่องเที่ยวของสมรรถนะ 3 ด้าน โดยนำกิจกรรมของงาน 90 ด้านมาดัดแปลงให้เป็นพฤติกรรมของชุมชนที่จะต้องแสดงในการกระทำกิจกรรมนั้น

การหาความเที่ยงตรง ในการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงของแบบประเมินนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์หาความสอดคล้องของพฤติกรรมที่จะประเมินกับจุดประสงค์ หรือกิจกรรมที่จะต้องกระทำในงานนั้น โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา 5 คน เป็นผู้ตัดสิน ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดกิจกรรมการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนและพฤติกรรมของชุมชนให้ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่า ข้อกระทงที่ใช้ประเมินนั้นสามารถวัดได้ตามจุดประสงค์หรือไม่ ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า สามารถวัดได้จะนับคะแนนเป็น 1 ข้อใดที่ผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่าไม่แน่ใจ จะนับคะแนนเป็น 0 และจะนับคะแนนเป็น -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าไม่สามารถวัดได้ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อกระทง ตั้งแต่ 0.60 - 1.00

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่ได้สร้างขึ้น และคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงแล้ว ไปทำการวัดกับชุมชนบ้านทุ่งหลวง จังหวัดสุโขทัย จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการคำนวณหาความสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

ลักษณะของแบบประเมิน แบบประเมินนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอาชีพของสมาชิกชุมชน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ซึ่งทั้งหมด 47 ข้อ เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนวัดตามวิธีของ Likert จำนวน 4 ช่องวัด โดยกำหนดมาตราส่วนวัดดังนี้

4	ประจำ	หมายถึง	ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมตามข้อกระทงนั้นบ่อยมากหรือเป็นประจำ
3	บ่อยครั้ง	หมายถึง	ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมข้อกระทงนั้น จำนวนหลายๆครั้ง แต่ไม่สม่ำเสมอ
2	นานๆ ครั้ง	หมายถึง	ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมตามข้อกระทงนั้น นานๆ สักครั้งหนึ่ง
1	ไม่เคย	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เคยแสดงพฤติกรรมตามข้อกระทงนั้นเลย

4. แบบประเมินผลงานผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปจัดทำแผนพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนหนองแม่เฒ่าที่สอดคล้องกับหลักการแนวคิดของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาเกี่ยวกับแบบประเมินผลงาน แล้วนำมาสังเคราะห์สร้างแบบประเมินผลงาน 2) นำแบบประเมินผลงานให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. แบบประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตร ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ครอบคลุมองค์ประกอบของการใช้หลักสูตรที่จะประเมิน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และการวัดประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมิน และความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้ ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากกว่า 3.50

6. สร้างแบบประเมินสมรรถนะชุมชนในการสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยวที่ได้รับบริการด้านต่างๆ เพื่อทราบถึงระดับสมรรถนะของการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนผู้ผ่านการฝึกอบรม นอกจากนี้ผลที่ได้จะทำให้ชมรมคนรักป่าหนองแม่เฒ่าทราบถึงปัญหาและจุดอ่อนของการจัดการท่องเที่ยวของชมรม เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวให้สมบูรณ์ต่อไป

6.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมายของการเก็บข้อมูลได้แก่ นักท่องเที่ยวที่เข้ามาใช้บริการการท่องเที่ยวของชมรม ไม่น้อยกว่า 50 คน โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบค่าความน่าจะเป็น (non probability sampling) กล่าวคือนักท่องเที่ยวที่เป็นเป้าหมายของการเก็บข้อมูลนี้ ผู้วิจัยไม่อาจทราบได้ว่าจะเป็นนักท่องเที่ยวประเภทใด มาจากที่ไหน มีจำนวนเท่าใด และมีลักษณะใด (บุญธรรม กิจปริดา บริสุทธิ, 2535 : 170)

6.2 ตัวชี้วัดความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการด้านต่างๆ ได้แก่ มัคคุเทศก์ เส้นทางท่องเที่ยว บริการด้านอาหาร บริการสิ่งอำนวยความสะดวก บริการให้ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะของประชาชนในชุมชน และความเหมาะสมของค่าบริการต่างๆ ของ

ชุมชนหนองแม่นา ผู้วิจัยจะสร้างข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมการบริการต่างๆ ที่ชุมชนให้บริการ ทุกข้อความจะมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบว่า พอใจมากที่สุด มีคะแนน = 4 พอใจมาก มีคะแนน = 3 พอใจปานกลาง มีคะแนน = 2 และมีความพอใจน้อย มีคะแนน = 1 คำตอบของผู้ให้ข้อมูลที่ได้จะนำมาคำนวณค่าเฉลี่ยซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ช่วงคะแนน	หมายถึง
1.0 - 1.75	ผู้ให้ข้อมูลไม่พึงพอใจ
1.76 - 2.50	ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับน้อย
2.51 - 3.25	ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
3.26 - 4.00	ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมาก

6.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ตอนที่สองเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการได้รับบริการในด้านต่างๆระหว่างท่องเที่ยวในชุมชน การทดสอบเครื่องมือ ในตอนแรกใช้วิธีทดสอบความตรง (validity) ของข้อความแล้วปรับปรุงและทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลกับนักท่องเที่ยวระยะแรกจำนวน 20 คน แล้วคิดคำนวณด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ (coefficient of stability) แบบของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์, 2540 : 115-128) ผลการทดสอบความเที่ยงพบว่าข้อความทุกข้อความมีค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

6.4 วิธีการเก็บข้อมูล สำหรับแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองพร้อมกับใช้วิธีสังเกตการณ์ด้วย เพื่อสังเกตว่านักท่องเที่ยวมีการแสดงออกอย่างไรระหว่างการท่องเที่ยว

6.5 การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ใช้สถิติร้อยละสำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อการได้รับบริการนั้นวัดด้วยคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7. แบบสอบถามความคิดเห็นของครัวเรือนถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวของชมรมคนรักป่าหนองแม่นาในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของชุมชนหนองแม่นา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

7.1 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครัวเรือนที่มีต่อผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยวของชมรมคนรักป่าหนองแม่นา เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้น (outcome



evaluation) หลังจากชมรมคนรักภัยป่าหนองแม่นาผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวแล้ว ทำให้สถานการณ์ทั่วไปของชุมชนดีขึ้นจริงหรือไม่อย่างไร ตามทัศนะของครัวเรือนในชุมชนหนองแม่นา ทำให้สามารถทราบได้ว่าผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจะสามารถส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนอย่างยั่งยืนได้จริงหรือไม่ ซึ่งในการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการท่องเที่ยว จะใช้ตัวชี้วัดด้านต่างๆ ดังนี้

#### ด้านเศรษฐกิจสังคม

- รายได้ของครัวเรือนจากการเข้าร่วมกิจกรรมการท่องเที่ยว
- ความพึงพอใจของครัวเรือนต่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ได้รับโดยทางอ้อม

#### จากกิจกรรมการท่องเที่ยว

- ความพึงพอใจของชาวบ้านที่มีต่อโอกาสพบปะกับนักท่องเที่ยว
- ความสัมพันธ์กับทีมงานจัดการท่องเที่ยว

#### ด้านวัฒนธรรม

- ความพึงพอใจของชาวบ้านที่มีการผลิตสินค้าเกษตร
- ความรัก ภูมิใจ ห่วงแหนชุมชนหนองแม่นา
- วิถีความเป็นอยู่
- ความรู้สึกรักมั่นคงในชีวิต
- ความร่วมมือของครัวเรือนในกิจกรรมประเพณีต่างๆ

#### ด้านสิ่งแวดล้อม

- ความสะอาดของแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ความสะอาดปราศจากขยะในชุมชน และเส้นทางศึกษาธรรมชาติและ

#### นันทนาการ

- การลดการหาของป่าและสัตว์ป่าของชาวบ้านเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
- การไม่มีเสียงดังอีกที่ก่อกวนโครมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว
- การมีส่วนร่วมของครัวเรือนในการดูแลรักษาลำน้ำเข็ก และอนุรักษ์ป่า

ตัวชี้วัดแต่ละตัวเหล่านี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเป็นข้อความซึ่งแต่ละข้อความจะมีคำตอบให้ครัวเรือนเลือกตอบดังนี้คือ เพิ่มมากขึ้น เท่าเดิม และลดลง

7.2 ประชากรผู้ให้ข้อมูล ประชากรผู้ให้ข้อมูลนั้นได้แก่ สมาชิกครัวเรือนในชุมชนหนองแม่นาทั้งหมด 40 หลังคาเรือน ที่ดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน และไม่อยู่ในทีมชมรมคนรักภัยป่าหนองแม่นาผู้จัดการท่องเที่ยว เลือกสุ่มตัวแทน 1 คนต่อ 1 หลังคาเรือน ได้จำนวน 40 คน

7.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามร่วมกับแบบสังเกตการณ์ของผู้วิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลตอนที่สองเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการท่องเที่ยวทั้งในแง่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

7.4 วิธีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participatory observation) เพื่อสังเกตว่า สิ่งที่คุณให้ข้อมูลระบุในคำตอบในแบบสอบถาม ตนเองได้มีการปฏิบัติจริงหรือไม่ในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสภาพทางกายภาพจริงที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

7.5 การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ใช้สถิติร้อยละสำหรับข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลเชิงปริมาณ นอกจากนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ร่วมกับกรรมการของชมรม โดยวิธีการวิพากษ์วิจารณ์ ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวในที่ประชุมของชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นา เพื่อให้สมาชิกชมรมผู้ผ่านการอบรมร่วมกันพิจารณา และหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นาภายใต้กรอบแนวคิดของการพัฒนาด้วยหลักการการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

#### การดำเนินการทดลอง

การเตรียมการก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยเตรียมการก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมดังนี้

1. จัดเตรียมเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม วัสดุ อุปกรณ์ สื่อประกอบการฝึกอบรม
2. กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะเข้าฝึกอบรม และดำเนินการคัดเลือกผู้ที่จะเข้าฝึกอบรม ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ผู้เข้าอบรม 40 คน ที่ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์
3. ติดต่อประสานงานกับชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นา ซึ่งเป็นกลุ่มที่ดำเนินการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อประสานงานเกี่ยวกับกำหนด วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรมคือ วันที่ 11-16 ตุลาคม 2550 ระยะเวลา 8.30-19.00 น. ช่วงแรกใช้พื้นที่ในเขตอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า ในวันที่ 11-12 ตุลาคม 2550 และช่วงที่ 2 วันที่ 13-16 ตุลาคม 2550 ณ ห้องประชุมศูนย์พัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำเข็กให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว (ไพรพิมาน) อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

4. ประสานงานกับวิทยากร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมของแต่ละหน่วย ซึ่งผู้วิจัยได้ประสานกับวิทยากรเกี่ยวกับกำหนดการอบรม วัน เวลา และสถานที่ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม โดยได้รับความอนุเคราะห์และร่วมมือเป็นอย่างดีจากวิทยากรจำนวน 19 ท่าน

5. จัดเตรียมสถานที่ ครุภัณฑ์ที่ใช้ประกอบการอบรม อาหาร อาหารว่าง ตลอดจนขอความร่วมมือในการบันทึกภาพ วีดีโอ และภาพถ่ายในระหว่างการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการทดลอง มีขั้นตอนการทดลองดังนี้

#### 1. การประเมินก่อนการทดลอง

1.1 ทดสอบสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนก่อนการฝึกอบรม (pretest) โดยใช้แบบทดสอบ

1.2 วัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนก่อนการฝึกอบรม (pretest) โดยใช้แบบวัดเจตคติ

1.3 ประเมินพฤติกรรมการทำงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนก่อนการฝึกอบรม (pretest) โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2. การดำเนินการอบรม ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นจำนวน 4 หน่วย เป็นการบรรยายของวิทยากรประกอบกิจกรรม ใบบาง ใบบความรู้ ดู VCD แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปราย ลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะในห้องอบรม และนอกห้องอบรม รวมถึงการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางในการเขียนแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน

#### 3. การประเมินหลังการทดลอง

3.1 ทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหลังการฝึกอบรม (posttest) โดยใช้แบบทดสอบฉบับเดิม

3.2 ทดสอบเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหลังการฝึกอบรม (posttest) โดยใช้แบบวัดเจตคติฉบับเดิม

3.3 ประเมินพฤติกรรมการทำงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหลังการฝึกอบรม (posttest) 2 สัปดาห์ โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนฉบับเดิม

3.4 ประเมินสมรรถนะในการสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการด้านข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว ให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว รวมถึงการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในการให้บริการ

3.5 ประเมินผลงานการเขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน

3.6 ประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3.7 ประเมินความคิดเห็นของครัวเรือนที่มีต่อการดำเนินงานจัดการท่องเที่ยว

#### ระยะเวลาในการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมในวันที่ 11-16 ตุลาคม 2550 ณ ห้องประชุมอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า และห้องประชุมศูนย์พัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำเชิงฯ (ไพรพิมาน) ห้องประชุมอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง เป็นภาคทฤษฎี ส่วนภาคปฏิบัติออกชั้นเรียนใช้พื้นที่อุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง พื้นที่ภายในหมู่บ้านหนองแม่นาที่สัมพันธ์กับกิจกรรมท่องเที่ยวของชุมชน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างก่อนและหลังการอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ dependent

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ dependent

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติ t-test แบบ dependent

4. วิเคราะห์สมรรถนะในการสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการหลังฝึกอบรม ใช้สถิติพรรณนา

5. ประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วย และประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อการเขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนได้แก่ นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และข้อมูลจากพหุในชุมชนไปกำหนดจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนที่สอดคล้องกับหลักการแนวคิดของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยประเมินคะแนนจากผลงาน

6. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมของการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของคร่ำวเรือนเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน ด้วยความถี่และค่าร้อยละเพื่ออธิบายและแปลความหมายต่อไป

#### เกณฑ์การพิจารณาประสิทธิผลของหลักสูตร

1. ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดสมรรถนะความรู้ ความเข้าใจในการจัดการท่องเที่ยวก่อนและหลังการทดลอง โดยกำหนดว่าหลังการทดลองผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนทดลอง

2. ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะทางด้านความรู้ความเข้าใจระหว่างกระบวนการฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 80/80

3. ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการวัดเจตคติต่อการจัดท่องเที่ยวโดยชุมชนก่อนและหลังการทดลอง โดยกำหนดว่าหลังการทดลองผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนทดลอง

4. ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนก่อนและหลังการทดลอง โดยกำหนดว่าหลังการทดลองผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนทดลอง

5. ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการอยู่ในระดับมาก (ไม่ต่ำกว่า 3.26)

6. ความคิดเห็นที่มีต่อการทดลองใช้หลักสูตรจากผู้เข้าอบรมมีความเหมาะสมหรือความพึงพอใจในระดับไม่ต่ำกว่าปานกลาง (ไม่ต่ำกว่า 2.50)

7. ความคิดเห็นของคร่ำวเรือนเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนอนุรักษ์ป่าหนองแม่นาหลังฝึกอบรม

#### ตอนที่ 4

#### การแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตร

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินผลหลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรในส่วนที่ยังพบข้อบกพร่องอยู่ เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมกับชุมชน ที่จัดการท่องเที่ยวต่อไป ซึ่งการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรนี้พิจารณาจาก

1. เกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิผลของหลักสูตร
2. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมิน โครงร่างหลักสูตร
3. ข้อคิดเห็นของผู้เข้าอบรม วิทยากรผู้ให้การอบรมที่มีต่อการใช้หลักสูตร

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและวิจารณ์

การเสนอผลการวิจัยและวิจารณ์นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งมี 3 ตอน ดังนี้คือ

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลาง
2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลาง
3. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมกลาง

#### ตอนที่ 1

### ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมกลาง

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยศึกษาแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนและแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เป็นเจ้าของพื้นที่ประกอบด้วยแนวคิดของ มอร์ฟี (Murphy, 1985) กันน์ (Gunn, 1988) เฮย์วูด (Haywood, 1988) แบล็ค (Blank, 1989) ซิมมอน (Simmon, 1994) เกรซ (Getz, 1995) รีค (Reed, 1997) และทิโมที (Timothy, 1999) แนวทางการท่องเที่ยวชุมชนให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยพลังการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นพลังหลักที่สำคัญของ เจฟฟรีย์ (Jafari, 1990) ทฤษฎีวิงจอร์ชีวิต แหล่งท่องเที่ยวของบัทเลอร์ (Butler, 1980) แนวคิดการจัดการท่องเที่ยวทางเลือกของ บู (Boo, 1991) คริปเพนดอร์ฟ (Krippendorf, 1992) แบรมเวล (Bramwell, 1991) ไชน์ (Singh, 1989) วิลเลอร์ (Wheeler, 1991) และแมคอินทอชและโกเอลเนอร์ (McIntosh & Goeldner, 1986) รวมถึงแนวทางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของ สินธุ์ สโรบล (2547) พจนา สวานศรี (2546) และการพัฒนาชุมชนของ เสรี พงศ์พิศ (2548) และอภิชัย พันธเสนและคณะ (2539) พบว่า สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (2) การนำพลังชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน (3) การจัดการเพื่อป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน (4) การให้บริการแก่นักท่องเที่ยว (5) การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

ระหว่างแขกผู้มาเยือนและชุมชน (6) การกำหนดรูปแบบแนวทางการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยว และ (7) การประกอบธุรกิจอื่นที่สัมพันธ์กับการท่องเที่ยวในชุมชน

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีบทบาทน้อยในการมีส่วนร่วมการจัดการท่องเที่ยว สาเหตุเพราะขาดทักษะในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยว ขาดการสนับสนุนหรือเปิดโอกาสในการเข้าร่วมอีกทั้งขาดเงินทุน หรือไม่ประสบผลสำเร็จด้านผลกำไรเท่าที่ควร นอกจากนี้ประชาชนในชุมชนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมพึงพิงทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่อนุรักษ์ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติเพื่อการดำรงชีพ เช่น การลักลอบตัดไม้ ล่าสัตว์ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะว่าชุมชนที่มีศักยภาพด้านพื้นที่ควรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน และสร้างจริยธรรมในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว เช่น ไม่เอาเปรียบหรือหลอกลวงนักท่องเที่ยว รวมถึงควรให้การสนับสนุนให้ชุมชนมีโอกาสศึกษาดูงานชุมชนต้นแบบด้วย นอกจากนี้การที่ชุมชนจะสามารถปฏิบัติงานจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวได้ ชุมชนจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. สมรรถนะการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ
  - 1.1 การดำเนินการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมต่าง ๆ เพื่อทำกิจกรรมส่วนรวมให้บรรลุเป้าหมาย
  - 1.2 การมีแกนนำชุมชนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ ขอมเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกชุมชน
  - 1.3 มีการแบ่งหน้าที่หรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่สมาชิกกลุ่มในการดำเนินการ
  - 1.4 มีการจัดกิจกรรมที่สมาชิกกลุ่มร่วมเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลืองานส่วนรวม
2. สมรรถนะในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวิถีและภูมิปัญญาของชุมชนซึ่งได้แก่
  - 2.1 ความสามารถในการใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรชุมชนเป็นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นหลัก
  - 2.2 ความสามารถในการทำผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนมาใช้ในกิจกรรมท่องเที่ยว
3. สมรรถนะในการสร้างภูมิคุ้มกันผลกระทบจากการท่องเที่ยว



3.1 ความสามารถในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบทางบวกและลบ อันเกิดจากการท่องเที่ยวในชุมชน

3.2 ความสามารถในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมชุมชนที่ดึงดูด โดยการพึ่งพาวิถีชีวิตของตนเองให้ดำรงสืบไป

3.3 ความสามารถในการมีส่วนร่วมในการสร้างกฎระเบียบหรือข้อปฏิบัติ เกี่ยวกับการท่องเที่ยว วิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบทางลบจากการท่องเที่ยว

4. สมรรถนะในการประเมินขีดความสามารถในการรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวที่ ชุมชนสามารถรองรับได้อย่างเหมาะสมกับฐานทรัพยากรที่มีอยู่

5. สมรรถนะในการจัดกิจกรรมและดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยรักษาภูมิ ทัศน์ที่เหมาะสม

6. สมรรถนะในการจัดการปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อต้อนรับ นักท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพเหมาะสมเพื่อรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวที่กำหนดไว้

7. สมรรถนะในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว

8. สมรรถนะในการจัดการคมนาคมให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทางเข้าออก ชุมชนได้อย่างสะดวกและมีความปลอดภัย

9. สมรรถนะในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวชุมชนที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเจ้าบ้านกับนักท่องเที่ยว

10. สมรรถนะในการจัดการความรู้และนำความรู้มาใช้ในการท่องเที่ยวของ ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

11. สมรรถนะในการจัดผู้นำเที่ยวชุมชนคอยอำนวยความสะดวกและให้บริการ ความรู้ที่ถูกต้องแก่นักท่องเที่ยว

12. สมรรถนะในการจัดแหล่งบริการข้อมูลการท่องเที่ยวเพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถ ติดต่อกับชุมชนได้อย่างสะดวก

13. สมรรถนะในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบ เนื้อหาสาระที่สะท้อน ถึงลักษณะการท่องเที่ยวของชุมชน

14. สมรรถนะในการประสานงานจัดการท่องเที่ยวภายในชุมชนและภายนอก ชุมชน รวมถึงการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือขององค์กรและชุมชนที่ทำงานให้เกิด การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และสนับสนุนส่งเสริมการทำงานของกันและกัน

15. สมรรถนะการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ทั้งนี้เพราะหากชุมชนมีส่วนร่วมมาก

หรือมีอำนาจเพียงพอในการควบคุมการท่องเที่ยวของชุมชนได้ก็จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคมนได้  
อย่างดี

16. สมรรถนะการมีส่วนร่วมของชุมชนในการออกแบบวางแผน  
การแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ โครงการการท่องเที่ยวที่จะกระจายไปทั่วทุกคน  
ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่านมีความเห็นร่วมกันว่าในการพัฒนาเพื่อเปิดแหล่ง  
ท่องเที่ยวแห่งใดแห่งหนึ่งนั้นไม่ควรจะพิจารณาเฉพาะศักยภาพพื้นที่เรื่องเดียว ควรพิจารณาใน  
เรื่องการวางแผนและการจัดการ โดยกล่าวคือต้องพิจารณาในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน ความ  
พร้อมของชุมชน ความพร้อมในเรื่องของการบริหารจัดการและการให้บริการ ถ้าไม่พร้อมก็ยังไม่  
ควรเปิดชุมชนรับการท่องเที่ยว และเมื่อผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้องและผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่า สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนที่ได้  
จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกับสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ได้  
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ซึ่งสามารถสรุปเป็นสมรรถนะหลักได้ 5 ด้านคือ

1. ความรู้และทักษะด้านการวางแผนการจ้ดองค์กรและการจัดระบบการบริหาร  
จัดการ
2. ความรู้และทักษะในการแบ่งปันผลประโยชน์
3. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในชุมชนและ  
ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
4. ความสามารถในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีผลกระทบต่อวิถี  
ชุมชนและสิ่งแวดล้อมด้านลบน้อยที่สุด
5. ความรู้และทักษะที่จะช่วยเสริมสร้างรากฐานของการปฏิบัติงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

ผลการสนทนากลุ่มแกนนำชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวในเขตภาคเหนือจำนวน 20  
คนจาก 10 ชุมชน เกี่ยวกับสภาพการดำเนินการจัดการท่องเที่ยว สภาพปัญหาและแนวทางการ  
พัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. ภาพรวมทั่วไปพบว่าชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวส่วนใหญ่เพิ่งดำเนินการในช่วง  
ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีที่ผ่านมา ซึ่งอยู่ในช่วงที่กระแสการท่องเที่ยวโดยชุมชนเริ่มได้รับความ  
นิยมนหน่วยงาน องค์กรที่สนับสนุนในแต่ละชุมชนมักจะมีมากกว่า 1 องค์กรและเป็นการประสาน  
ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนและชุมชน ทรัพยากรการท่องเที่ยวหลัก

ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ภูเขา น้ำตก วิถีวัฒนธรรมชุมชนและการประกอบอาชีพ กิจกรรมการท่องเที่ยวที่ชุมชนจัดให้นักท่องเที่ยวจึงเป็นกิจกรรมทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ประกอบกัน เช่น การเดินป่า ศึกษาธรรมชาติ เทียน้ำตก ล่องแพ เทียน้ำตก พายเรือ ดูนก คู่มือ

2. กิจกรรมที่ชุมชนจัดให้กับนักท่องเที่ยว โดยส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยวธรรมชาติ เช่น การเดินป่า ศึกษาธรรมชาติ เทียน้ำตก ล่องแพ เทียน้ำตก พายเรือ ดูนก คู่มือ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนวิถีชีวิต เทียน้ำตก ประกอบอาชีพทางการเกษตร การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การรักษาโรคด้วยสมุนไพร เข้าร่วมพิธีกรรมต่างๆ ในชุมชนและพักค้างคืนในชุมชน กิจกรรมที่ทางชุมชนจัดขึ้นจะมีด้วยกันหลากหลาย แต่ทั้งนี้จะมีกิจกรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติเป็นกิจกรรมหลักในทุกชุมชน

3. ส่วนของการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนได้มีการแบ่งฝ่ายรับผิดชอบลักษณะการแบ่งงานนั้นมีด้วยกันหลายรูปแบบ ดูแลเรื่องอาหาร ฝ่ายดูแลที่พัก ฝ่ายวิทยากร ฝ่ายประสานงาน ฝ่ายบริการ ที่นอกเหนือไปจากนี้อาจมีการแบ่งฝ่ายที่ละเอียด เช่น ดูแลความปลอดภัย การตลาดประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละชุมชนจะดำเนินการต่างกันไปตามความเหมาะสม การต้อนรับนักท่องเที่ยวที่ชุมชนจะเวียนตามลำดับครัวเรือน บางแห่งมีการจำกัดจำนวนที่แต่ละครัวเรือนจะรับนักท่องเที่ยว แต่ส่วนใหญ่ไม่มีการจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยวสำหรับการแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งให้กับชุมชนนั้นมีทั้งเต็มรูปแบบคือสมาชิกได้รายได้ส่วนหนึ่งส่วนที่เหลือแบ่งเข้ากลุ่มหรือคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อเป็นทุน บางส่วนเข้ากองทุนหมู่บ้าน และยังมีหลายแห่งที่ยังขาดการคืนประโยชน์ให้กับชุมชน

4. สาเหตุที่ชุมชนจัดให้มีการท่องเที่ยวในชุมชน ประกอบขึ้นด้วยหลายสาเหตุ ชุมชนหลายแห่งเห็นว่าชุมชนของตัวเองมีปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ บางแห่งได้รับผลกระทบจากการที่นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาแบบที่ชุมชนไม่ได้รับรู้ล่วงหน้าและบางแห่งถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบการที่นำนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในชุมชน ส่วนใหญ่เป็นชุมชนชาวเขา และเนื่องจากชุมชนมองว่าการท่องเที่ยวจะช่วยในการสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรมให้กับคนในชุมชน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเช่นการวางแผนร่วมกัน อีกทั้งชุมชนเห็นว่าชุมชนมีทรัพยากรที่มีศักยภาพและอยากเผยแพร่สู่คนภายนอก รวมถึงการท่องเที่ยวจะนำรายได้มาสู่ชุมชน

ผลของการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน พบว่าส่วนใหญ่มองว่ามีผลในด้านบวก เพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน สร้างความสามัคคี เกิดความรู้สึกหวงแหนในทรัพยากร ได้พบปะกับคนภายนอกที่หลากหลายและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเผยแพร่วัฒนธรรมของชุมชนสู่คนภายนอก ส่วนผลในทางลบหลายชุมชนเกิดการพึ่งพา

รายได้จากการท่องเที่ยวเป็นรายได้หลักสิ่งอาชีพเดิม เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพชีวิตไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ เลียนแบบนักท่องเที่ยว บางแห่งไม่เข้าใจกันระหว่างนักท่องเที่ยวกับคนในชุมชน แต่โดยภาพรวมแล้วผลในเชิงบวกยังเห็นได้ชัดกว่าเชิงลบ

แม้โดยภาพรวมการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ผลเป็นเชิงบวก และชุมชนมีความพยายามจะพัฒนาและส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน แต่เนื่องจากวิถีชีวิตพื้นฐานของประชาชนในชุมชนทั้ง 10 แห่งเป็นเกษตรกร จึงไม่มีฐานคิดในด้านธุรกิจและการบริหารจัดการ อีกทั้งไม่คุ้นเคยกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว แม้จะมีความตั้งใจที่จะพัฒนาชุมชนรู้สึกว่ามีคุณค่าเมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง และเมื่อเกิดปัญหาจะตันทางความคิด หาทางออกเองไม่ได้ ชุมชนจึงประสบกับปัญหาในหลาย ๆ ประการ ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ชุมชนมีความรู้ไม่เพียงพอในเรื่องระบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และพฤติกรรมนักท่องเที่ยว
2. ขาดความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ รวมถึงการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของข้อตกลงร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชน
3. ขาดความรู้กระบวนการในการสร้างความเข้มแข็งในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน
4. ขาดความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ที่สะท้อนภูมิปัญญาและความเป็นตัวตนของชุมชนแก่นักท่องเที่ยว
5. ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการ กลวิธีการประสานประโยชน์แก่ทุกฝ่ายในชุมชน
6. ไม่มีความชัดเจนในการกระจายบทบาทหน้าที่การทำงาน
7. ระบบการทำงานไม่โปร่งใส ขาดระบบการตรวจสอบ
8. ขาดความสามารถในการต่อรองเกี่ยวกับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวในชุมชนกับผู้ประกอบการภายนอกชุมชน
9. ขาดการมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนพัฒนาระบบการท่องเที่ยวในชุมชน
10. การจัดระบบการนำเที่ยวในชุมชนเป็นไปอย่างหลวม ๆ ไม่ชัดเจนแน่นอน
11. ขาดทักษะการเขียนแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน
12. ขาดความรู้เรื่องขีดความสามารถในการรองรับ
13. กิจกรรมการท่องเที่ยวบางกิจกรรมกระเทือนต่อชีวิตความเป็นอยู่ และความสุขสงบของชุมชน

14. ไม่มีมาตรการที่รัดกุมในการควบคุม และป้องกันผลกระทบด้านสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากผลของการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน
  15. ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชนไม่ได้รับการดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ
  16. สมาชิกในครัวเรือนของชุมชนบางส่วนขาดจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรของชุมชน
  17. ขาดการพูดคุยกันระหว่างสมาชิกในชุมชนเกี่ยวกับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรท่องเที่ยวของชุมชน เพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน
  18. ชุมชนขาดกฎระเบียบ และมาตรการที่ชัดเจนในการให้นักท่องเที่ยวปฏิบัติ ตามกฎระเบียบที่ชุมชนกำหนดอย่างเคร่งครัด
  19. บางชุมชนขาดการแนะนำนักท่องเที่ยวให้ร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว
  20. ไม่เข้าใจ ไม่ยอมรับระบบการสะสมเงินรายได้เป็นกองทุนในการพัฒนาชุมชน และแหล่งท่องเที่ยว
  21. มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยว
  22. แคนนำชุมชนบางแห่งขาดภาวะผู้นำ
  23. บางชุมชนมีปัญหาเรื่องระบบการติดต่อสื่อสารกับนักท่องเที่ยว
  24. ขาดความรู้ความสามารถในการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน
  25. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องขั้นตอน กระบวนการ และวิธีปฏิบัติงานของภาคีทุกฝ่าย
- ชุมชน
26. ขาดความรู้ความสามารถในการนำเที่ยวที่สอดคล้องกับกฎหมาย จริยธรรม และข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว
  27. ขาดทักษะในการสื่อความหมายทางการท่องเที่ยว
  28. ไม่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ เรื่องราวเกี่ยวกับชุมชนแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ทำให้มีปัญหาในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน และแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
  29. การดูแลความปลอดภัยนักท่องเที่ยวไม่ทั่วถึง
  30. ขาดการพัฒนาทักษะการนำเที่ยว
  31. ชุมชนขาดแคลนรายได้เพราะว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว ทำให้เกิดการย้ายถิ่นในบางฤดูกาลของชุมชน เพราะชุมชนขาดทักษะในการพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวใหม่ ๆ
  32. ขาดความรู้และทักษะการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน

33. ชุมชนมีศักยภาพในการผลิตสินค้าพื้นเมืองน้อย ทำให้บางชุมชนนำผลิตภัณฑ์จากที่อื่น ซึ่งไม่ใช่ผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนมาขายแก่นักท่องเที่ยว
34. ขาดความสามารถในการจัดการกับความยุ่งยาก และความขัดแย้งขณะนำเที่ยว
35. ขาดความสามารถในการเตรียมคำบรรยาย หรือกิจกรรมการท่องเที่ยวเสนอแก่นักท่องเที่ยว
36. ขาดความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับนักท่องเที่ยว
37. ขาดทักษะในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการจัดการท่องเที่ยว
38. ขาดความรู้ความสามารถในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานแก่นักท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากปัญหาที่ชุมชนประสบอยู่ 38 ด้าน ที่ประชุมได้สรุปเป็นหัวข้อใหญ่ได้ 4 ประเด็น คือ 1) ชุมชนขาดความรู้ ทักษะและเจตคติในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) ชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน 3) ชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ไม่กระทบสิ่งแวดล้อมของชุมชน และ 4) ชุมชนขาดทักษะการปฏิบัติงานให้บริการแก่นักท่องเที่ยวและให้บริการสื่อความหมายทางการท่องเที่ยว และมีความเชื่อว่าถ้ามีการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้ง 4 ด้านด้วยการฝึกอบรมจะนำมาสู่การแก้ปัญหาดังกล่าวได้ นอกจากนี้ได้เสนอแนะรูปแบบการฝึกอบรม ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมด้วยหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่

ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และผลการจัดกลุ่มสนทนาชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวดังกล่าวข้างต้น ได้ข้อมูลพื้นฐานขั้นต้นของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อระบุสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรมในขั้นที่ 2 ต่อไป

การวิเคราะห์เพื่อระบุสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ชุมชนประสบอยู่ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 การนิยามหรือการบันทึกช่องว่างสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยกระทำโดยการเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นอยู่ของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการหรือที่ควรจะเป็น จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและศึกษาเอกสาร เพื่อหาช่องว่างสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะที่ชุมชนจะต้องพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นประกอบด้วย

1. สมรรถนะในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งประกอบ ด้วยสมรรถนะย่อย 8 ด้านคือ

1.1 ความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการ และวางแผนปฏิบัติงานท่องเที่ยวในชุมชน

1.2 ความสามารถในการจัดปัจจัยพื้นฐานสำหรับต้อนรับนักท่องเที่ยวอย่างสมดุล

1.3 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีของการมีส่วนร่วมในการทำงาน และรู้จักสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการประสานประโยชน์ทุกฝ่าย

1.4 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

1.5 ความสามารถในการจัดระบบโครงสร้างการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัย และเชื่อถือได้

1.6 ความสามารถในการจัดรายการนำเที่ยวอย่างเหมาะสมและเปิดรับข้อมูลป้อนกลับ

1.7 ความสามารถในการให้บริการข้อมูลการตลาดและการประชาสัมพันธ์แก่นักท่องเที่ยว และผู้ประกอบการได้อย่างสอดคล้องกับรูปแบบการท่องเที่ยวของชุมชน

1.8 ความสามารถในการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทรัพยากรการท่องเที่ยวกับชุมชนอื่นหรือแหล่งท่องเที่ยวอื่น ได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชน และลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนให้มีผลกระทบด้านลบน้อยที่สุด จุดเน้นของสมรรถนะกลุ่มนี้คือ การวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนทั้งระบบ และลงมือปฏิบัติตามแผนในระยะสั้นของแต่ละด้าน มีองค์ประกอบที่เป็นสมรรถนะย่อย 4 ด้าน คือ

2.1 ความสามารถในการสร้างภูมิคุ้มกันชุมชนเพื่อป้องกันผลกระทบจากการท่องเที่ยว

2.2 ความสามารถจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าบ้านกับนักท่องเที่ยว

2.3 ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีผลกระทบน้อยที่สุด

2.4 ความสามารถในการติดตามผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง

3. สมรรถนะการปฏิบัติงานให้บริการแก่นักท่องเที่ยว จุดเน้นของสมรรถนะกลุ่มนี้คือ ความรู้ และทักษะซึ่งจะช่วยเสริมสร้างรากฐานของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพใน

ฐานะผู้ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยวและฐานะภาคีชุมชน โดยมีองค์ประกอบที่เป็นสมรรถนะย่อย 9 ด้านคือ

- 3.1 ความสามารถใช้ความรู้ด้านการนำเที่ยวในชุมชน
- 3.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานต้อนรับ และส่งนักท่องเที่ยว
- 3.3 ความสามารถนำเที่ยวที่สอดคล้องกับกฎหมาย จริยธรรม และข้อคำนึงถึงความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว
- 3.4 ความสามารถในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการนำเที่ยว
- 3.5 ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับนักท่องเที่ยว
- 3.6 ความสามารถในการประสานการเคลื่อนที่ของกลุ่มนักท่องเที่ยว
- 3.7 ความสามารถในการเตรียมคำบรรยาย หรือกิจกรรมแก่นักท่องเที่ยว
- 3.8 ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับนักท่องเที่ยว
- 3.9 ความสามารถในการจัดการกับความยุ่งยาก และข้อขัดแย้งของกลุ่มนักท่องเที่ยว

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ลักษณะงานหรือกิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวชุมชน

สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ต้องฝึกอบรม 3 ด้านคือ สมรรถนะในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สมรรถนะในการวางแผนกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชน และลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนให้มีผลกระทบน้อยที่สุด และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เพื่อหางานหรือกิจกรรม ที่กำหนดสมรรถนะในแต่ละด้านดังกล่าว ซึ่งผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทต่าง ๆ ของงานได้ดังต่อไปนี้คือ



## 1. สมรรถนะในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ตาราง 4 สมรรถนะในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
1. ความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการและวางแผนปฏิบัติงานท่องเที่ยว	- สถิติปัญหา - ทักษะทางปัญญา	1. วางแผนและจัดระบบการบริหารจัดการ / การแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันในชุมชน 2. วางแผนปฏิบัติการนำเที่ยวร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชน 3. ปฏิบัติการนำเที่ยวสอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารที่ได้ชี้แจงไว้ หรือสอดคล้องกับเอกสาร / โบชัวร์ / แผ่นพับที่แจกให้กับนักท่องเที่ยว 4. ระบุประเมินความเสี่ยงอาจจะเกิดขึ้นในขณะเดินทางท่องเที่ยวในชุมชน 5. จัดเตรียมการนำเที่ยวให้เหมาะสมตามความต้องการอันจำเพาะของลูกค้า 6. เตรียมการเกี่ยวกับการนำเที่ยวและเพื่อปฏิบัติงานนำเที่ยวโดยกระทำล่วงหน้าก่อนการนำเที่ยวจะเริ่มขึ้น 7. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ และสภาพแวดล้อมของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดราคาอย่างเหมาะสม 8. จัดทำป้ายสื่อความหมาย และเส้นทางคมนาคมให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้า-ออกชุมชนได้อย่างสะดวกพอสมควรและมีความปลอดภัย 9. จัดกิจกรรมท่องเที่ยวที่หลากหลายซึ่งสะท้อนถึงภูมิปัญญาและความเป็นตัวตนของชุมชน และความสัมพันธ์กับบริบททางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ 10. ให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวด้วยเรื่องราวที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่เป็นตัวตนของชุมชน โดยผ่านทางกิจกรรมท่องเที่ยวในชุมชน 11. สามารถจัดการความรู้และนำมาใช้กับการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิพิธภัณฑ์ชุมชน/นิทรรศการชุมชน/หนังสือแนะนำการท่องเที่ยวของชุมชน ฯลฯ)
2. ความสามารถในการจัดปัจจัยพื้นฐานสำหรับต้อนรับนักท่องเที่ยวอย่างสมดุ	- สถิติปัญหา - ทักษะทางปัญญา	

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของ สมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
3. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีของการมีส่วนร่วมในการทำงาน และรู้จักสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสม่ำเสมอโดยมีการประสานประโยชน์ทุกฝ่าย	- สติปัญญา - เจตคติ	12. จัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรเพื่อทำกิจกรรมการท่องเที่ยวให้บรรลุเป้าหมายโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน 13. แบ่งหน้าที่ ทำข้อตกลงชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบส่วนบุคคล และความรับผิดชอบร่วมกัน 14. สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานในชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ 15. รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในชุมชนและนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อหารือและลงมติ 16. ตอบโต้กับความขัดแย้งในลักษณะที่จะรักษาขวัญกำลังใจ และไม่ตรีจิตของกลุ่มเอาไว้ 17. แบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมร่วมกันอย่างทั่วถึง
4. ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน	- สติปัญญา - ทักษะทางปัญญา - เจตคติ	18. การมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจของสมาชิกชุมชนในการกำหนดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน 19. ใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นเป็นฐานในการพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นหลัก 20. นำผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนมาใช้ในกิจกรรมการท่องเที่ยว 21. ดำเนินงานทุกขั้นตอนเกิดจากการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน 22. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน สมาชิกชุมชนรับทราบร่วมคิดแก้ไข 23. ใช้เวทีประชาคมในการแก้ไขปัญหา วางแผนดำเนินการและติดตามผล

## ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
5. ความสามารถในการจัดระบบโครงสร้างการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เข้มแข็ง มั่นคงปลอดภัย และเชื่อถือได้	- สถิติปัญญา	24. ชุมชนเลือกผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวุฒิภาวะเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ ขอมเสียดสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกชุมชน
	- ทักษะทางปัญญา	25. มีกิจกรรมความเคลื่อนไหวเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของชุมชน
6. ความสามารถจัดรายการ นำเที่ยวอย่างเหมาะสมและเปิดรับข้อมูลป้อนกลับ	- สถิติปัญญา	26. ผลการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนเป็นที่รู้จักและมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้ประกอบการและนักท่องเที่ยวผู้มาเยือน
	- ทักษะทางปัญญา	27. การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนเป็นไปตามธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ
7. มีความสามารถให้บริการ ข้อมูลการตลาดและประชาสัมพันธ์แก่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการได้อย่างสอดคล้องกับรูปแบบการท่องเที่ยวของชุมชน	- สถิติปัญญา	28. มีมาตรการและนุเคราะห์รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
	- สถิติปัญญา	29. มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการขั้นพื้นฐาน
		30. ปฏิบัติการนำเที่ยวเป็นไปตามตารางเวลาและครอบคลุมทุกจุดที่กำหนดไว้
		31. เปิดรับข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากนักท่องเที่ยวและข้อมูลอื่นๆ และนำส่งชุมชนเพื่อช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในอนาคต
		32. ประชาสัมพันธ์ชุมชนด้วยสื่อที่มีรูปแบบ เนื้อหาสาระที่สะท้อนถึงลักษณะการท่องเที่ยวของชุมชน
		33. จัดทำศูนย์บริการข้อมูลการท่องเที่ยวเพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถติดต่อกับชุมชนได้อย่างสะดวก

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของ สมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
8. มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทรัพยากรการท่องเที่ยวกับชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม	- สถิติปัญญา - เจตคติ	34. ชุมชนมีความสัมพันธ์และร่วมมือที่ดีกับชุมชนใกล้เคียงอื่นๆ 35. ชุมชนเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวบริเวณใกล้เคียงมาเป็นเครือข่ายการท่องเที่ยวระหว่างชุมชนได้อย่างเหมาะสมกลมกลืน 36. ชุมชนมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ในชุมชนและนอกชุมชน

2. สมรรถนะในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนและลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนให้มีผลกระทบน้อยที่สุด

ตาราง 5 สมรรถนะในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนและลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนให้มีผลกระทบน้อยที่สุด

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของ สมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
1. มีความสามารถในการสร้างภูมิคุ้มกันชุมชน	- สถิติปัญญา - ทักษะทางปัญญา - เจตคติ	37. จัดประชุมสมาชิกชุมชนร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบทางบวกและทางลบอันเกิดจากการท่องเที่ยวในชุมชน 38. ชุมชนกำหนดมาตรการหรือข้อพึงปฏิบัติเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ทั้งวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบทางลบจากการท่องเที่ยว 39. จัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนและดำเนินโครงการตามแผนที่ปรากฏเป็นรูปธรรมที่นักท่องเที่ยวสามารถสัมผัสได้

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
2. มีความสามารถจัดกิจกรรม ท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และ สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าบ้านกับนักท่องเที่ยว	- สถิติปัญญา - ทักษะทางปัญญา - เจตคติ	40. จัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และมีกฎระเบียบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและ 41. วัฒนธรรมชุมชน พัฒนาประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆ ทางการท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสมที่คำนึงถึงความสะดวกอ่อนของวิถีชีวิต สิ่งแวดล้อมของชุมชน 42. และสนองตอบต่อความคาดหวังที่แท้จริงของนักท่องเที่ยวได้อย่างน่าสนใจ สมาชิกชุมชนปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันเพื่อกำหนดจำนวนนักท่องเที่ยวที่ชุมชนสามารถรองรับได้อย่างพอเพียงกับฐานทรัพยากรที่มีอยู่ 43. ดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยรักษากฎมิติน์และภูมิสถาปัตยกรรมที่เหมาะสมของชุมชน 44. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่มุ่งเน้น “คุณภาพ” มากกว่า “ปริมาณ” และมีประสิทธิภาพ 45. จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวกับเจ้าบ้าน ได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีมัคคุเทศก์ชุมชนเป็นผู้นำชม
3. มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้มีผลกระทบน้อยที่สุด	- สถิติปัญญา - ทักษะทางปัญญา - เจตคติ	46. เลือกกิจกรรมท่องเที่ยวที่มีผลกระทบน้อยที่สุดและเหมาะสมสำหรับพื้นที่นั้นๆ 47. ให้คำแนะนำแก่นักท่องเที่ยวอย่างสุภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน และในชุมชนที่แตกต่างกันก่อนที่จะเข้าไปในพื้นที่นั้นๆ

## ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
4. มีความสามารถในการติดตามผลการคิดตามผลกระทบและความเปลี่ยนแปลง	- สถิติปัญหา - ทักษะทางปัญญา	48. ติดตามตรวจสอบและบันทึกการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยใช้ 49. เทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้คำแนะนำปรึกษาหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงทันทีในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมของชุมชน

## 3. สมรรถนะการปฏิบัติงานในฐานะผู้ให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

## ตาราง 6 สมรรถนะการปฏิบัติงานในฐานะผู้ให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
1. ความสามารถในการใช้ความรู้ด้านการนำเที่ยวในชุมชน	- สถิติปัญหา - ทักษะทางปัญญา	50. ปฏิบัติกิจกรรมนำเที่ยวประจำวันในลักษณะที่คำนึงถึงบทบาทและความรับผิดชอบ 51. ใช้ความรู้ของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและเครือข่ายภาคีชุมชนอื่นเพื่อยกระดับคุณภาพของการบริการนำเที่ยว
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานต้อนรับและส่งนักท่องเที่ยว	- สถิติปัญหา - ทักษะทางปัญญา - เจตคติ	52. ตรวจสอบและจดบันทึกข้อมูลข่าวสารการเดินทางมาถึงของนักท่องเที่ยวอย่างถูกต้องและลงมือกระทำการใดๆที่จำเป็นทันทีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตารางกำหนดการหรือมีการเลื่อนการเดินทางมาล่าช้ากว่ากำหนด 53. มีมาตรการการตรวจเช็คที่ดี และปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดไว้ 54. ทักทายลูกค้าในลักษณะที่จะเสริมสร้างความรู้สึกเป็นมิตร 55. จัดหาข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำที่ถูกต้องและเพียงพอเพื่อแนะนำให้นักท่องเที่ยวรู้จักกับพื้นที่ชุมชนที่กำลังมาเยือน

## ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
3. ความสามารถในการ นำเทวลักษณะที่สอดคล้องกับกฎหมาย จริยธรรมและ ข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัย	- สติปัญญา	56. ให้ความช่วยเหลือแก่นักท่องเที่ยวอย่างเป็นทางการและอย่างมีประสิทธิภาพ
	- ทักษะทางปัญญา	57. แนะนำนักท่องเที่ยวให้ตรวจสอบสิ่งของต่างๆ ก่อนออกจากแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
	- เจตคติ	58. รับข้อมูลป้อนกลับจากลูกค้าอย่างสุภาพเกี่ยวกับสินค้าและบริการต่างๆของชุมชนที่นักท่องเที่ยวได้ให้ไว้
		59. นำข้อมูลข่าวสารอื่นๆและข้อมูลป้อนกลับของนักท่องเที่ยวส่งให้ชุมชนเพื่อช่วยในการปรับปรุงให้ดีขึ้นในอนาคต
		60. ปฏิบัติกิจกรรมนำเที่ยวประจำวันให้สอดคล้องกับข้อบัญญัติของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
		61. นำเทวลักษณะที่สอดคล้องกับจริยธรรมทั่วไปของการนำเที่ยวและจริยธรรมเฉพาะด้านที่กำหนดขึ้นเป็นกรณีเฉพาะ
		62. นำเทวลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยและในลักษณะที่จะเกิดความเสียหายน้อยที่สุดแก่ลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงาน
4. ความสามารถในการ พัฒนาความรู้และ ทักษะในการนำเที่ยว	- สติปัญญา	63. นำเที่ยวในลักษณะที่จะเกิดผลกระทบทางลบน้อยที่สุดทั้งทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
	- ทักษะทางปัญญา	64. ระบุและใช้โอกาสต่างๆปรับปรุงความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์ชุมชนให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
	- เจตคติ	65. ระบุและเข้าถึงแหล่งสนับสนุน แหล่งให้ความช่วยเหลือแก่มัคคุเทศก์ชุมชน

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
5. ความสามารถในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวนักท่องเที่ยว	- สติปัญญา - ทักษะทางปัญญา	66. แบ่งปันความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมยกระดับคุณภาพของการบริการที่จัดให้นักท่องเที่ยว
		67. บรรยายข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำด้วยภาษาอันเป็นที่ยอมรับกันในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
		68. บรรลุถึงความเข้าใจและเห็นพ้องร่วมกันในรายละเอียดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่นำเที่ยวอยู่นั้น
		69. จัดหาข้อมูลข่าวสารและคำอธิบายที่ถูกต้องตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยว และถูกต้องกับที่ได้ร้องขอไว้เป็นพิเศษ
		70. ติดตามสื่อสาร โดยดำเนินไปตามข้อกำหนดทางสังคม วิถีวัฒนธรรมชุมชน และธุรกิจที่สมดุลกัน
6. ความสามารถในการประสานการเคลื่อนที่ของแก่นักท่องเที่ยว	- สติปัญญา - ทักษะทางปัญญา	71. ระบุนวัตกรรมและข้อเท็จจริงที่สำคัญๆ ในข้อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจัดหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมโดยปรึกษาหารือร่วมกันในชุมชนและผู้ประกอบการ
		72. พยายามรักษาตารางการท่องเที่ยวไว้ให้ได้เท่าที่จะกระทำได้โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่ม
		73. หุุดการเคลื่อนที่ของกลุ่มอย่างเป็นระเบียบ และตรวจเช็คจำนวนสมาชิกกลุ่มในเวลาที่เหมาะสม
		74. ให้คำแนะนำแก่นักท่องเที่ยวถึงมาตรการที่เหมาะสมถ้าพวกเขาแยกออกจากกลุ่ม
		75. ให้คำชี้แนะแก่กลุ่มในลักษณะและจังหวะที่เหมาะสมแก่กลุ่มนั้น ๆ
7. ความสามารถในการจัดการกับความยุ่งยากและข้อขัดแย้งในกลุ่มนักท่องเที่ยว	- สติปัญญา - ทักษะทางปัญญา	76. กระทบการอย่างเหมาะสมเพื่อจัดการกับนักท่องเที่ยวเข้าปัญหาในกลุ่ม



## ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
8. ความสามารถในการ เตรียม คำ บรรยายหรือกิจกรรม เพื่อเสนอ ต่อ นักท่องเที่ยวนักท่องเที่ยว	- สถิติปัญญา	77. ตอบโต้กับความขัดแย้งและความยุ่งยากต่างๆใน ลักษณะที่จะรักษาขวัญกำลังใจ และไม่ตรีจิตของ กลุ่มนักท่องเที่ยวเอาไว้ให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
	- ทักษะทางปัญญา	78. เลือกและจัดหมวดหมู่ข้อมูลข่าวสารของชุมชน อย่างเหมาะสมเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการ เฉพาะของนักท่องเที่ยว ให้ตรงตาม เนื้อหาการปฏิบัติงาน และเหมาะสมกับเวลา
		79. สร้างคำบรรยายหรือกิจกรรมต่างๆที่จะช่วยเสริม ศักยภาพของความสนุกสนานเพลิดเพลิน และ ศักยภาพของการเรียนรู้ของนักท่องเที่ยวให้เพิ่มมากขึ้น
		80. รับ ตรวจสอบ และประมวลข้อมูลตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆไว้ล่วงหน้าก่อนนำเที่ยวหรือก่อน เริ่มกิจกรรม
9. ความสามารถในการ นำเสนอคำบรรยายหรือ กิจกรรมแก่นัก ท่องเที่ยวนักท่องเที่ยว	- สถิติปัญญา	81. ใช้เทคนิคการนำเสนอเพื่อที่จะรวมเอาความ สนุกสนานเพลิดเพลิน และการเรียนรู้ไว้ด้วยกัน และเพื่อที่จะยกระดับคุณภาพของประสบการณ์ ให้แก่นักท่องเที่ยว
	- ทักษะทางปัญญา	82. ใช้ภาษาที่เหมาะสมต่อกลุ่มลูกค้า
	- เจตคติ	83. นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ตรงต่อกรณี มีความถูกต้อง ทันสมัยตามลำดับแห่งเหตุผล และให้ความ ลึกและความกว้างอย่างเหมาะสมเพื่อสนองความต้องการ จำเพาะของนักท่องเที่ยว
		84. นำเสนอข้อมูลข่าวสารในลักษณะที่เป็นการสาธิต ถึงความละเอียดอ่อนของวิถีวัฒนธรรมชุมชน
		85. ใช้อุปกรณ์อย่างถูกต้องพร้อมทั้งระบุและรายงาน ถึงความบกพร่องของอุปกรณ์ทันที
10. ความสามารถในการ สร้างปฏิสัมพันธ์กับ นักท่องเที่ยวนักท่องเที่ยว	- สถิติปัญญา - ทักษะทางปัญญา - เจตคติ	86. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวภายใต้ ข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยและกติกา จารีต ประเพณี วิถีวัฒนธรรมของชุมชนด้วยการ นำเสนอที่มีประสิทธิภาพ

## ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดของสมรรถนะ	งาน / กิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะ
		87. เชื้อเชิญคำถามและข้อมูลป้อนกลับจากนักท่องเที่ยว ทั้งในระหว่างการนำเที่ยว และเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมหรือการบรรยายแต่ละครั้ง
		88. ตอบคำถามอย่างสุภาพและถูกต้อง
		89. เสนอที่จะค้นหาคำถามให้ในอนาคต หรือ โยนักท่องเที่ยวไปสู่ข้อมูลข่าวสารอื่นเมื่อไม่ทราบคำตอบ
		90. รักษาการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในชุมชนที่เหมาะสมไว้ เมื่อเกิดความจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือในบางกรณี หรือบางกิจกรรม

ขั้นที่ 3 ขั้นระบุความรู้ความสามารถที่ชุมชนต้องมีเพื่อสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรม 90 ด้าน ในขั้นที่ 2 ได้ โดยผู้วิจัยนำงานหรือกิจกรรม 90 ด้าน ไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อระบุความรู้ความสามารถที่ชุมชนต้องฝึกอบรม

1. มีความรู้เรื่องการจัดระบบบริหารจัดการและการวางแผนปฏิบัติงานนำเที่ยวโดยชุมชน
2. มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดปัจจัยพื้นฐานสำหรับต้อนรับนักท่องเที่ยวอย่างสมดุล
3. มีความรู้ เจตคติในการสร้างความสัมพันธ์อันดีของการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประสานประโยชน์ทุกฝ่าย
4. มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในการสร้างความเข้มแข็งเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
5. มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในการสร้างการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัย และเชื่อถือได้
6. มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดรายการนำเที่ยวอย่างเหมาะสม และเปิดรับข้อมูลป้อนกลับ
7. มีความรู้ ความเข้าใจในการให้บริการข้อมูลการตลาดแก่นักท่องเที่ยว และผู้ประกอบการ

8. มีความรู้และเจตคติในการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวชุมชน
9. มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องผลกระทบ และวิธีการที่จะป้องกันผลกระทบจากการท่องเที่ยว
10. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับผู้มาเยือน
11. มีทักษะและเจตคติในการปฏิบัติกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีผลกระทบน้อยที่สุด
12. มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการติดตามผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง
13. มีความรู้และทักษะในการนำเที่ยวในชุมชน
14. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานต้อนรับและส่งนักท่องเที่ยว
15. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการนำเที่ยวที่สอดคล้องกับกฎหมาย จริยธรรม และข้อคำนึงถึงความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว
16. มีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะในการนำเที่ยว
17. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการสื่อสารความหมายทางการท่องเที่ยว
18. มีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้มาเยือน
19. มีความรู้และทักษะในการประสานการเคลื่อนที่ของกลุ่มนักท่องเที่ยว
20. มีความรู้และทักษะในการจัดการความยุ่งยาก และข้อขัดแย้งกับกลุ่มนักท่องเที่ยว
21. มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการเตรียมคำบรรยาย หรือกิจกรรมแก่นักท่องเที่ยว
22. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้มาเยือน

ขั้นที่ 4 การกำหนดหน่วยการเรียนรู้และเนื้อหาสาระสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์เพื่อระบุความสามารถที่ต้องฝึกอบรมที่ได้ในขั้นตอนที่ 3 มากำหนดเนื้อหาสาระสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมและให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจำนวน 9 ท่านพิจารณา ซึ่งผลสรุปการพิจารณาเนื้อหาสาระในหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ ประกอบด้วยหน่วยการอบรม 4 หน่วย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ 1 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยและการท่องเที่ยวทางเลือก มีความรู้ความสามารถที่จะต้องเสริมสร้างดังนี้

ข้อที่ 9 ผลกระทบและวิธีการป้องกันผลกระทบจากการท่องเที่ยว

ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ได้แก่ ภาพรวมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และพัฒนาการท่องเที่ยวของไทย ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาการท่องเที่ยว แนวโน้มและกระแสการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวทางเลือกรูปแบบต่าง ๆ เช่น การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นต้น

หน่วยที่ 2 หลักและกระบวนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนประกอบด้วยความรู้ความสามารถที่ต้องเสริมสร้างดังนี้

ข้อที่ 1 การจัดระบบบริหารจัดการและการวางแผนปฏิบัติงานท่องเที่ยวโดยชุมชน

ข้อที่ 2 การจัดปัจจัยพื้นฐานสำหรับต้อนรับนักท่องเที่ยว

ข้อที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์อันดีของการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ข้อที่ 4 การสร้างความเข้มแข็งเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน

ข้อที่ 5 การจัดระบบโครงสร้างการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ข้อที่ 6 การจรรยาบรรณนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสมและเปิดรับข้อมูลป้อนกลับ

ข้อที่ 7 การให้บริการข้อมูลการตลาดแก่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการ

ข้อที่ 8 การสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผู้วิจัยนำหัวข้อความรู้ความสามารถดังกล่าวมากำหนดเป็นเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ได้แก่ แนวคิดหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กระบวนการ ขั้นตอนของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว การสร้างเครือข่าย การสร้างความเข้มแข็ง การสร้างความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้บริการข้อมูลการตลาด และการเขียนแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนเบื้องต้น

หน่วยที่ 3 การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องบริบทชุมชน และคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับได้ของพื้นที่ อันประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่ต้องเสริมสร้างดังนี้

ข้อที่ 10 การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับผู้มาเยือน

ข้อที่ 11 ปฏิบัติกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีผลกระทบน้อยที่สุด

ข้อที่ 12 ติดตามผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมและสังคมของชุมชน

ผู้วิจัยนำรายชื่อดังกล่าวมากำหนดเป็นเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ได้แก่ ผลกระทบทางบวกและทางลบอันเกิดจากการท่องเที่ยวในชุมชน การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชน การกำหนดมาตรการหรือข้อพึงปฏิบัติและวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาผลกระทบทางลบจากการท่องเที่ยวโดยชุมชน หลักการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยรักษากฎมีที่สน์ และภูมิสถาปัตยกรรมที่เหมาะสมของชุมชน การดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถรองรับได้ หลักการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ และการติดตามผลกระทบและความเปลี่ยนแปลง

หน่วยที่ 4 การให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ประกอบด้วยความรู้ความสามารถที่ต้องพัฒนาสมรรถนะดังนี้

ข้อที่ 13 การนำเที่ยวในชุมชน

ข้อที่ 14 การปฏิบัติงานต้อนรับนักท่องเที่ยว

ข้อที่ 15 การนำเที่ยวในชุมชนที่สอดคล้องกับกฎหมาย จริยธรรม และข้อคำนึงถึงความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว

ข้อที่ 16 แนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะการนำเที่ยว

ข้อที่ 17 การสื่อความหมายทางการท่องเที่ยว

ข้อที่ 18 การติดต่อสื่อสารกับนักท่องเที่ยว

ข้อที่ 19 การประสานการเคลื่อนที่ของกลุ่มนักท่องเที่ยว

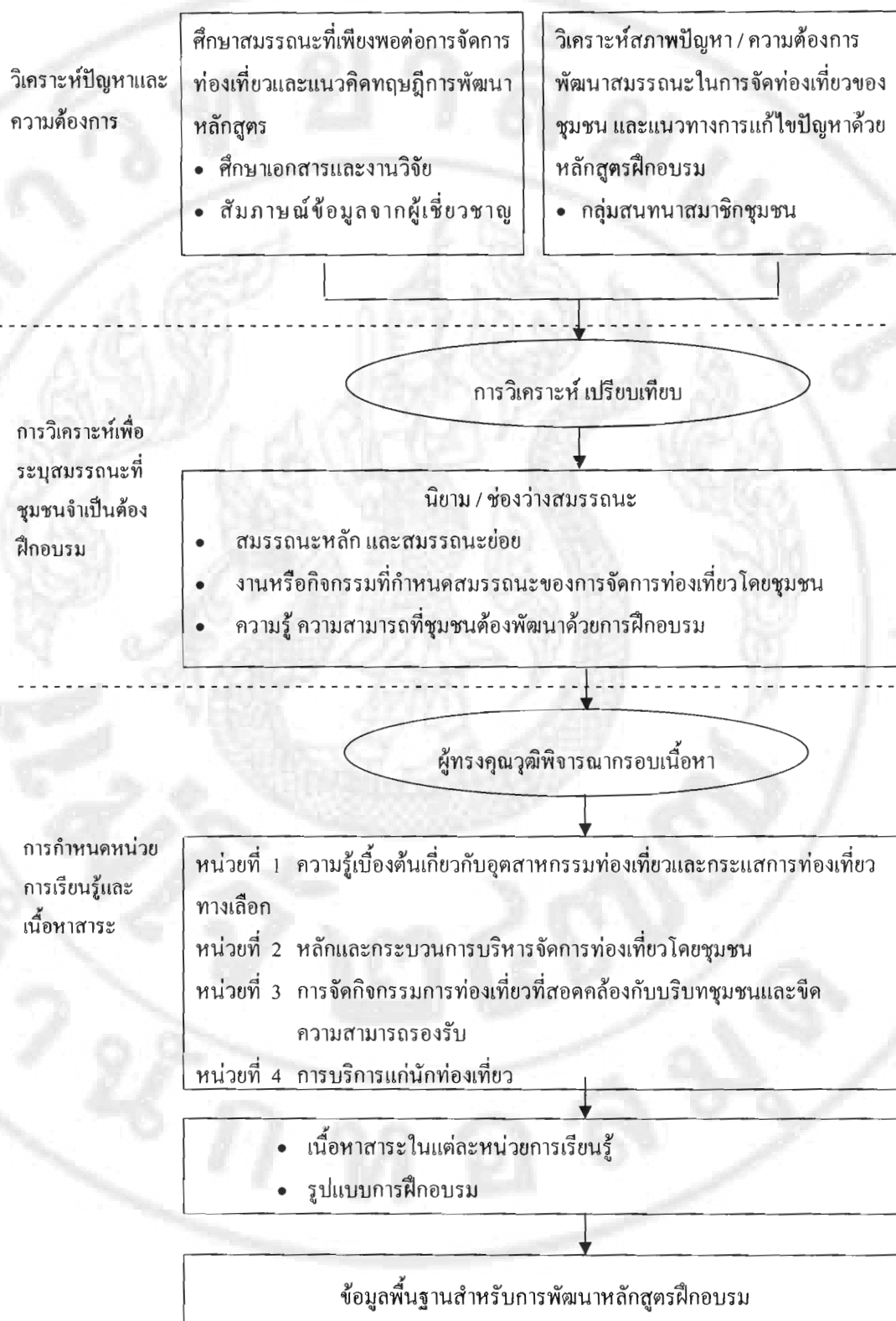
ข้อที่ 20 การจัดการความยุ่งยากและข้อขัดแย้งของกลุ่มนักท่องเที่ยว

ข้อที่ 21 ขั้นตอนการเตรียมคำบรรยายหรือกิจกรรมแก่นักท่องเที่ยว

ข้อที่ 22 การสร้างปฏิสัมพันธ์กับนักท่องเที่ยว

ผู้วิจัยนำรายชื่อดังกล่าวมากำหนดเป็นเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ได้แก่ บทบาทหน้าที่ มารยาท และจรรยาบรรณของมัคคุเทศก์ชุมชน การปฏิบัติงานของมัคคุเทศก์ชุมชน หลักและวิธีการติดต่อสื่อสารของมัคคุเทศก์ชุมชน หลักการสื่อความหมายทางการท่องเที่ยว หลักมนุษยสัมพันธ์สำหรับมัคคุเทศก์ การปฏิบัติงานของมัคคุเทศก์ชุมชนที่สอดคล้องกับหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว มัคคุเทศก์ต้นแบบ การปฐมพยาบาล ความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว พฤติกรรมนักท่องเที่ยว

รายละเอียดของขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตรฝึกอบรม  
แสดงดังภาพ 25



ภาพ 25 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนา  
สมรรถนะในการจัดการท้องถิ่นโดยชุมชน

ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และจากการจัดกลุ่มสนทนาแกนนำ ชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว พบปัญหาหลักในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2 ประการ คือ ปัญหาแรกเป็นปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการท่องเที่ยว โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กระบวนการและขั้นตอนการเตรียมความพร้อมชุมชน การแบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งปันผลประโยชน์ การให้บริการนักท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน การออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยว ส่วนประการที่ 2 เป็นปัญหาด้านการปฏิบัติงานรวมถึงมาตรการในการปฏิบัติงานของแต่ละหน้าที่ที่มีการแบ่งความรับผิดชอบ แต่ชุมชนผู้ปฏิบัติหน้าที่แต่ละคนยังไม่เข้าใจขอบเขต ความรับผิดชอบที่ชัดเจนถูกต้อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็นตามหลักการแนวคิดของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาในเชิงพัฒนาที่เกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กับชุมชนเปิดหมู่บ้านรับการท่องเที่ยว ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าปัญหาเหล่านี้คงดำรงอยู่ต่อไป ถ้าไม่ได้รับการแก้ไข

ปัญหาทั้ง 2 ประการดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่าชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวยังขาดความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการจัดการท่องเที่ยวและการให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยว ดังนั้นการที่จะให้ชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวสามารถบริหารจัดการและให้บริการการท่องเที่ยวในชุมชนได้ดี ควรให้ชุมชนเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะพัฒนาความรู้ความเข้าใจ หลักการ แนวคิด โครงสร้างหน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบ ภาวะเบียบชุมชน กระบวนการบริหารและกระบวนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยว ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ภาวะการณ์มีส่วนร่วม เทคนิคการประสานงานในลักษณะฝึกอบรมแบบเข้ม (intensive course) เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่ความตระหนัก เกิดเจตคติ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่จัดการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ชุมชนกลายเป็นองค์กรที่เข้มแข็งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนได้ต่อไป

## ตอนที่ 2

### ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลาง

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ที่กำหนดไว้คือ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลาง เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งในตอนี่ 2 ของการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยถือว่า หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมด เพราะหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี ย่อมสามารถที่จะพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าอบรมเป็นชาวบ้านที่เป็นผู้ใหญ่ที่มาก ประสบการณ์ของการดำรงชีวิตในชุมชน และมีความต้องการจะพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ตนเองมีปัญหานั้น ดังนั้นลักษณะของหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นครั้งนี้จึงมีลักษณะที่มีจุดร่วมหลายด้านรวมไว้ดังนี้คือ

1. เป็นหลักสูตรแบบแกนกลางที่สร้างขึ้นเพื่อมุ่งที่จะพัฒนาผู้เข้าฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนให้ดีขึ้น โดยกำหนดให้มีวิชาแกนซึ่งทุกคนจำเป็นต้องฝึกอบรม วิธีการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรนี้ช่วยให้วิทยากรผู้ให้การอบรมและผู้เข้าอบรมมีความสนิทสนมกันมากขึ้น ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมเต็มที่ และสามารถทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมได้มีประสบการณ์ตรงในการเข้ารับการฝึกอบรม ได้วางแผนเก็บข้อมูล แก้ปัญหาและประเมินผลด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การเรียนเรื่อง การให้บริการนักท่องเที่ยว SMS (Safety Meaning และ Service) นอกจากนี้ผู้เข้าอบรมยังมีโอกาสศึกษาปัญหาที่ตนเองมีความสนใจ โดยที่ปัญหานั้น ๆ บางปัญหาอาจเป็นปัญหาของตนเองหรือปัญหาของชุมชน

2. เป็นหลักสูตรที่เน้นประสบการณ์ของผู้เข้าอบรม ผู้เข้าอบรมมีโอกาสได้เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองตามลักษณะของความสนใจของผู้เข้าอบรม และเน้นประสบการณ์ของผู้เข้าอบรมที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการเรียนการสอน ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ที่น้อยโดยวิธีการซึมซับประสบการณ์ใหม่ที่จะเกิดโดยใช้ประสบการณ์เก่าเป็นฐาน ซึ่งสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันระหว่างประสบการณ์เก่า และสิ่งที่เกิดการเรียนรู้ใหม่กลายเป็นประสบการณ์ใหม่

3. เป็นหลักสูตรที่เน้นจุดประสงค์ เป็นการฝึกอบรมที่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีสั่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response Theory) ผู้ฝึกอบรมเป็นผู้สร้างเสริมระดับความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ให้การอบรมได้ถูกกำหนดให้เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้นในแผนการฝึกอบรมย่อยในหลักสูตร (ภาคผนวก) ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถสังเกตและวัดได้ ดังนั้นวัตถุประสงค์ที่ใช้ในหลักสูตรนี้จึงมี 2 ชนิด คือ วัตถุประสงค์ที่ใช้ปัญหาและความต้องการเป็นศูนย์กลางและใช้สมรรถนะเป็นฐาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดบทเรียนด้วยวัตถุประสงค์



เนื่องจากมีความเชื่อว่า เป็นแนวทางที่หาข้อแก้ไขปิดช่องว่างสมรรถนะของชุมชนได้ เพราะ วัตถุประสงค์จะบอกว่า ผู้เข้าอบรมสามารถทำอะไรได้หลังอบรม ส่วนเนื้อหาจะบอกแสดงอะไร สารอะไรที่จำเป็นต้องรู้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และวิธีการฝึกอบรม รวมถึงสื่อเป็นการบอกว่ามี การวางแผน ส่งมอบข่าวสารอย่างไร และสุดท้ายเมื่อประเมินผลคือ รู้ได้อย่างไรว่าวัตถุประสงค์ ได้รับการตอบสนอง

เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรดังกล่าว ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

### การสร้างโครงร่างหลักสูตร

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์เพื่อระบุความรู้ความสามารถที่ชุมชนต้องฝึกอบรม 22 ด้าน เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (Focus Group) พิจารณาดัดสินเลือกเนื้อหาสาระของสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรม มาสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533: 253) ซึ่งประยุกต์จากหลักและวิธีการของ ทาบา และไทเลอร์ ผลการพัฒนา หลักสูตรนี้ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดประสงค์ โครงสร้างทางด้านเนื้อหา เวลาที่ใช้ใน การฝึกอบรม วิธีดำเนินการฝึกอบรม การวัด การประเมินผลและการติดตามผล ซึ่งแต่ละหัวข้อ สำคัญ ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

### หลักการและเหตุผล

ผลการวิจัยจากตอนที่ 1 พบว่า สมาชิกชุมชนต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยว ถูกเอารัดเอาเปรียบจากคนนอก ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรการท่องเที่ยวและสภาพแวดล้อม ของชุมชน อีกทั้งชุมชนมีฐานการผลิตที่มาจากภาคการเกษตร จึงไม่คุ้นเคยกับการบริหารจัดการ ท่องเที่ยวซึ่งอยู่ในภาคธุรกิจบริการ อีกทั้งกระแสความต้องการของนักท่องเที่ยวที่มีความต้องการ จะได้สัมผัสกับวิถีชีวิตชุมชนท้องถิ่นห่างไกล ต้องการเรียนรู้ความแตกต่างของวัฒนธรรมชุมชน ฉะนั้นกระบวนการเตรียมความพร้อมบุคลากรในชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้องต่อ การจัดการท่องเที่ยว โดยผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ระบบการศึกษาด้วยวิธีการ ฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนเพื่อที่จะช่วยแก้ปัญหา การขาดสมรรถนะของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ทำให้สมาชิกชุมชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวจน สามารถบริหารจัดการท่องเที่ยวในชุมชนของตนได้ดี

### จุดประสงค์

ผู้วิจัยได้กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมจากการพิจารณาสภาพปัญหาความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้ความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน โดยคาดหวังว่า หากได้ดำเนินการฝึกอบรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์แล้วจะสามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการจำเป็นของชุมชนได้ ลำดับความสำคัญของจุดหมายตามสภาพความจำเป็นดังนี้

กำหนดผลที่ได้จากการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการประสานงาน และจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
2. เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชน และลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนให้มีผลกระทบด้านลบน้อยที่สุด
3. เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานฐานะให้บริการแก่นักท่องเที่ยว
4. เพื่อให้ชุมชนมีเจตคติที่ถูกต้องต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
5. เพื่อให้ชุมชนมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวสอดคล้องกับหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

### โครงสร้างทางด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างทางด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็น 4 หน่วยการอบรม ซึ่งแต่ละหน่วยการอบรมประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

หน่วยการอบรมที่ 1 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยและการท่องเที่ยวทางเลือก จำนวน 8 ชั่วโมง ครอบคลุมสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอันประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับท่องเที่ยวไทย ผลกระทบจากการพัฒนาการท่องเที่ยว แนวโน้มกระแสการท่องเที่ยวทางเลือก และสมรรถนะด้านเจตคติที่ดีต่อการท่องเที่ยวทางเลือก

หน่วยการอบรมที่ 2 หลักและกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จำนวน 16 ชั่วโมง ครอบคลุมสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ในด้านการประสานงาน และจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอันประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กระบวนการและขั้นตอนของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว การสร้างเครือข่าย การสร้างความเข้มแข็ง การสร้างความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้บริการข้อมูลการตลาด และการเขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน

หน่วยการอบรมที่ 3 การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมบริบทชุมชนและขีดความสามารถรองรับได้ จำนวน 8 ชั่วโมง ครอบคลุมสมรรถนะในการวางแผนพัฒนา กิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนและลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนให้มีผลกระทบน้อยที่สุด อันประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชน ผลกระทบด้านบวกและลบจากการท่องเที่ยวในชุมชน การกำหนดมาตรการข้อปฏิบัติ วิธีป้องกันผลกระทบด้านลบ หลักการจัดการกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยรักษาภูมิทัศน์ และภูมิสถาปัตยกรรมที่เหมาะสมของชุมชน การดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยวที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าบ้านกับผู้มาเยือน ขีดความสามารถรองรับได้ การติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในชุมชน

หน่วยการอบรมที่ 4 การบริการนักท่องเที่ยว จำนวน 32 ชั่วโมง ครอบคลุมสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว อันประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ มารยาทและจรรยาบรรณของผู้ให้บริการนักท่องเที่ยว การปฏิบัติงานของมัคคุเทศก์ชุมชน หลักและวิธีการติดต่อสื่อสารของมัคคุเทศก์ชุมชน หลักการสื่อความหมาย หลักมนุษยสัมพันธ์สำหรับมัคคุเทศก์ การปฏิบัติงานของมัคคุเทศก์ที่สอดคล้องกับหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว มัคคุเทศก์ต้นแบบการปฐมพยาบาล ความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว พฤติกรรมนักท่องเที่ยว ศึกษาฐานพร้อมฝึกภาคปฏิบัติงานมัคคุเทศก์

#### การจัดการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา กำหนดสถานการณ์ การนำเสนอรายกลุ่ม ราชบุคคล การระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ

#### สื่อการฝึกอบรม

สื่อการฝึกอบรมประกอบด้วย ใบความรู้ ใบงาน แบบข้อคำถาม แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เอกสารประกอบการบรรยาย โปรแกรม power point เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่อง visualize

### การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

1. การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม โดยวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน วัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
2. การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม โดยวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ประเมินผลงานและทักษะการปฏิบัติ และการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมในการแสดงความคิดเห็น การถามคำถาม การตอบคำถาม การร่วมทำกิจกรรม
3. การประเมินผลหลังฝึกอบรม โดยวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน วัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และประเมินจากการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปกำหนดแผนและโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน และติดตามการขยายผลโครงการที่เขียนไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

### ผลการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร

เมื่อผู้วิจัยได้จัดทำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 9 คน ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้

1. ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน พบว่า องค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดได้แก่ หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหน่วยกิจกรรม การฝึกอบรม สื่อและการจัดการประเมินผล การฝึกอบรม ส่วนองค์ประกอบอื่นมีความเหมาะสมระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักการและเหตุผลเป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba และ Tyler (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537: 11-12) ซึ่งเป็นองค์ประกอบแรกที่จะบ่งบอกถึงความเหมาะสมของหลักสูตรตรงตามสภาพปัญหา และความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตร ส่วนเนื้อหา กิจกรรม และสื่อรวมถึงการประเมินผล ดำเนินการโดยสนองความต้องการของผู้เข้าอบรมที่มีส่วนกำหนด รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

องค์ประกอบของหลักสูตร	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
1. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม	4.56	0.53	มากที่สุด
2. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	4.11	0.78	มาก
3. โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	3.89	0.60	มาก
4. จุดประสงค์ของแต่ละหน่วย	4.00	0.71	มาก
5. เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหน่วย	3.89	1.05	มาก
6. การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหน่วย	4.33	0.71	มากที่สุด
7. กิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย	4.22	0.83	มากที่สุด
8. สื่อการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย	4.22	0.67	มากที่สุด
9. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย	4.22	0.67	มากที่สุด
10. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	3.89	0.93	มาก

2. ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการพิจารณาพบว่า โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูงตั้งแต่ 0.89 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาโครงร่างหลักสูตร  
ฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

รายการประเมิน	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง	ความหมาย
1. หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับ จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	0.89	สอดคล้อง
2. หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับ เนื้อหาของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
3. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
4. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดประสงค์ของ แต่ละหน่วย	0.89	สอดคล้อง
5. จุดประสงค์ของแต่ละหน่วยกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6. จุดประสงค์ของแต่ละหน่วยกับกิจกรรมการฝึกอบรม	0.89	สอดคล้อง
7. จุดประสงค์ของแต่ละหน่วยกับการวัดและประเมินผล การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8. เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละหน่วยกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
9. เนื้อหาการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยกับการวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรม	0.89	สอดคล้อง
10. กิจกรรมการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล การฝึกอบรม	0.89	สอดคล้อง

#### ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้ ซึ่งผลการดำเนินการประเมิน  
ความสอดคล้องและความเหมาะสมระหว่างองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมดังนี้คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม มีความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของ  
หลักสูตรฝึกอบรมกับความต้องการและงานในหน้าที่ของชุมชนผู้ปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยว  
รวมทั้งความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กล่าวคือ ถ้าได้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ฝึกอบรมแล้ว ชุมชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของแต่ละวิชา มีความครอบคลุมและความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมแต่ละรายวิชากับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมและเนื้อหาในแต่ละรายวิชา

3. ผลการประเมินความสอดคล้องภายในโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละรายวิชาโครงการฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นมีส่วนความสอดคล้องดังนี้ 1) มีความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม 2) มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม 3) มีความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับวิธีการวัดและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

#### ผลการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างหลักสูตร

ในการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฉบับโครงสร้างมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก ส่วนรายละเอียดปลีกย่อยในหน่วยการอบรมได้ยึดความจำเป็นพื้นฐานจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นหลัก ดังนั้นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญบางประเด็นที่ผู้วิจัยไม่สามารถปรับปรุงหลักสูตรได้ เพราะยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยและทำให้เนื้อหามีความยาวและละเอียดมาก ไม่เหมาะสมสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น จึงไม่สามารถนำเอาความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรได้ทั้งหมด แต่จะเป็นข้อคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับสมาชิกชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวได้ในโอกาสต่อไป ส่วนข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถนำไปปรับปรุงหลักสูตรได้มีสาระสำคัญดังนี้

1. กิจกรรมการฝึกอบรม ได้ปรับปรุงด้านภาษาและเขียนให้ชัดเจนขึ้น
2. สื่อประกอบการฝึกอบรมควรใช้ภาษาไทย เนื่องจากพื้นฐานผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เป็นชาวบ้าน จึงไม่มีความรู้และทักษะที่จะเข้าใจภาษาอังกฤษ
3. การวัดและประเมินผล ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานการสื่อความหมาย SMS และเพิ่มเวลาการฝึกทักษะการพูดโดยให้ปรับลดเวลาของผู้บรรยายทักษะการพูด ส่วนการนำเสนอ การฝึกเขียนแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนให้เขียนชัดเจนว่าเป็นงานกลุ่ม

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระ โครงสร้างและวิธีดำเนินการดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีข้อสังเกตเพื่ออภิปรายผลและวิจารณ์ตามลำดับดังนี้

1. สภาพปัญหาและความจำเป็นได้มาจากศึกษาวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากผู้เชี่ยวชาญและจากการจัดกลุ่มสนทนา พบว่า สมาชิกชุมชนมีปัญหาด้านความรู้ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน และมีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในประเด็น หัวข้อต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้มากที่สุด จึงเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนได้ ดังนั้นจึงนำสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าว มากำหนดเป็นความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน โดยหวังว่าเมื่อชุมชนผ่านการฝึกอบรมแล้วจะเป็นทรัพยากรบุคคล ในชุมชนที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้จัดการท่องเที่ยวของชุมชนและเป็นผู้ให้บริการ นักท่องเที่ยวต่อไป

2. จุดประสงค์ของหลักสูตร ผู้วิจัยได้กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยมีความคาดหวังว่าเมื่อผู้เข้ารับการอบรมผ่าน หลักสูตรนี้แล้วจะเป็นผู้จัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการและ พัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในระดับหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากข้อมูลพื้นฐาน ที่นำมากำหนดเป็นสภาพปัญหาและความจำเป็นสำหรับพัฒนาหลักสูตร มีประเด็นต่าง ๆ จำนวน มาก ซึ่งไม่อาจนำมาใช้เป็นกรอบจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้หมด เพราะหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ใช้เวลาฝึกอบรม 5-6 วันเท่านั้น และหากใช้เวลาในการฝึกอบรม นานกว่านี้จะส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของกลุ่มชุมชนเป้าหมาย ดังนั้นจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรนี้จึงเป็นเพียงจุดมุ่งหมายพื้นฐานหรือเป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาสมาชิกชุมชนที่ จัดการท่องเที่ยวในด้านอื่น ๆ ที่เจาะลึกเฉพาะด้านในลำดับต่อไป

3. หน่วยการอบรม ที่กำหนดในการพัฒนาหลักสูตรมีจำนวน 4 หน่วยคือ หน่วยอบรมที่ 1 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยและการท่องเที่ยวทางเลือก หน่วยอบรมที่ 2 หลักและ กระบวนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน หน่วยอบรมที่ 3 การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ที่เหมาะสมกับชุมชนและขีดความสามารถรองรับ และหน่วยอบรมที่ 4 การบริการนักท่องเที่ยว ซึ่งทั้ง 4 หน่วยการอบรมเป็นการเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสำหรับองค์ประกอบ ของหน่วยการอบรมแต่ละหน่วยประกอบด้วย



3.1 จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ผู้วิจัยพิจารณาจากสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยคาดหวังว่าหากได้ดำเนินการอบรมให้บรรลุจุดมุ่งหมายเหล่านี้แล้วจะสามารถแก้ปัญหาด้านความรู้ เจตคติและทักษะการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถสนองตอบความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมได้ โดยจุดมุ่งหมายเหล่านี้สามารถที่จะประเมินได้ทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม มีเพียงบางประเด็นอาจจะต้องใช้เวลาในการติดตามผล เนื่องจากจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในแต่ละหน่วยต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความรู้ เจตคติและทักษะตามหลักการเรียนรู้ของบลูม (Bloom, 1979: 167)

3.2 เนื้อหาวิชา ในการกำหนดเนื้อหาวิชาผู้วิจัยยึดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของหน่วยการอบรมแต่ละหน่วย โดยคาดหวังว่าเมื่อชุมชนผู้ผ่านการเรียนรู้จากเนื้อหาเหล่านี้แล้ว จะสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ให้บริการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่ดี อันจะนำมาสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป แต่เนื่องจากชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวทั้งหลายอยู่ในภาคการเกษตร จึงมีข้อจำกัดด้านเวลาที่จะใช้ฝึกอบรม จึงต้องเลือกเนื้อหาเฉพาะที่เป็นความต้องการจำเป็นจริง ๆ ของชุมชน และการให้ความสำคัญของเนื้อหาที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญที่มีหน้าที่การงานเกี่ยวข้องกับจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนส่งผลต่อการกำหนดเนื้อหาและการเรียงลำดับเนื้อหาวิชาที่ไม่ต่อเนื่องไปบ้าง เพราะการกำหนดเนื้อหาวิชาคำนึงถึงสภาพปัญหาความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยการอบรม ส่วนเนื้อหาบางประเด็นที่ชุมชนมีความรู้อยู่แล้ว จึงไม่บรรจุไว้ในหลักสูตร เป็นการกำหนดเนื้อหาจากความต้องการเบื้องต้นสู่เบื้องบนหรือที่ ทาบา (Taba, 1962: 12) เรียกวิธีการนี้ว่า Grass root approach

3.3 กิจกรรมและวิธีการอบรม ผู้วิจัยยึดเนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมและคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เข้าอบรมที่เป็นผู้ใหญ่เป็นหลัก จึงให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมโดยใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ด้วยหวังว่ากิจกรรมและวิธีการอบรมที่กำหนดขึ้นจะเป็นสื่อกลางนำไปสู่การเรียนรู้ของชุมชนผู้เข้ารับการอบรม จึงเน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง และเกิดการเรียนรู้ด้วยการเชื่อมโยงประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่กับกิจกรรมที่กระทำกันเองในกลุ่ม เรียนรู้โดยการกระทำ

3.4 สื่อประกอบการอบรม ผู้วิจัยยึดเนื้อหากิจกรรมและวิธีการอบรมเป็นหลักในการเลือกสื่อ โดยพยายามกำหนดสื่อประกอบการอบรมไว้หลาย ๆ ประเด็นเพื่อให้เกิดความสะดวกในการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และงบประมาณในการดำเนินการอบรม ดังนั้นนอกจากสื่อประกอบการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแล้วยังมีสื่ออีกหลายประเภทใน

ท้องถิ่นที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้ได้ดี ดังนั้นผู้นำหลักสูตรนี้ไปใช้จริงจะต้องคำนึงถึงและเลือกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบนพื้นฐานของความเหมาะสม

3.5 การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้คำนึงถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยการอบรมเป็นหลัก ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมบรรลุจุดมุ่งหมายการจัดฝึกอบรมหรือไม่ เป็นเรื่องที่คุณทำการศึกษาประเมินต้องคำนึงและหาวิธีการให้เหมาะสม เพราะผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นคณะกรรมการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น อายุ ความสามารถในการอ่าน ความสามารถในการเขียน ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และความประหม่า หากประเมินผลโดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการวัดผลไว้หลายวิธี เช่น การสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ การสังเกตจากการปฏิบัติ และสำรวจเจตคติซึ่งเป็นการประเมินผลก่อนและหลังปฏิบัติการฝึกอบรมและระหว่างการอบรมด้วย แต่ทั้งนี้ต้องระวังอย่าให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกว่าคุณต้องสอบเพื่อเอาคะแนน และการแสดงออกทุก ๆ อย่าง ระหว่างการอบรมถูกสังเกตโดยวิทยากร หรือผู้ดำเนินการอบรม ดังนั้นการเลือกวิธีการประเมินต้องยึดหยุ่นอยู่ภายใต้จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยการอบรม

4. การประเมินโครงร่าง หลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากการจัดกลุ่มสนทนาและจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหลักการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมและไม่เหมาะสม จึงจำเป็นต้องมีการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหลักสูตร โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข โครงร่างหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลซึ่งมีประโยชน์มาก โดยเฉพาะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบในหลักสูตร ด้านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า คำตอบไปในทิศทางเดียวกัน คือ องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับมากที่สุด มาก จึงทำให้ค่ามัธยฐานของความเหมาะสมและค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ้อยู่ในระดับสูง สำหรับรายละเอียดของคำตอบและข้อเสนอแนะที่ควรนำมากล่าวถึงคือ ด้านจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับการวัดประเมินผลต้องกำหนดให้ชัดเจนและสอดคล้องกันสามารถวัดและประเมินได้จริง ๆ ด้านเนื้อหาวิชาแต่ละประเด็นอย่าให้ละเอียดเกินไป เพราะผู้เข้ารับการอบรมเป็นชาวบ้านที่มีข้อจำกัดในด้านการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้เนื้อหาวิชาต้องพยายามให้เป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้และมีประโยชน์ในการนำไปใช้

จริงในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวในชุมชน กิจกรรม และวิธีสอนตลอดจนสื่อประกอบการอบรมต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ต้องเน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการกระทำ การมีส่วนร่วม ตลอดจนสามารถยืดหยุ่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละท้องถิ่น ดังนั้นในหลักสูตรควรกำหนดกิจกรรมและวิธีการอบรมและสื่อประกอบการอบรมให้หลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกและปรับใช้อย่างเหมาะสม ส่วนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้พัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะกระบวนการหาช่องว่างสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อนำไประบุความรู้ความสามารถที่ต้องฝึกอบรมและกำหนดเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เวลา งบประมาณและความอดทน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมที่สุด ซึ่งผลที่ได้รับมีประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### สรุป

ในการพัฒนาหลักสูตรจำลองได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการจัดกลุ่มสนทนากำหนดความต้องการจำเป็นในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการสร้างหลักสูตรดังกล่าว และหลักการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงทำให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ประกอบด้วย ปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการอบรมมี 4 หน่วยคือ หน่วยที่ 1 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยและการท่องเที่ยวทางเลือก หน่วยที่ 2 หลักและกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หน่วยที่ 3 การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมบริบทชุมชนและขีดความสามารถรองรับ และหน่วยที่ 4 การให้บริการนักท่องเที่ยว ซึ่งในแต่ละหน่วยการอบรมจะประกอบด้วยจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม และการประเมินผล เมื่อสร้างโครงร่างหลักสูตรแล้ว ได้นำโครงร่างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง พบว่าโครงร่างหลักสูตรทั้งด้านปัญหาและความจำเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการอบรมและส่วนประกอบย่อยของแต่ละหน่วยการอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องภายในหลักสูตรระดับมาก ผู้วิจัยจึงได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข โดยยึดหลักกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก ส่งผลให้ได้หลักสูตรฉบับจำลองที่พร้อมจะนำไปทดลองใช้ฝึกอบรมตามกระบวนการวิจัยที่กำหนดไว้ในขั้นต่อไป

### ตอนที่ 3

#### ผลการหาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมกลาง

จากวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 3 ที่กำหนดไว้คือ “เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมกลางเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน” ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ในการดำเนินการปฏิบัติการฝึกอบรมในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อประเมินหาประสิทธิผลของหลักสูตร ด้วยการนำหลักสูตรไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบจุดบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคในการใช้หลักสูตร จะได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้เป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ต่อไป การดำเนินการในขั้นนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) โดยวัดก่อนและหลังปฏิบัติการฝึกอบรมใช้หลักสูตร ซึ่งกลุ่มประชากรในการวิจัยเป็นสมาชิกชุมชนคนรักภัยป่าหนองแม่เฒ่า อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 40 คน โดยใช้เวลาในการฝึกอบรม 6 วัน ทั้งภาคทฤษฎีในห้องอบรมและภาคปฏิบัติในพื้นที่ของหมู่บ้านอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้าและอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง ซึ่งเป็นเส้นทางที่ชุมชนจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ส่วนการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรได้ดำเนินการดังนี้

1. การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นการทดสอบก่อนและหลังการอบรม

สำหรับแบบทดสอบวัดความรู้เป็นการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้แบบปรนัย มีวิธีให้คะแนนเป็นรายข้อคือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน เครื่องมือวัดได้ผ่านการตรวจสอบหาความตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ นำแบบทดสอบนี้ไปทดสอบก่อนและหลังการอบรมแล้วนำผลการวัดมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงของระดับความรู้ระหว่างก่อนและหลัง ซึ่งวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้โดยการเปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนกับหลังการปฏิบัติการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สำหรับการวัดเจตคติได้ใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยาแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ในเชิงบวก และ 1 2 3 4 และ 5 สำหรับคำถามเชิงลบ เครื่องมือได้ผ่านการหาความตรงและความเชื่อมั่นแล้วก่อนนำไปวัดก่อนและหลังฝึกอบรม นำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเจตคติระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5

ส่วนการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวใช้แบบประเมินพฤติกรรมตนเอง เป็นแบบมาตราส่วนวัดจำนวน 4 ช่องวัดคือพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ เป็นประจำ บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคย โดยกำหนดให้คะแนน 4 3 2 และ 1 เครื่องมือได้ผ่านการหาความตรงและความเชื่อมั่น นำไปเก็บข้อมูลในแต่ละพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมระหว่างก่อนกับหลังปฏิบัติการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. การประเมินความเหมาะสมการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการอบรมผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ประเมินความเหมาะสมการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านตัวป้อนและด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์น้ำหนักเฉลี่ยที่ตั้งไว้

**ผลการปฏิบัติการฝึกอบรมแบ่งเป็นส่วน ๆ ดังต่อไปนี้**

### **ส่วนที่ 1 สรุปรายรวมบรรยากาศการฝึกอบรม**

การดำเนินการปฏิบัติการฝึกอบรมในบางหน่วยการอบรมและบางเรื่องที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อให้เห็นกระบวนการกระทำในขณะดำเนินการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย พร้อมสรุปรายรวมของการฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ผลกระทบ และการท่องเที่ยวทางเลือก วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งกลุ่ม ระดมสมองเพื่อทบทวนพัฒนาการเรื่องราวท่องเที่ยวของชุมชนใน 5 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยใช้ time line เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์กลุ่มย่อย กลุ่มย่อยนำเสนอภาพรวมของพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นาและอำเภอเขาค้อ 50 ปีที่ผ่านมา วิทยากรร่วมกับชุมชนสรุปพัฒนาการการท่องเที่ยวของชุมชน วิทยากรนำเสนอพัฒนาการของการท่องเที่ยวไทย และผลกระทบเชื่อมโยงมาสู่การท่องเที่ยวของชุมชน และชวนคุย ตั้งคำถามให้คิดต่อ และแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าร่วมอบรม สรุปรายรวมเพื่อให้เห็นระบบธุรกิจท่องเที่ยวไทย เชื่อมโยงกับความสำคัญของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการเป็นผู้ให้บริการการท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยว

จากกระบวนการดังกล่าวที่วิทยากรใช้ ประเมินจากอาการของผู้เข้าร่วมแล้วพบว่า มีการตอบสนองแลกเปลี่ยนเป็นอย่างดี แต่การพูดถึงภาพรวมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย อาจจะยังไกลตัวของผู้เข้าร่วม การวิเคราะห์ยังขาดข้อมูล โดยเฉพาะมุมมองเรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ ตั้งแต่ระดับอำเภอเขาค้อ และจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งคิดว่าข้อมูลที่ใกล้ตัวน่าจะเป็นข้อมูลที่น่าสนใจ และทำให้ผู้เข้าร่วมมีความสนใจ รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในข้อมูลที่ใกล้ตัวมากขึ้น ดังนั้นสำหรับการฝึกอบรมในหน่วยนี้ ชุมชนผู้เข้าอบรมควรมีการให้ความรู้พื้นฐานเรื่องของการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ของชุมชนเป็นเบื้องต้นแก่ผู้เข้าอบรม

หลักและกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน วิทยากรได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำความเข้าใจแนวคิด หลักการ กระบวนการทำงาน โดยเริ่มจากการระดมเป้าหมาย แนวคิดหลักการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นา เพื่อตั้งหลักความคิด และชวนฝึกคิด โดยใช้เกมส์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์สิ่งของต่าง ๆ เชื่อมโยงกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่สนใจ และสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงกับเรื่องการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนได้ในระดับหนึ่ง แต่ด้วยเหตุเวลาน้อย วิทยากรจึงไม่ได้สรุปภาพรวมอีกครั้งของแนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การเร่งสรุปและขมวดจากเกมส์ให้เข้าใจแนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจึงยังไม่ชัดเจน ส่วนการที่วิทยากรพยายามเชื่อมโยงแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน เห็นภาพเป็นรูปธรรมยังไม่ชัดเจน ยังไม่เนียนพอ ควรน่าจะเพิ่มขึ้นตอนการสรุปเนื้อหาในแต่ละช่วงโดยให้แต่ละกลุ่มทำการบ้าน และให้นำเสนอในที่ประชุม ซึ่งนอกจากจะได้ฝึกทักษะทางปัญญาแล้ว ยังได้ทักษะการฝึกพูดด้วย

ความสนใจของผู้เข้าอบรมที่แต่ละกลุ่มต้องทำการบ้าน เรื่องการฝึกเขียนโครงการ กิจกรรมการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน ทุกกลุ่มสนใจและใช้เวลาว่างในช่วงกลางคืนบางคืนที่ไม่มีกิจกรรมอบรมจะร่วมแลกเปลี่ยน เขียนบันทึกตามใบงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อนำเสนอในที่ประชุมทำให้บรรยากาศการฝึกอบรมไม่น่าเบื่อ ดินตัวอยู่เสมอ หลายคนกังวลกับการแสดงหน้าชั้นอบรม มีอาการเงิน อาย และยังไม่กล้าแสดงออก เนื่องจากมีการให้การบ้านไปฝึกปฏิบัติ และต้องมาแสดงหน้าชั้นในวันรุ่งขึ้น

หลักการและวิธีการสื่อสารของมัคคุเทศก์ วิทยากรมุ่งให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ทักษะและหลักการพูดในที่ชุมชนและการสื่อสาร โดยเนื้อหาจะเน้นการมีบุคลิกภาพที่ดี การเตรียมตัว คุณสมบัติ หลักปฏิบัติและเทคนิคต่าง ๆ ในการเป็นนักพูดที่ดี ที่จะสามารถพูดให้ผู้อื่นฟังได้อย่างมั่นใจ วิทยากรมีลีลา ลูกเล่น และกิจกรรมที่ผ่านเกมส์ต่าง ๆ มากมาย โดยแต่ละเกมส์จะให้ผู้เข้าร่วมฝึกปฏิบัติบ้าง ให้ผู้เข้าอบรมร่วมได้คิด วางแผน และทำงานกลุ่มร่วมกัน เนื่องจากวิทยากรเป็นนักพูดมืออาชีพทำให้บรรยากาศในห้องอบรมสนุกสนาน ไม่เครียด อีกทั้งผู้เข้าร่วมได้

มีโอกาสดูฝึกทักษะการพูด และสามารถพูดได้อย่างมั่นใจกว่าเดิม และมีความสุขที่ได้แสดงออก แม้ช่วงเวลาของการทดสอบฝึกพูดจะล่วงเลยมาเป็นเวลาช่วงกลางคืน แต่ทุกคนก็ไม่เหน็ดเหนื่อย หรือที่อดอย

การประชุมพยาบาลและฝึกปฏิบัติ โดยทีมพยาบาลจากโรงพยาบาลเขาค้อ จังหวัด เพชรบูรณ์ ที่เป็นผู้ให้ความรู้และฝึกภาคปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย ในกรณีที่นักท่องเที่ยวได้รับบาดเจ็บและเกิดอุบัติเหตุ มีคฤเทศก์สามารถดูแลเบื้องต้นได้ บรรยากาศของการให้ความรู้เป็นการบรรยายประกอบ presentation โดยทีมพยาบาล 4 คน และผู้เข้าร่วมได้ฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งในช่วงของการให้ความรู้ในเชิงทฤษฎีนั้นไม่ได้เน้นย้ำมากนัก เพราะผู้เข้าร่วมหลายคนเคยผ่านการฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ของหมู่บ้านมาแล้ว บทเรียนนี้จึงให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติจริง โดยจัดแบ่งออกเป็น 3 สถานี ให้ฝึกปฏิบัติกับสถานการณ์สมมติและหุ่นจำลอง สถานีที่ 1 เป็นการฝึกผายปอด กรณีที่ผู้ป่วยหมดสติ สถานีที่ 2 ฝึกเคลื่อนย้ายผู้ป่วยให้ได้รับการกระทบกระเทือนน้อยที่สุด สถานีที่ 3 เป็นการฝึกเข้าเฝือก พันผ้า และการปฐมพยาบาลเบื้องต้นต่าง ๆ โดยมีใบงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกในแต่ละสถานีแล้วพยาบาลประจำสถานีลงชื่อกำกับ โดยมีความหมายว่าผ่านการทดสอบภาคปฏิบัติแล้ว ซึ่งบทเรียนนี้ผู้เข้าร่วมได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ผลจากการใช้กระบวนการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีและเร็วกว่าการฟังภาคทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

ภาษาอังกฤษเบื้องต้นเพื่อการท่องเที่ยว วิทยากรเป็นชาวอังกฤษพูดภาษาไทยได้ และเป็นผู้ที่เข้าใจชุมชน บทเรียนภาษาอังกฤษเป็นการฝึกภาษาอังกฤษอย่างง่ายที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์ และวิทยากรได้ประเมินผู้เข้าร่วมแล้ว วิทยากรจึงเลือกแบบเรียนให้เข้ากับพื้นฐานของผู้เข้าร่วม แบบเรียนเป็นบทสนทนาที่มีภาษาอังกฤษประกอบกับภาษาอ่าน (ภาษาคาราโอเกะ) พร้อมกับความหมายของบทสนทนานั้น ๆ เป็นบทเรียนที่ไม่ยากนัก ผู้เข้าร่วมได้ฝึกพูด ทำความเข้าใจ และออกมาแสดงบทบาทสมมติตามแบบเรียนดังกล่าว กระบวนการเรียนรู้แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ เรียนตอนเช้าก่อนเข้าบทเรียนประจำวันประมาณ 15 นาที และกิจกรรมกลุ่มในช่วงเวลาเรียน 3 ชั่วโมง และบางเวลาในช่วงกลางคืนผู้เข้าร่วมร้องขอให้วิทยากรไปช่วยติวให้ที่ที่พัก เพื่อเตรียมพร้อมก่อนที่จะนำเสนอหน้าชั้นเรียนช่วงเช้าวันถัดไป การฝึกภาษาอังกฤษผ่านบทสนทนา และผ่านการร้องเพลง ผู้เข้าร่วมอบรมเรียนรู้อย่างสนุกสนานเป็นที่น่าสนใจและได้รับการตอบรับจากผู้เข้าร่วมเป็นอย่างดี บางครั้งมีการขอให้วิทยากรสอนบทเรียนภาษาอังกฤษนอกรอบในแบบที่ตรงกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย เช่น การแนะนำการลงเรือ และการใส่ชูชีพ เป็นต้น ผู้เข้าร่วมหลายคนไม่รู้ภาษาอังกฤษมาก่อน แต่มีความตั้งใจและพยายาม

ในการเรียนรู้เป็นอย่างดีเยี่ยม บรรยายภาพการเรียนรู้จึงสร้างความประทับใจทั้งผู้เข้าร่วมอบรม และวิทยากรเป็นอย่างมาก

การเขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน เริ่มจากวิทยากรให้ผู้เข้าร่วมอบรมเล่าถึงบริบทชุมชนมีลักษณะอย่างไร มีอะไรที่น่าสนใจเป็นจุดแข็งในการท่องเที่ยว และจุดอ่อนมีอะไรบ้าง ข้อได้เปรียบที่ชุมชนมีจะนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนอย่างไร ในหัวข้อนี้วิทยากรได้เชิญพาคี และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนามาร่วมแลกเปลี่ยน เพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานของเขาต่อและชุมชนด้วย จากการสังเกตพบว่า ผู้เข้าร่วมให้ความสนใจในการแสดงความคิดเห็นอย่างมาก บางคนใช้เวลามากกว่า 5 นาที และในตอนท้ายวิทยากรให้ผู้เข้าร่วมอบรมแบ่งกลุ่มเขียนโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนตามหลักการและข้อมูลที่ได้ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำด้วย และยังสังเกตพบว่าบางกลุ่มยังนำกิจกรรมที่เคยทำมาแล้วมาเขียนโครงการ แต่บางกลุ่มสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากวิทยากรไปเขียนโครงการได้เป็นอย่างดี ในหัวข้อนี้ผู้เข้าร่วมให้ความสนใจอย่างดี เพราะเป็นความรู้พื้นฐานที่จะต้องใช้ประชุมเชิงปฏิบัติการของกลุ่มย่อยเพื่อเขียนโครงการพัฒนาท่องเที่ยวและต้องนำเสนอหน้าชั้นฝึกอบรม

หลักการสื่อความหมาย Safety Meaning Service SMS เป้าหมายเพื่อสร้างทักษะการสื่อความหมายในการนำเที่ยวพร้อมฝึกปฏิบัติการ ใช้เวลา 2 วัน กระบวนการเรียนรู้เป็นการสร้างความเข้าใจผ่าน presentation ในเนื้อหา หลักการ SMS มีการฝึกปฏิบัติโดยการเดินเส้นทางท่องเที่ยวอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า โดยมีใบงานประกอบการเดิน และฝึกปฏิบัติโดยเน้นการฝึกเรื่องความปลอดภัย (Safety) ส่วนอีก 1 วัน เป็นการฝึกปฏิบัติการโดยนำเที่ยวเส้นทางท่องเที่ยวของชุมชน 2 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทางเดินป่าศึกษาธรรมชาติ อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง และเส้นทางท่องเที่ยวในชุมชน แบ่งผู้เข้าร่วมเป็น 2 กลุ่ม และมีใบงานเพื่อให้ฝึกการสื่อความหมายในพื้นที่จริง (Meaning) และในช่วงท้ายกลับมาห้องอบรมมีการปรับปรุงบทเรียนการฝึกภาคปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย (Safety) และการสื่อความหมาย (Meaning) ผลจากการแบ่งงานกันทำเป็น 2 กลุ่ม เพื่อดำเนินการสรุปบทเรียน และวิเคราะห์การเดินป่าศึกษาธรรมชาติ อุทยานแห่งชาติทั้ง 2 แห่ง ได้ประเด็นความปลอดภัย เพื่อจัดทำเป็นแผนของชุมชนต่อไป โดยเริ่มจากกระบวนการวาดแผนที่ของเส้นทางเดินป่าของอุทยานแห่งชาติ และร่วมระดมความคิดเพื่อระบุจุดเสี่ยงที่พบในเส้นทางร่วมกันในกลุ่มใหญ่ โดยเขียนลงในแผนที่ขนาดใหญ่ที่วาดใน Flip Chart หลังจากนั้นเลือกจุดเสี่ยงที่ระดมได้ประมาณ 3 จุด เพื่อเป็นตัวอย่างในการวิเคราะห์จุดเสี่ยงร่วมกัน โดยบันทึกลงตารางในใบงานที่แจกให้ ส่วนกลุ่มสื่อความหมาย (Meaning) 2 เส้นทางในชุมชนได้ฝึกการทำกระบวนการต้อนรับนักท่องเที่ยว ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมนำเที่ยวในชุมชน การสื่อความหมายที่



เป็นระบบ การพัฒนาภูมิรัฐบริบทชุมชน การทำงานของมัลติเทศก์ที่เป็นสื่อกลางในการให้ข้อมูลชุมชน รวมถึงการสร้างความพึงพอใจให้แก่ักท่งเกี่ยวข้อง

ระบบนิเวศ วิทยาการเป็นหัวหน้าอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง มีการนำเสนอผ่าน power point มีการแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าร่วมน้อยเป็นการให้ข้อมูลทางเดียว ชาวบ้านรู้สึกว่าการให้ข้อมูลพีชพรรณทางวิชาการเป็นข้อมูลที่ยาก จำไม่ได้ แต่ถ้าเป็นข้อมูลภูมิปัญญาที่เป็นภาษาถิ่นก็สามารถนำเสนอได้ดี เช่น การเรียกชื่อเป็นภาษาถิ่นพร้อมกับสรรพคุณที่ได้รับการเสริมจากลูกสืบคนเก่าคนแก่ของชุมชน ทุกคนจะเข้าใจ เป็นต้น

การประชุมเชิงปฏิบัติการเขียนโครงการ ของแต่ละกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ทำนอกชั้นเรียน เช่น กลางคืน หรือเย็นบางวันที่ว่างเว้นจากตารางฝึกอบรมประจำ โดยแต่ละกลุ่มนำความรู้ที่ได้รับจากการเขียนโครงการ ไปกำหนดโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน จากการสังเกตพบว่า ทุกคนมีความตั้งใจ และร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยน ร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็นในแต่ละกลุ่มอย่างหลากหลาย และเมื่อเวลานำเสนอในที่ประชุมก็สามารถทำได้ดี จนกระตุ้นหรือกระตุ้นให้เพื่อนผู้เข้าร่วมอบรมกลุ่มอื่นลุกขึ้นมาแสดงความคิดเห็นอย่างมีอารมณ์ร่วมในประเด็นของตนได้ ผลการเขียนโครงการสอดคล้องกับหลักการจัดการท่องเที่ยวชุมชน และสอดคล้องกับบริบทของชุมชนหนองแม่นา ชุมชนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนได้อย่างเหมาะสมต่อไปได้

## ส่วนที่ 2 ผลการประเมินการผ่านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหน่วย

ผลการประเมินการผ่านวัตถุประสงค์การเรียนรู้แต่ละหน่วยของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านวัตถุประสงค์ทุกหน่วย โดยผลการประเมินในแต่ละหน่วยคิดเป็นร้อยละ 80.0 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเป็นการชี้ให้เห็นถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่ระบุไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม (ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา, 2530: 34) นอกจากนี้ผลการประเมินยังพบอีกว่าในหน่วยที่ 2 ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิเคราะห์เพื่อประเมินความเสี่ยงและการดูแลความปลอดภัยนักท่องเที่ยวตลอดเส้นทางท่องเที่ยวผู้เข้าอบรมให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจะทำให้สมบูรณ์มากขึ้น รายละเอียดในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการประเมินจากการผ่านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหน่วย

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ยที่ได้	ร้อยละ
หน่วยที่ 1			
1. มีความรู้ความเข้าใจ ความหมาย ความสำคัญ ผลกระทบของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย และการท่องเที่ยวทางเลือก	10	8.55	85.0
2. สามารถบอกความแตกต่างระหว่างการท่องเที่ยวแบบเดิมกับการท่องเที่ยวทางเลือกแบบต่างๆ ได้	5	4.11	82.0
หน่วยที่ 2			
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	20	16	80.0
2. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	11	9.27	84.0
3. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนได้	50	40.66	81.0
หน่วยที่ 3			
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องบริบทชุมชน และขีดความสามารถในการรองรับได้	7	5.61	80.0
หน่วยที่ 4			
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวหลักการมัคคุเทศก์ บทบาทหน้าที่ มารยาท และจรรยาบรรณของมัคคุเทศก์ชุมชน และการให้บริการต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยว	30	24	80.0
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	8	6.77	84.0

### ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 17.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.32 ส่วนหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 22.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.29 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่าผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เรื่องการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังฝึกอบรม คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม และผลต่างของคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรชัย หนูแก้ว (2541: 121) และฉรดี ไทยอุทิศ (2546: 166) ที่ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และพบว่าหลังฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพัฒนาการด้านความรู้มากกว่าก่อนการอบรม รายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยวัดความรู้ความเข้าใจการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เข้าฝึกอบรมก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การทดสอบ	$\bar{X}$	SD.	t-value	P
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	17.08	2.32	45.43	0.000 *
หลังทดลองใช้หลักสูตร	22.53	2.29	60.73	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ส่วนที่ 4 เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 119.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.46 ส่วนหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 133.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.44 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งแสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมี

ประสิทธิผล สามารถส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ จนกระทั่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เจตคติสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิกีอทสกี (สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2545: 61 - 64) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ด้านเจตคติจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลแวดล้อม เช่น วิทยากร และเพื่อนในสภาวะแวดล้อมขณะฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น รายละเอียดดัง ตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนก่อน และหลังการทดลองใช้หลักสูตร

การทดสอบ	$\bar{X}$	SD.	t-value	P
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	119.29	9.46	77.73	0.000 *
หลังทดลองใช้หลักสูตร	133.38	9.44	86.88	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยว

ผลการวิจัยพบว่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของ ชุมชนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดง ดังตาราง 9 แสดงว่าพฤติกรรมการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนพัฒนา ไปในทางที่ดีขึ้นหลังฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรมพัฒนาชุมชน (2539: 69) ที่ว่า การได้รับการฝึกฝนอบรมทักษะการปฏิบัติงานบ่อยครั้งจะก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนส่งผล ให้สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางที่ถูกต้อง สอดคล้อง เหมาะสมกับหลักการ และระบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลอง

การทดสอบ	$\bar{X}$	SD.	t-value	P
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	98.74	16.35	37.24	0.000 *
หลังทดลองใช้หลักสูตร	146.16	15.31	58.84	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ส่วนที่ 6 ผลการประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน เป็นการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรไปกำหนดเป็นโครงการต่าง ๆ ของชุมชนในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับแนวคิด และหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผู้วิจัยประเมินผลงานที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเขียนโครงการที่ทีมวิทยากรร่วมกับทีมฝึกอบรม แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็น 6 กลุ่ม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดเป็นโครงการ เพื่อปฏิบัติงานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน กลุ่มละ 1 แผนงาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความสนใจ เอาใจใส่ กระตือรือร้นในการทำงาน มีการอภิปรายร่วมในกลุ่ม เมื่อสงสัยจะซักถามขอความรู้ ความเห็นเพิ่มเติมทั้งในเวลา นอกเวลา การฝึกอบรม จนสามารถร่วมกันปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงได้ จากการประเมินผลงานพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กำหนดเป็นโครงการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนได้ คิดเป็นร้อยละ 85 โดยมีผลงานดังปรากฏตามตาราง 13

ตาราง 13 ผลงานการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมไปกำหนดเป็น  
โครงการปฏิบัติงานกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนให้สอดคล้องกับหลักการท่องเที่ยว  
โดยชุมชน

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
1. แผนงานบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพของชุมชนและสมาชิก			
1.1 โครงการปรับปรุง บทบาทหน้าที่และ กำหนดกิจกรรม ของชุมชนคนรัก ป่า	• เพื่อให้มีองค์กร บริหารงานที่มี ภาระหน้าที่ตอบสนอง เป้าหมายการจัดการท่อง เที่ยวโดยชุมชนหนอง แม่นา	• ชุมชนหนองแม่นามีภาระ งานที่สนองเป้าหมายการ ท่องเที่ยวโดยชุมชน • แผนการดำเนินกิจกรรม ของ ชุมชนที่ตอบสนอง เป้าหมายการจัดการ ท่องเที่ยวโดยชุมชน	• ชุมชนคนรักป่า หนองแม่นา
1.2 โครงการฝึกอบรม เรื่องการจัดการ แหล่งท่องเที่ยวเพื่อ รักษาระบบนิเวศ ของชุมชน (จำนวน 40 คน)	• เพื่อให้ชุมชนคนรักป่า และประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสนใจได้รับความรู้ เกี่ยวกับการจัดการ ท่องเที่ยวในชุมชนของ ตน	• ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการแหล่งท่องเที่ยว • ผู้ไปดูงานเข้าใจถึง ลักษณะสำคัญของการ ท่องเที่ยวโดยชุมชน • สามารถนำวิธีการจัดการ ท่องเที่ยวโดยชุมชนไประ ยุกต์ใช้กับชุมชนของตน	• มหาวิทยาลัย/ วิทยาลัยท้องถิ่นเป็น ผู้จัดการฝึกอบรม • อบต./ชุมชนหนอง แม่นาเป็นผู้ขอ งบประมาณ
1.3 โครงการศึกษาดู งานของชุมชนคน รักป่าหนองแม่นา 3 วัน ปีละ .. ครั้ง จำนวน 40 คน (3,000 บาท/คน)	• เพื่อให้แกนนำชุมชน และผู้สนใจเกี่ยวข้อง เข้าใจการท่องเที่ยวโดย ชุมชนและแนวทางการ จัดการด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการทั่วไป การบริการนำเที่ยว เป็น ต้น • เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างชุมชนและผู้มี ส่วนได้-เสียกลุ่มอื่นๆ	• ผู้ไปดูงานเข้าใจถึง ลักษณะสำคัญของการ ท่องเที่ยวโดยชุมชน • สามารถนำวิธีการจัดการ ท่องเที่ยวโดยชุมชนไประ ยุกต์ใช้กับชุมชนของตน	• กลุ่มดำเนินการ ท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นผู้ศึกษาดูงาน • อบต./ชุมชนหนอง แม่นาเป็นผู้ขอ งบประมาณ แผนปฏิบัติการการ ท่องเที่ยว

ตาราง 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
1.4 โครงการกำหนดเงื่อนไขการกระจายรายได้และค่าใช้จ่ายจากการจัดการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนหนองแม่นา	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพื่อระบุวิธีจัดสรรผลประโยชน์และรายได้จากการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรมแก่ชุมชนและผู้ให้บริการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แหล่งที่มาของเงินทุน การจัดการสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรท่องเที่ยว รวมถึงแนวทางการกระจายประโยชน์สู่ท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม และมีหลักเกณฑ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชนคนรักป่าหนองแม่นา</li> </ul>
1.5 โครงการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ชุมชนนำเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนหนองแม่นา	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพื่อให้สมาชิกในชุมชนและผู้สนใจในพื้นที่สามารถเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำเที่ยวและสื่อความหมายธรรมชาติในแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้ความเข้าใจในการนำเที่ยวผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังจากการฝึกอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรม</li> <li>• อบต./อบจ. เป็นผู้รับผิดชอบของบประมาณ ส่วนแผนปฏิบัติการการท่องเที่ยว</li> </ul>
1.6 โครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารจัดการบ้านพักนักท่องเที่ยว (จำนวน 20 คน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพื่อให้สมาชิกชุมชนผู้สนใจจัดบ้านพักแบบ Home stay เรียนรู้วิธีการจัดบ้านพักและการให้บริการนักท่องเที่ยว (เป้าหมายหลักคือชุมชนหนองแม่นา)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้ความเข้าใจของชุมชนในการจัดการและให้บริการนักท่องเที่ยวที่มาพักค้างคืน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มหาวิทยาลัย/วิทยาลัยท้องถิ่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรม</li> <li>• อบต. เป็นผู้ของบประมาณสนับสนุน</li> </ul>
1.7 โครงการอบรมช่วยเหลือผู้ประกอบการอุปถัมภ์ทางน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทราบวิธีการช่วยเหลือผู้ประกอบการอุปถัมภ์ได้ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</li> <li>• เพื่อเพิ่มมาตรการดูแลความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยวพายเรือชมแมงกะพรุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทราบวิธีช่วยเหลือผู้ประกอบการอุปถัมภ์ได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หน่วยกู้ภัยพิเศษทางน้ำเป็นผู้จัดการฝึกอบรม</li> <li>• อบต./อบจ./ชมรมธุรกิจการท่องเที่ยวเขาค้อ เป็นผู้ของบประมาณสนับสนุน</li> </ul>

ตาราง 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
1.8 โครงการอบรมเทคนิคการคูณกและผีเสื้อ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้ทีมสื่อความหมายของชุมชนได้มีความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมคูณกและผีเสื้อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการท่องเที่ยวคูณกและผีเสื้อของผู้เข้ารับการอบรมภายหลังจากการฝึกอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยในท้องถิ่น</li> <li>อบต./อบจ. เป็นผู้รับผิดชอบงบประมาณ</li> </ul>
1.9 โครงการฝึกอบรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้มีผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพสร้างความน่าสนใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพดีขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ตั้งงบประมาณโดย อบต.หนองแม่นาประสานงานให้ฝีมือแรงงานตั้งงบประมาณ หรือสำนักพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยว</li> </ul>
1.10 โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษกับมัคคุเทศก์ชุมชนและผู้พวยเรือ (จำนวน 20 คน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสื่อสารอย่างง่าย ๆ ด้วยภาษาอังกฤษกับนักท่องเที่ยวได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างง่าย ๆ กับนักท่องเที่ยวได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สถาบันวิชาการท้องถิ่น</li> <li>อบต./ชมรมธุรกิจการท่องเที่ยว เป็นผู้ประสานงานของบประมาณสนับสนุน</li> </ul>
2. แผนงานพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก			
2.1 โครงการพัฒนาภูมิทัศน์และปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณจุดลงเรือ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการรองรับการท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิ่งอำนวยความสะดวกในการรองรับนักท่องเที่ยว เช่น ที่นั่งพักผ่อน ห้องสุขา ร้านอาหาร/เครื่องดื่ม ลานจอดรถที่เหมาะสม กลมกลืน</li> <li>สภาพภูมิทัศน์ที่งดงามร่มรื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบต./อบจ. เป็นผู้ของบประมาณสนับสนุน</li> </ul>



ตาราง 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
2.2 โครงการจัดสร้างศูนย์บริการนักท่องเที่ยวหนองแม่นา	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้มีศูนย์ติดต่อข้อมูลสื่อสารและให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว</li> <li>เพื่อให้เป็นศูนย์ประสานงานและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวหนองแม่นา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวที่มีการใช้ประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบต./อบจ. เป็นผู้ของบประมาณสนับสนุน</li> </ul>
2.3 โครงการสร้างอาคารศูนย์ข้อมูลนักท่องเที่ยวบริเวณจุดลงเรือริมน้ำเข็ก	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้มีศูนย์ข้อมูลและการรักษาความปลอดภัยเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวที่มาลงเรือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อาคารศูนย์ข้อมูลนักท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบต./อบจ. เป็นผู้ของบประมาณสนับสนุน</li> </ul>
2.4 โครงการจัดซื้อพายูปรณ์สื่อสารและอุปกรณ์อื่นๆในการช่วยผู้ประสบอุบัติเหตุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ให้มีอุปกรณ์และเรือในการรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีขีดความสามารถในการรักษาความปลอดภัยและช่วยเหลือนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบต./อบจ. ชมรมธุรกิจการท่องเที่ยวเขาค้อ</li> </ul>
3. แผนงานส่งเสริมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวโดยการสื่อความหมายธรรมชาติ			
3.1 โครงการศึกษาและจัดทำเส้นทางชี้จักรยานศึกษาธรรมชาติและวิถีชีวิตวัฒนธรรมชุมชนบนเส้นทางน้ำเข็ก-หนองแม่นา-อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อศึกษาและจัดทำโปรแกรมสื่อความหมายที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมกิจกรรมชี้จักรยานให้น่าสนใจและได้รับความรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เส้นทางจักรยานพร้อมรายละเอียดการสื่อความหมายธรรมชาติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชน/อบต./อบจ. กรมป่าไม้ ชมรมธุรกิจการท่องเที่ยวเขาค้อ</li> </ul>

ตาราง 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
3.2 โครงการศึกษาจัดทำโปรแกรมสื่อความหมายธรรมชาติทางน้ำของลำน้ำแจ็ก	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อศึกษาและจัดทำโปรแกรมสื่อความหมายที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมกิจกรรมพายเรือตามหาแมงกะพรุนให้หน้าสนใจและได้รับความรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โปรแกรมและคู่มือรายละเอียดการสื่อความหมายลำน้ำแจ็ก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชน/อบต./อบจ. เป็นผู้ของงบประมาณสนับสนุน</li> </ul>
4. แผนส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว			
4.1 โครงการดำเนินกิจกรรมบ้านพักชุมชนและการติดตามผล (ชุมชนเป้าหมายคือ หนองแม่นา)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ดำเนินการโดยชุมชน</li> <li>เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชนสามารถเปิดให้บริการบ้านพักแก่นักท่องเที่ยวได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชน/อบต./อบจ.</li> </ul>
4.2 โครงการควบคุมการพายเรือ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้การพายเรือเกิดรายได้แก่ชุมชนท้องถิ่นแต่ไม่สร้างปัญหาสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพายเรือที่มีระบบการจัดการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบต.หนองแม่นา</li> <li>ชุมชนอนุรักษ์ป่าเป็นผู้ติดตามตรวจสอบและควบคุมผลกระทบ</li> </ul>
5. แผนงานด้านการอนุรักษ์จัดการแหล่งท่องเที่ยว วัฒนธรรมชุมชนและแผนวิชาการ			
5.1 โครงการศึกษาระบบจัดการขยะและรักษาความสะอาดของแหล่งท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้แหล่งท่องเที่ยวสะอาดไม่เสื่อมโทรมสกปรกรุงรัง</li> <li>เพื่อจูงใจให้นักท่องเที่ยวผู้มาเยือน</li> <li>เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของชุมชนและอำเภอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>แหล่งท่องเที่ยวสะอาด</li> <li>มีนักท่องเที่ยวมาใช้บริการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชน/อบต.</li> <li>ชุมชนฯ/ชมรมฯ/สถาบัน การศึกษาในพื้นที่เป็นผู้ติดตามตรวจสอบและควบคุมผลกระทบ</li> </ul>

ตาราง 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
5.2 โครงการกำหนดระเบียบและการบังคับใช้เพื่อรักษาระบบนิเวศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพื่อป้องกันและควบคุมผลกระทบจากการท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทรัพยากรไม่เสื่อมโทรม</li> <li>• ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในการมาเยือน</li> <li>• ประชาชนในชุมชนและนักท่องเที่ยวอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อบต./ชุมชนร่วมกำหนดระเบียบ</li> </ul>
5.3 โครงการบำรุงรักษาสีสิ่งอำนวยความสะดวก	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพื่อให้สิ่งอำนวยความสะดวกสามารถใช้งานได้ตามปกติ</li> <li>• เพื่อให้สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เสื่อมโทรม</li> <li>• เพื่อจูงใจให้นักท่องเที่ยวมาเยือน</li> <li>• เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สิ่งอำนวยความสะดวกสามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี</li> <li>• ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในการใช้บริการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชน/อบต./ชมรมธุรกิจการท่องเที่ยวเขาค้อ</li> </ul>
5.4 โครงการติดตามผลกระทบจากการท่องเที่ยว (ระบบนิเวศ เศรษฐกิจ วัฒนธรรมชุมชน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพื่อทราบแนวโน้มของผลกระทบจากการท่องเที่ยวที่มีต่อระบบนิเวศ เศรษฐกิจ วัฒนธรรมของชุมชนหนองแม่นา</li> <li>• เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• รายละเอียดข้อมูลผลกระทบทั้งด้านบวกและลบที่มีต่อระบบนิเวศ ระบบนิเวศ เศรษฐกิจ วัฒนธรรมของชุมชน</li> <li>• การนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อลดผลกระทบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชน/อบต./ชมรมธุรกิจการท่องเที่ยวเขาค้อ</li> </ul>

ตาราง 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
5.5 โครงการศึกษาและประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อทราบความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่อการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นา</li> <li>เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายละเอียดความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว</li> <li>การนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารจัดการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชน/อบต./ชมรมธุรกิจท่องเที่ยวเขาค้อ</li> <li>สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา สนับสนุนค่าใช้จ่ายจ้างนักวิชาการ</li> </ul>
5.6 โครงการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อทราบจำนวนนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวต่างๆของชุมชน</li> <li>เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการการท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก จำนวนนักท่องเที่ยว ลักษณะรูปแบบท่องเที่ยวและภูมิหลังของนักท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชน/อบต./ชมรมธุรกิจท่องเที่ยวเขาค้อ</li> <li>กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างนักวิชาการ</li> </ul>
6. แผนงานส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชุมชนหนองแม่นา			
6.1 โครงการจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชุมชนหนองแม่นา จำนวน 10,000 แผ่น/ปี (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) และนำไปวางเผยแพร่ตามเทศกาล โรงแรม บริษัททัวร์ สนามบินและศูนย์ประชาสัมพันธ์ต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อนำเสนอแหล่งท่องเที่ยวและกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวสนใจเข้ามาเยือน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เอกสารแผ่นพับที่น่าสนใจ</li> <li>นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวชุมชนหนองแม่นามากขึ้น โดยรับรู้ข้อมูลจากแผ่นพับดังกล่าว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชนคนรักเขาค้อหนองแม่นา</li> </ul>

ตาราง 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
6.2 โครงการจัดการ ประชาสัมพันธ์การ ท่องเที่ยวชุมชน หนอง แม่นา	• เพื่อประชาสัมพันธ์และ แนะนำแหล่งท่องเที่ยว ชุมชน	• แหล่งท่องเที่ยวและการ บริการท่องเที่ยวได้รับ การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ไปสู่ สาธารณชน	• ชุมชนคนรักภัยป่า หนองแม่นา
6.3 โครงการจัดทำ นิทรรศการแสดง ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว รายการท่องเที่ยว (ภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ) และจัด แสดงสินค้าชุมชน เพื่อออกไป ประชาสัมพันธ์ ณ ศูนย์บริการ นักท่องเที่ยว อำเภอ เขาค้อ และ ศูนย์บริการ นักท่องเที่ยว จังหวัด เพชรบูรณ์	• เพื่อประชาสัมพันธ์และ แนะนำแหล่งท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ของ ชุมชน	• ผู้มาติดต่อขอข้อมูลที่ อำเภอและจังหวัดได้รับ ข้อมูลท่องเที่ยวและ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นของ ชุมชนหนองแม่นา	• ชุมชนหนองแม่นา
6.4 โครงการประสานงาน การท่องเที่ยวแห่ง ประเทศไทย และ หนังสือแนะนำเที่ยว ประเทศไทย หน่วยงาน ประชาสัมพันธ์ระดับ จังหวัด อำเภอเพื่อขอ นำข้อมูลเกี่ยวกับการ ท่องเที่ยวชุมชน	• เพื่อประชาสัมพันธ์และ แนะนำแหล่งท่องเที่ยว ในชุมชนหนองแม่นา	• ข้อมูลการท่องเที่ยว ชุมชนหนองแม่นาได้รับ การเผยแพร่	• ชุมชนหนองแม่นา/ อบต./ชมรมธุรกิจ ท่องเที่ยว เขาค้อ • สำนักงานการ ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ไทยภาคเหนือ เขต 3

ตาราง 13 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน
หนองแม่นาที่ทันสมัย บรรจุในเอกสาร เผยแพร่เกี่ยวกับการ ท่องเที่ยวจังหวัด เพชรบูรณ์			
6.5 จัดทำข้อมูลเผยแพร่ ผ่านอินเทอร์เน็ตเป็น ภาษาไทยและอังกฤษ มุ่งเป้าหมายนักเรียน ธรรมชาติ กิจกรรม ผจญภัยและวิถี วัฒนธรรมชุมชน ท้องถิ่นชนบท	• เพื่อประชาสัมพันธ์และ แนะนำแหล่งท่องเที่ยว ในชุมชนหนองแม่นา	• ข้อมูลการท่องเที่ยว ชุมชนหนองแม่นาได้รับ การเผยแพร่สู่ สาธารณชน	• ชุมชนหนองแม่นา • ชมรมธุรกิจท่องเที่ยว อำเภอเขาค้อ • สำนักงานการ ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ไทยภาคเหนือ เขต 3

### ส่วนที่ 7 ผลการประเมินการดำเนินการฝึกอบรม

หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้วิจัยประเมินผลความคิดเห็นผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมการใช้หลักสูตรด้านตัวป้อน โดยกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าอบรมเป็นผู้ประเมินผลการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมมีความหลากหลาย ซึ่งประเด็นข้อคิดเห็นเฉลี่ยที่อยู่ระดับมากที่สุดได้แก่ ความพร้อมของวิทยากร วิทยากรเป็นผู้มีความรอบรู้ชัดเจนในหัวข้อที่กำหนด และความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม ส่วนประเด็นข้อคิดเห็นเฉลี่ยที่อยู่ระดับมากและมีคะแนนสูงสุดคือการจัดกิจกรรม อาจจะเป็นเพราะการจัดกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้ มีการออกแบบฝึกอบรมกิจกรรมที่มีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงผู้เข้าอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ จึงเลือกใช้กิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยของผู้เข้าอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2540: 171-193) และ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539: 46) ที่กล่าวว่าเทคนิคการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเข้าใจธรรมชาติของผู้เข้าเรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ส่วนประเด็นที่ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยในระดับมาก (ก่อนไปทางต่ำ) คือ ระยะเวลาในการอบรมภาคทฤษฎีผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ควรปรับเวลาให้เหมาะสมโดยเพิ่มเวลาภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะในชั้นเรียนแผนพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน รายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรด้านตัวป้อน

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
<b>ด้านตัวป้อน</b>			
1. การอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.27	0.58	มาก
2. ความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรม	4.17	0.69	มาก
3. ความพร้อมของวิทยากร	4.79	0.40	มากที่สุด
4. ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม	(4.39)	(0.57)	มาก
4.1 ด้านจุดประสงค์	4.41	0.57	มาก
4.2 ด้านเนื้อหา	4.41	0.56	มาก
4.3 ด้านกิจกรรม	4.48	0.56	มาก
4.4 ด้านสื่อสารและเอกสาร	4.41	0.50	มาก
4.5 ด้านการวัดและประเมินผล	4.21	0.71	มากที่สุด
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	(3.74)	(0.88)	มาก
4.1 ภาคทฤษฎี	3.89	0.80	มาก
4.2 ภาคปฏิบัติ	4.14	1.01	มาก
6. ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม	4.58	0.56	มากที่สุด
รวม	4.29	0.64	มาก

ส่วนผลการวิจัยที่ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรด้านกระบวนการฝึกอบรม พบว่าประเด็นความคิดเห็นที่มีความหลากหลายระดับมากที่สุดคือ ความชัดเจนในทางคลี่คลายปัญหา ประเด็นที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีข้อคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความเป็นกันเองและเต็มใจช่วยเหลือของวิทยากร ในการปฏิบัติงานกลุ่ม สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม การอำนวยความสะดวกของผู้ดำเนินการจัดการอบรม ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ บัลด์วินและวิลเลียม (Baldwin and William, 1988: 45) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีผู้คอยช่วยเหลือเอื้ออำนวย เป็นวิธีการที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการที่วิทยากรผู้ให้การอบรมเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการ

การถ่ายทอดความรู้ และสร้างบรรยากาศอันดีให้เกิดขึ้นตลอดการฝึกอบรม จะส่งผลต่อประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม (ยงยุทธ์ เกษสาคร, 2544; เรืองลักษณ์ โรจนพันธุ์, 39: 32) รายละเอียดตาราง 15

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรด้านกระบวนการ

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
<b>ด้านกระบวนการ</b>			
1. ความชัดเจนในการคลี่คลายประเด็นปัญหา	4.27	0.68	มาก
2. การอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.27	0.58	มาก
3. การนำเสนอเนื้อหา	4.24	0.56	มาก
4. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละขั้นตอน	4.24	0.62	มาก
5. การใช้สื่อ อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม	4.21	0.54	มาก
6. การกระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมใฝ่รู้	4.55	0.49	มากที่สุด
7. การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมกำลังใจ	4.52	0.62	มากที่สุด
8. การอำนวยความสะดวกของผู้ดำเนินการจัดอบรม	4.59	0.49	มากที่สุด
9. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.58	0.55	มากที่สุด
10. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.48	0.56	มาก(สูง)
11. สัมพันธภาพที่ดีของผู้เข้ารับการอบรม	4.65	0.47	มากที่สุด
12. การมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.45	0.49	มาก
13. การแบ่งงานและร่วมกันรับผิดชอบ	4.24	0.56	มากที่สุด
14. ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนางาน	4.31	0.59	มากที่สุด
15. ความช่วยเหลือของวิทยากรในการปฏิบัติงานกลุ่ม	4.65	0.47	มากที่สุด
16. ความเป็นกันเองและเต็มใจช่วยเหลือจากวิทยากร	4.89	0.30	มากที่สุด
17. ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลชุมชนมาจัดทำแผนพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน	4.52	0.49	มากที่สุด
รวม	4.45	0.53	มาก



## ส่วนที่ 8 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการบริการที่ได้รับ ในด้านต่าง ๆ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการบริการด้านต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

1. ความสะอาด/ปลอดภัยของชุมชน ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวกับความสะอาด ปลอดภัยของชุมชนนั้น จากข้อมูลในตาราง 13 สามารถกล่าวได้ว่า ชมรมอนุรักษ์ป่าหนองแม่นาได้ให้ความร่วมมือกันในการรักษาความสะอาดและปลอดภัย ดังจะเห็นได้ว่า นักท่องเที่ยวได้มีความพึงพอใจในความสะอาดของชุมชนในระดับมาก

2. การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกเรื่องถังขยะ ร้านขายผลิตภัณฑ์ของชุมชน ราคาสินค้า และที่จอดรถ ผลการประเมินอยู่ในปานกลาง คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจห้องสุขาต่ำที่สุดคือ 2.66

3. การให้บริการของมัคคุเทศก์ชุมชน ทุกข้อความผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยทุกข้อความมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.70 – 3.86 โดยเฉพาะความสุภาพ ความมีมนุษยสัมพันธ์ของมัคคุเทศก์กับนักท่องเที่ยว โดยที่ความตรงต่อเวลาของมัคคุเทศก์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งหมายถึงนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อความมีมนุษยสัมพันธ์รวมถึงความสุภาพนุ่มนวลเป็นมิตรของมัคคุเทศก์ชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยและวิถีชีวิตของคนชนบทดั้งเดิม

4. เส้นทางท่องเที่ยวศึกษาธรรมชาติ ผลการประเมินพบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนประกอบของเส้นทางเดินในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติและวิถีชุมชน ความปลอดภัยบนเส้นทางศึกษาธรรมชาติ รวมถึงความประทับใจในความงาม ความหลากหลายของพืชพรรณ ความโดดเด่นของทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ กิจกรรมพายเรือตามหาแมงกะพรุนน้ำจืด และความสะอาดบนเส้นทางท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจระดับมากด้วย

5. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่นักท่องเที่ยว ผลการประเมินพบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความหลากหลายทางธรรมชาติ ข้อมูลเกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง และข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อปฏิบัติในการรักษาและการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ซึ่งอาจเป็นผลจากการที่ชมรมอนุรักษ์ป่าหนองแม่นาที่ปฏิบัติหน้าที่มัคคุเทศก์ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ผ่านการฝึกอบรมสมรรถนะในการเป็นผู้สื่อความหมายทางการท่องเที่ยวที่ถูกต้อง อีกทั้งความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรพยายามให้ข้อมูลข่าวสารในประเด็นเหล่านั้นแก่นักท่องเที่ยวให้ดีที่สุด ผลการประเมินคุณภาพของป้ายบอกทาง และแผ่นพับใบปลิวอยู่ในระดับมาก ส่วนการจัดการศูนย์ข้อมูลชุมชนพึงพอใจระดับ

ปานกลางซึ่งอาจเป็นเพราะชุมชนยังไม่มั่งมีงบประมาณมากพอที่จะลงทุนป้ายใหญ่ๆ ที่มีราคาแพง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรเข้ามาช่วยในเรื่องนี้

6. ค่าบริการที่เรียกเก็บจากการให้บริการ ผลการประเมินนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อบริการที่เรียกเก็บในระดับมาก โดยเห็นว่ามีความเหมาะสม

7. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามของชุมชน ผลการประเมินพบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามของชุมชนในระดับมาก

8. ลักษณะของประชาชนในชุมชนการให้บริการด้านต่าง ๆ ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการมีทัศนียภาพที่สวยงาม ทัศนียภาพที่ร่มรื่น และมีความเต็มใจให้ข้อมูล รวมถึงการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมถิ่น รวมถึงความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยเฉพาะความมีน้ำใจ ส่วนประเด็นเรื่องห้องสุขา และความพร้อมเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งชุมชนต้องนำไปหารือในคณะกรรมการเพื่อร่วมพิจารณาแก้ไขปรับปรุงต่อไป จากผลการประเมินสามารถกล่าวได้ว่า ชุมชนรักษ์ป่าหนองแม่นามีจิตใจของความเป็นผู้ให้บริการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการบริการที่ได้รับด้านต่าง ๆ

การบริการด้านต่างๆ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ ของนักท่องเที่ยว
1. ความสามารถในการจัดการและให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก			
- ห้องสุขา	2.66	1.02	พึงพอใจระดับปานกลาง
- ถังขยะ	3.14	0.76	พึงพอใจระดับปานกลาง
- ลานจอดรถ	3.22	0.76	พึงพอใจระดับปานกลาง
- ร้านอาหารและเครื่องดื่ม	2.74	0.83	พึงพอใจระดับปานกลาง
- ร้านขายผลิตภัณฑ์ของชุมชน	2.80	0.81	พึงพอใจระดับปานกลาง
- ราคาสินค้า	3.02	0.65	พึงพอใจระดับปานกลาง
2. ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่นักท่องเที่ยว			
- มีระบบและมาตรการในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว	3.42	0.78	พึงพอใจระดับมาก
- ความน่าเชื่อถือของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	3.64	0.53	พึงพอใจระดับมาก
- ความพร้อมเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล	3.24	0.82	พึงพอใจระดับปานกลาง
3. คุณภาพของสื่อให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นที่			
- ป้ายบอกทางข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน	3.28	0.70	พึงพอใจระดับมาก
- แผ่นพับ ใบปลิว	3.28	0.64	พึงพอใจระดับมาก
- การจัดการศูนย์ข้อมูลชุมชน	3.14	0.76	พึงพอใจระดับปานกลาง
4. มัคคุเทศก์ชุมชน			
- ความมีมนุษยสัมพันธ์ของมัคคุเทศก์	3.86	0.40	พึงพอใจระดับมาก
- บุคลิกของมัคคุเทศก์	3.78	0.46	พึงพอใจระดับมาก
- การอธิบายสื่อความหมายให้ความรู้ของมัคคุเทศก์ระหว่างท่องเที่ยวในชุมชนและระหว่างเดินป่าชมธรรมชาติ	3.74	0.46	พึงพอใจระดับมาก
- ความสุภาพของมัคคุเทศก์	3.82	0.56	พึงพอใจระดับมาก
- ความตรงต่อเวลาของมัคคุเทศก์	3.88	0.52	พึงพอใจระดับมาก
- ความเป็นมิตร/ความเป็นกันเองของมัคคุเทศก์กับนักท่องเที่ยว	3.70	0.74	พึงพอใจระดับมาก

ตาราง 16 (ต่อ)

การบริการด้านต่างๆ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ ของนักท่องเที่ยว
5. เส้นทางท่องเที่ยว			
- จำนวนเส้นทางเพียงพอ	3.40	0.70	พึงพอใจระดับมาก
- ระยะทางเหมาะสม	3.54	0.58	พึงพอใจระดับมาก
- ให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติหรือวิถีชุมชน ได้ดี	3.62	0.53	พึงพอใจระดับมาก
- ความสะอาดบนเส้นทาง	3.62	0.57	พึงพอใจระดับมาก
- ความหลากหลายทางชีวภาพ พืชพรรณในเส้นทาง ท่องเที่ยว	3.50	0.68	พึงพอใจระดับมาก
- ความปลอดภัยของเส้นทางท่องเที่ยว	3.62	0.49	พึงพอใจระดับมาก
- ความสวยงามของสภาพภูมิทัศน์ในเส้นทางท่องเที่ยว	3.62	0.64	พึงพอใจระดับมาก
- ความโดดเด่นของทรัพยากรธรรมชาติ	3.54	0.68	พึงพอใจระดับมาก
6. บริการให้ข้อมูลข่าวสาร			
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความหลากหลายทางธรรมชาติ	3.38	0.57	พึงพอใจระดับปาน กลาง
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.20	0.76	พึงพอใจระดับปาน กลาง
- การได้รับข้อมูลประวัติชุมชน	3.22	0.68	พึงพอใจระดับปาน กลาง
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงและ เขาค้อ	3.32	0.62	พึงพอใจระดับมาก
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวิถีของประชาชนและงานประเพณี ในชุมชน	3.02	0.77	พึงพอใจระดับปานกลาง
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ วัฒนธรรมชุมชน	3.10	0.65	พึงพอใจระดับปานกลาง
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อห้าม ข้อปฏิบัติ เพื่อ ความปลอดภัยและเพื่อช่วยรักษาสภาพแวดล้อมของ ธรรมชาติ	3.28	0.73	พึงพอใจระดับปาน กลาง
7. ค่าบริการที่เรียกเก็บจากการให้บริการมีความชัดเจนและคุ้มค่า กับกิจกรรม	3.42	0.57	พึงพอใจระดับมาก
8. การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายและให้นักท่องเที่ยวมี ส่วนร่วม	3.40	0.61	พึงพอใจระดับปาน กลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

การบริการด้านต่างๆ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ ของนักท่องเที่ยว
9. การสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่นักท่องเที่ยว	3.54	0.58	พึงพอใจระดับมาก
10. ความสะอาดปลอดภัยของชุมชน	3.46	0.73	พึงพอใจระดับมาก
11. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามของชุมชน และบ้านเรือน	3.52	0.65	พึงพอใจระดับมาก
12. ลักษณะของประชาชนในชุมชน			
- มีอัธยาศัยไมตรี	3.87	0.33	พึงพอใจระดับมาก
- ความมีน้ำใจ	3.90	0.30	พึงพอใจระดับมาก
- ความสุภาพอ่อนน้อม	3.82	0.39	พึงพอใจระดับมาก
- ยินดีให้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน	3.88	0.33	พึงพอใจระดับมาก

หลังผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนแล้ว ชุมชนคนรักษ์ป่าหนองแม่นาได้เริ่มกิจกรรมเปิดรับข้อมูลป้อนกลับจากนักท่องเที่ยวให้แสดงความคิดเห็นต่อการให้บริการในรูปแบบของสมุดเซ็นเยี่ยมของชมรม โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ 18 ตุลาคม 2550 ซึ่งผู้วิจัยนำมาตรวจสอบพบว่า ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการบริการ โดยผ่านสมุดเซ็นเยี่ยมส่วนใหญ่จะตรงกับความคิดเห็นที่ผู้วิจัยเก็บจากแบบสอบถามได้แก่ ความประทับใจมากในการต้อนรับด้วยมิตรภาพและน้ำใจของชุมชน รวมถึงความประทับใจในพื้นที่ที่มีความสวยงามของธรรมชาติ ความสงบ ร่มเย็น น้ำใส อากาศเย็นสบาย มีเอกลักษณ์เฉพาะของถิ่น โดยเฉพาะเรื่องราวเกี่ยวกับหอยก้นตด แมงกะพรุนน้ำจืด และดงผีเสื้อที่แก่งบางระจัน ซึ่งความงามของธรรมชาติดังกล่าวทำให้ผู้มาท่องเที่ยวเกิดความรู้สึกสดชื่นเพิ่มพลังชีวิตขึ้นมาก นักท่องเที่ยวมีความทรงจำที่ดี และให้สัญญาจะกลับมาอีก รวมถึงจะแนะนำเพื่อน ๆ ให้มาท่องเที่ยว ในช่วงที่แมงกะพรุนขึ้น หลายคนชื่นชมกับความคิดในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวต่าง ๆ ของชุมชนได้อย่างลงตัวกับบริบทของพื้นที่ และทั้งกับทีมงานที่เข้มแข็งในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังประทับใจกับอัธยาศัยของผู้ให้บริการที่มีความเป็นกันเอง พยายามดูแลให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะการให้คำแนะนำในเรื่องความปลอดภัยขณะลงเรือและเดินป่า พอใจกับการบริการของมัคคุเทศก์ที่ให้ทั้งความรู้เรื่องราวเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงให้ความบันเทิง สนุกสนาน พอใจกับราคาค่าบริการที่ไม่แพง และบางคนยังมีความคิดอยากจะเพิ่มเงินให้กับคนพายเรือด้วย ท้ายที่สุดได้ให้กำลังใจทีมจัดการท่องเที่ยวของชุมชนให้พยายามรักษาความเป็นชุมชนแบบนี้ตลอดไป พวกเขาชื่นชมและดีใจที่เมืองไทยมีคนรักถิ่น ดูแลรักบ้านเกิดเมืองนอนของตนเฉกเช่นชุมชนหนองแม่นา

นอกจากนี้ยังได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ป้ายบอกทางควรละเอียดชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ ให้เพิ่มกิจกรรมบริการตกปลา ให้ช่วยดูแลขยะที่แขวนตามกิ่งไม้ ควรทำบันไดทางขึ้นลงเรือ เพราะอนาคตคนสูงอายุที่เกษียณและคนอ้วนจะมากเที่ยวมากขึ้น ให้ปรับปรุงเรือให้กว้างขึ้นและหาเรือใหม่ เพราะที่มีอยู่เก่ามาก คนพายเรือควรแต่งกายเหมือนกันเป็นเครื่องแบบใดก็ได้ที่ดูเหมือนกันที่แสดงว่าเป็นเจ้าหน้าที่ เสื้อชูชีพกำลังพัง ควรซื้อใหม่ได้แล้ว อยากเพิ่มกิจกรรมพายเรือแคนู อยากให้คนพายเรือบางคนอธิบายเรื่องราวเยอะ ๆ ควรทำเสื้อที่มีสัญลักษณ์แมงกะพรุนน้ำจืดขาย ควรมีชูชีพขนาดของเด็กด้วย ให้ปลูกต้นไม้เพิ่มตลอด 2 ข้างทางเข้าสู่ท่าเรือ อยากให้มีจักรยานภูเขาไว้เช่าขี่เล่นชมธรรมชาติท่ามกลางอากาศที่หนาวเย็นตลอดทั้งปี

สิ่งต่าง ๆ ที่นักท่องเที่ยวเสนอแนะ ชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นาได้นำไปพิจารณาหารือกันในกลุ่ม และหารือร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา ในกรณีงบประมาณเกินกำลังชมรมจะทำได้ต่อไป

**ส่วนที่ 9 การศึกษาผลจากการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นาตามการรับรู้ของสมาชิกครัวเรือน ได้กำหนดตัวชี้วัดต่าง ๆ ในแต่ละประเด็นดังนี้คือ**

1. ด้านเศรษฐกิจและสังคม ดัชนีชี้วัดได้แก่ รายได้จากการได้รับการว่าจ้างจากชมรมให้เข้าร่วมบริการกิจกรรมท่องเที่ยว ผลประโยชน์ทางอ้อมจากการท่องเที่ยว เช่น การขายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร การขายเครื่องอุปโภคบริโภคแก่นักท่องเที่ยว เป็นต้น โอกาสพบปะนักท่องเที่ยวและความสัมพันธ์กับทีมงานจัดการท่องเที่ยว

2. ด้านวัฒนธรรม ดัชนีชี้วัดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณี วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต และความรักภูมิใจในถิ่นเกิด

3. ด้านสิ่งแวดล้อม ดัชนีชี้วัดได้แก่ ความสะอาดของชุมชน ความสะอาดของลำน้ำเข็ก การหาของป่าและสัตว์ป่าเพื่อประโยชน์ยังชีพ มลภาวะทางเสียงเมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมในการดูแลลำน้ำเข็กและอนุรักษ์ป่าไม้

ผู้วิจัยสร้างคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบตามทัศนคติการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล แต่ละคนว่าสภาพการณ์ตามดัชนีชี้วัดนั้นมีสภาพ ดีขึ้น คงเดิม หรือลดลง

4. ผู้ให้ข้อมูลคือ สมาชิกครัวเรือนชุมชนหนองแม่นาจำนวน 40 ครัวเรือน โดยเลือกตัวแทนครัวเรือนละ 1 คน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามและวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมเข้าช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทั้งนี้เพื่อศึกษาความสอดคล้องของคำตอบของผู้ให้ข้อมูลกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง การเก็บข้อมูลได้  
ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน พ.ศ. 2551

ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์  
ด้วยคำร้อยละเพื่ออธิบายและแปลความหมายต่อไป

6. ผลวิจัยเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยว โดยชมรมคน  
รักษ์ป่าหนองแม่นาตามทัศนคติการรับรู้ของสมาชิกในครัวเรือนมีรายละเอียดดังนี้

ผลที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลจากตาราง 14 ซึ่งให้เห็นว่า สมาชิก  
ครัวเรือนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95) ระบุว่า มีผลประโยชน์ทางอ้อมที่เกิดจากการจัดการท่องเที่ยว  
เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่ขายเครื่องอุปโภคบริโภค เช่น อาหารและเครื่องดื่มแก่นักท่องเที่ยว ผู้นำ  
ผลิตผลทางการเกษตรของตนมาจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยว และในบางครั้งชมรมจ้างพิเศษให้ไปปลูก  
ต้นไม้ ทำความสะอาดทาง ทำป้ายบอกเส้นทางท่องเที่ยว จ้างไปเก็บขยะในลำน้ำเข็กหรือเส้นทาง  
ท่องเที่ยว จ้างเหมาทำอาหารเลี้ยงนักท่องเที่ยวกลุ่มใหญ่บ้าง นอกจากนี้ยังมีบางส่วนของครัวเรือน  
ที่มีความสามารถเฉพาะทางมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมบริการนักท่องเที่ยว  
(ร้อยละ 77.50) โดยการได้รับว่าจ้างจากชมรม เช่น รับจ้างขับรถอีแต๋นรับ-ส่งนักท่องเที่ยว หรือ  
ค่าตอบแทนที่ลุงสืบคนเก่าแก่ของชุมชนได้รับจากการเป็นมัคคุเทศก์กิตติมศักดิ์ผู้บอกเล่าเรื่องราว  
ของตำนานผืนป่าแห่งนี้ รวมถึงภูมิปัญญาการดูนก โดยส่วนใหญ่กล่าวว่า เงินค่าตอบแทนที่ได้รับ  
จากการให้บริการถึงแม้จะไม่มากนัก บางครั้งไม่คุ้มกับการที่ต้องหยุดงานอาชีพประจำวัน หากแต่  
พวกเขาต่างพึงพอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับนั้น และพอใจที่ได้มีโอกาสต้อนรับผู้มาเยือนหมู่บ้าน  
ของตน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้คนต่างถิ่น ซึ่งจากการบอกเล่าของลุงสมาน กงกกอง  
ฝึพายมือดีของชมรมเปิดเผยความในใจว่า หลังการอบรมมีความมั่นใจขึ้น คุณลุงสมานบอกว่า  
รู้สึกว่าคุณค่า ลุงเป็นคนบอกนักท่องเที่ยวว่าต้นไม้ต้นนั้น ต้นนี้ชื่ออะไร มีประโยชน์  
อย่างไร เมื่อก่อนเคยคิดแต่จะตัด จะถาง และจะฆ่าสัตว์ป่าเพื่อตนเอง แต่เดี๋ยวนี้เปลี่ยนหมดเลย  
จากนักล่าเป็นนักอนุรักษ์ กลัวว่าไม่มีพืช สัตว์ป่าให้นักท่องเที่ยว หรือนักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้  
กลัวไม่มีอะไรบอกกับเขา แกรมหน่วยงานราชการ เช่น อุทยานฯ ก็เข้าใจพวกเรามากขึ้นจากที่เคยเห็น  
หน้ากันก็ต้องวิ่งหนี เดี่ยวนี้กลายเป็นเพื่อนสนิทสนมร่วมสำรวจป่าด้วยกัน ชาวบ้านกับหน่วยงาน  
ราชการก็เลิกทะเลาะกัน ส่วนประเด็นความสัมพันธ์กับสมาชิกชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นา  
ผลการวิจัยระบุว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 90) มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือร่วมแรง  
ร่วมใจในกันมากขึ้น ส่วนอีกร้อยละ 2.5 ระบุว่าความสัมพันธ์เหมือนเดิม และร้อยละ 7.5 รายงาน  
ว่าความสัมพันธ์ลดลง แต่อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยกล่าวได้ว่า การดำเนินการจัดการท่องเที่ยวนี้มีผล  
ให้สมาชิกส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเพิ่มมากขึ้น อันจะมีผลให้เกิดการพัฒนาการ

ท้องถิ่นของชุมชนหนองแม่นาที่ยั่งยืนต่อไป เนื่องจากความร่วมมือระหว่างทีมจัดการท้องถิ่นเกี่ยวกับครัวเรือนในชุมชน

ด้านวัฒนธรรม ข้อมูลที่แสดงในตาราง 14 พบว่า สมาชิกครัวเรือนร้อยละ 85 ระบุว่าหลังจากได้มีการจัดการท้องถิ่นโดยชุมชนคนรักป่า ชาวบ้านในชุมชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ประเพณีต่าง ๆ ของชุมชนดีขึ้น จะเห็นได้จากการเข้าร่วมประเพณีการแข่งขันเรือภูเขา การทำพิธีเช่นไหว้พ่อปู่ แม่ย่าประจำปี ในวันที่ 19 เมษายน 2550 เป็นต้น ในขณะที่สมาชิกครัวเรือนร้อยละ 7.5 กล่าวว่า การเข้าร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีต่าง ๆ ยังคงเหมือนเดิม และร้อยละ 7.5 ระบุว่าความร่วมมือในการอนุรักษ์ประเพณีต่าง ๆ ลดลง ส่วนประเด็นของวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 67.5 ระบุว่า ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ในขณะที่ร้อยละ 22.5 ระบุว่า ไม่เปลี่ยนแปลง และร้อยละ 10 กล่าวว่า วิถีชีวิตความเป็นอยู่แย่ลง และในด้านความรู้สึกมั่นคงในชีวิตและความภูมิใจในถิ่นเกิด ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 62.5 ระบุว่าเกิดความรู้สึกมั่นคงในการดำเนินชีวิต และมีความภูมิใจในชุมชนหนองแม่นาที่ตนเองดำรงชีวิตอยู่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 25 ระบุว่าคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลง ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลอีกร้อยละ 12.5 รายงานว่า มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตและความภูมิใจในถิ่นเกิดน้อยลง อาจเป็นไปได้ว่าทั้ง 2 กลุ่มนี้มีความรู้สึกไม่เปลี่ยนแปลง อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครัวเรือนที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนหนองแม่นา แต่มีได้อยู่ในกลุ่มของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ผลที่เกิดขึ้นด้านสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมตามดัชนีชี้วัดต่าง ๆ ได้แสดงไว้ในตาราง 14 ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังนี้

1. ความสะอาดของชุมชน ผลวิจัยพบว่าครัวเรือนผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 95 ระบุว่าชุมชนหนองแม่นาสะอาดขึ้น ขณะได้รับการกำจัดอย่างถูกวิธี ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลอีกร้อยละ 5 กล่าวว่าชุมชนยังสะอาดเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง สังเกตได้ว่าไม่มีผู้ให้ข้อมูลคนใดระบุว่าความสะอาดของชุมชนลดลง ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อความสะอาด และปราศจากขยะของชุมชนในระดับมาก

2. ความสะอาดของลำน้ำเข็ก ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.5) ระบุว่าลำน้ำเข็กมีความสะอาดขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เนื่องจากชมรมคนรักป่าหนองแม่นาได้ร่วมมือร่วมกับชาวบ้านในการปกป้องรักษาทรัพยากรน้ำ และธรรมชาติไม่ทำให้สาปสูญเคมีลงในพืชไร่ เพราะน้ำและสารเคมีนั้นจะเป็นอันตรายต่อระบบนิเวศของลำน้ำเข็ก ซึ่งส่งผลต่อชีวิตของสัตว์น้ำ โดยเฉพาะแมงกะพรุนน้ำจืด และเป็นอันตรายต่อการบริโภคและอุปโภคของทุกชีวิตในชุมชน



3. การหาของป่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 62.5) ยังคงมีการหาของป่าเหมือนเช่นเคยกระทำ เนื่องจากการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนยังไม่นำมาซึ่งรายได้ที่มากพอหรือส่งผลดีต่อชุมชนที่เพียงพอ ดังนั้นชุมชนจึงยังคงดำรงชีพด้วยการหาของป่า เพราะผลผลิตจากป่ายังคงนำมาซึ่งรายได้เสริม และใช้ยังชีพโดยเฉพาะเห็ดโคน บริเวณชายป่าในเขตอุทยานเป็นเห็ดที่รสร่อยกว่าที่อื่น ๆ เนื่องจากได้รับอนิสงค์ของอากาศและความชุ่มชื้นของอุทยาน ดังนั้นเห็ดโคนจากป่าบ้านหนองแม่นาจึงเป็นที่ต้องการของร้านอาหาร และนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวเขาคือแม้จะมีราคาสูงกว่าเห็ดโคนจากที่อื่น ซึ่งครัวเรือนในชุมชนหนองแม่นาจะยึดเป็นอาชีพหลักและละทิ้งงานในไร่อื่นชั่วคราว ในช่วงต้นฤดูฝนคือระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคมของทุกปี พวกเข้เข้าไปเก็บเห็ดโคนดังกล่าว ร้านอาหารหลายแห่งในเขาค้อจะโฆษณาเชิญชวนนักท่องเที่ยวมาชิมเห็ดโคนในหน้าฝนพร้อมกับบรรยากาศอันสวยงามของทะเลหมอกในฤดูฝน ผู้คนนิยมนำมาปรุงอาหารชาวบ้านในชุมชนจึงมักเก็บเห็ดไปขายได้ราคาสูง แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีครัวเรือนบางส่วน (ร้อยละ 32.5) ระบุว่า การหาของป่าของชาวบ้านชุมชนหนองแม่นาลดจำนวนลงกว่าเดิม โดยเฉพาะเมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์เพิ่มเติมเรื่องการเข้าป่าล่าสัตว์ ซึ่งแต่เดิมชุมชนหนองแม่นามีชื่อในทางลบ และเป็นที่จับตามองของเจ้าหน้าที่อุทยานเสมอมา แต่ในปัจจุบันพรานมือดีหลายคนไปทำหน้าที่เป็นมัคคุเทศก์เดินป่า เป็นลูกหาบ และพายเรือพานักท่องเที่ยวชมลำน้ำแจ็ก จึงนับได้ว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชนอนุรักษ์ป่าหนองแม่นาเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้การหาของป่า และล่าสัตว์ลดลง

4. มลภาวะด้านเสียง ครัวเรือนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 90 ระบุว่า เสียงรบกวนจากการท่องเที่ยวคงเดิม ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีกลุ่มนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวในหมู่บ้านมิได้สร้างความรำคาญให้กับชุมชนแต่อย่างใด โดยเฉพาะการส่งเสียงดังให้ชาวบ้านเกิดความรำคาญ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะชุมชนหนองแม่นาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ดังนั้นกลุ่มตลาดนักท่องเที่ยวจึงมักเป็นกลุ่มที่รักธรรมชาติและต้องการจะเสพและชื่นชมธรรมชาติ แม้จะต้องขับรุดผ่านเขาด้วยระยะทางที่ไกลจากชุมชนใหญ่ แต่ทุกคนที่เข้ามาพอใจกับบรรยากาศของป่าเขา และต้องการจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม การดำรงชีวิตของชุมชนห่างไกลไร้ความเจริญทางวัตถุ เป็นชุมชนชายขอบที่เป็นหมู่บ้านสุดท้ายที่ติดพื้นที่อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงผืนใหญ่ หลายคนจึงประทับใจกับธรรมชาติ และการบริการของคนในพื้นที่ (ข้อมูลป้อนกลับในสมุดเซ็นเยี่ยม) ครัวเรือนผู้ให้ข้อมูลระบุว่า ไม่เคยพบนักท่องเที่ยวกลุ่มใดนำสุราหรือของมีนเมาที่จะเป็นสาเหตุให้ส่งเสียงดังรบกวนชาวบ้าน

5. การมีส่วนร่วมชาวบ้านในการดูแลรักษาลำน้ำแจ็กและอนุรักษ์ป่าไม้ ข้อมูลในตาราง 14 สามารถกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90) ระบุว่า ชาวหนองแม่นามีความสำนึกถึงคุณค่าของลำน้ำแจ็ก และป่าไม้ในเขตอุทยานอยู่เสมอ เพราะการดำรงชีวิตประจำวัน

ต้องอาศัยลำน้ำเข็กและป่าไม้เพื่อการดำรงชีพ ดังนั้น ถ้ามีใครไม่รักษากฎระเบียบที่ร่วมกำหนดไว้ ชุมชนจะใช้เวทีชาวบ้านประชุมหารือ เพื่อหาทางแก้ไข ตัวอย่างเช่น มีคนจากถิ่นอื่นมาเช่าที่ของชาวบ้านในชุมชน ซึ่งติดกับน้ำเข็กและปลูกพืชโดยฝ่าฝืนใช้ปุ๋ยเคมี ทำให้น้ำในลำน้ำเข็กหน้าวัดเน่าเสีย ปลาตาย ทุกคนจะร่วมประชุมหารือ และถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องรีบแก้ไข ดังนั้นข้อมูลจากตาราง 14 ที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90) ที่ระบุว่า ชุมชนหนองแม่นำให้ความร่วมมือในการดูแลอนุรักษ์ลำน้ำเข็ก และป่าไม้มากขึ้นกว่าเดิม เพราะเห็นประโยชน์จากลำน้ำเข็กและป่าไม้ที่เป็นตัวดึงดูดให้นักท่องเที่ยวมาเยือนชุมชน จึงสอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง แต่ในขณะเดียวกันที่ผู้ให้ข้อมูลอีก ร้อยละ 7.5 กล่าวว่า ความร่วมมือกันของชุมชนในการอนุรักษ์ป่ายังคงเหมือนเดิมกับอดีตที่ผ่านมา ซึ่งชาวบ้านในชุมชนได้ร่วมมือร่วมใจกันปกป้องผืนป่าที่สมบูรณ์ผืนสุดท้ายในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีความสมบูรณ์ และความหลากหลายของพืชพรรณและสัตว์ป่า โดยเฉพาะแมงกะพรุนน้ำจืดในลำน้ำเข็กที่สร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับผู้มาพบเห็นและมาศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่าหลังจากกิจกรรมท่องเที่ยวได้ดำเนินการมาระยะหนึ่ง รวมถึงมีการกระจายรายได้เข้าสู่ชุมชนแล้ว มีผลให้ชาวบ้านเกิดการเรียนรู้ถึงคุณค่าของทรัพยากรป่าไม้อันสมบูรณ์ และคุณค่าของลำน้ำเข็ก ที่กลับกลายมาเป็นแหล่งท่องเที่ยวแหล่งใหม่ของผู้คนยุคใหม่ที่ต้องการมาสัมผัสเรียนรู้ความหลากหลายของธรรมชาติ อันนำมาซึ่งรายได้เสริมของคนในชุมชน ดังนั้นชาวบ้านจึงให้ความร่วมมือกันอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชนมากขึ้น และนอกจากนี้ชมรมคนรักป่าหนองแม่นำได้กำหนดให้มีฝ่ายดูแลรักษา และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าวโดยต่างพร้อมใจกันให้นายเกรียงไกร สมณรินทร์ ประธานชมรมทหารผ่านศึกตำบลหนองแม่นำเป็นหัวหน้างานทำการสอดส่องดูแลทรัพยากรป่าไม้และลำน้ำเข็กเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ชาวบ้านจากถิ่นอื่นเข้ามาลักลอบตัดไม้ทำลายป่า รวมทั้งสมุนไพร และความสะอาดสมบูรณ์ของลำน้ำเข็กอยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นทั้งหมด

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการรับรู้ในผลที่เกิดขึ้น (consequence)  
จากการดำเนินการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชมรมคนรักภัยป่าหนองแม่เฒ่า

ผลที่เกิดขึ้น	ดีขึ้น		คงเดิม		ลดลง/เลวลง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านเศรษฐกิจและสังคม						
- รายได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของชมรม	31	77.50	9	22.5	-	-
- ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่นๆ (ทางอ้อม)	38	95	2	5	-	-
- โอกาสพบปะบุคคล (นักท่องเที่ยว)	32	80	7	17.5	1	2.5
- ความสัมพันธ์กับทีมงานจัดการท่องเที่ยว	36	90	1	2.5	3	7.5
2. ด้านวัฒนธรรม						
- การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณี	34	85	3	7.5	3	7.5
- วิธีชีวิตความเป็นอยู่	27	67.5	9	22.5	4	10
- ความรู้ที่มั่นคงในชีวิตและมีความรักภูมิใจ ในถิ่นเกิด	25	62.5	10	25	5	12.5
3. ด้านสิ่งแวดล้อม						
- ความสะอาดของชุมชน	38	95	2	5	-	-
- ความสะอาดของลำน้ำเข็ก	39	97.5	-	-	1	2.5
- การหาของป่าและสัตว์ป่าเพื่อประโยชน์ทาง เศรษฐกิจ	2	5	25	62.5	13	32.5
- เสี่ยงรบกวนจากการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว	4	10	36	90	-	-
- การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการดูแล รักษาลำน้ำเข็ก และอนุรักษ์ป่าไม้	36	90	3	7.5	1	2.5

## ตอนที่ 4

## ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

จากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำผลมาปรับปรุงหลักสูตร ดังต่อไปนี้

1. ปรับเนื้อหาและเวลาทำกิจกรรมในบางหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับประโยชน์สูงสุดด้วยการเพิ่มเวลาทำกิจกรรมให้มากขึ้น และปรับลดเวลาของการบรรยาย
2. ปรับระยะเวลาบางวิชาให้ลดน้อยลง เสนอเนื้อหาที่ชุมชนจะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ เป็นผลให้การอบรมเดิมใช้เวลา 65 ชั่วโมง ลดลงเหลือ 52 ชั่วโมง เนื่องจากชาวบ้านมีความจำเป็นต้องประกอบอาชีพ และเพิ่มเวลาเรียนภาษาอังกฤษ และจัดคลินิกปรึกษาปัญหา CBT ที่ใช้เวลานอกตารางอบรม
3. เพิ่มหน่วยการเรียนรู้ เรียกว่า หน่วยบทนำ ซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างสมาชิกให้รู้จักกันมากขึ้น รวมถึงรายละเอียดของการฝึกอบรมและการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบร่วมระหว่างการอบรม เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ในส่วนของวิทยากรไม่มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง เนื่องจากการฝึกอบรมได้มีการประเมินวิทยากรด้านประวัติผลงาน มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายงานเป็นอย่างดี
5. ในส่วนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นชุมชนที่ผ่านการคัดเลือกและเต็มใจร่วมพัฒนาการท่องเที่ยวให้ก้าวหน้า จึงไม่มีประเด็นที่จะต้องปรับปรุงในส่วนของผู้เข้าอบรม
6. ปรับปรุงประเด็นและหัวข้อในหลักสูตรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และง่ายในการศึกษา พร้อมกันนี้ยังมีการปรับปรุงการลำดับหัวข้อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง รายละเอียดของการปรับปรุงหลักสูตรดังแสดงตาราง 18

ตาราง 18 สรุปและข้อเสนอแนะปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมในด้านตัวบ่อน ซึ่งได้แก่ความเหมาะสมของหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม วิทยากร  
วิธีการประเมินผล และระยะเวลา

หัวข้อการอบรม	เนื้อหา	กระบวนการฝึกอบรม	วิทยากร	วิธีการประเมินผล	ระยะเวลา
1. วัตถุประสงค์การอบรม กระแสดการท่องเที่ยว ทางเลือก	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มเติมข้อมูลการท่องเที่ยวในพื้นที่ใกล้ตัวผู้ฝึกอบรม เช่น พัฒนาการการท่องเที่ยวของเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์</li> <li>• กระบวนการวิเคราะห์อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวผ่าน 5 ทศวรรษ ของการท่องเที่ยวไทยยกไป เป็นข้อมูลใกล้ตัว ทำให้ผู้เข้าอบรมมีความสนใจน้อย ควรปรับให้ใกล้ตัวชุมชนมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เน้นกระบวนการกลุ่ม</li> <li>• เน้นการมีส่วนร่วม</li> <li>• จึงควรลดการบรรยาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สถาบันการท่องเที่ยวดโดยชุมชน (CBT-I)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้ข้อสอบภาพรวม (Pretest &amp; Posttest)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 ชั่วโมง (เดิม 3 ชั่วโมง)</li> </ul>
2. แนวคิดการจัดการการท่องเที่ยว โดยชุมชน (Community- Based Tourism : CBT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เน้นข้อมูล กระบวนการหาองค์ประกอบชุมชน</li> <li>• ความสำเร็จของ CBT</li> <li>• กระบวนการจัด CBT</li> <li>• ผลกระทบ</li> <li>• ควรปรับเนื้อหาเศรษฐกิจพอเพียงออก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เน้นการเรียนรู้จากกระบวนการกลุ่ม</li> <li>• เน้นการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม</li> <li>• ไม่ควรเน้นการบรรยาย</li> <li>• ใช้เกมส์ ก้อนหิน ไข่ ดอกไม้ หนังสือ เงิน เหมาะสมดีมาก</li> <li>• สอดแทรกเพิ่มเติมในขณะดูงานต้นแบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CBT-I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• รวมอยู่ใน Pretest &amp; Posttest</li> <li>• ประเมินผ่านการ ทำงานกลุ่ม</li> <li>• แบบฝึกหัด และ ใบงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 ชั่วโมง (เฉพาะใน class)</li> </ul>

ตาราง 18 (ต่อ)

หัวข้อการอบรม	เนื้อหา	กระบวนการฝึกอบรม	วิทยากร	วิธีการประเมินผล	ระยะเวลา
3. หลักการบริการสื่อ ความหมาย และความ ปลอดภัย (Safety Meaning Service : SMS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ก่อนอบรมชุมชนต้องมีข้อมูล ทรัพยากรท้องถิ่นของตัวเอง (มี ความรู้และมีความเข้าใจเป็นอย่างดี)</li> <li>ภาคทฤษฎี SMS</li> <li>ฝึกปฏิบัติพร้อมใบงาน</li> <li>เสนอแนะว่าอาจจะไม่ต้องออกไปทำ นอกพื้นที่ชุมชน แต่อาจจะเชิญ วิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาทำในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนเข้าใจและรู้ข้อมูล ทรัพยากรท้องถิ่นของชุมชนตนเอง มากที่สุด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เน้นกระบวนการกลุ่ม</li> <li>เน้นการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของ กลุ่ม</li> <li>ไม่เน้นการบรรยาย</li> <li>สอดแทรกในกระบวนการดูงาน</li> <li>มีแบบฝึกหัดให้ทดลองปฏิบัติจริง เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และ การนำไปใช้</li> </ul>	CBT-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผ่านการ ทำงานกลุ่ม</li> <li>แบบฝึกหัด/ใบ งาน</li> </ul>	9 ชั่วโมง (ทฤษฎีและ ปฏิบัติ)
4. ความหมาย การ ใช้ และการ อนุรักษ์ทรัพยากรการ ท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบนิเวศของพื้นที่ท่องเที่ยวของ ชุมชนนั้นๆ</li> <li>จิตความสามารถรองรับ (Carrying Capacity : CC) เนื้อหาในเรื่องนี้ไม่ เน้นทฤษฎี เป็นเพียงให้หลักการเพื่อ นำไปทดลองทำ case study เน้นการ สร้างความตระหนักเรื่องจิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เน้นกระบวนการที่นำไปสู่การสร้าง การเรียนรู้</li> <li>มีการเรียนจากกลุ่ม ออค์ความรู้ ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน</li> <li>ไม่เน้นการบรรยาย</li> <li>ลงพื้นที่เพื่อเรียนรู้ของจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เชี่ยวชาญด้าน ระบบนิเวศ</li> <li>ผู้เชี่ยวชาญด้าน ทรัพยากรท่องเที่ยว</li> <li>ผู้เชี่ยวชาญด้าน เที่ยวของชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทดสอบจากการ ลงศึกษาปฏิบัติจริง ในพื้นที่</li> <li>แบบทดสอบเพื่อ เช็คความเข้าใจ ในหลักการ</li> </ul>	3 ชั่วโมง

ตาราง 18 (ต่อ)

หัวข้อการอบรม	เนื้อหา	กระบวนกรฝึกอบรม	วิทยากร	วิธีการประเมินผล	ระยะเวลา
5. กฎหมายการท่องเที่ยว	<p>ความสามารถรับได้ จนสามารถจัดทำแผนและนำกลับไปทำต่อในชุมชนของตนเองได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• อาจจะมีเนื้อหาสอดแทรกหรือร่วมกับวิชา SMS</li> <li>• พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2535</li> <li>• กรณีศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกตัวอย่างรูปธรรม หรือประเด็นสำคัญที่มัคคุเทศก์ควรรู้ เพื่อฝึกวิเคราะห์</li> <li>• ปรับจากทฤษฎีให้เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย และเห็นความสำคัญใช้ประโยชน์ได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีประสบการณ์ตรงทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติด้านกฎหมายการท่อง เที่ยวจาก ททท.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แบบทดสอบอย่างง่ายเพื่อเช็ควิธีการเข้าใจ หรืออาจจะอยู่ในข้อสอบภาพรวม Pre-Post-Test</li> </ul>	2 ชั่วโมง
6. หลักการมัคคุเทศก์ และ พฤติกรรมนักท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> <li>• บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบจรรยาบรรณมัคคุเทศก์</li> <li>• การปฏิบัติงานของมัคคุเทศก์ Do และ Don't</li> <li>• กลุ่มนักท่องเที่ยว</li> <li>• พฤติกรรมและความต้องการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เน้นฝึกปฏิบัติหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการซักถาม</li> <li>• ร่วมวิเคราะห์ case study</li> <li>• งานกลุ่มแลกเปลี่ยนสถานการณ์จริง ที่ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>• ใช้ประสบการณ์จริงของวิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มัคคุเทศก์อาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ใบบงานหรือแบบทดสอบอย่างง่ายเพื่อเช็ควิธีการเข้าใจ</li> <li>• อาจจะมีการอยู่ในข้อสอบรวม Pre-Post-Test</li> </ul>	5 ชั่วโมง (ทฤษฎี 2 ชั่วโมง ปฏิบัติ 3 ชั่วโมง)

ตาราง 18 (ต่อ)

หัวข้อการอบรม	เนื้อหา	กระบวนการฝึกอบรม	วิทยากร	วิธีการประเมินผล	ระยะเวลา
7. หลักการพูด	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ครอบวางเนื้อหาให้สอดคล้องกับ มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาบริการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ครอบวางกระบวนการให้สอดคล้องต่อเนื่องกัน ทำให้เป็นเรื่องเดียวกันกับ มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาบริการ</li> <li>• การนำเสนอให้เป็นช่วงๆ เพื่อให้เห็นพัฒนาการ</li> <li>• มีการฝึกปฏิบัติและข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุง</li> <li>• ครอบบวนการฝึกควรใช้ช่วงเวลาที่ต่างกันจะเหมาะสม เพราะไม่เครียดและไม่หนักเกินไป ได้ทดลองปฏิบัติจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นักพูดอาชีพที่เข้าใจกระบวนการ</li> <li>• การสร้างนักพูด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประเมินจากกิจกรรมและงานที่ให้ทำ เช่น การฝึกพูดจริงในสถานการณ์ที่กำหนด</li> <li>• แบบทดสอบวัดเจตคติ</li> </ul>	8 ชั่วโมง (ทฤษฎีและปฏิบัติ)
8. มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาบริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• วางเนื้อหาให้สอดคล้องกับหลักการพูด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ครอบบวนการฝึกควรใช้ช่วงเวลาที่ต่างกันจะเหมาะสม เพราะไม่เครียดและไม่หนักเกินไป ได้ทดลองปฏิบัติจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ครอบบวนการฝึกควรใช้ช่วงเวลาที่ต่างกันจะเหมาะสม เพราะไม่เครียดและไม่หนักเกินไป ได้ทดลองปฏิบัติจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทดสอบฝึกปฏิบัติโดยแบ่งย่อยเป็นสถานี มีใบงานและใบผ่านการทดสอบแต่ละสถานี</li> </ul>	5 ชั่วโมง
9. การปฐมพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติ ที่เป็นเรื่องใกล้ตัวที่เข้าเป็นและได้ใช้แน่นอน เช่น การเข้าฝึก การผายปอด การปฐมพยาบาลคนถูกงูกัด เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ครอบบวนการฝึกควรใช้ช่วงเวลาที่ต่างกันจะเหมาะสม เพราะไม่เครียดและไม่หนักเกินไป ได้ทดลองปฏิบัติจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ครอบบวนการฝึกควรใช้ช่วงเวลาที่ต่างกันจะเหมาะสม เพราะไม่เครียดและไม่หนักเกินไป ได้ทดลองปฏิบัติจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทดสอบฝึกปฏิบัติโดยแบ่งย่อยเป็นสถานี มีใบงานและใบผ่านการทดสอบแต่ละสถานี</li> </ul>	5 ชั่วโมง



ตาราง 18 (ต่อ)

หัวข้อการอบรม	เนื้อหา	กระบวนการฝึกอบรม	วิทยากร	วิธีการประเมินผล	ระยะเวลา
10. ภาษาอังกฤษ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เน้นภาษาอังกฤษพื้นฐาน</li> <li>แบบเรียนเหมาะสมและตรงตามความสนใจและต้องการของผู้เรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สอดแทรกวันละ 30 นาที ช่วงเช้า ก่อนเริ่มอบรมตามตาราง และช่วงกลางวัน</li> <li>ไม่รวมใน section การฝึกอบรมในตารางฝึกอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นชาวต่างชาติ</li> <li>นางเจดี เพาะสร้างคาม</li> <li>ต้นตัวและช่วยกระตุ้นใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>แบบฝึกหัดและ</li> <li>การปฏิบัติจริง</li> </ul>	5 ชั่วโมง
11. คลินิกปรึกษาปัญหา CBT	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นการให้คำปรึกษาทั่วไปสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการเป็นมักตุเทศก์ชุมชนและเรื่องการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ช่วงเวลาก่อนอาหารเย็นของทุกวัน</li> <li>บนเงื่อนไขของการปิด section อบรมแต่ละวันในเวลา 17.00 น.</li> <li>นำจะมีการเปิดเป็นคลินิกให้คำปรึกษาประมาณวันละ 1 ชั่วโมง (17.00-18.00 น.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทีมดำเนินการฝึกอบรมและวิทยากรทุกท่าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 ชั่วโมง (วันละ 1 ชั่วโมง)</li> </ul>	
12. การศึกษาดูงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่นับการศึกษาดูงานไกลเพื่อประหยัดวันอบรม</li> <li>ต้องวิเคราะห์ชุมชนเป้าหมายว่ามีพื้นฐาน CBT มากน้อยเพียงไร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเรียนรู้จากของจริง</li> <li>ผ่านการแลกเปลี่ยนพูดคุยกับชุมชน</li> <li>ทำ CBT ของจริง (ตัวจริง เสียงจริง)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชน CBT</li> <li>ต้นแบบที่ผ่านการเลือกสรร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไปงาน</li> </ul>	8 ชั่วโมง

รวมระยะเวลาตารางฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 52 ชั่วโมง แบ่งเป็นภาคทฤษฎี 26 ชั่วโมง ศึกษาคูงาน 8 ชั่วโมง และฝึกภาคปฏิบัติ 18 ชั่วโมง โดยภาพรวมไม่ควรเกิน 5 วัน เป็นช่วงเวลาที่ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถทิ้งภาระหน้าที่งานประจำได้

หลังการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นหลักสูตรกลางฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวให้แก่ชุมชนต่อไป

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนกับกลุ่มเป้าหมายโดยดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยพบว่า เป็นกระบวนการที่ต้องเตรียมการอย่างรอบคอบ ถูกต้อง ตามหลักและกระบวนการวิจัยดังกล่าว เพื่อให้ผลการปฏิบัติการฝึกอบรมได้สะท้อนระดับประสิทธิผลของหลักสูตรในทุก ๆ ประเด็น เห็นข้อดี ข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรคในการใช้หลักสูตร อันจะนำไปสู่การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรต่อไป ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวมีข้อที่ควรจะนำมาวิจารณ์ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้ยึดหลักการจัดการกระทำเพื่อควบคุมตัวแปรที่เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงภายในและภายนอกมากที่สุด จึงดำเนินการเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการปฏิบัติการฝึกอบรมให้เหมาะสมและตรงกับวัตถุประสงค์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาส จึงได้ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มแกนนำที่จัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่ได้วิจัยแล้วพบว่าเป็นชุมชนที่มีช่องว่างสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม 40 คน และเป็นผู้สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2. ผลการปฏิบัติการฝึกอบรม จากการดำเนินการตามหลักและกระบวนการปฏิบัติการฝึกอบรม พบว่าผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ ระดับความรู้หรือระดับคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่วัดหลังอบรมจะมีระดับที่สูงขึ้นกว่าการวัดก่อนการอบรม ที่มีระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้เกิดการพัฒนาความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนผู้เข้ารับการอบรม และเป็นที่น่าสังเกตว่าผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้พฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงานและเจตคติที่ดีต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่สูงขึ้นเห็นได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ

จุดมุ่งหมายของการใช้หลักสูตร จึงกล่าวสรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีผลทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามนอกจากประสิทธิผลของหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยพบว่าการเตรียมความพร้อมในหลายๆ ประการก่อนการฝึกอบรม เช่น สถานที่ฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมวิธีการฝึกอบรม ความเหมาะสมด้านเวลาและฤดูกาลที่จะให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม วิทยากรผู้ให้การอบรม และทีมฝึกอบรมที่พร้อมจะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น และความสามารถในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดการอบรม ล้วนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

3. ผลการประเมินความเหมาะสมการดำเนินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จากการประเมินพบว่าผู้เข้าอบรมเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเมื่อพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเฉพาะความพร้อมของวิทยากร ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรมได้แก่ การประสานงาน สถานที่ งบประมาณ ที่พัก อาหาร เอกสาร คู่มือฝึกอบรม การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม มีเพียงระยะเวลาในการอบรมภาคทฤษฎีที่มากเกินไปอยากให้เพิ่มเวลาภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้เข้าอบรมมีความประทับใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้เข้าอบรมกับวิทยากรและทีมฝึกอบรมมาก สรุปได้ว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับมากหลายประเด็น ยกเว้นประเด็นเรื่องเวลาในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีเท่านั้นที่อยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างต่ำ

4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ดำเนินการประเมินหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น เพื่อบอกผลมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยนำผลการปฏิบัติการฝึกอบรมใช้หลักสูตรทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์จากการเรียนรู้ด้านความรู้ เจตคติและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน การสังเกตการณ์ตลอดระยะเวลาการอบรมโดยคณะวิทยากร ทีมฝึกอบรมเป็นผู้สังเกต ร่วมประเมิน และร่วมปรึกษาหารืออภิปรายทั้งตัวหลักสูตรและผู้เข้าอบรม พบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยครั้งนี้มีผลต่อการพัฒนาความรู้ เจตคติและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เข้ารับการอบรม เนื้อหา กิจกรรมเทคนิควิธีการฝึกอบรมสื่ออุปกรณ์การฝึกอบรมและการประเมินการฝึกอบรม มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน และประการสำคัญมีความสอดคล้องกับการประเมินของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรในขั้นตอนที่ 2 ของการพัฒนาหลักสูตรด้วย ถึงแม้จะมีข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามสถานการณ์จริงบ้าง คณะวิทยากรและทีมฝึกอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะ และผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนั้นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรหลังจากการปฏิบัติการฝึกอบรมแล้วจะมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

## สรุป

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้เพื่อประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอนย่อย และได้ผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

ขั้นที่ 1 การปฏิบัติการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ในขั้นนี้ได้ดำเนินการฝึกอบรมตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามความน่าจะเป็น แล้วนำหลักสูตรไปฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างตามกระบวนการและขั้นตอนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและคู่มือดำเนินการฝึกอบรม (ภาคผนวก) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวัดก่อนและหลังฝึกอบรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สูงขึ้น และผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ เจตคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างชัดเจน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาวิชา กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อและอุปกรณ์ประกอบการอบรม การประเมินผลการอบรม และการดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีความเหมาะสมมาก และระดับมากที่สุดคือความพร้อมของวิทยากร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และการอำนวยความสะดวกของทีมฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ในการปรับปรุงหลักสูตรได้นำข้อมูลต่าง ๆ จากการสังเกตระหว่างดำเนินการฝึกอบรม การประเมินหลักสูตรและการอบรมแต่ละหน่วยอบรมโดยกลุ่มผู้เข้าอบรม ตลอดจนข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะวิทยากรและทีมฝึกอบรมมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์โดยผู้วิจัยยึดโครงร่างเดิมที่ได้ผ่านการตรวจคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 2 จึงมีการปรับปรุงหลักสูตรจากเดิมไม่มากนักในเรื่องกิจกรรม วิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรมและการใช้ภาษา

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผล ดีความและอภิปรายรวมทั้งข้อเสนอแนะในแง่มุมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นอันดับแรก ต่อจากนั้นจะมีการสรุป อภิปรายผลตามกรอบทฤษฎีที่ใช้ อ้างอิงในการวิจัย โดยจะเน้นผลที่เด่นชัดจากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ทั้งในเชิงวิชาการ และการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงของชุมชน แสดงผลสรุปเป็นลำดับดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ถูกต้องที่ชุมชนจำเป็นต้องมี จนเพียงพอที่จะปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวได้ ประกอบด้วยความรู้และทักษะด้าน การวางแผนการ จัดองค์กร การจัดระบบการบริหารจัดการ การแบ่งปันผลประโยชน์ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในชุมชนและผู้ประกอบการ การลงมือปฏิบัติกิจกรรมการท่องเที่ยว ที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมด้านลบน้อยที่สุด และความรู้ทักษะการให้บริการนักท่องเที่ยว อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงเจตคติที่ถูกต้องต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนพบปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างแท้จริง ขาดความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในหลักการแนวทางการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ถูกต้อง ขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว ที่คำนึงถึงขีดความสามารถรองรับได้ของพื้นที่ ขาดความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานจัดการท่องเที่ยว ขาดทักษะการเป็นผู้สื่อความหมายทางการท่องเที่ยวและทักษะการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว และชุมชนต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

ของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว หลักการแนวความคิดการบริหารจัดการ และการเป็นผู้ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยเพื่อระบุสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนประสบอยู่ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นอยู่ของชุมชนกับสมรรถนะที่ควรจะเป็น พบว่า สมรรถนะที่ชุมชนจะต้องฝึกอบรมมี 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ 1) สมรรถนะในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) สมรรถนะในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวและลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนให้มีผลกระทบด้านลบน้อยที่สุด และ 3) สมรรถนะการปฏิบัติงานให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ผลจากการวิเคราะห์ลักษณะงานหรือกิจกรรมของสมรรถนะที่ต้องฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านได้งานหรือกิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะได้ 90 งาน ซึ่งการที่จะให้ชุมชนสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้จะต้องฝึกอบรมให้ชุมชนมีความรู้ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้คือ

1. มีความรู้เรื่องการจัดระบบบริหารจัดการและการวางแผนปฏิบัติงานนำเที่ยวโดยชุมชน
2. มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดปัจจัยพื้นฐานสำหรับต้อนรับนักท่องเที่ยวอย่างสมดุล
3. มีความรู้ เจตคติในการสร้างความสัมพันธ์อันดีของการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประสานประโยชน์ทุกฝ่าย
4. มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในการสร้างความเข้มแข็งเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
5. มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในการสร้างการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัย และเชื่อถือได้
6. มีความรู้ ความเข้าใจการจักรายการนำเที่ยวอย่างเหมาะสม และเปิดรับข้อมูลป้อนกลับ
7. มีความรู้ ความเข้าใจในการให้บริการข้อมูลการตลาดแก่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการ
8. มีความรู้และเจตคติในการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวชุมชน
9. มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องผลกระทบ และวิธีการที่จะป้องกันผลกระทบจากการท่องเที่ยว
10. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับผู้มาเยือน

11. มีทักษะและเจตคติในการปฏิบัติกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีผลกระทบน้อยที่สุด
  12. มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการติดตามผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง
  13. มีความรู้และทักษะในการนำเที่ยวในชุมชน
  14. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานต้อนรับและส่งนักท่องเที่ยว
  15. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการนำเที่ยวที่สอดคล้องกับกฎหมาย จริยธรรม และข้อคำนึงถึงความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว
  16. มีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะในการนำเที่ยว
  17. มีความรู้ เจตคติและทักษะในการสื่อสารความหมายทางการท่องเที่ยว
  18. มีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้มาเยือน
  19. มีความรู้และทักษะในการประสานการเคลื่อนที่ของกลุ่มนักท่องเที่ยว
  20. มีความรู้และทักษะในการจัดการความยุ่งยาก และข้อขัดแย้งกับกลุ่มนักท่องเที่ยว
  21. มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการเตรียมคำบรรยาย หรือกิจกรรมแก่นักท่องเที่ยว
  22. มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้มาเยือน
- ผู้วิจัยนำความรู้ความสามารถ 22 ด้านเป็นตัวชี้้นำในการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อการฝึกอบรม และการประเมินผลของหลักสูตรที่จะพัฒนาขึ้น

#### ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกลางเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ในการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อนี้ ผู้วิจัยนำความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 22 ด้านที่ได้จากผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มากำหนดหน่วยการเรียนรู้และเนื้อหาสาระในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งผลการพัฒนาหลักสูตร ปรากฏดังนี้

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร 2) จุดประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ คือ หน่วยที่ 1 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ผลกระทบและการท่องเที่ยวทางเลือก หน่วยที่ 2 หลักและกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หน่วยที่ 3 การจัดการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับบริบทชุมชนและขีดความสามารถรองรับได้ และหน่วยที่ 4 การให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ซึ่งในแต่ละหน่วยประกอบด้วยคำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล การวัดผลสัมฤทธิ์ การวัดผลสัมฤทธิ์

ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยนำหลักสูตรฝึกอบรมให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องพบว่า โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.89-4.56 แสดงว่าโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกประเด็น และโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.89-1.00 แสดงว่าโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

ผลการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ได้ปรับปรุงการเขียนสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรให้สอดคล้องกันและปรับปรุงด้านภาษาเขียนจุดประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้ให้ชัดเจนและจัดเรียงข้อให้เหมาะสม ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนปรับปรุงภาษาและเขียนให้ชัดเจนขึ้น การวัดและประเมินผลเขียนให้ชัดเจนว่าเป็นงานกลุ่มหรือรายบุคคลใช้เวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 64 ชั่วโมง หรือประมาณ 7 วัน รวมภาคกลางคืน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมกลางเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

#### ผลการทดลองใช้หลักสูตร

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหน่วยคิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และความเข้าใจในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมากกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยว คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าชุมชนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับกระบวนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผลการประเมินผลการเขียน โครงการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดเป็นโครงการต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนที่สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ได้อย่างถูกต้อง และผลงานออกมาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 85 นอกจากนี้หลังฝึกอบรมชุมชนนำโครงการบางโครงการที่เขียนขึ้นไปขยายผลสู่การปฏิบัติถึง 10 โครงการด้วย

ผลการสร้างความพึงพอใจแก่นักนักท่องเที่ยว พบว่าชุมชนผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะสูงในการสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยว

ผลการประเมินความคิดเห็นของครัวเรือนที่มีต่อผลกระทบที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยผู้เข้าอบรมพบว่า ชุมชนสะอาดมากขึ้น แหล่งน้ำธรรมชาติได้รับการดูแลรักษาดีขึ้น ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากชาวบ้านมากขึ้นในการอนุรักษ์ลำน้ำเข็ก ชาวบ้านมีรายได้เสริม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนนี้ สามารถยกระดับสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนได้ และเป็นหลักสูตรที่มีประสิทธิผล เพราะวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของชุมชนได้รับการตอบสนองคือ สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนได้รับการพัฒนา ชุมชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้สามารถจัดการท่องเที่ยวของชุมชนได้ในระยะยาว

#### ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมกลาง

หลังจากรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ข้อคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร รวมถึงทีมฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมกลางดังต่อไปนี้

ปรับเนื้อหาและเวลาทำกิจกรรมในบางหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์สูงสุดด้วยการเพิ่มเวลาทำกิจกรรมให้มากขึ้น ปรับลดเวลาของการบรรยายลง

ปรับระยะเวลาบางวิชาให้ลดน้อยลง โดยเสนอเนื้อหาที่ชุมชนจะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ส่งผลให้การฝึกอบรมเดิมใช้เวลา 65 ชั่วโมง ลดลงเหลือ 52 ชั่วโมง เพราะ

ชาวบ้านมีความจำเป็นต้องประกอบอาชีพ เสริมเวลาเรียนภาษาอังกฤษคำศัพท์ หรือประโยค  
ทักทายที่จำเป็นสั้น ๆ และจัดชั่วโมงคลินิกปรึกษาช่วงฝึกอบรมเพื่อปรึกษาปัญหาการจัดการ  
ท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยใช้เวลานอกตารางการอบรม เช่น อาจในช่วงกลางคืน หรือก่อนเวลาอาหารเย็น

เพิ่มหน่วยการเรียนรู้โดยใช้ชื่อเรียกว่า หน่วยบทบาท ซึ่งมีเนื้อหาและกิจกรรมการ  
ฝึกอบรมที่เป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างสมาชิกที่เข้าฝึกอบรมให้รู้จักกันมากขึ้น รวมถึง  
รายละเอียดของการฝึกอบรมและการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบระหว่างการฝึกอบรม เพื่อความ  
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ปรับปรุงประเด็นและหัวข้อในหลักสูตรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และง่ายใน  
การศึกษาพร้อมกันนี้ยังมีการปรับปรุงการลำดับหัวข้อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

รวมระยะเวลาตารางฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 52 ชั่วโมง แบ่งเป็นภาคทฤษฎี 26 ชั่วโมง  
ศึกษาดูงาน 8 ชั่วโมง และฝึกภาคปฏิบัติ 18 ชั่วโมง โดยภาพรวมไม่ควรเกิน 5 วัน เป็นช่วงเวลา  
เหมาะสมที่ผู้เข้าอบรมจะสามารถทิ้งภาระหน้าที่งานประจำจากเรือสวนไร่นาของตนเองได้

หลังจากการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรตามข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำเป็น  
หลักสูตรฝึกอบรมกลางฉบับสมบูรณ์ที่จะสามารถนำไปใช้จัดฝึกอบรมสมาชิกชุมชนเพื่อพัฒนา  
สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนต่อไป

### ประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัย

เนื่องจากทฤษฎีที่ใช้ในคู่มือประกอบการฝึกอบรมครั้งนี้คือหลักการเรียนรู้แบบ  
ผู้ใหญ่ (adult learning principle) ที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning  
theory) ของผู้เข้าอบรมและให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักใช้ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีของตัวเอง  
ออกมาแล้วให้เวลาฝึกฝน โดยใช้แบบฝึกหัดหรือกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ ทักษะ ของผู้เข้าอบรมแน่นขึ้น  
บรรยากาศการฝึกอบรมเป็นไปอย่างสนุกสนานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด เป็นวิธีการที่จะได้  
ความรู้และประสบการณ์จากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมด้วย ไปพร้อม ๆ กับการที่ผู้เข้าอบรมแต่ละคน  
ประยุกต์ความรู้ทั่วไปจากการฝึกอบรมเข้ากับสภาพการณ์ด้านสมรรถนะของตน ผู้วิจัยจึงพบว่า  
วิทยากรจึงเป็นเพียงผู้อำนวยกรให้เกิดความรู้ มิใช่การสอน แต่เป็นผู้ทำหน้าที่คอยเติมเต็มในส่วนที่  
ชุมชนขาดไปเท่านั้น

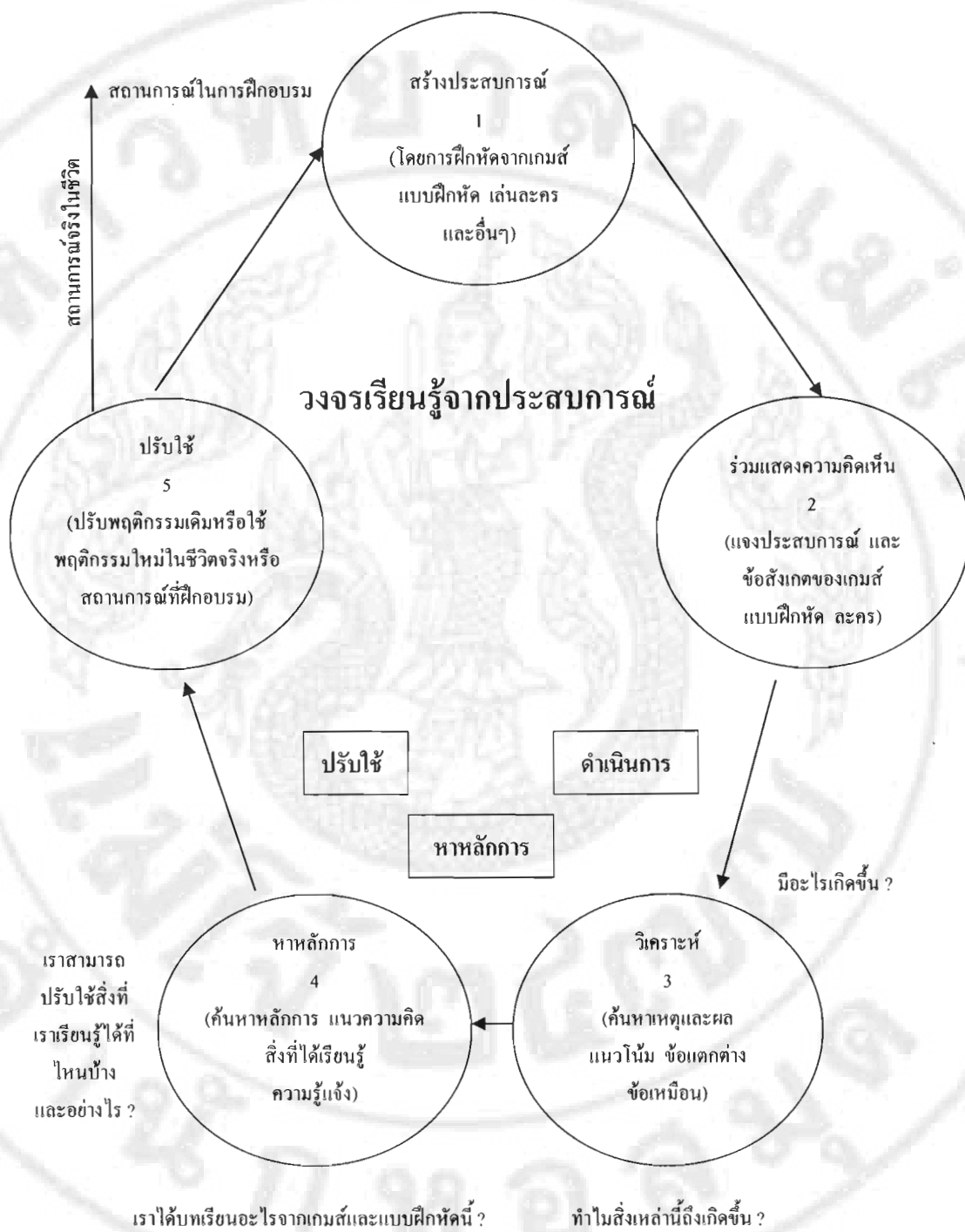
ผลจากการใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา  
สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบต่อไปว่าทฤษฎีการเรียนรู้ต้องเน้นที่  
ความปรารถนาที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกเป็นเจ้าของสิ่งที่ตนเรียน ดังนั้นผู้วางแผนการ  
ฝึกอบรมจะต้องผลิตแผนการฝึกอบรมที่ให้โอกาสผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการการเรียนรู้

ด้วย ผู้นำการอบรมจึงต้องให้ความสำคัญกับการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความประสงค์ที่จะรวมประสบการณ์ที่เคยมีเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงพบว่าในการให้การศึกษาแก่แกนนำชุมชนที่เป็นผู้ใหญ่ก่อนทำแผนการฝึกอบรมต้องมีการวิเคราะห์ว่าวิธีการดังกล่าวสามารถเพิ่มพูนการมีส่วนร่วมในเรียนและการดึงเอาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกมาได้อย่างไร และผลจากการใช้วิธีการนี้แล้ว ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ (learning) ได้มากแค่ไหน และจำ (remember) ได้มากแค่ไหนด้วย

ผลจากข้อค้นพบว่าทฤษฎีการเรียนรู้ต้องเน้นที่ความปรารถนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกเป็นเจ้าของสิ่งที่ตนเรียนและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วย ผลของการจัดกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวจึงพบว่าในวงจรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 5 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1) การสร้างประสบการณ์คือขั้นที่ผู้เข้าอบรมร่วมเล่นกิจกรรมที่ผู้วิจัยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเนื้อหา ขั้นที่ 2) เป็นขั้นเปิดเผยหรือร่วมแสดงความคิดเห็น เป็นการรวบรวมข้อมูลหลังจากที่ทุกคนประสบกับกิจกรรมแล้ว ขั้นที่ 3) ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการพิจารณาประสบการณ์ที่เหมือนหรือแตกต่างกันร่วมกันหาเหตุและผลอย่างมีระบบ ซึ่งผู้เข้าอบรมจะสร้างรูปแบบและปฏิสัมพันธ์ต่อกิจกรรมที่เล่นขั้นที่ 1 และเปิดเผยรายงานสรุปส่วนตัว ขั้นที่ 4) การสังเคราะห์หาหลักการและสรุปประเด็น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 3 จะถูกนำมาประมวลเพื่อสรุปความคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องของกิจกรรมกับชีวิตประจำวันของแต่ละคนนอกห้องฝึกอบรม เป็นการค้นหาหลักการ แนวคิด สิ่งที่ได้เรียนรู้ ผู้เข้าอบรมจะถูกนำไปตระหนักไปยังสถานการณ์ในการทำงานและชีวิตจริงที่เหมือนกับกิจกรรมที่ได้ประสบ ซึ่งขั้นตอนนี้ทำให้ประสบการณ์มีประโยชน์มากขึ้น ถ้าหากปราศจากประสบการณ์ที่ถูกวางรูปแบบไว้อย่างดีแล้ว การเรียนรู้อาจจะเป็นไปอย่างผิวเผินเท่านั้น วิทยากรผู้นำการอบรมอาจนำการค้นพบตามทฤษฎีหรือการวิจัยมาแจ้งให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ การกระทำเช่นนี้จะก่อให้เกิดกรอบความคิดอันลึกซึ้งสำหรับการเรียนรู้ ซึ่งถูกสร้างขึ้นโดยอุปมานและทำให้ประสบการณ์มีประโยชน์มากขึ้นโดยการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ของกลุ่มอื่น ๆ และขั้นตอนที่ 5) การประยุกต์ใช้เป็นขั้นสุดท้าย ผู้นำการอบรมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประยุกต์ แนวคิด หลักการ เนื้อหาที่ได้ถูกออกแบบไว้ สู่สถานการณ์จริงที่พวกเขาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานนอกห้องฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมใช้การเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ที่มีรูปแบบสำหรับวางแผนพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานท่องเที่ยวในชุมชนของพวกเขา เช่น การที่ สมพงษ์ คุ้มคำ (หนึ่งในผู้เข้าอบรม) ได้พูดสิ่งที่เขาตั้งใจจะทำกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการสื่อความหมายและการบริการความปลอดภัย (SMS) แก่นักท่องเที่ยวเป็นตัวอย่างที่ดีที่สร้างให้เกิดโอกาสแบ่งปัน

ประสบการณ์กับผู้เข้าอบรมคนอื่น ๆ อันจะช่วยให้คนอื่น ๆ อยากประยุกต์กับพฤติกรรมการทำงาน  
ของตนบ้าง

การประยุกต์ใช้บ่งชี้ว่าผู้เรียนควรคัดแปลงสิ่งที่ได้เรียนรู้และความคิดที่ได้ไปใช้  
กับสถานการณ์ที่บ้านหรือขณะปฏิบัติงาน อันเป็นสถานที่ซึ่งการรวบรวมที่แท้จริงจะเกิดขึ้น หรือที่  
เรียกกันว่าการตกผลึกทางความคิดของผู้เข้าอบรม เพราะชีวิตคือ อนุกรมของการมีประสบการณ์  
ที่บ้าน หรือ ช้างนอก เพราะเมื่อประสบการณ์ได้ถูกถ่ายทอดจะทำให้เกิดการเรียนรู้ และชีวิตจะ  
กลายเป็นประสบการณ์ของการเจริญเติบโตที่ต่อเนื่อง ดังภาพ 26 แสดงวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์  
5 ขั้นตอนต่อไปนี้



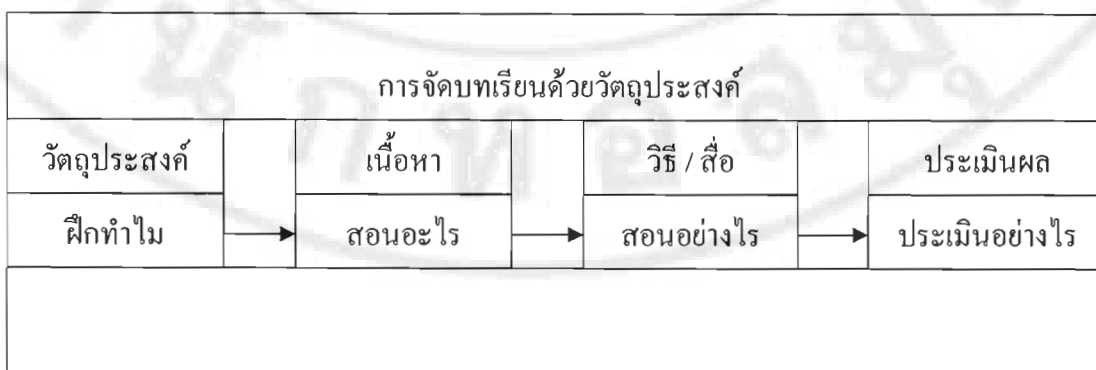
ภาพ 26 แสดงวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ 5 ขั้น

การให้โอกาสเรียนรู้ จากโครงการฝึกอบรมครั้งนี้จะเห็นได้ว่าทีมฝึกอบรมและวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมมิใช่เพียง ผู้รู้ และผู้ชำนาญ เรื่องการจัดการท่องเที่ยวชุมชนเท่านั้น

หากแต่ผสมผสานกันระหว่าง ผู้รู้ กับ ผู้เริ่มเรียนรู้ ก็คือผู้เข้าฝึกอบรม ดังนั้นการให้โอกาสให้ผู้เริ่มเรียนรู้ได้เข้ามาทำความเข้าใจ ให้ที่ยืนแก่เขาเหล่านั้นทีละเล็กทีละน้อยโดยมีผู้รู้เป็นพี่เลี้ยงคอยอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามทิศทางที่ผู้เริ่มเรียนต้องการ นับเป็นการเปิดโอกาสให้พวกเขาก้าวไปสู่แนวทางการเรียนรู้ ช่วยเปิดโลกทัศน์เขาเหล่านั้นให้กว้างขึ้น ก่อนที่จะไต่เต้าไปสู่ความเป็นผู้รู้ ซึ่งจะเข้ามาร่วมสร้างสรรค์สังคมในชุมชนเขาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดการท่องเที่ยวให้กว้างขวางขึ้นต่อไป

การประเมินความต้องการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญและต้องกระทำก่อนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผู้วิจัยเลือกแนวทางการวิเคราะห์กิจกรรมของงาน (task analysis) เพื่อนำมาระบุนิยามความสามารถที่สอดคล้องกับการทำงานอย่างถูกต้องและมีความสัมพันธ์กับปัญหา หลังจากนั้นนำคำบรรยายลักษณะงาน (job description) ที่ได้จากการวิเคราะห์ลักษณะงานมาใช้เพื่อกำหนดความรู้ความสามารถ วัตถุประสงค์ เนื้อหา และวิธีการฝึกอบรม ผู้วิจัยพบว่าการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างเพียงพอโดยยึดหลักวิชาและประสบการณ์เป็นสำคัญ ซึ่งแนวทางนี้ต้องใช้เวลา งบประมาณ และความพยายามมาก ข้อมูลที่ได้จึงชัดเจนสามารถเชื่อมระหว่างข้อมูลของการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมที่สามารถวัดได้

เมื่อผู้วิจัยจัดบทเรียนด้วยวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยพบว่า เป็นแนวทางที่หาข้อแก้ไขปิดช่องว่างสมรรถนะของชุมชนได้ เพราะวัตถุประสงค์จะบอกว่าผู้เข้าอบรมสามารถทำอะไรได้หลังอบรม ส่วนเนื้อหาจะบอก/แสดงอะไร/สาระอะไรที่จำเป็นต้องรู้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ และวิธีการฝึกอบรมรวมถึงสื่อเป็นการบอกว่าการวางแผน ส่งมอบข่าวสารอย่างไร และสุดท้ายเมื่อประเมินผลคือรู้ได้อย่างไรว่าวัตถุประสงค์ได้รับการตอบสนองดังแสดงในภาพ 27



ภาพ 27 การจัดบทเรียนด้วยวัตถุประสงค์

เมื่อวัตถุประสงค์ได้รับการตอบสนอง ก็จะนำไปสู่การปรับปรุงหรือปรับขยายปัจจัยนำเข้าหรือกระบวนการต่อไป เพื่อให้ได้ผลตรงเป้าประสงค์ที่สุด

ผลจากการเข้าชุมชนของผู้วิจัยเพื่อศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติการทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นในชุมชนรวมถึงช่วงเวลาติดตามผลความก้าวหน้าของผู้ผ่านการฝึกอบรม นอกจากนี้ได้ประสิทธิผลของการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้รับผลในเรื่องของการศึกษาด้วย คือได้ห้องปฏิบัติการทางสังคม ที่เอื้อให้นักศึกษา อาจารย์และชุมชนได้ร่วมกันเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมในรูปแบบดังกล่าวได้รับการยอมรับในสหรัฐอเมริกาว่าเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของชุมชน และความสามารถในการเข้าใจเหตุการณ์ทางสังคมของนักศึกษาและคณาจารย์ด้วย

ในฐานะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่น ด้วยพันธกิจเพื่อรับใช้ท้องถิ่น อีกทั้งมีความพร้อมทั้งในด้านการเข้าถึงพื้นที่ ผู้วิจัยและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเล็งเห็นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน จึงบูรณาการหลักการเข้าไปในกิจกรรมที่เรียกว่า “ห้องปฏิบัติการทางสังคม” เป็นผลให้นักศึกษาซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น คณาจารย์ นักวิชาการคนในชุมชนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสนำเข้าใจ ศึกษาหาหนทาง ลงมือแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่ส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติการของผู้วิจัย นักศึกษา และคณาจารย์ที่อยู่ในทีมฝึกอบรม อีกส่วนหนึ่งเกิดจากทุนทางสังคมที่ชุมชนมีอยู่เดิม วิธีการทำงานได้อาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย โดยมีเป้าหมายมุ่งที่การพัฒนาท้องถิ่นของชุมชนท้องถิ่นเป็นสำคัญ อีกทั้งโครงการวิจัยนี้ยังให้ผลพลอยได้ในส่วนของการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอีกด้วย

ผู้วิจัยพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนครั้งนี้มีประสิทธิผล เพราะวัตถุประสงค์ของชุมชนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมได้รับการตอบสนอง ซึ่งตัวดัชนีบ่งชี้คือผลการประเมินผู้เข้าอบรมในด้านภูมิรู้ เจตคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน รวมถึงการฝึกอบรมและแหล่งทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ผู้เข้าอบรมได้รับซึ่งเป็นผลของการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดี และหลังฝึกอบรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บริการนักท่องเที่ยว และผลกระทบจากการจัดท่องเที่ยวในชุมชน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีผลต่อครัวเรือนในชุมชนหนองแม่นาอย่างไร พบว่าผลการประเมินครัวเรือนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีเช่นกัน ซึ่งหมายความว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามภารกิจจัดการท่องเที่ยวในชุมชนได้ตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ คือ วัตถุประสงค์ได้รับการตอบสนองคือสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้รับการพัฒนา ชุมชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้สามารถพัฒนาตนเองได้ในระยะยาว

เมื่อผู้วิจัยใช้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถรวมถึงการแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังตามหลักการการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จะทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ผู้วิจัย พบว่าการที่จะประสบความสำเร็จในการฝึกอบรม นอกเหนือจากปัจจัยเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมแล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับวิทยากรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง และมีบทบาทอย่างมากต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์คือ ชาวบ้านในชุมชน ดังนั้นวิทยากรต้องเป็นผู้ทรงความรู้ความสามารถในเรื่องการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนและความรู้ความสามารถต้องเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ในขณะที่เดียวกันต้องเป็นผู้มีศิลปะในการถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ชุมชนที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีฐานอาชีพเป็นเกษตรกร ดังนั้นการเลือกวิทยากรที่จะให้การฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวแก่ชุมชน วิทยากรต้องมีคุณลักษณะดังนี้ต่อไปนี้

1. มีความรู้ ลุ่มลึกในสาระที่ถ่ายทอดและรอบรู้ในวิชาการทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเป็นอย่างดี
2. มีความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ที่ชี้แจงได้ลึกซึ้ง ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ที่ผู้เรียนตื่นตัวสนุกสนาน สอดแทรกบรรยากาศที่ดีตลอดระยะเวลาในการฝึกอบรม จนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่รู้สึกเบื่อหน่าย
3. น่าเคารพ มีความน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่เป็นหลัก บิดทางวิชาการ มีความแม่นยำในเนื้อหา วิธีการถ่ายทอดสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ ไม่แนะนำเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงในทางที่เสื่อม
4. มีบุคลิกที่ดีในการคิด การแสดงออก เป็นมิตรที่ดี ชวนให้ออกเข้าไปปรึกษา สอบถาม รู้จักพูด รู้จักชี้แจงแสดงเหตุผล คอยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาที่ดี พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษาอยู่เสมอ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ
5. มีไหวพริบปฏิภาณที่เป็นยอด สามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าได้อย่างชาญฉลาด
6. มีใจรักการทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชาวบ้าน สามารถทุ่มเทเอาใจใส่ให้กับงานอย่างจริงจัง จริงใจ และสนุกสนาน

ดังนั้นในการจะจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนทุกครั้ง ถ้าเลือกวิทยากรที่มีสมรรถนะดังกล่าวข้างต้นได้ จะส่งผลสู่เป้าหมายหลักที่ตั้งไว้คือชุมชนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีได้ เพราะเหตุมาจากวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้จัดการ นักวางแผน นักวิจัย นักวิชาการ



นักการตลาด ผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ก่อนการฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมกับชุมชน กลุ่มเป้าหมายได้ประสบความสำเร็จ

### การอภิปรายผล

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ยึดเป็นหลักในการวิจัยครั้งนี้คือ แนวคิดการมีส่วนร่วม แนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการสมรรถนะ แนวคิดวางแผนจัดการท่องเที่ยว แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และเทคนิคการฝึกอบรมผู้ใหญ่ ซึ่งการดำเนินการวิจัยดังกล่าวมีข้อควรให้นำมาอภิปรายดังนี้คือ

1. ผลการวิจัยข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรม พบว่า สมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรมมี 3 ด้านใหญ่ ซึ่งเป็นประเด็นหัวข้อที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาความรู้หลักการ แนวคิดและทัศนคติที่มีต่องานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน รวมถึงปัญหาการปฏิบัติงานของสมาชิกชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่เป็นอยู่ จึงเห็นว่า เป็นสิ่งที่ดีที่จะดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของชุมชน ซึ่งหมายถึงความสามารถที่ประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติที่บุคคลพึงมีในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ (McAshan, 1979: 45) ดังนั้นสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ผู้วิจัยศึกษาจึงประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ชุมชนจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวได้ ซึ่งการที่บุคคลจะเกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เกิดขึ้นใน 3 ขั้นตอน คือ (Houston, 1972: 7-8; ชมพันธ์ ฤกษ์รณ อยุธยา, 2540: 19-22) คือ 1) เกิดความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติในสิ่งที่จะทำ 2) ให้บุคคลได้มีประสบการณ์ในการกระทำหรือปฏิบัติในสิ่งนั้น และ 3) การได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้นจนกระทั่งมีการแสดงออกในการกระทำหรือการปฏิบัติที่ดีหรือมีประสิทธิภาพ ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ขั้นตอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นเกิดจากการเรียนรู้จนสามารถทำกิจกรรม หรืองานเฉพาะอย่างได้ดี (दनัย เทียนพูน, 2539: 45) ซึ่งการฝึกอบรมจะเกิดประโยชน์สูงสุดได้จำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จะใช้เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างความสามารถดังกล่าว ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพได้จริงต้องเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่รวบรวมความรู้เนื้อหา ประสบการณ์ที่สอดคล้องและครอบคลุมกับปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของสภาพการณ์การจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

วิธีการศึกษาสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีหลายวิธีแต่สำหรับการศึกษาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนน่าเชื่อถือเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้เลือกวิธีการศึกษาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ สรุปเป็นสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่จำเป็นสำหรับชุมชน และกำหนดเป็นกรอบประเด็นคำถามในการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการเก็บข้อมูลด้านสมรรถนะจากผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องแนวคิดของ เดวิด แมคลินแลน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยสรุปพบว่า ชุมชนจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การแบ่งปันผลประโยชน์ การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในชุมชนและผู้ประกอบการ สมรรถนะปฏิบัติกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมด้านลบน้อยที่สุด และสมรรถนะในการให้บริการนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนผลจากการจัดกลุ่มสนทนาชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวพบปัญหาข้อบกพร่องในการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ผ่านมา 38 ด้าน สรุปเป็นประเด็นใหญ่ ๆ ได้ 4 ด้าน คือ 1) ชุมชนขาดความรู้ ทักษะ และเจตคติในการประสานงานและจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) ชุมชนขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชน 3) ชุมชนไม่มีความรู้ และทักษะการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถรองรับได้ของพื้นที่ และ 4) ขาดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องของการสื่อความหมายทางการท่องเที่ยว และชุมชนมีความเชื่อว่าถ้าได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแล้วชุมชนจะสามารถปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวได้ดีขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ผลของการศึกษาที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนาแสดงให้เห็นถึงปัญหาข้อบกพร่องตลอดจนถึงความต้องการของชุมชนคือผลผลิตหลักสูตร ซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อระบุสมรรถนะที่ชุมชนจำเป็นต้องฝึกอบรมโดยผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นอยู่ของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวกับสมรรถนะที่ควรจะเป็น (จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและศึกษาเอกสาร) ทำให้ได้ช่องว่างสมรรถนะ หรือสมรรถนะที่ชุมชนต้องพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนประสบอยู่ 8 ด้าน หลังจากนั้นผู้วิจัยนำสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน ไปวิเคราะห์เพื่อระบุลักษณะงานหรือกิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะตามแนวคิดของเดวิดแมคลินแลน ได้งานหรือกิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จำนวน 90 งาน และการที่ชุมชนจะปฏิบัติงาน 90 ด้านได้จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่ต้องฝึกอบรม

22 ด้าน และนำความรู้ความสามารถที่ต้องฝึกอบรม 22 ด้านมากำหนดเนื้อหาสาระสำหรับหลักสูตรที่จะใช้ฝึกอบรม การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการดังกล่าว เป็นความพยายามของผู้วิจัยที่จะรวบรวมข้อมูลพื้นฐานให้ได้มากที่สุดซึ่งการใช้เครื่องมือหลายชนิดและวิธีการเก็บข้อมูลหลายวิธีนี้จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่ครบถ้วนสำหรับการสร้างหลักสูตร (Boydell, 1979: 5-8)

2. ผลการพัฒนาโครงร่างหลักสูตรและการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba และ Tyler (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537: 11-12) มีขั้นตอนในการพัฒนาหลายขั้นซึ่งแต่ละขั้นต้องใช้เวลา โดยเฉพาะขั้นตอนการศึกษาวิจัยหาสมรรถนะหลัก สมรรถนะย่อย และงานหรือกิจกรรมที่กำหนดสมรรถนะของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน รวมถึงขั้นการระบุนำความรู้ความสามารถที่ชุมชนต้องฝึกอบรม ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอนลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้กระบวนการพัฒนามีกรอบและทิศทาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร ชิวพิมาย (2528: 7-15) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมขั้นตอนที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และสังค อุทรานันท์ (2532: 254) เสนอว่าการพัฒนาหลักสูตรทั่วไปหรือหลักสูตรฝึกอบรมต้องกระทำอย่างมีขั้นตอน มีกระบวนการและถูกต้องตามลำดับจะส่งผลให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการโดยยึดหลักการพัฒนาหลักสูตร กำหนดหน่วยการเรียนรู้และเนื้อหาจุดประสงค์ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม และการประเมินผล ตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เข้าอบรม หลักการเรียนการสอน และจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงทำให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ในระดับหนึ่งและเมื่อผ่านการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดกล่าวคือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกันทุกประเด็นเนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตร เช่น ทาบ (Taba, 1949: 12) เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor et al., 1981: 28-29) เคอร์ (Kerr, 1971: 178-199) และวิชัย วงษ์ใหญ่ (2532: 5-23) ผลจากการพัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการดังกล่าวเมื่อมีการนำไปทดลองใช้พบว่า ผลการทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม ระดับความรู้ ผลสัมฤทธิ์ เจตคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องผ่านกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอนที่ถูกต้องจึงจะทำให้หลักสูตรมีคุณค่าต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคมต่อไป

3. จากการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ได้มีการประเมินความรู้ ความเข้าใจ การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานตามใบงาน และการประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านจุดประสงค์ทุกหน่วยร้อยละ 80 ทั้งนี้เนื่องจาก

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจ กระตือรือร้น และเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ ทำให้ระหว่างการฝึกอบรมมีความตั้งใจฟังบรรยายจากวิทยากร และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย ประกอบกับผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นแกนนำในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ดังนั้นจึงเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมอภิปรายกับวิทยากรและเพื่อนในกลุ่มย่อยได้เป็นอย่างดี สอดคล้องตามแนวคิดของ เริงลักษณะ โรจนพันธ์ (2539: 34) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จะช่วยสร้างบรรยากาศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3.2 หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่เกิดขึ้นจากความต้องการของตัวแทนกลุ่มแกนนำชุมชน ซึ่งเป็นผู้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดจากการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนร่วมกัน คือความบกพร่องของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนบางประการ ช่วยให้การดำเนินการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จสูง ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง เต็มใจเสียสละเวลาในการประกอบอาชีพ และมีแรงจูงใจภายใน เหล่านี้ล้วนสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวมนุษยนิยมที่ผู้เรียนมุ่งพัฒนาตนเองไปสู่ศักยภาพสูงสุดด้วยความมีสติการแห่งตน (Quinn, 1984: 151-169) นับเป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญในการช่วยให้การฝึกอบรมครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรมผ่านจุดประสงค์ทุกหน่วยร้อยละ 80

3.3 วิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในแต่ละหน่วยเป็นอย่างดี หลายท่านเป็นบุคคลระดับแนวหน้าของประเทศที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวประกอบกับมีการเตรียมความพร้อม เต็มใจมาให้การฝึกอบรม มีความสามารถกระตุ้นกระตุ้นกระตุกเร้าใจ จูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันได้มีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกอบรม และคอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถโน้มน้าวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานในใบงานนำเสนอผลงาน ซึ่งเน้นถึงประโยชน์และความสำคัญของแต่ละงาน ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บัลด์วินและวิลเลียม (Baldwin and William, 1988: 45) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีผู้คอยช่วยเหลือเอื้ออำนวยให้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นข้อควรคำนึงสำหรับ

การเลือกวิทยากรฝึกอบรมประการหนึ่งคือ ต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และสร้างบรรยากาศอันดีให้เกิดขึ้นกับการฝึกอบรม (ขงยุทธ เกษสาคร, 2544: 4; เริงลักษณ์ โรจนพันธ์, 2539: 32) จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้าอบรมด้วย

3.4 กิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยมีกิจกรรมหลากหลาย เช่น การบรรยาย การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา กำหนดสถานการณ์ นำเสนอรายกลุ่ม รายบุคคลและใบงานในแต่ละหน่วย การเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีการนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทำให้เกิดแนวคิดที่หลากหลาย ทั้งนี้จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2540: 171-193) และ เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539: 46) ที่ได้กล่าวว่าเทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลายจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้วัสดุอุปกรณ์ สื่อประกอบการฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการฝึกอบรม และมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสอดคล้องกับ วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2544: 139) พรชัย หนูแก้ว (2541: 121) ศิริพงษ์ เสาภายน (2545: 138) และชาติรี มณีโชติ (2539: 221) ที่ศึกษาพบว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีขั้นตอนตามหลักการมีการจัดกิจกรรมและสื่อประกอบการอบรมที่หลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.5 ประเด็นหัวข้อที่ใช้สำหรับฝึกอบรม เป็นเนื้อหาสาระที่พัฒนาขึ้นจากสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนที่ผ่านการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามระบบการฝึกอบรม ดังนั้นการกำหนดหัวข้อในการฝึกอบรมครั้งนี้ ชุมชนมีโอกาเลือกหัวข้อที่จะฝึกอบรมเองจากสภาพปัญหา ทำให้บทเรียนมีความหมายต่อวิถีชีวิตและการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอวารณ์ โอภาสพัฒนกิจ (2541: 3-5) ที่วิจัยการเรียนรู้โดยการใช้ปฏิบัติการ และสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ว่า เรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน เรียนเฉพาะสิ่งที่จำเป็นจะเรียน เรียนเพื่อต้องการนำไปปฏิบัติและเห็นว่าเป็นประโยชน์กับเขาจริง ๆ (อุทัย หิรัญโต, 2525: 202-204) ซึ่งผลการวิจัยนี้ยืนยันให้เห็นว่าในการดำเนินการฝึกอบรมถ้าหลักสูตรที่ใช้อบรมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ได้จริง ๆ กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และการกำหนดเนื้อหาวิชาและกิจกรรมการฝึกอบรมที่คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ก็จะทำให้ผู้เรียนมีความสนใจ มีความต้องการที่จะเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

4. ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ก่อนและหลังการฝึกอบรม คะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมากกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย เอื้อเพื่อ (2537: 82) อองอาจ จงพิสุทธิ์บุปผา (2541: 100) พรชัย หนูแก้ว (2541: 121) และศิริพงษ์ เสาภายน (2545: 135) และ ณรัต ไทยอุทิศ (2546: 166) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผลการฝึกอบรมพบว่า หลังจากฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้จริงเนื่องจาก

4.1 หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและถูกต้องตามหลักการแนวคิดของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งได้มาจากกลุ่มสนทนาชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรวมถึงการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้จะส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอร์ (Shaw, 1986: 356-359) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหนึ่งของการฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จได้แก่ การพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้ปฏิบัติงาน การเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมที่จะเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้สตรีกแลนด (Strickland, 1977: 170-171) กล่าวว่า กิจกรรมการศึกษาความต้องการของผู้เรียนนับเป็นกิจกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นครั้งแรกที่สร้างขึ้นในทางปฏิบัติ ส่วนการนำผลลัพธ์มาใช้เป็นเป้าหมายของการประเมินความสำเร็จของโครงการด้วย ดังนั้นความสำเร็จของการฝึกอบรมต้องเริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

4.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มแกนนำชุมชน ที่ปฏิบัติหน้าที่ต้อนรับนักท่องเที่ยวและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จึงเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาจากชุมชนว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมจัดการท่องเที่ยวของชุมชนมาระดับหนึ่งแล้ว จึงเป็นผู้ที่มีแรงบันดาลใจที่จะเข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ดังนั้นเมื่อเข้าร่วมอบรมจึงมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ รับผิดชอบ และตั้งใจใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมิทธิไกร (2540: 91) ที่กล่าวว่า ภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ ความพร้อมหรือความสามารถในการรับการฝึกอบรม และแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

4.3 ด้านกิจกรรมและวิธีการอบรม หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ทุกหน่วยการเรียนรู้จะกำหนดกิจกรรมและเทคนิคการอบรมโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อายุ ประสบการณ์ของผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้เข้ารับการอบรมจึงฝึกอบรมด้วยความสนุกสนาน เป็นกันเองระหว่างผู้เข้าอบรมกับวิทยากร เกิดการเรียนรู้โดย

การกระทำ เช่น การทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน การศึกษาดูงานที่เรียนรู้จากของจริง การวิเคราะห์ข้อมูลการฝึกปฏิบัติ และการแสวงหาความรู้โดยกระบวนการกลุ่ม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะทำให้บทเรียนมีความหมายไม่น่าเบื่อ ยึดหยุ่นตามความเหมาะสมของวัย เวลา สถานที่ ผู้เข้าอบรมสามารถนำประสบการณ์เดิมของตนเองมาใช้เชื่อมโยงได้กับความรู้ใหม่ที่ได้รับรู้และปฏิบัติ จึงทำให้สามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งวิทยาดำรงเกียรติศักดิ์ (2537: 140-145) สรุปไว้ว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสอนในสิ่งที่น่าสนใจและตรงกับความต้องการทำให้กระตุ้นความคิดและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียน และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ว่าผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีด้วยการกระทำ การให้ความรู้ผู้ใหญ่หรือความชำนาญใดๆ จึงต้องให้เขาเรียน โดยการใช้การปฏิบัติทดลองทำ (อุทัย หิรัญโต, 2525: 202-204) และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ Thorndike and Vorenson (สมคิด เมตไตรพันธุ์, 2530: 84) เสนอไว้คือ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าถือเอาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ที่เขามีและผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเองจึงต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาคำตอบเอง ซึ่งเป็นไปตามหลักการเรียนรู้ทฤษฎีเชื่อมโยงสัมพันธ์ของ Thorndike (อรุณ รักธรรม, 2537: 136) จากผลการวิจัยในประเด็นนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าในการจัดกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมผู้ใหญ่ ผู้จัดต้องเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การปฏิบัติและการสรุปเนื้อหาในประเด็นต่าง ๆ ถือเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ทำให้บทเรียนมีความหมายและคุณค่าต่อตัวเขา และ การให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ “ผู้เรียนมีความสุขที่จะเรียน” และในการทำกิจกรรมแต่ละกิจกรรมถ้าวิทยากรให้คำแนะนำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมที่มีการแข่งขัน ทำให้ผู้เข้าอบรมสนใจร่วมกิจกรรมทุกขั้นตอนด้วยความตั้งใจ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีเชื่อมโยงสัมพันธ์ของกฎการเรียนรู้ (law of learning) เรื่องกฎผลลัพท์ (law of effect) ของ Thorndike (อรุณ รักธรรม, 2537: 137) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับผลเป็นที่พอใจในการกระทำพฤติกรรมเป็นการเสริมแรง (reinforcement) ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

5. ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผลการศึกษาพบว่าคะแนนจากแบบวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า หลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เนื่องจากความรู้ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ ชื่อเสียงของวิทยากรรวมถึง

ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมของวิทยากร และวิธีการฝึกอบรมแบบให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติ ให้คุ้นเคยกับกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ละเอียดไปสู่หลักการ ผู้เข้าอบรมและวิทยากรร่วมสรุปผลการเรียนรู้ทั้งในส่วนของวิธีการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระในทุกหน่วยการเรียนรู้โดยมีวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะและติดตามงาน ซึ่งเป็นวิธีที่จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้และความใฝ่รู้รวมทั้งปลูกฝังในเรื่องของความรับผิดชอบต่อการเรียนของผู้เข้าฝึกอบรมด้วย ดังนั้นในการพัฒนาสมรรถนะที่มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้ให้การอบรมเป็นเพียงผู้ชี้แนะวิธีการและฝึกฝนจนผู้เรียนเกิดความชำนาญและปฏิบัติได้โดยอัตโนมัติจนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจนเป็นกิจนิสัยและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง นอกจากนี้การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นสนใจตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรม ตลอดจนให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่และมีความรับผิดชอบ ทั้งงานกลุ่มและงานเดี่ยวจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของ งามอาจ จงพิสุทธธีบุบผา (2541: 100) และ ฉรัต ไทษุทธิศ (2545: 165) ที่พบว่าหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติสูงขึ้น ซึ่งตรงตามที่นิวแมน และนิวแมน (Newman and Newman, 1983: 540-541 อ้างใน งามอาจ จงพิสุทธธีบุบผา, 2541: 101) ได้เสนอไว้

6. ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผลการศึกษาพบว่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม 2 สัปดาห์สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมกลางที่สร้างขึ้นนี้สามารถที่จะยกระดับความรู้ความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้จริง และส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน ซึ่งจะเห็นได้จากการที่พฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนได้เปลี่ยนแปลงไป และเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างจะถาวร แม้ระยะเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์ ความคงทนของพฤติกรรมยังมีอยู่ นอกจากนี้หลังฝึกอบรมเป็นต้นมาจนถึง 30 พฤษภาคม 2551 ผู้วิจัยได้สวมเข้าไปสังเกตพฤติกรรมการให้บริการการท่องเที่ยวของผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นครั้งคราว โดยใช้แบบสังเกตเพื่อประเมินสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่าการดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่เฒ่า สอดคล้องภายใต้แนวคิดและหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

7. ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการพัฒนาท่องเที่ยวของชุมชน จากการประเมินผลงานพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดเป็นโครงการต่าง ๆ ของชุมชนในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และบางโครงการมีการขยายผลไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม สรุปได้



ว่าหลังผ่านการฝึกอบรม ชุมชนได้พัฒนาความรู้และมีแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีแผนการและหลักในการทำงาน จึงเชื่อมั่นว่าได้ว่าชุมชนหนองแม่นาจะยังคงมีการพัฒนาการท่องเที่ยวอีกยาวนานและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนได้

8. ผลการประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จากความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมพบว่า โดยภาพรวมการใช้หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 2.50 แต่ประเด็นที่มีข้อคิดเห็นโดยเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นคือ ความพร้อมของวิทยากร วิทยากรมีความรู้ชัดเจนในหัวข้อที่นำเสนอและความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรมมี บางประเด็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นโดยเฉลี่ยในระดับมากแต่ค่อนข้างต่ำ ( $\bar{X} = 3.74$ ) คือ ระยะเวลาในการอบรมภาคทฤษฎี ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อมูลที่จะต้องนำไปปรับปรุงต่อไปเพื่อสนับสนุนให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้มากที่สุด

9. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่มีต่อการบริการที่ได้รับในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เข้าร่วมดำเนินกิจกรรมให้บริการนักท่องเที่ยวมีสมรรถนะสูงในการสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยว โดยเฉพาะสมรรถนะในการอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย การเก็บค่าธรรมเนียมในการใช้บริการท่องเที่ยวของชุมชน พึงพอใจมากในตัวมัคคุเทศก์ชุมชน โดยเฉพาะความมีอัธยาศัยไมตรีมีน้ำใจ ความสุภาพอ่อนน้อมของประชาชนในชุมชนอยู่ในระดับมาก (ค่อนข้างสูง) อย่างไรก็ตามชุมชนยังคงมีศักยภาพน้อยในการให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและประวัติชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนหนองแม่นาเพิ่งจัดตั้งได้ประมาณ 40 ปี พื้นฐานเป็นชาวไร่และอาสาสมัครช่วยรบเก่า ชุมชนยังไม่เคยดำเนินการชำระประวัติศาสตร์ชุมชนอย่างเป็นทางการหรือจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างชัดเจน ซึ่งปัญหาดังกล่าวชุมชนถือเป็นกิจกรรมเร่งด่วนที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนเพื่อดำเนินการต่อไป รวมถึงความพึงพอใจต่อการให้บริการห้องสุขาและร้านอาหารเครื่องดีมของชุมชนก็อยู่ในระดับปานกลางซึ่งชุมชนได้ดำเนินการเสนอของบประมาณจาก อบต. และ อบจ. เพื่อปรับปรุงต่อไป สรุปโดยภาพรวม นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจอาจเป็นเพราะกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวชุมชนหนองแม่นาเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่รักธรรมชาติ มีความพึงพอใจในสภาพของลำน้ำเข็ก ความสุขสงบของบรรยากาศและความงดงามของธรรมชาติ จึงมักไม่เรียกร้องสิ่งอำนวยความสะดวกทางวัตถุมากนัก

10. ผลการประเมินความคิดเห็นของครัวเรือนที่มีต่อการจัดการท่องเที่ยวของผู้เข้าอบรมที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในชุมชน ครัวเรือนที่ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมมีความเห็นว่าดีขึ้นในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ยกเว้นการหาของป่าเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ยังคงเหมือนเดิม อาจจะเป็นเพราะการท่องเที่ยวยังไม่เจริญเติบโตจนเป็นอาชีพเสริมแทนการหาของป่าได้

จากผลการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการฝึกอบรมและผลการศึกษาความคิดเห็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสมาชิกชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว และสมาชิกชุมชนที่ผ่านการฝึกอบรมโดยหลักสูตรนี้มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้ชุมชนมีสมรรถนะในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเจริญก้าวหน้าขึ้นจะนำไปสู่ความยั่งยืนต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนครั้งนี้ พบว่าหลังการทดลองฝึกอบรมความรู้ตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นชุมชนสามารถพัฒนาความรู้ เจตคติและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ และเมื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติการกิจในสถานการณ์จริงตามบทบาทหน้าที่ ชุมชนสามารถปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวได้ดี ดังนั้นเพื่อให้การนำหลักสูตรดังกล่าวไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และต่อหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชนหรือชุมชนอื่นดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐต้องสนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยให้ชุมชนได้ประโยชน์จากกิจกรรมการท่องเที่ยว ให้มีความรู้ความเข้าใจ และวางแผนวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติในชุมชนนั้นด้วย ฉะนั้นรัฐจึงควรให้ความสำคัญกับ คน มากกว่า รายได้ ต้องมองคนเป็นเป้าหมายหลักในการจัดการท่องเที่ยว คนในที่นี่หมายถึง คนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวได้แก่ ผู้ให้บริการ เช่น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรของชุมชนให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานท่องเที่ยวได้ประโยชน์จากการท่องเที่ยว นอกจากได้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้รับความปลอดภัย ควรได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชน และคนในชุมชนท้องถิ่น ควรได้รับประโยชน์จากรายได้ของการท่องเที่ยวที่ตนเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการและสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยการท่องเที่ยวไม่ไปทำลายระบบนิเวศน์ตลอดจนวัฒนธรรมชุมชน

2. การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นกระบวนการที่คนใหม่ของการท่องเที่ยวที่มีชุมชนท้องถิ่นเป็นหัวใจสำคัญที่สุด เป็นผู้กระทำหลักเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในชุมชนด้วยตนเอง การที่ชุมชนท้องถิ่นจะสามารถสร้างกระบวนการที่คนใหม่ทางการท่องเที่ยวได้ คนในชุมชนต้องมีความรู้เรื่องการจัดการ การทำการตลาด ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำมาพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่นของตนให้ยั่งยืน ทั้งนี้ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากชุมชนนอกท้องถิ่น ซึ่งเป็นชุมชนทางปัญญา อันได้แก่ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในการให้ความรู้แก่คนในชุมชนทั้งด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ การเมือง วัฒนธรรม จิตวิทยา การจัดการ การตลาด การประชาสัมพันธ์ แต่การที่จะให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ปรับบทบาทของตนมาทำหน้าที่ตรงนี้โดยตรง คงไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องใช้เวลาพอสมควรถ้าจะให้หน่วยงานของรัฐ เช่น ททท. หรือสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬาเข้ามาช่วยก็อาจมีข้อจำกัดในเรื่องระบบของรัฐที่จะต้องผ่านขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ กว่าจะสามารถปฏิบัติได้จริง ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการจัดตั้งองค์กรกลางด้านการท่องเที่ยวที่ดำเนินงานด้านการให้ความรู้แก่ชุมชน ซึ่งแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวในทิศทางที่เหมาะสมให้แก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ องค์กรที่ตั้งขึ้นเป็นองค์กรอิสระที่ทำงานด้านการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน สถาบันการศึกษาตลอดจนชุมชนได้เป็นอย่างดี

3. ในกรณีที่ยังไม่สามารถมีองค์กรกลางด้านการท่องเที่ยวเพื่อดำเนินงานด้านการให้ความรู้แก่ชุมชนได้ ก็ต้องหันกลับไปหาโครงสร้างเดิม คือ อบต. หรือ สด. เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน แต่ที่ผ่านมามีปัญหาที่ทั้งอบต. และสด. ยังขาดทั้งองค์ความรู้และประสบการณ์ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ถ้าจะให้ทุกพื้นที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องใช้งบประมาณมหาศาล ดังนั้นทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมได้ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เช่น ททท. หรือสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยวควรให้การสนับสนุนงบประมาณจัดทำคู่มือแนวทางบริหารและการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบของอบต. และสภาตำบล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ เพราะในคู่มือจะมีแนวทางในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งแบบฟอร์มสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการท่องเที่ยวเป็นขั้นตอน รวมถึงแนวทางการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่สะดวกต่อการนำไปใช้งานได้

4. งานเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในชุมชนท้องถิ่นให้สามารถจัดการท่องเที่ยวได้ เป็นงานเบื้องต้นต้องอาศัยเวลาและความละเอียดอ่อน อาจทำได้ในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ถ้าในกรณีที่ไม่สามารถทำได้ดังข้อ 2 และข้อ 3 ประเด็นที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะสร้างศักยภาพใน

การบริหารและจัดการท่องเที่ยวให้กับชุมชน หรือ อบต. หรือ สด. ได้ดีที่สุด ณ จุดนี้ผู้วิจัยขอเสนอ 2 ประเด็นคือ 1) จัดให้มีนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สะดวกที่สุด และหรือ จัดให้มีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในท้องถิ่นเป็นที่ปรึกษาและคอยให้ความช่วยเหลือ และ 2) จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของอบต. และ สด. ในลักษณะของการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนระยะสั้นหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ชุมชนที่มีศักยภาพพื้นที่เด่น และมีความพร้อมในด้านการมีส่วนร่วม และพยายามพุ่มพักให้เป็นชุมชนต้นแบบ เพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ชุมชนอื่น ๆ ที่จะไปศึกษาดูงานซึ่งประหยัคงบประมาณกว่าการอบรมทุกชุมชน

5. เมื่อในพื้นที่มีชุมชนต้นแบบที่ผ่านการฝึกอบรมจนสามารถจัดการท่องเที่ยวได้ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมอย่างสม่ำเสมอ มีภาพลักษณ์ที่ดีสำหรับศึกษาดูงานของหน่วยงานทั่วไป ชุมชนนั้นจะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เฉกเช่นชุมชนหนองเม่นาที่ปัจจุบันกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสังคมไม่ใช่ธุรกิจที่ทำเงินให้แก่ชุมชนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้จากเดิมที่เรียนรู้ตามหลักสูตรในห้องเรียน ให้มีการเรียนไปพร้อมการทำกิจกรรม ให้การท่องเที่ยวเป็นเวทีสำคัญของการเรียนรู้นอกห้องเรียน และผนวกการท่องเที่ยวให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตัวอย่างเช่น ส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้อธิบายให้ความรู้ เมื่อมีนักท่องเที่ยวไปเที่ยวชม ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคนในชุมชนท้องถิ่นกับนักท่องเที่ยว เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้กับผู้รับ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบกิจกรรมการสอนควรใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้เป็นห้องปฏิบัติการทางสังคม (Social Lab) ของสถาบันการศึกษา

6. เนื่องจากมีการเคลื่อนไหวขององค์กรต่างประเทศหลายแห่งที่แสดงให้เห็นว่าในระดับสากลเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวของคนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น เช่น สหประชาชาติประกาศนโยบาย Millennium Development Goals: MDG เพื่อให้การพัฒนาในศตวรรษที่ 21 มุ่งสู่การแก้ปัญหาความยากจนและรักษาปกป้องสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน หรือการที่องค์กรท่องเที่ยวโลก (UNWTO) มีแผนงานที่เรียกว่า STEP: Sustainable Tourism Eliminating Poverty คือการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนเพื่อช่วยขจัดปัญหาความยากจน หรือการที่ประเทศไทยได้รับทุนสำหรับส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวที่ประชาชนมีส่วนร่วมในพื้นที่อนุรักษ์ เป็นหลักฐานบ่งชี้ว่าทิศทางของการจัดการท่องเที่ยวเปลี่ยนไป โดยให้ความสำคัญกับการจัดการท่องเที่ยวที่เน้นการวางแผนในเรื่องการจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยว ความพร้อมของบุคลากรในชุมชน ดังนั้นการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยควรปรับความสัมพันธ์ของ 2 แนวคิดระหว่างใช้การวางแผนที่เน้นประเด็นในเรื่องของการจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยว ความพร้อมของบุคลากรในชุมชน

เป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำการตลาดเพื่อเป็นการสนับสนุนแนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เมื่อนั้นการมีส่วนร่วมของชุมชนจะกลายเป็นหัวใจหลักในการวางแผนและพัฒนาการท่องเที่ยว แทนแนวคิดทางการตลาดที่เน้นการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวให้ได้มากที่สุด โครงการซึ่งเกี่ยวข้องกับการตลาดจึงเน้นความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเป็นหลักในทางปฏิบัติจะเป็นไปได้หรือไม่ที่จะทำให้สองแนวคิดคือการวางแผนและการทำการตลาด สัมพันธ์กันและมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน อันได้แก่การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยประสาน

7. เมื่อการท่องเที่ยวไทยถูกยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นโอกาสที่สำคัญมากสำหรับการพัฒนาประเทศไปจนถึงท้องถิ่นต่าง ๆ ให้พลิกฟื้นจากปัญหาความยากจนสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงทุ่มความสนใจและกระจายงบประมาณเพื่อพัฒนาให้เกิดการท่องเที่ยวในท้องถิ่นชุมชนอย่างกว้างขวาง เกิดการตอบรับกระแสการพัฒนานี้อย่างรวดเร็ว แต่ละจังหวัด อำเภอ ตำบล และท้องถิ่นชุมชนต่าง ๆ พากันเสนองบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่ตนคิดว่าน่าจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ดีและสร้างรายได้เป็นอย่างดีที่เข้าใจกันให้แก่ชุมชน แต่กว่าร้อยละแปดสิบของโครงการที่เสนอเข้ามาของงบประมาณทางด้านการท่องเที่ยว ต่างมุ่งเน้นที่จะพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย พัฒนาถาวรวัตถุ โดยเข้าใจว่าเป็นการพัฒนาที่ถูกวิธี มุ่งเน้นการเปิดพื้นที่เพื่อรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวที่มากขึ้น แต่ชุมชนท้องถิ่นขาดกำลังคนผู้ดำเนินการที่มีความรู้ความเข้าใจถึงแก่นแท้ของการจัดการท่องเที่ยวที่รองรับนักท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ทำให้ไม่มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน จะเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวแบบไหน พฤติกรรมอย่างไรก็ต้องรับให้ได้หมด โดยสังคมคาดหวังให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการท่องเที่ยวมากขึ้น ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การให้ความรู้และการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว แต่สภาพที่เป็นจริงชุมชนทั่วไปยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง ดังนั้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิม ๆ ที่มีอยู่ของไทยเรา สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยวผู้ดูแลด้านพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การให้บริการด้านการท่องเที่ยวและยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยว และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยผู้รับผิดชอบเรื่องการตลาดทั้งภายในและต่างประเทศควรวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนร่วมกัน โดยเฉพาะการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยควรประชาสัมพันธ์ให้เห็นว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นมีความแตกต่างจากการท่องเที่ยวปกติที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคยอย่างไร มากกว่าจะเป็นการเชิญชวนให้ไปเที่ยวชุมชน ส่วนรูปแบบและแผนปฏิบัติงานจะออกมาเป็นอย่างไร 2 หน่วยงานคงต้องจับมือทำงานร่วมกัน ไม่ใช่แบบเดิมที่คิดแบบแยกส่วน แยกกันคิด แยกกันวางแผน แยกกันของงบประมาณ แยกกันจัดการ ส่งผลให้แหล่งท่องเที่ยวถูกทำลายลงไปอย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดย

ผ่านการกระตุ้นเศรษฐกิจจากภาครัฐ ทำให้เกิดการพัฒนากองทุนที่ต่าง ๆ อย่างไม่รู้ทิศทางจะนำมาซึ่งการซ้ำเติมปัญหาเดิม ๆ ที่มีอยู่

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเพื่อพัฒนารัฐธรรมนูญที่มีลำดับขั้นตอนที่ผสมผสานระเบียบวิธีวิจัยทั้งปริมาณและคุณภาพเข้าไว้ด้วยกัน คือ การวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงทดลอง และการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งแต่ละขั้นตอนต่างเป็นข้อมูลส่งต่อไปยังกิจกรรมการวิจัยในขั้นต่อไป จึงทำให้งานวิจัยนี้ต้องใช้เวลาและทุนทรัพย์สูง และเมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมกลางที่พัฒนาขึ้นไปทดลองฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการ ได้จริง ถือได้ว่าการวิจัยเพื่อพัฒนหลักสูตรฝึกอบรมกลางระยะสั้นเช่นนี้มีประโยชน์มาก เพราะสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลให้นำไปเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวในสถานการณ์จริงของชุมชนได้

ฉะนั้นการนำผลวิจัยไปใช้ จึงมีข้อเสนอแนะที่ควรคำนึงคือ

1. ศึกษาคู่มือประกอบการฝึกอบรมและกิจกรรมการเรียนรู้ควรมีรูปแบบซึ่งผู้วิจัยจัดทำเป็นแผนเนื้อหาย่อไว้ให้แล้วอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้นำหลักสูตรไปใช้เกิดความเข้าใจ และความคุ้นเคยในการนำไปจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม

2. ศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของชุมชนเป้าหมาย การฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมกลางที่พัฒนาขึ้นนี้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ค้นพบความสามารถของตนเองไปพร้อม ๆ กับช่วยพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่ยังบกพร่องให้มีความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้พัฒนาให้ชุมชนมีคุณค่าโดดเด่นเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่เดิมและเพื่อความแน่ใจว่าการฝึกอบรมจะตรงตามความต้องการของชุมชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ฉะนั้นการนำหลักสูตรไปใช้ต้องตรวจสอบความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนเป้าหมายเพิ่มเติม โดยใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยจัดทำไว้แล้ว ผลความต้องการเป็นอย่างไรนำมาประกอบการปรับเปลี่ยน ตัดทอนหรือเพิ่มเติม วัตถุประสงค์และเนื้อหาการฝึกอบรมให้เหมาะสม

3. การปฏิบัติการใช้หลักสูตรฝึกอบรมต้องใช้ระยะเวลาและทุนทรัพย์สูงมาก ประกอบกับผู้ที่จะเข้าฝึกอบรมเป็นชาวบ้านที่ดำรงชีพอยู่ในภาคการเกษตร การจะดำเนินการฝึกอบรมให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ควรคำนึงถึงเรื่องระยะเวลาของการใช้หลักสูตรช่วงเวลาของกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าฝึกอบรม แหล่งเงินทุนที่ให้การสนับสนุนและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมเป็นประการสำคัญ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของสมาชิกชุมชนผู้เข้าอบรมทั้งระหว่างและหลังอบรม ฉะนั้นผู้นำหลักสูตรนี้ไปฝึกอบรมจะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนใน

การทำงานอย่างรอบคอบ เพื่อที่จะสามารถใช้เวลาและงบประมาณอย่างคุ้มค่า คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดแก่ชุมชนเป้าหมายที่เข้าอบรม โดยไม่กระเทือนวิถีชีวิตปกติและการประกอบอาชีพของชุมชนผู้เข้าอบรม

4. ต้องวางแผนปฏิบัติก่อนการฝึกอบรมด้วยการ 1) ตรวจสอบข้อมูลผู้เข้าร่วมฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมโดยพิจารณาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จะฝึกอบรม 3) จัดทำความรู้ ทักษะและเจตคติให้กระจ่างชัด เช่นความรู้คือแนวคิดทฤษฎีและหลักการที่จะให้ในการเรียนรู้พฤติกรรม พฤติกรรมคือผลที่สังเกตได้ในขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเจตคติคือปรัชญาที่จำเป็นในการที่จะก่อให้เกิดทักษะ 4) กำหนดคำถามที่จะประเมินความรู้ เจตคติและพฤติกรรมที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูล 5) วางแผนรูปแบบได้แก่จัดหาสถานที่ ความพร้อมเรื่องเครื่องมือที่จะใช้ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เอกสารเสริม และอุปกรณ์ช่วยฝึกอื่น ๆ 6) วางแผนปฐมนิเทศ 7) มอบหมายความรับผิดชอบแผนกต่าง ๆ ในทีมงานผู้จัดการอบรม 8) การประเมินผลการฝึกอบรม 9) การเลือกช่วงเวลาของกลุ่มเป้าหมายเข้าอบรม ความใกล้ชิดไกลของสถานที่ฝึกอบรมต้องปรึกษาหารือกับชุมชนเป้าหมาย (ศึกษาเพิ่มเติมในคู่มือประกอบการฝึกอบรม)

5. เทคนิควิธีการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมชุมชนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ทฤษฎีที่ใช้ในกลุ่มการฝึกอบรมจึงเป็นหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่หรือใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบฝึกหัดหรือกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ทักษะของเขาแน่นขึ้น บรรยากาศการฝึกอบรมจะเป็นไปอย่างสนุกสนานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด

6. วิทยากรหรือผู้นำการฝึกอบรมต้องทำหน้าที่สื่อสารแบบพื้นฐานที่สามารถเข้าใจง่าย ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่สมาชิกผู้เข้าอบรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีเมตตาธรรมสูง ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมาย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติแก่วิทยากรหรือกลุ่มผู้ฝึกอบรมดังนี้

6.1 วิทยากร/ผู้นำกลุ่มควรมีลักษณะส่วนตัวที่ดูสบาย ๆ มั่นใจ อบอุ่น น่าเชื่อถือ เปิดกว้างและมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ยึดตัวเองเป็นหลัก ระมัดระวังการแสดงออกในทางลบเช่นความรำคาญ ความไม่อดกลั้นและความโกรธเป็นต้น ยอมรับและไม่สงสัยเคลือบแคลงในความรู้ของผู้เข้าอบรม และใช้น้ำเสียงที่กระตุนหรือเร่งเร้าให้ผู้เรียนแบ่งปันความรู้สึก ความคิด และการเรียนรู้

6.2 คำแนะนำเบื้องต้นสำหรับวิทยากร / ผู้นำกลุ่มในการให้การอบรมคือ ต้องสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดภายในห้องอบรม ให้ความช่วยเหลือคำแนะนำแก่กลุ่มผู้เข้าอบรม และมุ่งเน้นวัตถุประสงค์แต่ยึดหยุ่นในวิถีทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น

6.3 สิ่งทีวทยากรควรทำในการให้การอบรมคือ เคลื่อนไหวเพื่อก่อให้เกิดพลังงาน เปิดกว้างเพื่อต้อนรับความคิดหลายรูปแบบ ให้อยู่ตรงกลางกลุ่ม หันหน้าเข้าหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ผู้ฟัง) และรักษาการสื่อสารทางสายตา

6.4 สิ่งทีวทยากรไม่ควรกระทำคือ ชี้ไปที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านใด ท่านหนึ่งเอามือล้วงกระเป๋า ถอนตัวจากกลุ่ม วนเวียนไปมามากและเร็วในขณะที่อยู่บนเวที การหันหลังให้ผู้เข้าอบรม ละเลยความคิดเห็นของใครบางคน ตัดสินความคิดเห็นของบางคนว่าไม่ถูกต้อง ดำเนินการด้วยวิธีการที่ไม่ชัดเจน สอนแบบมีอคติ มองแต่โน้ต ค่วนตัดสิน สร้างความกดดันให้แก่ผู้เข้าอบรม แสดงปฏิกิริยาทางลบหรือเปิดเผยเกินไป

6.5 สิ่งทีวทยากรควรกระทำในการนำการอบรมคือ ดำเนินการอบรมเป็นขั้นเป็นตอน สื่อสารทางสายตา ภาษาทางกาย เข้าใกล้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม กระตุ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการมีส่วนร่วม มีมุขตลก มีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดความมีน้ำใจต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้ไสตท์สนช่วย ทำกระบวนการให้ชัดเจน เชื่อมความรู้ใหม่ ๆ กับความรู้เดิม ซึ่งผลจากการที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการเลือกวิทยากรผู้ให้การอบรมที่มีลักษณะดังกล่าวในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมระหว่าง 11-17 ตุลาคม 2550 ส่งผลให้การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม มีความพึงพอใจวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านภูมิรู้ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าอบรมกับวิทยากร อาจกล่าวได้ว่าวิทยากร/ผู้ให้การฝึกอบรมคือผู้แบกรับกิจกรรมทุกอย่างที่ระบุไว้ในการส่งมอบซึ่งการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นหรือเป็นผู้ที่ใช้วิธีการฝึกอบรม

7. ในกรณีที่ต้องเพิ่มเติมเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม ผู้ดำเนินการควรที่จะเลือก สังกัปและเนื้อหาให้ครอบคลุมในสาขาวิชานั้น ๆ แต่ไม่ควรที่จะเน้นในเรื่องรายละเอียดและซับซ้อนจนเกินไป ควรเน้นเรื่องใกล้ตัวชาวบ้านก่อนที่จะนำไปสู่หลักการใหญ่ เนื่องจากพื้นฐานชาวบ้านเป็นเกษตรกร

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการที่สังคมมีการพลวัตอยู่เสมอ ทำให้ชุมชนถูกกระทบจากองค์ประกอบภายในและภายนอก ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวและบริการแก่นักท่องเที่ยว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนต้องได้รับการปรับปรุงต่อเนื่อง จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องมีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่นอาจจะกำหนดทุก ๆ ปีหรือทุก ๆ 2 ปี



2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวชุมชนในด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นหลักสูตรแบบเข้ม (intensive course) ที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เช่น หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชน หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการบ้านพักนักท่องเที่ยว (home stay) หลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษกับมัคคุเทศก์ชุมชน เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลของการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและประสบการณ์ที่นักท่องเที่ยวได้รับภายหลังการท่องเที่ยวเพื่อช่วยให้ชุมชนผู้ดำเนินการจัดการท่องเที่ยวได้รับรู้ถึงประสิทธิภาพของการจัดการของตน เพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ทำให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

4. เมื่อชุมชนผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวส่งผลให้มีสมรรถนะที่สามารถจัดการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมได้ ชุมชนมีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนช้ารอยเดิมคือเกิดผลกระทบด้านลบแก่ชุมชน จำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ใช้แนวคิดในการวางแผนที่เน้นประเด็นในเรื่องการจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยว และกำหนดอัตราของการเจริญเติบโตของการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสมเป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำการตลาด เพราะแนวคิดดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อส่งผลให้ประโยชน์สูงสุดสำหรับทุกฝ่ายได้แก่ ชุมชน นักธุรกิจ นักอนุรักษ์ และทำให้การมีส่วนร่วมของชุมชนกลายเป็นหัวใจหลักในการวางแผนและพัฒนาการท่องเที่ยว ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดทางการตลาดแบบเดิมที่เน้นการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมและเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวให้ได้มากที่สุด กิจกรรมการตลาดจึงเน้นความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเป็นหลัก ซึ่งผลตามมาก็คือชุมชนเป็นเพียงตัวประกอบที่มีบทบาทตามคำสั่งของคนนอก สถานะของชุมชนถูกท่องเที่ยว ผู้วิจัยถามตัวเองเสมอเมื่อเข้าชุมชนว่า ในทางปฏิบัติมันจะมีทางเป็นไปได้หรือไม่ที่จะทำให้สองแนวคิดคือ การวางแผนและการทำการตลาดสัมพันธ์กันและมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยประสาน อันจะก่อให้เกิดการทำงานเชิงหุ้นส่วนชุมชน (community partnership) และถ้าดำเนินการดังกล่าวคาดว่าจะเกิดประโยชน์หรือมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง เป็นโจทย์วิจัยที่ผู้วิจัยถามตัวเองอยู่เสมอในขณะนี้ซึ่งไม่มีโอกาสทำวิจัยดังกล่าว

## บรรณานุกรม

- กฤษฎณา ศักดิ์ศิริ. 2530. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนนิยมวิทยาแผนกการพิมพ์.
- กอบกิจ ตัณฑ์เจริญรัตน์. 2536. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรสุขภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุ**. กรุงเทพมหานคร: ปริญญาณิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กาญจนา แก้วเทพ. 2532. “การพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน”. น. 92-95. ใน **การศึกษากับการพัฒนาชนบทไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรพิพัฒน์จำกัด.
- \_\_\_\_\_. 2540. “ภาพรวมของการพัฒนาขององค์กรชุมชนองค์กรชุมชนกลไกเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม”. น. 120-127. ใน **กลไกเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม**. กรุงเทพฯ: บริษัท แปลนพริ้นท์ติ้ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. 2540. **แหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรมและปัญหาวิกฤต**. เอกสารประกอบการวางแผนการท่องเที่ยว เล่มที่ 8. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. 2540. **อุตสาหกรรมท่องเที่ยว เครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ**. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. รายงานประจำปี 2550. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร. 2550
- กุลา ดันติผลาชีวะ. 2532. **เทคนิคการฝึกอบรม : คู่มือสำหรับวิทยากร**. กรุงเทพมหานคร: ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด.
- \_\_\_\_\_. 2537. **การพัฒนารูปแบบการฝึกปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชนสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ : วิชาการเชิงสมรรถนะ**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิท ประวาลพุกภัย. 2523. **การประเมินผลในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- โกวิท พวงงาม และ ปรีดี โชติช่วง. 2541. **อะไร ทำไม อย่างไร อบต. ประชาธิปไตยของประชาชนในชนบท**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทบพิตรการพิมพ์ จำกัด.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2536. **วารสารพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม** 2 (มีนาคม – เมษายน): 10.

- จามะรี เชียงทอง. 2543. “ชุมชนกับการจัดการทรัพยากร : ศักยภาพและการต่อสู้ของท้องถิ่น”.
- น. 3-51 ใน **พลวัตรชุมชนในการจัดการทรัพยากรสถานการณ์ในประเทศไทย.**
- อนันต์ กาญจนพันธ์ (บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- จิรวัดน์ นิเจนตร. 2535. รายงานการวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2535-2544. กรุงเทพฯ: สหวิทยาลัยทักษิณและกองส่งเสริมวิทยฐานะครู กรมการฝึกหัดครู.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์วัฒน์. 2538. **ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรม : การวัดการพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามสีการพิมพ์.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2529. “บริบทของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่มี ความสัมพันธ์ต่อระบบการศึกษา”. การศึกษาแห่งชาติ 21, 1 (ตุลาคม – พฤศจิกายน): 67-76.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2539. **การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ อลินเพรส.
- ฉรัต ไทยอุทิศ. 2545. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard.** กรุงเทพฯ: ปริญญาณิพนธ์ปริญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชมพันธุ์ ฤกษ์ ฌ อยุธยา. 2540. **การพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ข่าวทหารอากาศ.
- ชวาล แพร์ตกุล. 2530. **เทคนิคการประเมินผล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญวิทย์การพิมพ์.
- ชาญชัย สวัสดิ์สิมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. 2530. **พัฒนาบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2537. **นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์.
- \_\_\_\_\_. 2540. **ศัพท์การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ แกรมมี่ จำกัด.
- ชาติรี มณีโกศล. 2538. **การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการวิจัยปฏิบัติการสำหรับครู ประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปริญญาณิพนธ์ปริญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ถ่ายเอกสาร)
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. 2542. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณรงค์ ฉายาขนต์. 2536. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหาร สำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพมหานคร: ปรินญา นิพนธ์ปรินญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คนัย เทียนพุ่ม. 2540. การบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. 2534. การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป อภิสัทธ์. 2538. เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักศึกษาอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทต้นอ้อ จำกัด.
- ทัศน สว่างศักดิ์. 2539. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมระยะสั้นช่าง อุตสาหกรรมกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: ปรินญานิพนธ์ปรินญาเอก, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธรรมรัตน์ การพิศิษฎ์. 2543. “วิวัฒนาการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย” น. 67-69. ใน 5 ทศวรรษสถาปนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ธวัช มกรพงศ์. 2531. แนวความคิดบางประการเกี่ยวกับการพัฒนาชนบทไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรง บัวศรี. 2531. ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพฯ: เอรวิณการพิมพ์.
- ธิดาลักษณ์ จันทร์ดี. 2536. “การพัฒนาชนบทไทย : จากอดีตสู่ปัจจุบัน”. วารสารเศรษฐกิจและ สังคม 30 (มีนาคม – เมษายน): 14.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. 2547. การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. เชียงใหม่: ศิริลักษณ์การพิมพ์.
- นิตี เอียวศรีวงศ์. 2539. สังคมไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เดอะเบสท์ กราฟิค ดีไซน์ จำกัด.
- \_\_\_\_\_. 2540. “กรรมกรกับการพัฒนาชนบท”. น. 54-55. ใน สังคมไทยในกระแส การเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: บริษัทเดอะเนสต์กราฟิค ดีไซน์ จำกัด.
- \_\_\_\_\_. 2542. “อุดมศึกษาสำหรับชุมชน”. น. 2-3. ใน เอกสารสัมมนาพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติกับสถาบันราชภัฏ : ผลกระทบและจุดเปลี่ยนสู่มิติใหม่ของการศึกษา ไทย 21-22 กรกฎาคม 2542. สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (เอกสารอัดสำเนา)
- นิตา ชูโต. 2530. “การประเมินผลการฝึกอบรม”. วิธีการวิจัย. 2, 1 (มกราคม-เมษายน): 24-32.

- บุญชม ศรีสะอาด. 2546. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2534. การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพานิชย์.
- \_\_\_\_\_. 2535. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพานิชย์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สวิง สุวรรณ. 2534. พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพ และ สุขศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. 2535. การพัฒนาพลังสร้างสรรค์ขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- \_\_\_\_\_. 2541. “วัฒนธรรมกับการพัฒนา”. น. 131. ใน พิทย ว่องกุล (บรรณาธิการ). **ไทยยุควัฒนธรรมทาส**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- \_\_\_\_\_. 2542. **เศรษฐกิจพอเพียงและประชาคมแนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดอะเบสท์ กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด.
- ปราณี รามสูตร. 2528. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญกิจ.
- ปรีดี โชติช่วง, โกวิทช์ พวงงาม และ พิชัย หวดสูงโนน. 2541. การพัฒนาชุมชนและการบริหารงานพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไอเอส พริ้นติ้งเฮ้าส์ จำกัด.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร, ชลกาญจน์ ฮาชนนารี, พระมหาสุทิตย์ อบอุ่น, จันทนา เบญจทรัพย์ และ สหทัยา วิเศษ. 2543. กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปิยะดา พูลทาจักร์. 2549. การพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการฝึกอบรม. (เอกสารอัดสำเนา)
- พจนาน สวนศรี. 2546. **สรุปบทเรียนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน**. ม.ป.ท.: โครงการท่องเที่ยวเพื่อชีวิตและธรรมชาติ. (เอกสารอัดสำเนา).
- พรชัย หนูแก้ว. 2541. การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: ปริญญาณิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- พิกุล สิทธิประเสริฐกุล. 2543. **การจัดการการท่องเที่ยวเพื่อการอนุรักษ์ของอำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิทยา นันทวิจิตร. 2541. การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานสินเชื่อ : กรณีศึกษาพนักงาน  
สินเชื่อระดับหัวหน้าหน่วยอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ธนาคารเพื่อ  
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิทยา ว่องกุล. 2542. สร้างสังคมใหม่ชุมชนอธิปไตย-ธรรมาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
อัมรินทร์ พรินต์ติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.

ไพศาล หวังพานิช. 2526. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

มาเรียม นิลพันธ์. 2536. การพัฒนาหลักสูตรการวิจัยวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: ปริญญาานิพนธ์  
ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ขงยูทธ เกษสาคร. 2544. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี  
กราฟฟิค.

ยศ สันตสมบัติ และ คณะ. 2543. การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการ  
จัดการทรัพยากร. ม.ป.ท.: โครงการพัฒนาความรู้และศึกษานโยบายการจัดการ  
ทรัพยากรชีวภาพในประเทศไทย (BRT).

\_\_\_\_\_. 2544. “การท่องเที่ยวกับการจัดการในด้านสิ่งแวดล้อม”. จุลสารการ  
ท่องเที่ยว 20 (มกราคม – มีนาคม): 18-38.

ยูวดี ฤชา. 2536. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักสำหรับ  
อาจารย์พยาบาล. กรุงเทพฯ: ปริญญาานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.

รัตนะ บัวสนธ์. 2540. การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ แกรมมี่.

\_\_\_\_\_. 2535. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง. กรุงเทพฯ: ปริญญาานิพนธ์  
ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ระวีวรรณ ศิริภิรมย์. 2538. ทักษะคิดของประชาชนต่อ อบต. จังหวัดชุมพร. กรุงเทพฯ: สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เรงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2539. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ลิขิต วีระเวทิน. 2535. “การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท”. น. 105. ใน  
รายงานเสนอต่อสมามคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทยและมูลนิธิ Friedrich Ebert.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. 2531. **การพัฒนาชนบทไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.
- วิจิตร อาวะกุล. 2540. **การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์  
หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544. **การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมี  
วิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล**. กรุงเทพฯ: ปรินูญานิพนธ์ปรินูญาเอก,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. 2533. **การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- \_\_\_\_\_. 2537. **กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์สตรีวิทยาสาส์น.
- วิจิต นันทสุวรรณ และ จำนง แรกพินิจ. 2542. **ไทยยุควัฒนธรรมทาส**. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. 2534. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุม  
โรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปรินูญานิพนธ์ปรินูญาเอก, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร ชิวพิมาย. 2528. **การฝึกอบรมและคู่มือวิทยากร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. 2537. “นโยบายเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทตามคำแถลงนโยบายของ  
คณะรัฐมนตรี”. น. 8-10. ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง  
**พัฒนาชนบท : ยุทธวิธีที่ควรทบทวน**. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบัน  
เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้. (เอกสารอัดสำเนา)
- วุฒิชัย จำนงค์. 2532. “การวิจัยทดลองในการฝึกอบรม”. **วารสารข้าราชการครู** 24, 11  
(พฤศจิกายน): 32-39.
- ศิริกาญจน์ โกสุม. 2542. **การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.  
กรุงเทพฯ: ปรินูญานิพนธ์ปรินูญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2541. **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. 2538. “แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาและประเมินโครงการฝึกอบรม”. **ข่าวสาร  
การวิจัยทางการศึกษา** 18, 4 (เมษายน-พฤศจิกายน): 3-13.

ศิริพงษ์ เสาภาชน. 2545. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน. กรุงเทพฯ: ปรินญาณิพนธ์ปรินญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สงัด อุทรานันท์. 2529. ทฤษฎีหลักสูตร. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

\_\_\_\_\_. 2532. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. 2538. สถานภาพชนบทไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์แห่งประเทศไทย จำกัด.

สมคิด บางโม. 2539. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมคิด เมตไตรพันธ์. 2530. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ปรินญาณิพนธ์ปรินญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ถ่ายเอกสาร).

สมชาติ กิจขรรจง และ อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2539. เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมยศ นาวิการ. 2533. การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

\_\_\_\_\_. 2530. การบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. 2540.

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนการบริหารโครงการของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บี.วี.

\_\_\_\_\_. 2540. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนและการบริหารโครงการของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บี.วี. ออฟเซ็ท.

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2536. การพัฒนาหลักสูตรวิชาการศึกษาทั่วไปเพื่อสร้างคุณลักษณะและบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

\_\_\_\_\_. 2539. การประเมินผลหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สินธุ์ สโรบล. 2547. “การท่องเที่ยวเชิงนิเวศกับการจัดการทรัพยากรเพื่อเศรษฐกิจของชุมชน”. จดหมายข่าวงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น สกว.สำนักงานภาค 6, 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม): 9-11.



- \_\_\_\_\_. 2546. การท่องเที่ยวโดยชุมชน : แนวคิดและประสบการณ์พื้นที่ภาคเหนือ.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2548. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย **Competency Based Learning**. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน).
- สุจิตรา บุญรัตพันธ์. 2535. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัททุนพับลิชชิง จำกัด.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2536. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุนทรออฟเซ็ท.
- สุนันทา เลาหนันท์. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธารณาการพิมพ์.
- สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. 2533. “การวางแผนองค์การและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์”. น. 183-196. ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพัตรา กลัมพะสุด. 2541. ชีตความรู้ความสามารถพนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมิตร คุณานุกร. 2523. หลักสูตรการสอน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2541. จิตวิทยาศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทदानสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- เสนห์ จามริก. 2538. ตัวชี้วัดสำหรับการพัฒนาชนบท : ประสบการณ์จากนักพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเคสดีไทย จำกัด.
- \_\_\_\_\_. 2540. “การแก้ไขวิกฤติเศรษฐกิจการเมืองไทยในยุคปัจจุบัน”. น. 41-52. ใน พิทยา ว่องกุล (บรรณาธิการ). **จุดจบรัฐชาติสู่ชุมชนธปไตย**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิง จำกัด.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2537. “พฤติกรรมองค์การ”. น. 90-116. ใน มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช. **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ มหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสรี พงศ์พิศ. 2531. **ทิศทางหมู่บ้านไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เจริญวิทย์การพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. 2548. **ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชนบท เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.

- อคิน รพีพัฒน์, ชัยนัต วรรณระภูติ, อมรา พงศาพิชญ์ และ อุทัย คุลเกษม (บรรณาธิการ). 2537. **คู่มือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่องานพัฒนา**. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- องอาจ พงษ์พิสุทธิ์บุปผา. 2541. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทาง** เกษตรสำหรับนักเรียน โครงการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท (อศ.กช.). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัครา)
- อนง เพ็ชรอนุกุลบุตร. 2522. **การวัดและประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิชัย พันธเสน. 2539. **แนวคิดและภาพรวมของการพัฒนา ตอนที่ 3**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อัมรินทร์.
- \_\_\_\_\_. 2539. **แนวคิดทฤษฎีและภาพรวมของการพัฒนา ตอนที่ 1**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อัมรินทร์.
- อรพินท์ สพโชคชัย. 2537. **คู่มือการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนาหมู่บ้าน**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- อาชวัน วายนนท์. 2509. **การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็น สโตร์.
- อวารณ์ โอภาสพัฒนกิจ. 2541. **การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาภาคเหนือ**. เชียงใหม่: คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทัย หิรัญโต. 2525. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็น สโตร์.
- อรุณ รักธรรม. 2537. **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุนทรออฟเซ็ท.
- เอกชัย เอื้อเฟื้อ. 2537. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ** และด้านการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Arnstein, S. 1969. "A ladder of participation in the USA". **Journal of the American Institute of Planners** 35, (July): 216-224.
- Baldwin, J. and H. Williams. 1988. **Active Learning : A Trainer's Guide**. Oxford: Basil Backwell.
- Beane, J. A., C. F. Toepfer and S. J. Alessi. 1986. **Curriculum Planning and Development**. Boston: Allyn and Bacon.

- Becker C., C. Guenther-Grey., and A. Raj 1998. "Community empowerment paradigm drift and the primary prevention of HIV/AIDS". **Soc. Sci. Med.** 46, 7: 831-842.
- Blank, U. 1989. **The Community Tourism Imperative; The Necessity, the Opportunities, its Potential.** State College TX: Venture Publishing.
- Bloom, B. S, D. H. Krathwohl and B. B. Masia. 1979. **Taxonomy of Education Objectives.** London: David McKey Company.
- Boo, E. 1990. **Ecotourism : Potential or Pitfalls.** Washington, D.C.: World Wildlife Fund.
- Boydell, T.H. 1979. **A Guide to Identification of Training Needs.** London: British Association for Commercial and Industrial Education.
- Bramwell, B. 1991. "Sustainability and rural tourism policy in Britain". **Tourism Recreation Research** 16, 2: 49-51.
- Brady, L. 1990. **Curriculum Development.** 3<sup>rd</sup> ed. New York: Prentice-Hall.
- Burns P. 1999. "Paradoxes in planning tourism Elitism or Brutalism?". **Annals of Tourism Research** 26, 2: 329-348.
- Butler, R.W. 1980. "The concept of a tourism area cycle of evolution : implications for management of resources". **Canadian Geographer** 24: 5-12.
- \_\_\_\_\_. 1999. Alternative tourism: pious hope or Trojan Horse?. **World Leisure and Recreation** Winter. 9-17.
- Butler C., C. Rissel and F. Khavarpour. 1999. "The context for community participation in health action in Australia". **Australia Journal of Social Issues** 34, 3: 253-265.
- Cambell, D.T. and J.C. Stanley. 1966. **Experimental and Quasiexperimental Designs for Research.** Chicago: Rand Mc Wally College.
- Cooper, K. C. 2000. **Effective Competency Modeling & Reporting.** New York: AMA Publications.
- Cohen, E. 1978. "The impacts of tourism on the physical environment". **Annals of Tourism Research** 5: 215-237.
- Cohen, J.M. and N. T. Uphoff. 1997. **Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.** New York: The Rural Development Committee Center for International Studies.

- Cronbach, L. J. 1997. **Essential of Psychological Testing**. 5<sup>th</sup> ed. New York: Harper and Row Publisher, Inc.
- Delp, P. and Diamond J. 1977. **System Tools for Project Planning**. Indiana: International Development Institute, Indiana University.
- Doll, R. C. 1992. **Curriculum Improvement**. 9<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Donaldson. L. and E. E. Scannell. 1986. **Human Resource Development: The New Trainer's Guide**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Addison-Wesley Publishing.
- Doxey, G.V. 1975. "A causation theory of visitor-resident irritants, methodology and research inferences : The impact of tourism". pp. 195-198. In **Sixth Annual Conference Proceedings of the Travel Research Association**. San Diego: n.p.
- Dubois, D. D. 1998. **The Competency Casebook: Twelve Studies in Competency-Based Performance Improvement**. Amherst, MA: HRD Press.
- Ghai, D. and D. Westendorff. 1993. **Monitoring Social Progress in the 1990s: Date Constraints: Concerns and Priorities**. Aldershot: Avebury.
- Getz, D. 1987. "Tourism planning and research : traditions, models and futures" Paper Presented Australian Travel Research Workshop, Bunbury, Western Australia.
- Godfrey, K.B. 1998. "Attitudes towards 'Sustainable Tourism' in The UK: A View from Local Government". **Tourism Management** 19, 3: 213-224.
- Godfrey K. B. and J. Clarke. 2000. **The Tourism Development Handbook: A Practical Approach to Planning and Marketing**. London: Cassell.
- \_\_\_\_\_. 1996. "Towards sustainability? Tourism in The Republic of Cyprus" pp. 61 In **Practicing Responsible Tourism International Case Studies in Tourism Planning**.
- Good, C.V. 1973. **Dictionary of Education**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Green, P. C. 1999. **Competencies: Linking Human Resource System to Organizational Strategies**. San Francisco: Jossey-Bass-Pfeiffer.
- Gray, P. 1992. "Group decision support system : decision support systems". pp. 75. In Stohr, E.A and B. R. Konsynski. **Information Systems and Decision Processes**. Los Alamitos, Calif : IEEE Computer Society Press.
- Gundlach, G.T. and P. E. Murphy 1993. "Ethical and Legal Foundation of Relational Marketing Exchanges". **Journal of Marketing** 57(October): 35-46.

- Gunn, C. 1998a. **Tourism Planning**. 3<sup>rd</sup> ed. London: Taylor and Francis.
- \_\_\_\_\_. 1988b. **Tourism Planning**. 2<sup>nd</sup> ed. London: Taylor and Francis.
- Gurvis, J.P. and M.T. Grey. 1995. "The anatomy of a competency". **Journal of Nursing Staff Development** 11, 5 (September-October): 247-252. .
- Hall, C.M. 1997. **Introduction to Tourism in Australia : Impacts, Planning and Development**. 2<sup>nd</sup> ed. South Melbourne: Longman Australia.
- Haywood K.M. 1988. "Revising and Implementing the marketing concept as it applies to tourism". **Tourism Management** (September): 195-205.
- Hassan, S. 2000. "Determinants of market competitiveness in environmentally sustainable tourism industry". **Journal of Travel Research** 38(February): 239-245.
- Hills, T. and T. Lundgren. 1977. "The impact of tourism in The Caribbean". **Annals of Tourism Research** 4: 248-257.
- Horn C., D. Simmons and J. Fairweather. 1998. **Evolution and change in Kaikoura: responses to tourism development**. Kaikoura Case Study Report No. 6. Tourism Research and Education Centre, Lincoln University.
- Houston, R. 1972. "Designing competency – based instructional system". **Journal of Teacher Education** 10, 3: 200-204.
- Hughes, H.L. 1994. "Tourism multiplier studies : a more judicious approach". **Tourism Management** 15, 6: 403-406.
- Inskip, E. 1991. **Tourism Planning: An Integrated and Sustainable Development Approach**. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Jafari, J. 1990. "Research and scholarship : the basis of tourism education". **Journal of Tourism Studies** 1, 1: 33-41.
- \_\_\_\_\_. 1997. **Tourism in the Pacific Rim Developments, Impacts and Markets**. 2<sup>nd</sup> ed. Longman.
- Jafari, I. and J. Kearsley (ed). 1997. **Tourism Planning and Policy in Australia and New Zealand: Cases, Issues and Practices**. Sydney: Irwin Publishers.
- Jacobs, H. H. 1989. **Interdisciplinary Curriculum : Design and Implementation**. Alexandria, VA : Association for Supervisor and Curriculum Development.

- Jamal, T. B. and D. Getz. 1995. "Collaboration theory and community tourism planning".  
**Annals of Tourism Research** 22: 186-204.
- Jensen, G., A. Liverright and W. Hallenbeck. 1964. **Adult Education**. Chicago: Adult Education Association of the U.S.A.
- Jewkes R. and A. Murcott. 1998. "Community representatives representing the community".  
**Social Science & Medicine** 46, 7: 843-858.
- Kaufman, R. and F. W. English. 1981. **Need Assessment: Concepts and Application**. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kerr, J. F. 1989. **Changing the Curriculum**. London: University of London Press.
- Kirkpatrick, D. L. 1987. **Evaluating Training Programs**. Madison, Wis. : American Society for Training and Development. Inc.
- Knowles, M. S. 1960. **Handbook of Adult Education in the United States**. Chicago: Adult Education Association of U.S.A.
- Krippendorf, J. 1987. **The Holiday Markers: Understanding the Impact of Leisure and Travel**. London: William Heinemann.
- \_\_\_\_\_. 1992. "Towards New Tourism Policies: The Importance of Environmental and Socio-Cultural Factors". **Tourism Management** 3, 3: 135-148.
- Lawson, F. and M. Baud-Bovy. 1977. **Tourism and Recreation Development**. London: Architectural Press.
- McAschan, H. H. 1979. **Competency – Based Education and Behavioral Objective**. New Jersey: Educational Technology Publishing.
- McGehee, W. and P. W. Thayer. 1961. **Training in Business and Industry**. New York: Wiley.
- McIntosh, R. W. and C. R. Goeldner. 1990. **Tourism Principles, Practices, Philosophies**. 6<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- McKercher, B. 1993. "Some fundamental truths about tourism: understanding tourism's social and environmental impacts". **Journal of Sustainable Tourism** 1, 1: 6-16.
- Milewa, D. R. **Economic and Culture Change** 25, 3: 539-543.
- Mill, R. C., and A. M. Morrison. 1985. **The Tourism System**. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

- Midgley, J. 1986. **Community Participation, Social Development and the State**. London: Methuen.
- Murphy, P. 1985. **Tourism: A Community Approach**. New York: Methuen.
- O Hagan, K. 1996. **Competence in Social Work Practical Guide for Professional**. London: Jessica Kingley.
- Oliva, P. F. 1992. **Developing the Curriculum**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Onstein, A. C. and F. P. Hunkins. 1993. **Curriculum : Foundation, Principles and Issues**. 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Parry, S. B. 1997. **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Pearce, D. 1992. **Tourism Organisations**. Longman Scientific & Technical.
- Pigram, J. J. 1986. "Environmental implications of tourism development". **Annals of Tourism Research** 7: 554-583.
- Prentice, R.C., S.F. Witt and E.G. Wydenbach. 1994. "The Endearment behaviour of tourists through their interaction with the host community". **Tourism Management**. 15, 2: 117-125.
- Quinn V. N. 1984. **Applying Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Reed, M.G. 1997. "Power Relations and Community-Based Tourism Planning". **Annals of Tourism Research** 24, 3: 566-591.
- Ritchie, J.B.R. 1985. "The Nominal Group Technique: An Approach to Consensus Policy Formulation in Tourism". **Tourism Management** 6, 2: 82-94.
- Robbins, S. P. 1982. **The Administrative Process**. 2<sup>nd</sup> ed. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.
- Ross, M.G. 1994. **New Understandings of Adult Education**. New York: Association Press.
- Rowntree, D. 1983. "Designing the Learning : Mode and Media". pp. 72-73. In **Educational Technology in Curriculum Development**. 2<sup>nd</sup> ed. London: Harper & Row.
- \_\_\_\_\_. 1990. **Teaching Through Self-Instruction : How to Develop Open Learning Materiales**. 2<sup>nd</sup> ed. London: Kogan Page.
- Rylatt, A. and K. Lohan. 1995. **Creating Training Miracles**. Sydney: Prentice Hall.

- Saylor, J. G. and W. M. Alexander. 1981. **Planning Curriculum for School**. 3<sup>rd</sup> ed.  
New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sewell, W.R.D. and S. D. Phillips. 1979. "Models for the Evaluation of Public Participation Programmers". **Natural Resources** 19, 2: 337-358.
- Shandler, D. 2000. **Competency and the Learning Organization**. Menlo Park, CA: Crisp Publications.
- Shermon, G. 2004. **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping**. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Shaw, R.M. 1986. "The effects of principals' perceptions and expectations on parent involvement practices in Norwalk, Connecticut Elementary Schools. **Dissertation Abstracts International** [Online] 46, 12: 3560 Available. <http://www.lip.umi.com/dissertations/fullcit/8601871>. (21 September 2004).
- Singh, T.V., H. L. Theuns and F. M. Go. 1989. **Towards Appropriate Tourism: The Case of Developing Countries**. European University Studies, Series X, Vol. 11. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Sirgy, M. J. 1996. "Strategic marketing planning guided by the quality of life (QOL) concept". **Journal of Business Ethics** 15: 241-259.
- Simmons, D.G. 1994. "Community participation in Tourism Planning". **Tourism Management** 15, 2: 98-108.
- Skinner, B.F. 1969. **Contingencies of Reinforcement**. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Smith, S.L.J. 1992. "Return to the supply-side". **Annals of Tourism Research** 19: 226-227.
- Smith, V.L. 1978. **Hosts and Guests: The Anthropology of Tourism**. Oxford: Blackwell.
- Smith, W. and M. Higgins. 2000. "Cause-related marketing: ethics and the ecstatic". **Business and Society** 39, 3: 304-322.
- Sowell, E. J. 1996. **Curriculum And Integrative Introduction**. New Jersey: Merrill.
- Stanley. 1983. **Training of Education Managers: A Draft Handbook for Trainers in Planning and Management of Education**. Bangkok: UNESCO Thailand.
- Strawn, C. 1994. "Beyond the buzzword: empowerment in community outreach and education". **Journal of Applied Behavioural Science** (June): 159-165.



- Strickland, B.R. 1977. "Tinternal-external control of reinforcement". pp. 170-171. In Blass, T. (ed). **Personality Variables in Social Behavior**. New York: John Wiley and Sons.
- Stufflebeam, D.L. 1985. "Toward a science of education evaluation". pp. 90-92. In **Educational Technology**. Boston: Allyn and Bacon.
- Taba, H. 1962. **Curriculum Development: Theory and Practice**. New York: Harcourt, Brace, Javanovich.
- Tosun, C. 2000. "Limits to community participation in the tourism development process in developing countries". **Tourism Management** 21: 613-633.
- Tosun, C. and C. L. Jenkins. 1998. "The Evolution of Tourism Planning in Third-World Countries: A Critique".
- Turrell, M. 1980. **Training Analysis : A Guide to Recognising Training Needs**. Plymouth: Macdonald & Evans.
- Tyler, W. R. 1949. **Basic Principles of Curriculum and Instructions**. Chicago: The University of Chicago Press.
- Warburton, D. 1998. "A passionate dialogue: community and sustainable development" pp. 44-46. In Warburton, D. **Community and Sustainable Development Participation in the Future**. London: Earthscan Publications Ltd.
- Wheeller, B. 1991. "Tourism's troubled times: responsible tourism is not the answer" **Tourism Management** 12(June): 91-96.
- Williams, P.W. and A. Gill. 1994. "Tourism carrying capacity management issues". pp. 174-187. In Theobald (ed.). **Global Tourism: The Next Decade**. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- World Commission on Environment and Development. 1987. **Our Common Future**. Oxford: Oxford University Press.
- World Tourism Organisation. 1995. **Recommendations on Tourism Statistics**. Madrid, Spain: WTO.
- \_\_\_\_\_. 1979. **Role and Structure of National Tourism Administrations**. Madrid: WTO.
- \_\_\_\_\_. 2001. **Sustainable Tourism Development for Thailand**. Madrid, Spain.
- \_\_\_\_\_. 2003. **Recommendations on Tourism Statistics**. N.P.

Worthen, B.R. and J.R. Sanders. 1987. **Educational Evaluation: Theory and Practice**. Ohi:

Charles A. Jones.

Yuksel, F., B. Bramwell and A. Yuksel. 1999. "Stakeholder Interviews and Tourism Planning at Pamukkale, Turkey". **Tourism Management** 20: 351-360.

Zetter R. and M. Hamza. 1998. "Egypt: The state, foreign aid and community participation in urban shelter projects" **International Planning Studies** 3(2): 185-205.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

# หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว

โดยชุมชน



## คำนำ

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนฉบับนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ วิทยาลัยบริหารศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชุมชนผู้เป็นกลุ่มแกนนำในการจัดการท่องเที่ยวมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดรูปแบบ แนวทางการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หลักการของการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือจนทำให้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ขอขอบคุณแกนนำชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวในเขตภาคเหนือทั้ง 17 จังหวัด และบุคลากรในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย จังหวัดเชียงใหม่ สมาชิกชมรมคนรักป่าหนองแม่เฒ่า อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา (Focus-Group) ตลอดจนเป็นกลุ่มตัวอย่างของการฝึกอบรม สมาชิกชุมชนทุ่งหลวง อำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย ที่ให้ความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี อาจารย์ ดร. สมคิด แก้วทิพย์ อาจารย์ ดร. สิ้นธุ์ สโรบล และดร. ละเอียด ศิลาน้อย ที่ได้กรุณาตรวจสอบ เสนอแนะ แนะนำ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้มาโดยตลอดทุกขั้นตอน จนทำให้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำเร็จและมีความสมบูรณ์

ชวลีรัตน์ จันทร์เชื้อ

## สารบัญ

	หน้า
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	307
หลักการและเหตุผล	307
แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	308
วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	308
โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	309
คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม	315
กิจกรรมการฝึกอบรม	315
สื่อประกอบการฝึกอบรม	316
การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม	316

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม**  
**การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน**

**หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม**

สืบเนื่องจากเหตุของการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเป้าหมายแห่งความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจด้วยรูปแบบการส่งเสริม และสนับสนุนให้เร่งการขยายตัว แต่สร้างปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยวสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมชุมชนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ก่อให้เกิดกระแสต่อต้านและโจมตีรูปแบบการท่องเที่ยวแบบเดิม และให้ความสำคัญกับแนวคิดการระวังป้องกัน ประกอบกับกระแสโลกเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แนวคิดเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืน สิทธิชุมชน และกระแสท้องถิ่นนิยมรวมถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นให้มีบทบาทสำคัญในการดูแล และใช้ประโยชน์ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน ดังนั้นรูปแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community – Based Tourism หรือ Village – Based Tourism) จึงเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการท่องเที่ยวที่มีชุมชนท้องถิ่นเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการสร้างกระบวนทัศน์ดังกล่าว ซึ่งการที่แต่ละชุมชนจะสามารถเป็นผู้สร้างกระบวนทัศน์ใหม่ของการท่องเที่ยวดังกล่าวได้ ชุมชนต้องมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้องต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน อีกทั้งฐานผลิตเดิมของชุมชนอยู่ในภาคการเกษตร ชุมชนจึงไม่คุ้นเคยกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวซึ่งอยู่ในภาคธุรกิจบริการ แต่ด้วยกระแสความต้องการของนักท่องเที่ยวแม้จะเป็นตลาดกลุ่ม niche market ที่ต้องการจะได้สัมผัสกับวิถีชีวิตชุมชนท้องถิ่นห่างไกล และ “ไร้ความเจริญทางวัตถุ” แต่เป็นสถานที่บรรจุกความแปลกใหม่ให้กับนักท่องเที่ยวที่กระหายจะเข้าชม รวมทั้งต้องการการเรียนรู้ความแตกต่างของวัฒนธรรมชุมชนในชีวิตนอกประเทศของตน การท่องเที่ยวจึงได้สืบคลานเข้าสู่ชุมชนท้องถิ่น โดยการชักนำของผู้ประกอบการที่เป็นคนนอกชุมชน ทั้งปัญหาที่เป็นผลกระทบด้านลบไว้ให้แก่ชุมชน โดยเฉพาะปัญหาความเสื่อมโทรมของการท่องเที่ยว และสภาพแวดล้อมของชุมชน

ฉะนั้นเมื่อชุมชนใดมีศักยภาพด้านพื้นที่ และชุมชนลงมตร่วมกันที่จะเปิดรับนักท่องเที่ยว อันดับแรกสุดต้องพัฒนาสมาชิกชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้องต่อการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ระบบการศึกษา เป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการพัฒนาสมาชิกในชุมชนให้เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีรูปแบบ และวิธีการที่มีประสิทธิภาพคือ การฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นการเรียนการสอน และการเรียนรู้



เพื่อให้สามารถทำงานเฉพาะอย่างได้ (Stanley, 1983 : 2) มีจุดมุ่งหมายเฉพาะมีจุดเน้นต่างไปจากกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนทั่วไป

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ที่มามีบทบาท และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างแท้จริง

#### แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้เป็นหลักสูตรกลางที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งพัฒนาขึ้นมาจากหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อว่า ถ้าคนในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้องในการทำงานจะส่งผลให้การดำเนินงานมีผลในระดับสูงขึ้นไป และมั่นใจได้ว่าบุคลากรเหล่านั้นมีความเห็นร่วมกันที่จะทำการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ (De Cenzo, 1996 : 30) ซึ่งการจัดการดังกล่าวคือ การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม (คณัย เทียนพุดผ. 2539 : 45) และในการฝึกอบรมต้องเน้นการฝึกปฏิบัติ เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม คือ

1. เพื่อให้กลุ่มสมาชิกแกนนำชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
2. เพื่อให้กลุ่มสมาชิกแกนนำชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวมีเจตคติที่ถูกต้องต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
3. เพื่อให้กลุ่มสมาชิกแกนนำชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนด โครงการปฏิบัติงานกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนให้สอดคล้องกับหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
4. เพื่อให้กลุ่มสมาชิกแกนนำจัดการท่องเที่ยวของชุมชนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหลังจากผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

### โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 หน่วยได้แก่

หน่วยที่ 1	บทนำ	จำนวน	2	ชั่วโมง
หน่วยที่ 2	อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ผลกระทบและการ ท่องเที่ยวทางเลือก	จำนวน	2	ชั่วโมง
หน่วยที่ 3	หลักและกระบวนการบริหารจัดการท่องเที่ยว ชุมชน	จำนวน	12	ชั่วโมง
หน่วยที่ 4	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากร การท่องเที่ยวของชุมชน	จำนวน	3	ชั่วโมง
หน่วยที่ 5	มัลติเทสท์ชุมชน	จำนวน	25	ชั่วโมง
	ศึกษาดูงาน	จำนวน	8	ชั่วโมง
	รวม		52	ชั่วโมง

ในแต่ละหน่วยจะประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ 1 บทนำ

2 ชั่วโมง

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการ ที่ออกแบบ	สื่อประกอบการอบรม	การประเมินผล
หลังจากฝึกอบรมแล้ว 1. รู้จักเพื่อนสมาชิกผู้เข้า อบรมมากขึ้น คู่แข่งกัน มากขึ้น	1. กิจกรรมที่ความคุ้นเคย 2 กิจกรรมคือ - เกมสว่าตรูปหน้า - เกมสเพื่อนคู่ใจ (Buddy Buddy)	- บรรยาย ทำกิจกรรม ถาม-ตอบ	กระดาษ A4, ปากกามาร์กเกอร์ ป้ายชื่อ	- ถามผู้เข้าอบรมว่า ใ้ทำอะไรจากกิจกรรมนี้ พร้อมชี้ให้เห็นว่าทุกคนเริ่มรู้จักกันบ้างแล้ว
2. บอกรายละเอียดของการ ฝึกอบรมได้	2. รายละเอียดของการฝึกอบรม สิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำตลอดการ ฝึกอบรม	- บรรยาย อภิปราย	- แผ่น Zoppa กล่องใส่ใบประเมินผล, กล่องรับความคิดเห็น, นาฬิกา, อุปกรณ์ใช้ตีเวลา	- ระหว่างชั้นตอน
3. บอกสัญญาที่ผู้นำการ ฝึกอบรมและผู้เข้า ฝึกอบรมกระทำร่วมกัน	3. สัญญาที่ผู้นำและผู้เข้าอบรมจะกระทำ ร่วมกัน	- บรรยาย	- แผ่น Zoppa 2 สี, กระดาษคอปถ่าย	- ให้ข้าว่าสัญญาฉบับนี้เป็นกรเริ่มที่สำคัญที่ จะส่งผลกระทบต่ออบรม ชี้ให้เห็นผลดีของการ รักษาสัญญา
4. มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	4. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	- ทำกิจกรรม	- ฟลิปชาร์ท	-
5. บอกระดับความรู้เจตคติ และพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานจัดการ ห้องที่ชาวของชุมชน	5. การทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) 3 ฉบับ 5.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจ 5.2 ประเมินเจตคติ 5.3 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	- การทำข้อทดสอบส่วน บุคคล	- แบบฟอร์มข้อสอบ 3 ชุด	- เมื่อผู้เข้าอบรมทราบแล้วว่าตนเองมีความ พร้อมในการเป็นผู้จัดการห้องที่ชาวของชุมชน อย่างไร ก็จะนำไปสู่การค้นหาคำตอบเพื่อ พัฒนาสมรรถนะในการจัดการห้องที่ชาว ต่อไป

หน่วยที่ 2 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ผลกระทบและการท่องเที่ยวทางเลือก 2 ชั่วโมง

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบการอบรม	การประเมินผล
หลังจากฝึกอบรมแล้วผู้เข้าอบรมสามารถ				
1. อธิบายภาพรวมพัฒนาการของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยได้	1. พัฒนาการการท่องเที่ยวไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการกลุ่ม</li> <li>- เน้นการมีส่วนร่วม</li> <li>- การบรรยายกล่าวนำ</li> <li>- กิจกรรมและสรุป</li> <li>- บทเรียนเท่านั้น</li> <li>- ถาม-ตอบ</li> <li>- กระตุ้นฝึกคิด และแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระดาษ Flip Chart</li> <li>- ปากกาคemie กระดาษขาว</li> <li>- บอร์ดเพื่อติด Flip Chart</li> <li>- กระดาษการ์ดสี</li> <li>- กระดาษ A4</li> <li>- คอมพิวเตอร์ และเครื่อง LCD</li> <li>- ข้อมูลเบื้องต้นของการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน</li> <li>- ข้อมูลพัฒนาการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สังเกตจากการมีส่วนร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม</li> <li>2. พิจารณาจากการอภิปรายและตอบข้อซักถามระหว่างการศึกษาอบรมแต่ละเรื่อง</li> <li>3. ผลกระทบจากการทำข้อทดสอบส่วนบุคคลประจำหน่วยการเรียนรู้</li> </ol>
2. บอกผลกระทบของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยได้	2. พัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน			
3. อธิบายสาเหตุของจุดอ่อนของการท่องเที่ยวแบบเดิมได้	3. ผลกระทบของการพัฒนาการท่องเที่ยวไทย			
4. อธิบายกระแสการท่องเที่ยวทางเลือกได้	4. การท่องเที่ยวทางเลือก			

หน่วยที่ 3 หลักการและแนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 12 ชั่วโมง

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบการอบรม	การประเมินผล
<p>หลักจากฝึกอบรมแล้วผู้เข้าอบรมสามารถ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>อธิบายแนวคิดและหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้</li> <li>จัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้</li> <li>เขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>แนวคิดหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน</li> <li>หลักการใช้ SMS : Safety Meaning Service ในการบริการนักท่องเที่ยว</li> <li>การวางแผนจัดเส้นทางท่องเที่ยวชุมชน</li> <li>การเขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดมสมองภายในกลุ่ม</li> <li>นำเสนองานในกลุ่มใหญ่</li> <li>สร้างความเข้าใจผ่าน presentation</li> <li>ในเนื้อหาหลักการ SMS</li> <li>ฝึกปฏิบัติเส้นทางท่องเที่ยว 2 ด้านคือ ความปลอดภัย(Safety) และสื่อความหมาย (Meaning)</li> <li>สรุปทรีวินในชั้นเรียน</li> <li>สรุปเรียงนการฝึกปฏิบัติ</li> <li>เกมส์</li> <li>เชิญผู้นำชุมชนต้นแบบมาเป็นวิทยากรร่วม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กระดาษ Flip Chart</li> <li>ปากกาเคมี กระดาษขาว</li> <li>บอร์ดเพื่อติด Flip Chart</li> <li>กระดาษการ์ดสี</li> <li>คอมพิวเตอร์ และเครื่อง LCD</li> <li>วัสดุได้แก่ ไข่ ก้อนหิน ดอกไม้ หนังสือ เงิน อย่างละชิ้น</li> <li>VCD เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน</li> <li>เอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยว</li> <li>ห้องที่ว่าง โดยชุมชน และเส้นทางท่องเที่ยว</li> <li>ใบงานเพื่อศึกษาปฏิบัติ</li> <li>ภาพการให้บริการและสื่อความหมาย การดูแลความปลอดภัยนักท่องเที่ยว</li> <li>เอกสาร</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สังเกตจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม</li> <li>พิจารณาจากการอภิปรายและตอบข้อซักถาม</li> <li>การนำเสนองานในกลุ่มใหญ่</li> <li>ใบงาน</li> <li>ผลงานของแต่ละกลุ่มทำ work group</li> <li>ผลงานการเขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน</li> <li>แบบทดสอบประจำหน่วยเนื้อหาข้อ</li> </ol>

## หน่วยที่ 4 การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบการอบรม	การประเมินผล
<p>หลังจากฝึกอบรมแล้วผู้เข้าอบรมสามารถ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บอกทรัพยากรการท่องเที่ยวที่ชาวชุมชน</li> <li>2. การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน</li> <li>3. จิตความสามารดีในการรองรับการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชน</li> <li>2. การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน</li> <li>3. จิตความสามารดีในการรองรับการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรยายประกอบ presentation</li> <li>- ชักถาม แลกเปลี่ยน</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มย่อย</li> <li>- ฝึกวิเคราะห์ตามกรอบและเนื้อหาที่เตรียมไว้</li> <li>- นำเสนองานในกลุ่มใหญ่</li> <li>- ลงพื้นที่ศึกษาทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระดาษ Flip Chart</li> <li>- ปากกาคemie กระดาษขาว</li> <li>- บอร์ดฟลิปชาร์ต Flip Chart</li> <li>- คอมพิวเตอร์ และเครื่อง LCD</li> <li>- ข้อมูล แผนงาน ภูมิเขียนและแนวทางการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน</li> <li>- Power Point สรุปข้อมูล</li> <li>- แผ่น VCD เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว</li> <li>- เอกสาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สังเกตจากการมีส่วนร่วมกิจกรรม</li> <li>- การฝึกอบรม</li> <li>- ผลงานการวิเคราะห์ทางกลุ่มและกำหนดแผนการรองรับในการจัดการท่องเที่ยว</li> <li>- การตอบข้อซักถาม</li> </ul>
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. บอกกระบวนการ/แนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชนโดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับพื้นที่ได้</li> </ol>				

## 33 ชั่วโมง

## หน่วยที่ 5 มัคคุเทศก์ชุมชน

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบการอบรม	การประเมินผล
หลังจากฝึกอบรมแล้วผู้เข้าอบรมสามารถ				
1. บอกกฎหมายการท่องเที่ยวยุคใหม่	1. หลักการมัคคุเทศก์ บทบาทหน้าที่ความรู้ รับผิดชอบ และจรรยาบรรณของมัคคุเทศก์	- บรรยายประกอบ presentation - ซักถาม แลกเปลี่ยน - ร่วมวิเคราะห์ case study - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ - เกมส์ - ฝึกปฏิบัติ - ลงพื้นที่ - ภาษาคาราโอเกะ	- กระดาษ Flip Chart - ปากกาเคมี กระดาษขาว - บอร์ดเทปติด Flip Chart - คอมพิวเตอร์ และเครื่อง LCD - แผ่น VCD สำเร็จรูป - วัสดุประกอบการเล่นเกมส์และทำกิจกรรมกลุ่ม - บทสนทนาภาษาอังกฤษประกอบ ภาษาอังกฤษ (ภาษาคาราโอเกะ) - แผ่นคำศัพท์พร้อมคำอ่าน คัมแปล - สมุด ปากกา - เครื่องมือฝึกปฐมพจนาน - ใบงาน - กระดาษ A4, กระดาษสีต่าง - แบบฟอร์ม - เอกสารประกอบรายวิชาฝึกอบรม	- สังเกตจากการมีส่วนร่วมกิจกรรม - การฝึกอบรม - พิจารณาจาก 1. การอภิปรายสรุปผลจากกรณีศึกษาตัวอย่าง 2. การตอบข้อซักถาม 3. การรายงานผลการศึกษาดูงาน 4. ใ้ผ่านการฝึกแต่ละสถานีการปฐมพจนาน 5. การนำเสนอแหล่งท่องเที่ยวรายบุคคลหน้าที่ประชุมใหญ่ 6. ผลการวิเคราะห์งานกลุ่ม 7. ผลการทำแบบทดสอบวิชา มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาบริการ 8. คะแนนการฝึกพูดหน้าที่ประชุมใหญ่รายบุคคล
2. บอกคุณลักษณะของมัคคุเทศก์ที่ดีได้	2. กฎหมายการท่องเที่ยว	- ชม VCD ประกอบการบรรยาย - นิทรรศการพระบิดามัคคุเทศก์ไทย สมเด็จพระราชาธิบดีจันทรา ชนุภาพ - จับคู่ร้องเพลง		
3. อธิบายเทคนิควิธีการบรรยายการสื่อสารหลักมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาการให้บริการได้	3. หลักการพูด การสื่อสารกับนักท่องเที่ยว มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาบริการ			
4. บอกแนวทางในการดูแลรักษาความปลอ ดภัยของนักท่องเที่ยว	4. ภาษาอังกฤษพื้นฐาน สำหรับมัคคุเทศก์ชุมชน 5. การปฐมพยาบาลและความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว 6. การศึกษาดูงาน			

### คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม

1. เป็นสมาชิกชุมชนที่เป็นกลุ่มแกนนำ หรือคณะกรรมการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน หรือสมาชิกของชุมชนใดที่จัดการท่องเที่ยว แต่มีช่องว่างของสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม
2. เป็นผู้สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

### กิจกรรมการฝึกอบรม

ให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจากประสบการณ์ มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง มีการแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม โดยการกำหนดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ตามสถานการณ์ การเรียนรู้ที่หลักสูตรฝึกอบรมกำหนดไว้แต่ละหน่วย กิจกรรมดังกล่าวประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การนำเสนอรายกลุ่ม ระบายความคิด การระดมสมอง (brainstorming) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop)

กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรอบรมนี้ ได้กำหนดให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วย โดยคำนึงถึงวุฒิภาวะของการเข้ารับการฝึกอบรมจิตวิทยาการเรียนรู้ และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ มีกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การอภิปรายกลุ่มย่อย
3. การระดมสมอง
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

**การบรรยาย** เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ และความเข้าใจในเนื้อเรื่องหรือเนื้อหาที่ผู้บรรยายนำเสนอเพื่อสื่อความหมาย เป็นการสอน แสดงชี้แจง อธิบาย โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มีทักษะในการสื่อสาร และมีการเตรียมแผนการบรรยายเป็นอย่างดี ใ้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากได้

**การอภิปราย** เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่งในเรื่องที่กำหนด หรือเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยการประชุมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวน 4-6 คน เพื่ออภิปรายกันในหัวข้อและเวลาที่กำหนดให้ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจนได้ผลสรุปจากกลุ่ม



**การระดมสมอง** เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านการแสดงความคิดเห็นและยอมรับ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูก เป็นความคิด คำแนะนำสั้นๆ อาจเป็นการพูด หรือการเขียนในกระดาษใช้เวลา 1-10 นาที แล้วรวบรวมจัดลำดับคัดเอาแต่เฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสมไว้ใช้ หรือเสนอที่ประชุมใหญ่

**การประชุมเชิงปฏิบัติการ** เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างเครื่องมือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง เป็นต้น การปฏิบัตินิยมใช้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

**วิธีการ** แบ่งกลุ่มทำงานตามกำหนด

**ข้อดี** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการประชุมทำให้ไม่เบื่อหน่าย

**ข้อจำกัด** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทุ่มเทเวลาให้แก่งานให้มาก และเป็นกิจกรรมที่ใช้งบประมาณมาก ในบางครั้งต้องใช้อาคารสถานที่และใช้วัสดุมาก

**สถานที่และเวลา** จัดแบบชั้นเรียนในการบรรยายแล้วจัดทำเป็นรูปร่างกลม หรือตัวยู ในการประชุมกลุ่มย่อย หรือลักษณะอื่นตามความเหมาะสมของการปฏิบัติ

### สื่อประกอบการฝึกอบรม

สื่อการฝึกอบรมจัดทำให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วยเอกสารประกอบคำบรรยาย ใบงาน แบบข้อคำถาม แบบทดสอบ แบบประเมินชิ้นงาน เอกสารประกอบการบรรยาย โปรแกรม power point เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่อง visualize และสื่ออื่นตามความเหมาะสม

### การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

#### 1. ประเมินผลก่อนการฝึกอบรม

- 1.1 วัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
- 1.2 ประเมินเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
- 1.3 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

#### 2. ประเมินระหว่างการฝึกอบรม

2.1 วัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

2.2 ประเมินผลจากชิ้นงาน และทักษะการปฏิบัติ

2.3 ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมในการแสดงความคิดเห็น การถามคำถาม การตอบคำถาม

3. ประเมินผลหลังฝึกอบรม

3.1 วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

3.2 วัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

3.3 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

3.4 ประเมินจากการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปกำหนดโครงการต่างๆ ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนให้สอดคล้องกับหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน รายละเอียดสามารถแสดงได้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดเครื่องมือการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ตัวชี้วัด	วิธีการวัด	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1. การวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	1. การทดสอบ  2. การประเมินผลงาน	1. แบบทดสอบแบบปรนัยในแต่ละหน่วย(ทดสอบหลังอบรมแต่ละหน่วย) 2. แบบทดสอบแบบปรนัยจำนวน 30 ข้อ (ทดสอบก่อน-หลังฝึกอบรม) 3. แบบประเมินผลงาน 4. แบบข้อคำถามในแต่ละหน่วย 5. แบบสังเกตพฤติกรรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1. ผ่านเกณฑ์ 80 %  2. ผ่านเกณฑ์ 80 %  3. ผ่านเกณฑ์ 80 % 4. ผ่านเกณฑ์ 80 %
2. การประเมินเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	การประเมิน	แบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง
3. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	การประเมิน	แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง
4. การประเมินการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปกำหนดโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนให้สอดคล้องกับหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	การประเมินผลงาน	แบบประเมินผลงานการเขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ผ่านเกณฑ์ 80 %



ภาคผนวก ข

แบบทดสอบและแบบสอบถาม

**แบบทดสอบ**  
**“การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน”**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และตัดสินใจเลือกคำตอบที่ถูกต้องในแต่ละตัวเลือกโดยกาเครื่องหมาย X ตรงตามตัวอักษรที่เป็นคำตอบในกระดาษคำตอบที่กำหนดให้

1. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวของไทยที่ผ่านมา ส่งผลกระทบในด้านบวกอย่างไรบ้าง
 

ก. ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย	ค. เกิดการกระจายรายได้
ข. วิถีวัฒนธรรมชุมชนเปลี่ยนไป	ง. ถูกทุกข้อ
2. ทรัพยากรการท่องเที่ยวหมายถึง
 

ก. สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ	ค. อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย
ข. น้ำตกแก่งโสภา, แก่งบางระจัน	ง. ถูกทุกข้อ
3. การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวหมายถึง
 

ก. การดูแลรักษา	ค. การเก็บรักษา สงวน ซ่อมแซม ปรับปรุง
ข. การเอาใจใส่ระมัดระวัง	ง. การเก็บรักษาไว้ให้นานที่สุดห้ามนำออกใช้
4. การส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาลไทยที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
 

ก. ให้ความสำคัญกับการเพิ่มปริมาณนักท่องเที่ยวให้มาเยือนแหล่งท่องเที่ยว ยิ่งมากยิ่งดี
ข. คำนึงถึงความสามารถในการรองรับได้ของพื้นที่เป็นสำคัญ
ค. ส่งเสริม / อนุรักษ์ และพัฒนาไปพร้อมๆ กัน
ง. ถูกทุกข้อ
5. วิธีการใดที่จะช่วยลดความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมที่มีสาเหตุจากการส่งเสริมการท่องเที่ยว
 

ก. ปิดสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อปรับปรุงและฟื้นฟู
ข. ควบคุมพฤติกรรมนักท่องเที่ยว และแจ้งกฎระเบียบให้ปฏิบัติ
ค. การวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวที่ดี
ง. เก็บเงินค่าเข้าชมสถานที่ท่องเที่ยวในราคาแพง เพื่อนำเงินกลับมาบำรุง ซ่อมแซม

6. ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนคือ
  - ก. ความกว้างใหญ่ของอาณาบริเวณของแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนยิ่งพื้นที่มาก จะบ่งบอกถึงศักยภาพมาก
  - ข. ความสวยงาม
  - ค. ความมีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น หรือของดีในชุมชนที่โดดเด่น
  - ง. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการรองรับนักท่องเที่ยวอย่างครบครัน เช่น ห้องพักที่มีน้ำร้อน / น้ำอุ่น และแอร์คอนดิชัน
7. ท่านจะมีส่วนในการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวของชุมชนได้อย่างไร
  - ก. ให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักท่องเที่ยว
  - ข. ควบคุม ดูแลตรวจสอบนักท่องเที่ยวที่เข้าไปยังแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนอย่างเข้มงวด
  - ค. สร้างจิตสำนึกเรื่องอนุรักษ์แก่นักท่องเที่ยว
  - ง. ถูกทุกข้อ
8. ท่านจะทำอย่างไรให้นักท่องเที่ยวเข้าใจถึงวัฒนธรรมของชุมชนมากที่สุด
  - ก. นำนักท่องเที่ยวไปชมการแสดง
  - ข. แจกเอกสารให้นักท่องเที่ยวอ่าน
  - ค. ให้นักท่องเที่ยวได้เข้าไปสัมผัสการใช้ชีวิตของชุมชน
  - ง. อธิบายแล้วให้นักท่องเที่ยวจินตนาการด้วยตนเองตาม
9. หลักการสำคัญของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนคืออะไร
  - ก. เป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและสังคม
  - ข. ชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของ สิทธิในการดูแล และกำหนดทิศทาง
  - ค. การมีส่วนร่วมของชุมชน
  - ง. ถูกทุกข้อ
10. เป้าหมายสำคัญที่สุดของการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวที่ถูกต้องคืออะไร
  - ก. การนำเงินตราต่างประเทศเข้าสู่ชุมชนและประเทศให้มากที่สุด
  - ข. ความพยายามที่จะจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวใดๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
  - ค. พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวให้เกิดความสะดวกสบายแก่นักท่องเที่ยวให้มากที่สุด
  - ง. ทำทุกวิถีทางเพื่อให้นักท่องเที่ยวมีความประทับใจมากที่สุด เพื่อจะกลับมาเที่ยวอีก

11. แหล่งท่องเที่ยวสกปรก ต้นไม้ พืชพรรณถูกทำลาย เศษขยะเกลื่อนกลาดในพื้นที่วิถีวัฒนธรรมชุมชนเปลี่ยนแปลงเป็นผลมาจาก
- การวางแผนการจัดการไม่มีคุณภาพ
  - จำนวนนักท่องเที่ยวมากเกินไปเกินขีดความสามารถ
  - ไม่มีชุมชนคอยดูแล แนะนำ และควบคุมกฎระเบียบในการใช้สถานที่
  - ถูกทุกข้อ
12. ปัจจุบันแม้กระแสดังกล่าวของนักท่องเที่ยวที่มีความต้องการท่องเที่ยวในชุมชนมาก แต่การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนไม่สามารถพัฒนาและจัดการได้ดีเพราะ
- รัฐบาลมีแต่นโยบาย แต่ขาดการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติการที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมแก่ชุมชน
  - ชุมชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะที่ถูกต้องของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
  - ชุมชนไม่มีเครือข่ายในด้านการตลาด
  - ชุมชนขาดผู้นำที่เข้มแข็ง
13. สิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาท่องเที่ยวในชุมชนที่สำคัญคือ
- คำโฆษณาของบริษัททัวร์ที่ชุมชนให้เปอร์เซ็นต์จากการขาย
  - วิถีถิ่นดั้งเดิมมาตั้งแต่อดีตของชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกน้อย
  - ทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีเอกลักษณ์ มีจุดเด่นเป็นของตนเอง
  - ถูกทั้งข้อ ข และข้อ ค
14. ชุมชนหนองแม่นามีพื้นที่ติดกับอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง ซึ่งมีพื้นที่กว้างใหญ่และชุมชนสามารถจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวบางกิจกรรมเข้าไปในเขตอุทยานได้ เพราะได้มีการทำความตกลงร่วมกันกับอุทยานแล้ว ดังนั้นกิจกรรมที่จัดควรมีรูปแบบใด
- ดำเนินถึงผลกระทบต่อวงจรชีวิตของสัตว์ป่าและพรรณพืช
  - กิจกรรมการท่องเที่ยวต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบของอุทยาน
  - จัดได้ตามความต้องการของมตีกุ่มชมรมคนรักภัยป่าหนองแม่นา
  - ถูกทั้งข้อ ก, และ ข

15. เครื่องมือสำคัญของการเป็นมัคคุเทศก์ชุมชนที่ดีคือ
- การมีความรู้เรื่องความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว
  - ความรู้หรือข้อมูลพิเศษของชุมชนด้านวิถีชีวิต วัฒนธรรมชุมชน และสิ่งแวดล้อม
  - บริการตามคำแนะนำของบริษัททัวร์ที่พานักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวในชุมชน
  - ถูกทั้งข้อ ก และ ข
16. แมงกะพรุนน้ำจืด ป่าสน ทุงหญ้าสะพานนา หอยก้นดัด ดงผีเสื้อ คือ ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่เฒ่าที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของพื้นที่ ฉะนั้นในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว
- ความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ
  - ขีดความสามารถในการรองรับได้
  - ช่วงเวลาที่เหมาะสมของวงจรชีวิต
  - ถูกทั้งข้อ ข และข้อ ค
17. คุณสมบัติอันดับแรกของผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นมัคคุเทศก์ชุมชนคือ
- รู้เรื่องราวในชุมชน และพื้นที่ใกล้เคียงเป็นอย่างดี
  - มีอารมณ์ขัน และสนุกสนานในการนำเสนอเรื่องราวได้อย่างสนุกสนานเพลิดเพลิน
  - มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และรู้สึกรักหวงแหนชุมชน
  - ถูกทั้งข้อ ก, ข และข้อ ค
18. การที่ชุมชนใดจะจัดการท่องเที่ยวควรเป็นชุมชนที่มีภูมิคุ้มกันผลกระทบจากการท่องเที่ยว
- ภูมิคุ้มกันดังกล่าวคืออะไร
- สมาชิกชุมชนมีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบทางบวก และทางลบที่เกิดจากการท่องเที่ยว
  - ชุมชนมีมาตรการ หรือข้อพึงปฏิบัติ วิธีป้องกัน และแก้ไขผลกระทบทางลบของการท่องเที่ยว
  - มัคคุเทศก์ชุมชนสามารถสื่อสารกับนักท่องเที่ยวถึงความเปราะบางของวัฒนธรรมและวิถีชุมชน
  - ชุมชนรักษาทรัพยากรธรรมชาติ วิถีถิ่นที่ดั้งเดิม โดยพึงพาวิถีชีวิตของตนเองสืบต่อไป

19. กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนคือ
- ก. คนในชุมชนนำของป่ามาขายให้นักท่องเที่ยว
  - ข. คนในชุมชนนำผลิตผลทางการเกษตร และหัตถกรรมพื้นบ้านที่ประยุกต์จากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาขายให้นักท่องเที่ยว
  - ค. การจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับฐานทรัพยากรที่มีอยู่
  - ง. ถูกทั้งข้อ ข และข้อ ค
20. หลักในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อบริการแก่นักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวในชุมชนคือ
- ก. สร้างที่พักที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมเพรียง เช่น ห้องพักคิดแอร์
  - ข. คำนึงถึงความต้องการของนักท่องเที่ยวเป็นหลัก
  - ค. การบริการที่เน้น “คุณภาพ” ภายใต้อิทธิพลชุมชนมากกว่า “ปริมาณ”
  - ง. การกำหนดราคาค่าบริการสิ่งอำนวยความสะดวกตามกลไกของตลาด
21. การสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมายถึง
- ก. การมีความสัมพันธ์ และร่วมมือที่ดีกับชุมชนใกล้เคียงและชุมชนอื่นๆ
  - ข. การเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวบริเวณใกล้เคียงมาเป็นเพื่อนเครือข่าย
  - ค. เชื่อมโยงกับผู้ประกอบการได้อย่างประสานผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน
  - ง. ถูกทั้งข้อ ก, ข และข้อ ค
22. ผู้ได้รับการยกย่องให้เป็นพระบิดาของมัคคุเทศก์ไทยคือ
- ก. รัชกาลที่ 5
  - ข. สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ
  - ค. รัชกาลที่ 6
  - ง. รัชกาลที่ 7
23. คุณลักษณะของมัคคุเทศก์ชุมชนที่ดี
- ก. สวย หล่อ ส่างงาม พุดเก่ง ร้องเพลงเก่ง
  - ข. มีความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่เป็นตัวตนของชุมชน โดยผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชน
  - ค. มีความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่เป็นตัวตนของชุมชน และสามารถสื่อความหมายเรื่องราวโดยผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชน
  - ง. ถูกทั้งข้อ ก, ข และข้อ ค



24. ผู้กำหนดทิศทาง แผนงาน แผนปฏิบัติการ และกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นาคือ
- องค์การบริหารส่วนตำบล
  - รัฐบาล
  - การศึกษาหารือ และตัดสินใจร่วมของมวลสมาชิกเสียงส่วนใหญ่
  - ถูกทั้งข้อ ก, ข และข้อ ค
25. กิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะใด
- จัดกิจกรรมตามความต้องการของนักท่องเที่ยว / บริษัททัวร์
  - จัดกิจกรรมท่องเที่ยวที่หลากหลายที่สะท้อนถึงภูมิปัญญา และความเป็นตัวตนของชุมชน
  - จัดกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวกับชาวบ้านได้มีส่วนร่วมกระทำ รวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  - ถูกทั้งข้อ ก, ข และข้อ ค
26. กรอบการป้องกันความเสี่ยง และการดูแลความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวตลอดเส้นทางท่องเที่ยวคือ
- การเตรียมตัวของชุมชนก่อนนักท่องเที่ยวมาถึง
  - ชุมชนบอกจุดเสี่ยงในเส้นทางท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยวก่อนทำกิจกรรม
  - ชุมชนกำหนดแนวทางการดูแลนักท่องเที่ยวระหว่างการเดินทางท่องเที่ยว
  - ไม่มีข้อใดถูกต้อง
27. ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวหมายถึงข้อใด
- การร่วมค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากร การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล
  - การร่วมกันระดมพลัง การร่วมรับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว ประเมินผล
  - การร่วมกันวางแผน การค้นหาปัญหา การระดมทรัพยากร การบริหารจัดการ
  - การร่วมกันบริจาค การวางแผน การบริหารจัดการ การตัดสินใจ
28. ผลการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนอย่างถูกต้องตามหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมายถึงข้อใด
- นำไปสู่ความสำเร็จของผู้นำชุมชน
  - นำไปสู่ผลประโยชน์ของชุมชน
  - นำไปสู่ผลสำเร็จของชมรมคนรักภัยป่าหนองแม่นา
  - นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา

29. กิจกรรมที่ชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นาสร้างความสัมพันธ์กับครัวเรือนในชุมชน กิจกรรมใดที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมที่สุด
- ก. การสร้างมิตรภาพอันดีระหว่างชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นากับครัวเรือนในชุมชน
  - ข. แจ่งให้ครัวเรือนนำสินค้า และผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมาขายในวันที่มีนักท่องเที่ยวมาท่องเที่ยวในชุมชน
  - ค. ชมรมคนรักษ์ป่าหนองแม่นาบริจาคเงินที่เหลือจากการจัดการท่องเที่ยวให้กับครัวเรือนในชุมชนมากกว่าเดิม
  - ง. ทำให้ครัวเรือนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมากขึ้น
30. ข้อใดคือการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีของชุมชนเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้มาเยือน
- ก. รักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบ และดูแลรักษาสภาพบ้านเรือนอย่างดี
  - ข. ให้การต้อนรับอย่างมีมิตรไมตรีด้วยอัธยาศัยที่สุภาพ และเต็มใจให้บริการมีความเป็นกันเอง
  - ค. มีอาคารสิ่งปลูกสร้างที่หลากหลาย สร้างความตื่นตาตื่นใจ
  - ง. ถูกทุกข้อ

## เฉลยแบบทดสอบ

ข้อ 1	ก
ข้อ 2	ง
ข้อ 3	ค
ข้อ 4	ก
ข้อ 5	ค
ข้อ 6	ค
ข้อ 7	ค
ข้อ 8	ค
ข้อ 9	ง
ข้อ 10	ข
ข้อ 11	ง
ข้อ 12	ข
ข้อ 13	ง
ข้อ 14	ง
ข้อ 15	ง
ข้อ 16	ง
ข้อ 17	ค
ข้อ 18	ก, ข, ค, ง
ข้อ 19	ง
ข้อ 20	ค
ข้อ 21	ง
ข้อ 22	ข
ข้อ 23	ค
ข้อ 24	ค
ข้อ 25	ข, ค
ข้อ 26	ก, ข, ค
ข้อ 27	ก
ข้อ 28	ข, ค
ข้อ 29	ก
ข้อ 30	ก, ข



แบบประเมินผลงานการเขียนโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน

หน่วยที่ 4

คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลงานจากการทำใบงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในตารางการประเมินฉบับนี้

กลุ่ม	ผลงาน	ตรงตาม วัตถุประสงค์ (30)	นำความรู้จาก การฝึกอบรม มาใช้ (30)	การนำไปใช้ใน การเขียน โครงการ (20)	ความตั้งใจ (30)	รวม (100)
1						
2						
3						
4						
5						
6						

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน

### แบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

#### คำชี้แจง

แบบวัดเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมายถึง ความคิดเห็นของสมาชิกชุมชน ผู้เข้าอบรม ที่มีต่อการประสานงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การมือปฏิบัติตามกิจกรรมท่องเที่ยวที่มีผลกระทบน้อยที่สุด และงานมัคคุเทศก์ชุมชน

1. ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2. โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียวเท่านั้นในแต่ละข้อ

เจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกำหนดกฎระเบียบรวบรวมถึงมาตรการต่างๆ สำหรับเป็นแนวปฏิบัติของชุมชน และของนักท่องเที่ยว					
2. การบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้าพเจ้าคิดว่าทำให้งานล่าช้า เสียเวลา ควรเป็นหน้าที่ของผู้นำ					
3. ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจทุกโครงการ โดยไม่ต้องรอฟังความเห็นจากสมาชิกในชุมชน					
4. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าความคิดเห็นของครัวเรือนในชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มแกนนำจัดการท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่กลุ่มแกนนำต้องรับฟังและนำมาพิจารณา					
5. ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับการกำหนดพื้นที่เฉพาะสำหรับแหล่งท่องเที่ยว					

เจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวของชุมชนต้องสอดคล้องกับบริบททางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ ภูมิปัญญา และความเป็นตัวตนของชุมชนด้วย					
7. ในทัศนะของข้าพเจ้าเห็นว่าไม่จำเป็นต้องกำหนดจำนวนนักท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับกิจกรรมการท่องเที่ยวแต่ละประเภท ควรปล่อยให้ไปตามความต้องการของนักท่องเที่ยว					
8. ข้าพเจ้าเห็นว่าควรนำเสนอกิจกรรมท่องเที่ยวที่หลากหลาย เพื่อลดการกระจุกตัวของนักท่องเที่ยวในบางพื้นที่ของชุมชนที่อาจมากเกินไปจนขีดความสามารถรองรับได้					
9. ข้าพเจ้าเห็นว่าปริมาณนักท่องเที่ยวไม่ใช่สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว เพราะการมีนักท่องเที่ยวมาเรื่อยๆ จะทำให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น					
10. ข้าพเจ้าเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่ต้องมีการสำรวจเพื่อประเมินผลกระทบจากการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว เพราะจะทำให้เสียเวลา					
11. ข้าพเจ้าเห็นว่าชุมชนต้องมีการประชุมทบทวนการบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และสิ่งแวดล้อมของชุมชนอยู่เสมอเพื่อพิจารณา ทบทวนหาทางแก้ไขปรับปรุง					
12. ข้าพเจ้าเห็นว่าชมรมคนรักป่าหนองแม่น่าควรเป็นผู้วางแผนจัดระบบการบริหารจัดการท่องเที่ยว วางกฎกติกา และกำหนดราคาค่าบริการ					
13. รายได้จากการให้บริการนักท่องเที่ยวเป็นเพียงรายได้เสริมเท่านั้น					
14. ข้าพเจ้าเห็นว่าเราควรหยุดปลูกต้นกระทกรกและพริก ในช่วง 3 เดือนที่เมฆกะพวนขึ้นในลำน้ำเข็ก เพราะนักท่องเที่ยวเข้ามาเยอะ เราควรต้อนรับนักท่องเที่ยวให้เต็มที่					

เจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. ข้าพเจ้าเห็นว่าควรกำหนดส่วนแบ่งรายได้จากการท่องเที่ยวส่วนหนึ่งให้กับกองทุนสำหรับพัฒนาชุมชน เพราะรายได้จากกิจกรรมการท่องเที่ยวแต่ละครั้งจากนักท่องเที่ยวส่วนน้อยมากอยู่แล้ว					
16. ข้าพเจ้าเห็นว่าทุกคนในชุมชนที่มีส่วนจัดการท่องเที่ยวควรได้รับประโยชน์จากการจัดสรรรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
17. ข้าพเจ้าเห็นว่าผลจากการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นา ทำให้สภาพชุมชนมีความสะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และมีสาธารณูปโภคดีขึ้น					
18. ข้าพเจ้าเห็นว่าทีมบริหารจัดการท่องเที่ยวควรจัดการความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานด้วยการใช้ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เสมอภาคและถูกต้องตามกฎหมาย					
19. ข้าพเจ้าเห็นว่าการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวเป็นการเสียเวลา เนื่องจากคนในชุมชนมีความรู้เรื่องราวของชุมชน และสามารถจัดการท่องเที่ยวได้แล้ว					
20. การมีความรู้เรื่องราวของพื้นที่ที่เป็นธรรมชาติ พืช สัตว์ และประวัติชุมชน ทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในการทำงานสื่อความหมายทางการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น					
21. การจัดการกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนในลักษณะทำงานเป็นทีม และต้องฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ข้าพเจ้าคิดว่าทำให้เกิดความกล้าช้า					
22. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัด คับข้องใจ และไม่พอใจ เมื่อถูกนักท่องเที่ยววิจารณ์การทำงานของข้าพเจ้า ทั้งๆ ที่ข้าพเจ้าตั้งใจให้บริการอย่างเต็มที่แล้ว					
23. ข้าพเจ้าเห็นว่าการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวเป็นหัวใจสำคัญของงานบริการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน					



เจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
24. ข้าพเจ้าเห็นว่ามัคคุเทศก์ชุมชนต้องให้คำแนะนำเรื่อง การปฏิบัติตัวของนักท่องเที่ยวระหว่างการท่องเที่ยว และในแหล่งท่องเที่ยว เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะ เกิดขึ้น					
25. ข้าพเจ้าเห็นว่ามัคคุเทศก์ชุมชนต้องมีจิตสำนึกเรื่องการ ตรงต่อเวลา					
26. ข้าพเจ้าเห็นว่า การดำเนินมาตรการเพื่อรักษากฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติในการรักษาความสะอาดและ ผลกระทบด้านลบที่จะเกิดกับแหล่งท่องเที่ยวเป็นสิ่ง ที่ต้องกระทำอย่างเคร่งครัด					
27. ข้าพเจ้าเห็นว่า เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของ มัคคุเทศก์ในการเตรียมความพร้อมข้อมูลชุมชนทุก ด้าน รวมถึงความพร้อมด้านทักษะในการสื่อ ความหมายการท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยวด้วย บรรยากาศของความมีสาระไปพร้อมกับสนุกสนาน เพลิดเพลิน เป็นกันเองด้วยลีลาของความสุภาพมี มารยาท					
28. ข้าพเจ้าเห็นว่ามัคคุเทศก์ควรมีความสามารถในการ พุดโน้มน้าวให้นักท่องเที่ยวจ่ายทิปมากๆ					
29. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนใน การบอกเล่าเรื่องราวของชุมชน					
30. ข้าพเจ้าเห็นว่ามัคคุเทศก์ชุมชนไม่ควรขัดใจ นักท่องเที่ยว ควรกระทำตามความต้องการที่ นักท่องเที่ยวร้องขอทุกเรื่อง					

## แบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

### คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะดูการทำงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน 3 งาน คือ การประสานงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การวางแผนและลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามแผนพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีผลกระทบน้อยที่สุด และการปฏิบัติงานในฐานะมัคคุเทศก์ชุมชน

2. แบบสอบถามนี้มีอยู่ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ อาชีพ เป็นต้น

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนมีทั้งสิ้น 47 ข้อ

3. ในตอนที่ 2 ของแบบสอบถามจะมีข้อความที่แสดงถึงพฤติกรรมกรจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เช่น การคิด การตัดสินใจหรือการกระทำ เป็นต้น ส่วนทางขวามือจะมีช่องแสดงระดับความถี่ของการเกิดพฤติกรรมจำนวน 4 ช่อง ซึ่งเรียงลำดับไว้จากบ่อยครั้ง มากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด คือ 4 หมายถึง เป็นประจำ 3 หมายถึง บ่อยครั้ง 2 หมายถึง นานๆ ครั้ง และ 1 หมายถึง ไม่เคย ท่านจงประเมินตัวเองว่า ท่านได้แสดงพฤติกรรมกรจัดการท่องเที่ยวต่าง ๆ เหล่านี้ในระดับใด โดยใช้เครื่องหมาย “✓” ลงในช่องนั้น

### ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบ

- |                  |  |  |
|------------------|--|--|
| 1. เพศ           | <input type="radio"/> ชาย                    | <input type="radio"/> หญิง                   |
| 2. อายุ.....ปี   |  |  |
| 3. อาชีพ         | <input type="radio"/> เกษตรกร                | <input type="radio"/> ค้าขาย                 |
|                  | <input type="radio"/> รับจ้าง                | <input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |
| 4. ระดับการศึกษา | <input type="radio"/> ประถมศึกษา             | <input type="radio"/> มัธยมศึกษาตอนต้น       |
|                  | <input type="radio"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | <input type="radio"/> อนุปริญญา/ปวส./ปวท.    |
|                  | <input type="radio"/> ปริญญาตรี              | <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี       |
|                  | <input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |  |

## ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

พฤติกรรมจัดการท่องเที่ยว	ระดับความถี่ของการเกิดพฤติกรรม			
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
1. ท่านให้คำแนะนำแก่นักท่องเที่ยว เรื่อง การเตรียมตัวให้เหมาะสมรวมถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเดินทางท่องเที่ยว				
2. ระหว่างการนำเที่ยวหากนักท่องเที่ยวมีข้อสงสัย ท่านพยายามชี้แจง				
3. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมของคนในชุมชน คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านหนึ่ง				
4. ระหว่างการเดินทางนำเที่ยว ท่านอธิบายลักษณะธรรมชาติเรื่องราวของวิถีวัฒนธรรมชุมชน				
5. ท่านพยายามทำให้นักท่องเที่ยวพึงพอใจมากที่สุดจากการให้บริการ โดยไม่กระทบต่อวัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน				
6. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพานักท่องเที่ยวไปให้ครบตามรายการนำเที่ยว				
7. ท่านแจ้งนักท่องเที่ยวถึงกฎระเบียบในการปฏิบัติ เพื่อรักษาความสะอาดและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับแหล่งท่องเที่ยว				
8. ท่านเตือนนักท่องเที่ยวให้ระวังและตรวจสอบทรัพย์สิน				
9. ท่านกล้าที่จะขัดใจนักท่องเที่ยว ผู้ต้องการจะเข้าไปในพื้นที่ ซึ่งไม่ปลอดภัย				
10. ท่านเคยทิ้งนักท่องเที่ยวไว้ตามลำพังในที่ที่ไม่ปลอดภัย				
11. ท่านร่วมคิดกิจกรรมท่องเที่ยวของชุมชนที่สอดคล้องกับภูมิปัญญา บริบททางกายภาพและตัวตนของชุมชน โดยคำนึงถึงขีดความสามารถรองรับ				
12. ท่านมักแสดงอารมณ์โกรธ หงุดหงิด โมโหมาก ถ้านักท่องเที่ยวไม่รักษาเวลาที่นัดไว้				

พฤติกรรมการจัดการท่องเที่ยว	ระดับความถี่ของการเกิดพฤติกรรม			
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
13. ท่านแนะนำสินค้าที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนแก่นักท่องเที่ยว				
14. หากมีนักท่องเที่ยวซึ่งไม่ใช่ลูกทัวร์ของท่านกระทำการที่ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ท่านจะเข้าไปห้ามและอธิบายถึงผลกระทบที่จะตามมา				
15. นอกเหนือจากโปรแกรมทัวร์ หากนักท่องเที่ยวสนใจจะเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับชุมชน เพื่อเรียนรู้วิถีชีวิต ท่านยินดีประสานให้				
16. ท่านศึกษาข้อมูลที่เป็นความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพื่อประสิทธิภาพในการนำเที่ยว				
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ เพื่อร่วมยกระดับคุณภาพการให้บริการสื่อความหมายทางการท่องเที่ยว				
18. ท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะจากนักท่องเที่ยว				
19. ท่านร่วมประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงในส่วนข้อมูลที่นักท่องเที่ยวให้ไว้				
20. ท่านเตรียมข้อมูลข่าวสารและคำอธิบายที่ถูกต้องก่อนปฏิบัติการนำเที่ยว				
21. ในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวท่านสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง				
22. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างท่านกับนักท่องเที่ยว				
23. ท่านมีความเป็นมิตรและ เป็นกันเองกับนักท่องเที่ยว				
24. ท่านปฏิบัติการนำเที่ยวที่สร้างความสนุกสนานเพลิดเพลิน และสร้างการเรียนรู้แก่นักท่องเที่ยว				

พฤติกรรมกรรมการจัดการท่องเที่ยว	ระดับความถี่ของการเกิดพฤติกรรม			
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
25. ท่านชักจูงนักท่องเที่ยวให้ซื้อทัวร์พิเศษอื่น ๆ เช่น เชิญชวนให้เสพยาเสพติด ทัวร์เปิบพิสดารจากเนื้อสัตว์ป่า เป็นต้น				
26. ท่านมักพูด โน้มน้าว เพื่อให้นักท่องเที่ยวจ่ายทิปมาก ๆ				
27. ท่านปฏิบัติต่อนักท่องเที่ยวอย่างสุภาพและมีมารยาทเสมอภาคทุกคน				
28. ทุกครั้งที่ท่านพานักท่องเที่ยวเข้าไปศึกษาวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน ท่านจะคำนึงถึงจารีตประเพณี และขอบเขตที่เหมาะสมของชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ				
29. ท่านคิดว่าความมีอิสระโดยไม่ตรี มีน้ำใจของคนในชุมชน ความสุขสงบ ความเป็นชนบท ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสามัคคีมันคงเป็นปีนแผ่นของชุมชน คือสิ่งดึงดูดให้คนมาเที่ยวชุมชน				
30. ท่านคิดว่านักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวในชุมชนมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวที่ต้องการความสะดวกสบายทุกด้านเป็นประการสำคัญ				
31. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากที่สุด ด้วยการเสริมแต่งเพื่อใช้ดึงดูดนักท่องเที่ยว				
32. ลักษณะการทำงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชนท่านจะทำงานเป็นทีม				
33. ท่านทำหน้าที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวด้วยวิถีทางที่สอดคล้องกับกฎหมายธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์				
34. ท่านเปิดใจรับฟังข้อคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในชุมชน				
35. ท่านแก้ปัญหาความขัดแย้งในลักษณะที่รักษาขวัญ กำลังใจ และไม่ตรีจิตของกลุ่มเอาไว้				

พฤติกรรมกรรมการจัดการท่องเที่ยว	ระดับความถี่ของการเกิดพฤติกรรม			
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
36. เมื่อเพื่อนร่วมงานมาขอความช่วยเหลือจากคุณ ให้ช่วยทำงานบริการนักท่องเที่ยวแทน เนื่องจากติดธุระกะทันหัน ท่านมักพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับมากน้อยเพียงใด				
37. ท่านเข้าร่วมเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชน				
38. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบหรือมาตรการในการใช้กฎระเบียบเหล่านั้นอย่างเคร่งครัด				
39. ท่านเข้าร่วมดำเนินการปรึกษาหารือและตัดสินใจเรื่องสำคัญต่างๆ				
40. ท่านร่วมกำหนดจำนวนนักท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับกิจกรรมท่องเที่ยวแต่ละประเภท				
41. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกำหนดอัตราส่วนของส่วนแบ่งรายได้จากการท่องเที่ยวเพื่อสะสมเป็นกองทุนสำหรับพัฒนาชุมชน				
42. ท่านคิดว่าทุกคนที่เข้าร่วมจัดการท่องเที่ยวได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม				
43. ท่านเข้าร่วมพัฒนาทักษะความสามารถเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน				
44. ท่านเข้าร่วมปฏิบัติงานท่องเที่ยวของชุมชนด้วยความสมัครใจ				
45. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเคลื่อนไหวเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของชุมชน				
46. ท่านคิดว่าชุมชนของท่านจัดการท่องเที่ยวสอดคล้องกับหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจนเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวพอสมควร				
47. ท่านเข้าร่วมประชุมเครือข่ายการท่องเที่ยวร่วมกับชุมชนอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				

**แบบสอบถามความคิดเห็นนักท่งเที่ยว**  
**เรื่อง ความพึงพอใจของนักท่งเที่ยวที่มีต่อการให้บริการโดยชุมชน**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะในการให้บริการของชุมชนไปสู่  
 ความยั่งยืนต่อไป ชุมชนขอขอบพระคุณผู้มาเยือนทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
 ครั้งนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ           (   ) 1. ชาย                           (   ) 2. หญิง
2. อายุ           (   ) 1. ต่ำกว่า 15 ปี           (   ) 2. 15 – 25 ปี           (   ) 3. 26 – 35 ปี  
                   (   ) 4. 36- 45 ปี           (   ) 5. 46 – 55 ปี           (   ) 6. 65 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส  
                   (   ) 1. โสด                   (   ) 2. สมรส           (   ) 3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ระดับการศึกษา  
                   (   ) 1. ประถมศึกษา   (   ) 2. มัธยมศึกษา   (   ) 3. ปวช.  
                   (   ) 4. ปวส.               (   ) 5. ปริญญาตรี   (   ) 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. อาชีพ  
                   (   ) 1. รับราชการ   (   ) 2. พนักงานรัฐวิสาหกิจ   (   ) 3. ธุรกิจส่วนตัว  
                   (   ) 4. เกษตรกรรม   (   ) 5. ลูกจ้างบริษัทเอกชน  
                   (   ) 6. ลูกจ้างหน่วยงานราชการ (   ) 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

**ตอนที่ 2 ประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการการท่องเที่ยวโดยชุมชน**

ประเด็นความสามารถบริการ	ระดับความพึงพอใจ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
1. ความสามารถในการจัดการและให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน				
- ห้องสุขา				
- ดึงขยะ				
- ลานจอดรถ				
- ร้านอาหาร – เครื่องดื่ม				
- ร้านขายผลิตภัณฑ์ของชุมชน				
- ราคาสินค้า				
2. ด้านความปลอดภัย / การป้องกันอันตรายที่เกิดแก่นักท่องเที่ยว				
- มีระบบและมาตรการในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยใน บริเวณริมน้ำ / จุดขึ้นเรือ มีเวรยามดูแลนักท่องเที่ยว				
- ความน่าเชื่อถือของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย				
- ความพร้อมเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในกรณีที่นักท่องเที่ยวประสบเหตุหรือ เจ็บป่วย				
3. คุณภาพของสื่อให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นที่				
- ป้ายบอกทางข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน				
- แผ่นพับ ใบปลิว				
- การจัดการศูนย์ข้อมูลชุมชน				
4. มัคคุเทศก์ชุมชน				
- ความมีมนุษยสัมพันธ์ของมัคคุเทศก์				
- บุคลิกของมัคคุเทศก์				



ประเด็นความสามารถการบริการ	ระดับความพึงพอใจ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
- ความสามารถของมัคคุเทศก์ในการให้ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรท่องเที่ยวระหว่างการเดินป่าชมธรรมชาติ				
- ความสุภาพของมัคคุเทศก์				
- ความตรงต่อเวลาของมัคคุเทศก์				
- ความชัดเจนการอธิบายสื่อความหมายให้ความรู้ของมัคคุเทศก์				
- ความเป็นมิตร / ความเป็นกันเองของมัคคุเทศก์กับนักท่องเที่ยว				
5. เส้นทางท่องเที่ยว				
- จำนวนเส้นทางเพียงพอ				
- ระยะทางเหมาะสม				
- ให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติได้ดี				
- ความสะอาดของเส้นทาง				
- ความหลากหลายทางชีวภาพ พืชพรรณในเส้นทางท่องเที่ยว				
- ความปลอดภัยของเส้นทางท่องเที่ยว				
- ความสวยงามของสภาพภูมิทัศน์ในเส้นทางท่องเที่ยว				
- ความโดดเด่นของทรัพยากรธรรมชาติ				
6. บริการให้ข้อมูลข่าวสาร				
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความหลากหลายทางธรรมชาติ				
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น (การใช้พืชสมุนไพร อาหารเพื่อสุขภาพ ฯลฯ )				
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของชุมชน				
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง แฉะหัตถ์				
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวิถีชีวิตของประชาชนและงานประเพณีในชุมชน				

ประเด็นความสามารถการบริการ	ระดับความพึงพอใจ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมของชุมชน				
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อห้าม ข้อปฏิบัติ เพื่อความปลอดภัย และเพื่อช่วยรักษาสภาพแวดล้อมของธรรมชาติ				
7. ค่าบริการที่เรียกเก็บจากการให้บริการมีความชัดเจนและคุ้มค่ากับกิจกรรม				
8. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายและให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วม				
9. การสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่นักท่องเที่ยว				
10. ความสะอาด / ปลอดภัยของชุมชน				
11. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามของชุมชน / บ้านเรือน				
12. ลักษณะของประชาชนในชุมชน				
- มีอัธยาศัยไมตรีจิต				
- ความมีน้ำใจ				
- ความสุภาพอ่อนน้อม				
- ยินดีให้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน				

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

**คำชี้แจง** กรุณาเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

#### 1. ด้านพื้นที่ (แหล่งท่องเที่ยว)

##### 1.1 ความมีเอกลักษณ์

.....

##### 1.2 ความเป็นธรรมชาติ

.....

## 2. ด้านการจัดการ

### 2.1 การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

.....

### 2.2 การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและความสะอาด

.....

### 2.3 การจัดการด้านสวัสดิการและความปลอดภัย

.....

### 2.4 การจัดการพื้นที่

.....

## 3. ด้านกิจกรรมเพื่อการศึกษาท่องเที่ยว

### 3.1 ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว

.....

.....

### 3.2 เส้นทางศึกษาธรรมชาติ

.....

.....

### 3.3 ป้ายสื่อความหมาย

.....

.....

### 3.4 มัคคุเทศก์ชุมชน

.....

.....

## 4. ด้านการมีส่วนร่วม (องค์กร)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้



แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครัวเรือนในชุมชน  
ที่มีต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อผู้ให้ข้อมูล \_\_\_\_\_ บ้านเลขที่ \_\_\_\_\_ หมู่ที่ \_\_\_\_\_

ชื่อหมู่บ้าน \_\_\_\_\_ ตำบล \_\_\_\_\_ อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุของท่าน.....ปี
3. ท่านมีรายได้แต่ละเดือนประมาณ ..... บาท
4. สถานะการเงินในครอบครัวท่านเป็นอย่างไร
  - ก. สมดุลกัน (พอมีพอใช้)
  - ข. รายได้มากกว่ารายจ่าย (มีเหลือเก็บ)
  - ค. รายจ่ายมากกว่ารายได้ (ไม่พอใช้)
5. อาชีพ
 

<input type="checkbox"/> ทำไร่ / ทำสวน	<input type="checkbox"/> เลี้ยงสัตว์	<input type="checkbox"/> ว่างงาน
<input type="checkbox"/> หางของป่า	<input type="checkbox"/> ค้าขาย	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ .....
<input type="checkbox"/> รับจ้างทั่วไป	<input type="checkbox"/> รับราชการ	
6. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ไม่ได้รับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ระดับประกาศนียบัตร (ปวช.)
<input type="checkbox"/> ระดับประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
<input type="checkbox"/> ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ .....
7. สถานภาพการสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หม้าย	<input type="checkbox"/> หย่า	<input type="checkbox"/> แยกกันอยู่
------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------
8. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ..... คน

9. ท่านอาศัยอยู่ในหมู่บ้านมาเป็นเวลา ..... ปี

10. ท่านได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวของชุมชน หรือไม่

- ( ) 1. ไม่ได้รับ ( ) 2. ได้รับ

11. จากข้อ 10 ผลประโยชน์ที่ท่านได้รับเป็นลักษณะใด (เลือกมากกว่า 1 ข้อ)

- ( ) มีงานทำ  
 ( ) ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ  
 ( ) มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายเครื่องอุปโภคบริโภคแก่นักท่องเที่ยว เช่น อาหาร เครื่องดื่ม เป็นต้น  
 ( ) ผลิตผลทางการเกษตรของตนขายได้มากขึ้น  
 ( ) สาธารณูปโภคที่ดีขึ้น เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ เป็นต้น  
 ( ) สภาพชุมชนมีความสะอาด เป็นระเบียบ และความปลอดภัยเพิ่มขึ้น  
 ( ) ได้รับความรู้ในเรื่องของทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของชุมชน รวมถึงการอนุรักษ์เพิ่มมากขึ้น  
 ( ) รัก ภูมิใจ ห่วงแหนชุมชนหนองแม่นา  
 ( ) ความเป็นอยู่ดีขึ้น  
 ( ) มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ไม่ต้องย้ายถิ่น  
 ( ) อื่นๆ ระบุ.....  
 .....

12. ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยกลุ่มชมรมคนรักน้ำป่าหนองแม่นา เป็นอย่างไร

- ( ) พอใจ ( ) ไม่พอใจ  
 ( ) เหมาะสม ( ) ไม่เหมาะสม  
 ( ) อื่นๆ ระบุ .....

13. ข้อคิดเห็นที่ไม่พึงพอใจต่อการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

14. การมีนักท่องเที่ยวนำมาท่องเที่ยวในชุมชน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

- ( ) พอใจ                      ( ) ไม่พอใจ                      ( ) ความเป็นส่วนตัวลดลง  
( ) อื่นๆ ระบุ .....

.....

15. ข้อเสนอแนะของท่านที่คิดว่ามีความสำคัญต่อการกระบวนกรพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16. ท่านคิดว่าบทบาทของท่านในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในชุมชนหนองแม่คำที่มีต่อการบริหารจัดการท่องเที่ยวในชุมชน ควรจะเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



ภาคผนวก ก

ตารางแสดงค่าดัชนีของแบบทดสอบและแบบสอบถาม

ผลประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบของหลักสูตร	ผู้เชี่ยวชาญ									$\bar{X}$	S.D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1. หลักการและเหตุผล	4	4.2	4.4	4.2	4.4	4.4	5	5	4.8	4.5	.36
2. จุดประสงค์ของหลักสูตร	4	4.3	4.3	4	4.8	3.3	5	5	3.8	4.3	.58
3. โครงสร้างของหลักสูตร	5	3.7	4.3	3.7	4.7	3.3	5	5	4.7	4.4	.66
4. จุดประสงค์แต่ละหน่วย	4	4	4	4	4.5	3	5	5	4	4.2	.61
5. เนื้อหาของหลักสูตร	4	4	4	4	5	3.5	5	5	5	4.4	.60
ฝึกอบรม											
ในแต่ละหน่วย											
6. การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหน่วย	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	.53
7. กิจกรรมการฝึกอบรม	4	4	4.4	4	4.8	3.8	5	5	4.6	4.9	.47
8. สื่อการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4.4	.53
9. การวัดและประเมินผล	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4.4	.53
การฝึกอบรมในแต่ละหน่วย											
10. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4.4	.53



ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโครงการร่างหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณา  
โครงการหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผู้เชี่ยวชาญ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง
องค์ประกอบของหลักสูตร										
1. หลักการและเหตุผลในการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมกับจุดประสงค์ของ หลักสูตรฝึกอบรม	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.89
2. หลักการและเหตุผลในการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาของ หลักสูตร	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม กับเนื้อหาของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม กับจุดประสงค์ของแต่ละหน่วย	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.89
5. จุดประสงค์ของแต่ละหน่วยกับเนื้อหา การฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6. จุดประสงค์ของแต่ละหน่วยกับ กิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.89
7. จุดประสงค์ของแต่ละหน่วยกับการวัด และประเมินผลการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
8. เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละหน่วยกับ สื่อการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9. เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละหน่วยกับ การวัดประเมินผลการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.89
10. กิจกรรมการฝึกอบรมของแต่ละ หน่วยกับสื่อการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับการวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.89

## ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน


ข้อ	ค่าความยาก (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.52	.54
2	.60	.26
3	.74	.32
4	.46	.53
5	.66	.48
6	.46	.57
7	.66	.60
8	.48	.56
9	.56	.57
10	.56	.41
11	.70	.36
12	.80	.39
13	.44	.24
14	.56	.38
15	.40	.39
16	.70	.32
17	.64	.28
18	.68	.42
19	.48	.42
20	.60	.37
21	.46	.34
22	.70	.40
23	.56	.41
24	.48	.64
25	.56	.57
26	.56	.46
27	.52	.63
28	.68	.47
29	.68	.30
30	.64	.36

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมให้การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.50
2	.30
3	.50
4	.41
5	.47
6	.39
7	.43
8	.49
9	.45
10	.36
11	.49
12	.53
13	.53
14	.21
15	.58
16	.52
17	.51
18	.52
19	.55
20	.45
21	.56
22	.46
23	.50
24	.53
25	.44
26	.46
27	.33
28	.39
29	.28
30	.36

การแสดงความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์  
ของแบบสอบถามเพื่อประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

ข้อที่	IOC
1	0.8
2	0.8
3	0.6
4	0.6
5	0.6
6	0.6
7	1.00
8	0.8
9	0.8
10	0.8
11	0.8
12	0.6
13	0.6
14	0.8
15	0.8
16	1.00
17	0.8
18	0.8
19	0.8
20	0.8
21	0.8
22	0.8
23	0.6
24	1.00
25	0.6



ข้อที่	IOC
26	0.6
27	0.6
28	0.8
29	0.8
30	0.6
31	0.8
32	0.6
33	1.00
34	0.8
35	0.8
36	0.8
37	0.6
38	0.6
39	0.8
40	0.8
41	0.8
42	0.8
43	0.6
44	0.8
45	0.8
46	0.8
47	1.00



ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน  
และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และผู้พิจารณากรอบเนื้อหาหลักสูตร

1. คร.สินธุ์ สโรบล ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิจัยเพื่อท้องถิ่น
2. น.ส.พจนာ สอนศรี Coordinator CBT-I
3. นางจรูญยา เแดงน้อย Training Manager CBT-I
4. Mr.Peter Richards International Relation Manager CBT-I
5. น.ส.สุภาวิณี ทรงพรพาณิชย์ ผู้ประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้และประสานงานวิจัยการท่องเที่ยวโดยชุมชน สกว. สำนักงานภาค
6. น.ส.เบญจวรรณ วงศ์คำ เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานวิจัยและเผยแพร่งานท่องเที่ยวโดยชุมชน สกว. สำนักงานภาค
7. อ.พาวิณี สุนาสัย ผู้จัดการศูนย์ Asian Center for Tourism Planning and Poverty Reduction คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
8. นายคุณยพักษ์ กรณ์ซ์แสง ผู้ประสานงานโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา
9. ผศ.จิตศักดิ์ พุฒजर โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตเพชรบุรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม  
และตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

1. ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ ภาควิชาวัดผลและประเมินผล คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. ผศ.ดร.ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ผศ.ดร.ชนมภ์กรณ์ วรอินทร์ ภาควิชาวัดผลและประเมินผล คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
4. ผศ.ชญาณิชฐ์ ศศิวิมล ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
5. ดร.ชัชวัฒน์ สุทธิรัตน์ คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล  
สงคราม
6. รศ.วิราพร พงษ์อาจารย์ ภาควิชาวัดผลและประเมินผล คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม
7. รศ.บุญรักษ์ ตันเจริญรักษ์ ภาควิชาวัดผลและประเมินผล คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
8. ดร.สรศักดิ์ วรอินทร์ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)  
กระทรวงศึกษาธิการ
9. ผศ.ดร.ไพศาล ธีวรงค์ชัย ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และผู้อำนวยการ  
วิสาหกิจชุมชน





ภาคผนวก จ

บริบทชุมชนหนองแม่นา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

## สรุปผลการศึกษาริบทและความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นา

การสำรวจสภาพทางกายภาพของชุมชนและความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนหนองแม่นาเพื่อเป็นฐานในการจัดเตรียมเนื้อหา กิจกรรมสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม เช่น ข้อมูลองค์ความรู้ท้องถิ่นในด้านประวัติศาสตร์ของหมู่บ้าน แหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่นทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น ได้แก่ พันธุ์ไม้ เห็ด นก ผีเสื้อ ปลา หอยก้นตด แมงกะพรุนน้ำจืด เป็นต้น

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลได้จากข้อมูล 3 ประเภท

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ค้นหาข้อมูลที่มีการศึกษาวิจัยไว้แล้ว รวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากทางราชการ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้านของกรมพัฒนาชุมชน และข้อมูลจากกรมอุทยาน รวมทั้งแผนที่และภาพถ่ายต่าง ๆ
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทางเดียว ได้แก่
  - 2.1 การสังเกตโดยตรง สังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอาจได้จากการตั้งใจหรือสังเกตได้ทุกโอกาสระหว่างการทำงาน เพื่อเรียนรู้พฤติกรรมและวิถีชีวิตของชุมชน
  - 2.2 สังเกตแบบมีส่วนร่วม สังเกตเหตุการณ์ขณะใช้ชีวิตร่วมกับชุมชน ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ละเอียดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องความเชื่อ ความคิด และทัศนคติขณะร่วมทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันของชาวบ้าน
  - 2.3 การสัมภาษณ์แบบเตรียมประเด็น โดยสัมภาษณ์พูดคุยกับชาวบ้าน โดยเฉพาะกลุ่มผู้อาวุโส เช่น ลุงสืบ ลุงวันดี น้ำสมาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของหมู่บ้าน รวมทั้งวิถีชีวิตและความเป็นไปของหมู่บ้านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
  - 2.4 สัมภาษณ์แบบไม่มีกำหนดคำตอบล่วงหน้า คล้ายกับการพูดคุยกับชาวบ้านธรรมดาอย่างเป็นธรรมชาติ แต่มีจุดประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลต่าง ๆ ของชุมชน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชน

### 3. ข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่

3.1 การสำรวจทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อชุมชนจะต้องมีข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติอย่างเพียงพอ จึงสามารถอธิบายให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวได้ตามเส้นทางท่องเที่ยวที่เสนอขายนักท่องเที่ยว ได้แก่ ความรู้พันธุ์ไม้ นก ผีเสื้อ สัตว์น้ำ โดยเฉพาะเรื่องราวของแมงกะพรุนน้ำจืด

3.2 การทำแผนที่หมู่บ้าน และทำปฏิทินกิจกรรมพื้นบ้านเพื่อให้สมาชิกผู้เข้าอบรมเข้าใจสภาพทั่ว ๆ ไป การใช้ประโยชน์พื้นที่และภูมิเนิควศของชุมชนมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องนำไปใช้ประกอบในการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการจัดการท่องเที่ยว โดยเฉพาะเรื่อง SMS ของ วิทยากรฝึกอบรม (Mr.Peter Richards)

4. การสืบค้นรวบรวมและสังเคราะห์ประวัติชุมชน สภาพธรรมชาติและวัฒนธรรมชุมชนหนองแม่นา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมและสังเคราะห์ประวัติความเป็นมาของชุมชน สภาพธรรมชาติและวัฒนธรรมชุมชนสำคัญ ๆ ที่ยังคงสภาพอยู่ในปัจจุบัน โดยประสานงานกับผู้นำชมรมอนุรักษ์ป่าหนองแม่นา และผู้อาวุโสของชุมชนจำนวน 10 คน ประชุมสัมมนาเชิงวิเคราะห์และสำรวจสภาพทางกายภาพของชุมชน

ผลการจัดการประชุมสนทนาสังเคราะห์ และสำรวจสภาพทางกายภาพในชุมชนหนองแม่นาด้วยการมีส่วนร่วมของชมรมอนุรักษ์ป่าหนองแม่นา และชาวบ้านอาวุโส สรุปได้ดังนี้

#### 1. สภาพทั่วไปของชุมชนหนองแม่นา

ที่ตั้ง ชุมชนหนองแม่นาตั้งอยู่ที่หมู่ 6 ตำบลหนองแม่นา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ห่างจากปากทางเข้าอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง(สาขาหนองแม่นา) ประมาณ 1 กิโลเมตร หมู่บ้านนี้ตั้งอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติเขาปางก่อ ได้สิทธิ์ในการใช้ที่ดินประเภทเสี่ยภาษีบำรุงท้องที่ (ภทบ.5) มีพื้นที่ของหมู่บ้านรวม 1,200 ไร่ ซึ่งแบ่งเป็นพื้นที่ทำการเกษตรจำนวน 780 ไร่ และเป็นพื้นที่สาธารณประโยชน์สำหรับปลูกป่า และไม้ยืนต้นจำนวน 420 ไร่

ประชากร หมู่บ้านหนองแม่นา มีครัวเรือนทั้งหมด 65 ครัวเรือน มีประชากรอาศัยอยู่ 315 คน แยกเป็นเพศชาย 155 คน และเพศหญิง 160 คน ซึ่งแยกเป็นเยาวชนจำนวน 129 คน ผู้ใหญ่วัยทำงาน (อายุ 18-59 ปี) จำนวน 168 คน กลุ่มผู้อาวุโส (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 18 คน

สมรรถนะทางกายภาพ ภายในหมู่บ้านมีบ่อน้ำตื้น หรือบ่อขุดส่วนตัวที่ใช้การได้ 1 บ่อ มีบ่อน้ำสาธารณะซึ่งเป็นการขุดเจาะ โดยกรมโยธาธิการ มีชื่อเรียกว่า อ่างเก็บน้ำหนองแม่นา ในหมู่บ้านมีน้ำประปาใช้ มีลำน้ำเจ๊กซึ่งเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติที่หมู่บ้านใช้ไหลผ่านด้านหลังของหมู่บ้าน มีน้ำดื่มสะอาดใช้บริโภคได้ทุกครัวเรือน มีไฟฟ้าใช้ เป็นหมู่บ้านที่ใกล้ถนนลาดยางไปสู่ตัวอำเภอเขาค้อซึ่งอยู่ห่างจากหมู่บ้านประมาณ 26 กิโลเมตร ภายในหมู่บ้านมีทาง

ลาดยางเป็นเส้นทางหลักของหมู่บ้านยาวประมาณ 280 เมตร มีทางลูกรังหรือหินคลุกยาวประมาณ 200 เมตร และมีทางดินประมาณ 100 เมตร การติดต่อสื่อสารกับหมู่บ้านสามารถใช้โทรศัพท์มือถือได้อย่างสะดวกสบาย ภายในหมู่บ้านมีร้านขายของชำใหญ่ 2 แห่ง มีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง (ปั๊มหลอด) 1 แห่ง คริวเรือนส่วนใหญ่ใช้แก๊สเป็นเชื้อเพลิงในการหุงต้ม และมีโรงสีขนาดเล็ก (ไม่เกิน 20 แรงม้า) 1 แห่ง

**บริการสาธารณะ** หมู่บ้านนี้ใกล้ศาสนสถาน 1 แห่ง คือ วัดหนองแม่นา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) 1 แห่ง ซึ่งใช้เป็นโรงเรียนอนุบาลของหมู่บ้านด้วย มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญอยู่ใกล้ชุมชน คือ โรงเรียนหนองแม่นา มีศูนย์กลางของหมู่บ้าน มีหอกระจายข่าว และมีศาลาอ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน มีร้านค้าสหกรณ์หมู่บ้าน 1 แห่ง มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานของชุมชน และมีสนามกีฬาของหมู่บ้าน

**อาชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพแรงงาน** หมู่บ้านนี้มีพื้นที่สำหรับทำกินทางการเกษตรประมาณ 780 ไร่ (ประมาณ 65% ของพื้นที่หมู่บ้านทั้งหมด) แต่จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมชาวบ้านได้ใช้พื้นที่ทำการเกษตรไป 580 ไร่ (ประมาณ 74% ของพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด) แยกเป็นประเภท และจำนวนคริวเรือน ได้ดังนี้คือ ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์จำนวน 30 ไร่ (7 คริวเรือน) ปลูกข้าวไร่จำนวน 70 ไร่ (12 คริวเรือน) ปลูกสวนผัก ได้แก่ พริกขี้หนูและผักกาดขาวจำนวน 400 ไร่ (45 คริวเรือน) ทำสวนขนุนจำนวน 10 ไร่ (3 คริวเรือน) ปลูกหม่อนเลี้ยงไหมจำนวน 60 ไร่ (4 คริวเรือน) ปลูกกะทกรกจำนวน 10 ไร่ (5 คริวเรือน) การเพาะปลูกพืชเหล่านี้ส่วนใหญ่ปลูกเพื่อขาย ยกเว้นข้าวไร่ชาวบ้านปลูกไว้เพื่อบริโภคเอง ส่วนผลิตภัณฑ์ประเภทอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่นิยมทำกันมากที่สุด ได้แก่ การทำซาไบหม่อน (4 คริวเรือน) การทำไม้กวาดจากต้นหญ้าไม้กวาด (3 คริวเรือน) มีการทำของที่ระลึกจากรังไหม (3 คริวเรือน) รายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือน (ซึ่งรวมทั้งรายได้หลักและรายได้เสริม) ประมาณ 50,000 บาท/ปี ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากที่ดินของหมู่บ้าน

การเพาะปลูกชาวบ้านส่วนใหญ่จะใช้ปุ๋ยธรรมชาติ (ปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก) ผสมกับปุ๋ยวิทยาศาสตร์ ส่วนการใช้สัตว์ใช้งานและเครื่องจักรในการเกษตรพบว่า ไม่มีคริวเรือนใดที่มีวัว-ควายไว้ใช้งานเอง มีเฉพาะรถไถขนาดเล็กจำนวน 15 คริวเรือน พื้นดินที่ใช้เพาะปลูกบางส่วนอยู่บนทางลาดชันสูงเนินเขาถูกชะล้าง และดินมีกรวดทราย เนื่องจากพื้นที่ดินเพาะปลูกบางส่วนอยู่บนทางลาดชันสูงเนินเขาและอยู่ใกล้ลำน้ำแจ้ก็ออกไป การเพาะปลูกพืชของชาวบ้านหนองแม่นาจึงมีผลผลิตค่อนข้างต่ำ คนที่อพยพไปทำงานนอกตำบลมีจำนวน 15 คริวเรือน โดยทั้งหมดนี้ไปรับจ้างทำงานในส่วนเกษตร รีสอร์ทเขาคือ จังหวัดเพชรบูรณ์ แต่เมื่อว่างจากงานก็จะกลับบ้าน

**สุขภาพอนามัย** คนในหมู่บ้านเมื่อมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย ส่วนใหญ่จะไปรับบริการรักษาพยาบาลจากศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน (ศสมช.) คนในหมู่บ้านได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล ภายใต้การประกันสุขภาพในโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค จำนวน 200 คน และเมื่อเจ็บรุนแรงคนในหมู่บ้านจะไปรับบริการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเขาค้อ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐห่างจากหมู่บ้าน 26 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทาง 40 นาที ในอดีตเมื่อ 5 ปีที่แล้วมีปัญหาหาเสพติดค่อนข้างรุนแรง แต่ปัจจุบันผลจากการรณรงค์ของทางราชการ ทำให้ปัญหานี้อยู่ในระดับเบาบางลง

ข้อมูลวิถีการดำเนินชีวิตและสภาพปัญหาของหมู่บ้าน จากการจัดประชุมชาวบ้านเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2550 ได้จัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชนและระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน

## 2. ผลการวิเคราะห์อาชีพและแรงงานของหมู่บ้าน

ชาวบ้านหมู่บ้านหนองแม่นาชายและหญิงจะช่วยกันทำอาชีพทางการเกษตรคือ ทำไร่และปลูกผัก ซึ่งเป็นอาชีพหลัก โดยช่วงฤดูการเพาะปลูกจะอยู่ในช่วงตั้งแต่ฝนแรกไปจนถึงช่วงปลายฝน ส่วนอาชีพเสริมได้แก่ การเป็นลูกหาบ ขันรถรับจ้างเหมาส่งนักท่องเที่ยว จะทำเฉพาะแรงงานเพศชายในช่วงฤดูการท่องเที่ยว ตั้งแต่ปลายเดือนตุลาคมจนถึงต้นเดือนธันวาคมเท่านั้น ซึ่งสถานการณ์ทำงานเป็นลักษณะผู้ถูกระงับจากบริษัททัวร์ และรับส่วนแบ่งตามที่บริษัททัวร์กำหนด ส่วนในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน เป็นช่วงที่มีฝี่เสื่อและเมงกะพูนน้ำจืดขึ้นในลำน้ำเข็ก โดยเฉพาะเดือนมีนาคมและเดือนเมษายน นักท่องเที่ยวผู้รู้เรื่องราวของเมงกะพูนน้ำจืดจะพากันมาเยี่ยมชมชุมชน ชมรมคนรักป่าหนองแม่นาจะดำเนินการจัดการกันเอง บางเวลามีนักวิชาการจากต่างถิ่นมาให้คำแนะนำเป็นครั้งคราว ยังไม่เคยได้รับการอบรมชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องของการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน ชมรมจึงมีความต้องการอย่างมากที่จะให้ทีมงานจัดการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน โดยทั่วไปการบริการนักท่องเที่ยวจะทำเฉพาะแรงงานชาย ส่วนแรงงานหญิงจะรับงานทำอาหารเลี้ยงนักท่องเที่ยวเป็นครั้งคราวในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนเมษายน ซึ่งถือเป็นรายได้เสริมกลุ่มแม่บ้านของหมู่บ้านหนองแม่นามีการรวมตัวกันทำซาบหมอน และทำไม้กวาดจากต้นหญ้าไม้กวาด ซึ่งช่วยให้มีรายได้เสริมอีกทางหนึ่ง ส่วนชาวบ้านที่มีฐานะยากจนและไม่มีที่ดินทำกินของตนเองจะทำงานรับจ้างชาวบ้านภายในหมู่บ้านที่มีฐานะดีกว่า ซึ่งมีที่ดินทำการเกษตรไปตลอดปีได้แก่ การถางไร่ คายหญ้า และเก็บพืชผลและมีจำนวนไม่น้อยที่ไปหางานทำในเมือง

### 3. ผลการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์จากป่าของหมู่บ้าน

ชาวบ้านมีการพึ่งพาป่าอย่างสูง ซึ่งดูเป็นเรื่องปกติสำหรับชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้เคียงป่าทั่วไป ชาวบ้านหนองแม่นาบางคนยังคงมีปัญหาการใช้ประโยชน์จากป่าที่ผิดกฎหมาย คือ การขึ้นรังนกขุนทอง และการเก็บหาไม้หอมหรือไม้กฤษณา แต่จากการสัมภาษณ์และพูดคุยกับชาวบ้าน ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การที่ชาวบ้านใช้ประโยชน์จากป่าอย่างผิดกฎหมายนั้น เกิดขึ้นจากแรงบีบบังคับที่รายได้ปกติจากการทำการเกษตรไม่เพียงพอ เนื่องจากพืชผลทางการเกษตรที่ผลิตได้น้อย บางครั้งราคาตกต่ำ การพึ่งพารายได้จากการทำการเกษตรเพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของครอบครัวได้ตลอดปี และผลสืบเนื่องจากการดำเนินคดีกับชาวบ้านที่กระทำผิดเพิ่มมากขึ้น การวางกฎระเบียบเป็นข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกในหมู่บ้าน ประกอบกันกระแสความต้องการของนักท่องเที่ยวที่ต้องการมาเห็นแมงกะพรุนน้ำจืด รวมทั้งความต้องการมาสัมผัสใกล้ชิดธรรมชาติของลำน้ำเข็กและป่าทุ่งแสลงหลวง ทำให้นักท่องเที่ยวเพิ่มปริมาณมากขึ้น ชาวบ้านหนองแม่นาเริ่มเห็นความสำคัญของการท่องเที่ยวที่จะนำมาซึ่งรายได้เสริมจากการท่องเที่ยว อัตราการทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับอุทยานฯ ลดลง เช่น การขึ้นเก็บรังนกขุนทองเพื่อนำลูกนกไปขาย และการหาไม้หอม แม้จะมีชาวบ้านส่วนหนึ่งยังลักลอบกระทำอยู่ ซึ่งบางครั้งพบว่า เป็นชาวบ้านจากหมู่บ้านอื่นลักลอบเข้ามาในป่าบริเวณนี้ เนื่องจากอยู่ใกล้แนวเขตอุทยานที่ ยังคงมีความอุดมสมบูรณ์ของสัตว์ป่าและพืชพรรณอยู่มาก ส่วนการหาหน่อไม้ เก็บเห็ด หาหอย และจับปลาในลำน้ำเข็กเป็นการพึ่งพาจากป่าที่ชาวบ้านกระทำกันเป็นปกติ จนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน การเก็บต้นหญ้าไม้กวาด ซึ่งขึ้นอยู่ตามธรรมชาติเป็นแนวริมลำน้ำเข็กเพื่อนำไปทำเป็นไม้กวาดใช้งานในครัวเรือน และขายแก่นักท่องเที่ยวเมื่อเหลือใช้ ดังนั้นในช่วง 2-3 ปีมานี้ชาวบ้านเริ่มใส่ใจและสนใจที่จะเรียนรู้การจัดการท่องเที่ยวอย่างไรให้ประทับใจนักท่องเที่ยวและคงสภาพของทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน แม้จะไม่มีภูมิรู้ในเรื่องการจัดการท่องเที่ยวชุมชนดีพอ

### 4. การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหของหมู่บ้าน

ชุมชนหนองแม่นาได้สรุปปัญหาของหมู่บ้านได้ดังนี้

- 4.1 รายได้ของชาวบ้านจากการทำการเกษตรไม่เพียงพอกับรายจ่ายภายในครอบครัวราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ และไม่คงที่ ทำให้ประสบภาวะขาดทุน
- 4.2 พื้นที่ทำการเกษตรไม่เพียงพอที่จะผลิตผลผลิตได้ตามต้องการ
- 4.3 ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ราคาปุ๋ยวิทยาศาสตร์ที่จะนำมาผสมกับปุ๋ยคอก รวมถึงยาปราบศัตรูพืชมีราคาแพง

4.4 สภาพพื้นดินเป็นดินเปรี้ยว ไม่ค่อยอุดมสมบูรณ์เท่าที่ควรทำให้ปลูกพืชได้ผลผลิตน้อย

4.5 พื้นที่เพาะปลูกอยู่ห่างไกลจากลำน้ำเข็ก ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญจึงไม่สามารถใช้น้ำได้อย่างเต็มที่ ผลผลิตจึงได้น้อยกว่าที่ควร

4.6 การเลี้ยงสัตว์บางชนิดเลี้ยงยากต้องใช้เทคนิคพิเศษ และฤดูกาลที่เหมาะสม เช่น จิ้งหรีด

4.7 ไม้กวาดและซาใบหม่อน ยังมีตลาดรองรับน้อยจึงยังคงมีรายได้จากการขายน้อยอยู่

4.8 ชาวบ้านยังขาดความรู้ด้านเทคนิคทางการทำการเกษตร

4.9 มีชาวบ้านที่ยังไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตัวเองจำนวนมาก ซึ่งต้องทำงานรับจ้างถางไร่ที่มีรายได้น้อย

4.10 ค่าครองชีพสูงขึ้นจากราคาน้ำมัน ทำให้กระทบกระเทือนต่อชาวบ้านที่ยากจนไปด้วย

4.11 ชุมชนหนองแม่นาเริ่มเป็นที่รู้จักจากสังคมภายนอก แต่ที่บริหารจัดการยังมีฐานคิดในการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนไม่ชัดเจน และยังขาดทักษะในการจัดการและบริการท่องเที่ยวอีกหลายด้าน รวมถึงการมีทัศนคติไม่ถูกต้องเรื่องรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นเพียงรายได้เสริม รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์บางส่วนที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวไว้เป็นกองกลางเพื่อใช้พัฒนาชุมชน

แนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในชุมชนดังนี้

1. ทางราชการควรมีส่วนช่วยในการประกันราคาพืชผลให้คงที่
2. ต้องการให้นักวิชาการเกี่ยวกับดิน เข้ามาช่วยให้ความรู้และให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยว ซึ่งไม่เหมาะต่อการเพาะปลูกพืช
3. ต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดสรรที่ดินทำกินเพิ่มเติมให้กับผู้ที่ยังไม่มีที่ดินทำกินหรือมีที่ดินแต่ไม่เพียงพอต่อการผลิตพืชผล
4. ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยหาตลาดรองรับสินค้าเพื่อให้ได้รายได้อย่างต่อเนื่อง
5. ต้องการให้สถาบันการศึกษาในท้องถิ่นช่วยฝึกอบรมทีมบริหารจัดการท่องเที่ยวให้มีสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนหนองแม่นาอย่างถูกหลักการของการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน ซึ่งถ้าสมาชิกชมรมคนรักป่าหนองแม่นามีความสามารถในการจัดการ และต้อนรับนักท่องเที่ยวได้ดี อาจจะเป็นผลดีกับชุมชนในด้านการกระจายรายได้และ

ถือเป็นการแก้ไขที่จะมีความเป็นไปได้สูงมีความเป็นรูปธรรม เพราะเป็นการแก้ไขที่เริ่มจากคนในชุมชน ส่วนข้อเสนอแนะ 4 ข้อข้างต้นเป็นการรอกอยจากภายนอกไม่แน่นอน ฉะนั้นต้องเริ่มต้นแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรในชุมชนที่เป็นกลุ่มแกนนำของชุมชนคนรักษ์ป่าหนองแม่มาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ รวมถึงเจตคติที่ถูกต้องต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

#### 5. อาชีพด้านการบริการนักท่องเที่ยวของชาวบ้านที่ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขเจ้าหน้าที่อุทยานฯ

ชาวบ้านในชุมชนหนองแม่มีอาชีพเสริมในการบริการนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงในช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว (ประมาณปลายเดือนตุลาคมถึงเดือนเมษายน) โดยช่วงเดือนตุลาถึงเดือนธันวาคมจะเป็นลูกหาบนำทางพานักท่องเที่ยวขึ้นทุ่งโนนสน ซึ่งทางอุทยานจะอนุญาตให้ท่องเที่ยวได้ในช่วงปลายเดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม โดยมีเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงเป็นผู้ดำเนินการจัดการให้บริการ ทุกปีก่อนถึงช่วงฤดูกาลท่องเที่ยวประมาณ 2 เดือน ชาวบ้านที่ประสงค์จะทำงานบริการนักท่องเที่ยวต้องมาขึ้นทะเบียนที่อุทยานฯ นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในช่วงนี้ส่วนใหญ่จะมาขึ้นทุ่งโนนสน ซึ่งทางอุทยานฯ อนุญาตให้ท่องเที่ยวได้ในช่วงปลายเดือนตุลาคมจนถึงกลางเดือนธันวาคมเท่านั้น การเดินทางขึ้นทุ่งโนนสนมีระยะทางไกล โดยต้องนั่งรถยนต์ประมาณ 16 กิโลเมตร และเดินเท้าไปอีกประมาณ 20 กิโลเมตร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการให้บริการจากชาวบ้าน โดยชาวบ้านจะทำงานบริการดังนี้

1. การเป็นลูกหาบ ได้อัตรากำลัง 300 บาท/วัน ซึ่งทางอุทยานฯ ได้กำหนดน้ำหนักของสัมภาระไว้ไม่เกิน 25 กิโลกรัม/คน การรับจ้างหาบสัมภาระจะเป็นการเดินทางขึ้นทุ่งโนนสนเท่านั้น ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 3 วัน ลูกหาบจะเดินทางไปพร้อมกับนักท่องเที่ยว และพักค้างแรมบนทุ่งโนนสน ซึ่งจะต้องให้บริการแก่นักท่องเที่ยวตลอดการเดินทาง เช่น กางเต็นท์ ประกอบอาหาร กำจัดขยะ ดูแลทรัพย์สินและความปลอดภัย การเดินทางขึ้นทุ่งโนนสนครั้งหนึ่ง ๆ ลูกหาบจะได้ค่าจ้าง 900 บาท ซึ่งเมื่อรวมค่าทริปที่ได้จากนักท่องเที่ยวแล้ว ลูกหาบจะมีรายได้มากกว่า 1,000 บาท/ครั้ง

2. การขับรถรับจ้างเหมา สำหรับการเดินทางขึ้นทุ่งโนนสนจะต้องนั่งรถไปประมาณ 16 กิโลเมตร ซึ่งชาวบ้านจะได้ค่าจ้างเหมาเที่ยวละ 1,400 บาท (ไป-กลับ) การเดินทางของนักท่องเที่ยวในขากลับ จะต้องนัดวันที่ต้องการให้รถยนต์มารับ ส่วนการเดินทางไปแก่งวังน้ำเย็นมีระยะทางประมาณ 5 กิโลเมตร สามารถเดินทางไปกลับได้ภายในวันเดียว ซึ่งชาวบ้านจะได้รับค่าจ้างเหมาเที่ยวละ 600 บาท (ไป-กลับ) การขับรถยนต์รับจ้างเหมา จะใช้รถยนต์กระบะที่ชาวบ้าน



มี ซึ่งจะมีกฎเกณฑ์การขึ้นทะเบียนและจัดคิวเช่นเดียวกับชาวบ้านที่เป็นลูกหาบ นอกจากนี้ยังมีรถยนต์ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งทำงานในอุทยานฯ อีกด้วย

### การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของการให้บริการนักท่องเที่ยว

ชาวบ้านในหมู่บ้านได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสรุปได้ดังนี้

1. การจัดคิวลูกหาบและคิวรถยนต์ยังไม่ยุติธรรม เนื่องจากบางครั้งเจ้าหน้าที่อุทยานฯ มีการให้คิวกับพวกพ่อของตนก่อน ทั้งที่เป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้และชาวบ้าน ทำให้ชาวบ้านบางคนไม่เคยถูกเรียกคิว หรือ ได้คิวน้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2. บางครั้งลูกหาบต้องแบกสัมภาระของนักท่องเที่ยวเกินกว่า 25 กิโลกรัม โดยเฉพาะในช่วงที่นักท่องเที่ยวมาก ๆ ทำให้บั่นทอนสุขภาพร่างกายของลูกหาบ อีกทั้งยังกระทบกระเทือนถึงการเรียกคิวของลูกหาบผู้อื่น
3. ชาวบ้านผู้ให้บริการนักท่องเที่ยวขาดความสามัคคี และมีน้ำใจต่อกันซึ่งบางครั้งมีการแย่งกันบริการนักท่องเที่ยว
4. ชาวบ้านผู้ให้บริการนักท่องเที่ยวยังขาดความรู้ที่จะสื่อสารกับนักท่องเที่ยว
5. การให้บริการนักท่องเที่ยวเกิดขึ้นในช่วงเวลาสั้นเกินไป ทำให้ชาวบ้านยังคงมีรายได้จากการท่องเที่ยวน้อยกว่าที่ควร ซึ่งชาวบ้านบางคนไม่เคยถูกเรียกคิวเลย
6. การแบกสัมภาระของนักท่องเที่ยวของลูกหาบขึ้นหิ้ง โนนสนในระยะทางไกลเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานและกำลังกายมาก มีความยากลำบากพอสมควร แต่ชาวบ้านไม่มีทางเลือกอื่น
7. จุดท่องเที่ยวที่ชาวบ้านจะได้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวยังน้อยเกินไป โดยเฉพาะลูกหาบได้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวที่หิ้ง โนนสนแต่เพียงจุดเดียว

### แนวทางการแก้ไขปัญหาลูกหาบเกี่ยวกับการให้บริการนักท่องเที่ยวดังนี้

1. อุทยานแห่งชาติห้วยสแลงหลวงควรตั้งกฎระเบียบเกี่ยวกับการให้บริการนักท่องเที่ยวและปฏิบัติตามระเบียบอย่างชัดเจน และมีความยุติธรรมแก่ชาวบ้านทุกคนอย่างเสมอภาคกัน
2. ผู้ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวควรเป็นสมาชิกของหมู่บ้าน ซึ่งขาดรายได้ประจำเท่านั้นไม่ควรเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีเงินเดือนประจำอยู่แล้ว
3. ควรมีการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวที่ชาวบ้านสามารถมีส่วนร่วมในการให้บริการนักท่องเที่ยวได้ตลอดปี เพื่อชาวบ้านจะได้มีรายได้อย่างต่อเนื่อง

4. ควรมีการอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่นโดยนักวิชาการแก่ชาวบ้าน เพื่อชาวบ้านจะได้มีความรู้และสามารถให้บริการแก่นักท่องเที่ยวได้ดียิ่งขึ้น

5. ควรมีการรวบรวมกลุ่มชาวบ้านเพื่อการจัดการท่องเที่ยวบริเวณอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงด้วยตนเอง ให้เป็นแก่นสารมั่นคงและยั่งยืน เพื่อสามัคคีของหมู่คณะ และเพื่อรักษาผลประโยชน์ของท้องถิ่น

6. การสืบค้นหาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว

การสืบค้นหาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนากลุ่มแกนนำจัดการท่องเที่ยว เพื่อศึกษาความต้องการและสมรรถนะในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เป็นอยู่ สามารถสรุปได้ว่า ปัญหาเศรษฐกิจเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันภาวะการณ์มีงานทำน้อย ผลผลิตจากเกษตรไม่ค่อยได้ผลและมีปัญหาด้านการตลาด นอกจากนี้การหาของป่าที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติก็มีความไม่แน่นอน ทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ชาวบ้านที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติที่มักมีความไม่แน่นอน ทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ แต่เมื่อชาวบ้านเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ศักยภาพทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมชุมชน รวมถึงสมรรถนะของชุมชนในการให้บริการ นักท่องเที่ยวพบว่า ชาวบ้านผู้ให้บริการนักท่องเที่ยวยังขาดความรู้ที่จะสื่อสารกับนักท่องเที่ยว ควรมีการอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่นโดยนักวิชาการเพื่อให้ชาวบ้านจะได้มีความรู้ และสามารถให้บริการแก่นักท่องเที่ยวได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ชาวบ้านที่เข้าร่วมกิจกรรมการท่องเที่ยวกับชมรมคนรักป่าหนองแม่เฒ่า ในบางส่วนยังไม่เข้าใจในแนวคิดหลักการจัดการและลักษณะของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนอย่างแท้จริง ดังนั้นถ้ามีการจัดอบรมมัคคุเทศก์ควรแทรกหัวข้อเรื่องหลักการแนวคิดรูปแบบของกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนเข้าไปไว้ในหัวข้อการอบรมด้วย รวมถึงการสร้างกฎระเบียบเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น และแนวทางการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้ นอกจากนี้ปัญหาหนึ่งที่ชาวบ้านไม่สามารถเข้าถึงการจัดการได้คือ การจัดการด้านประชาสัมพันธ์และการตลาด การจัดสรรผลประโยชน์ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวชุมชนที่เข้มแข็ง สรุปในภาพรวมได้ว่าชุมชนคนรักป่าหนองแม่เฒ่าแห่งนี้มีทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนได้ เป็นแต่เพียงต้องพัฒนาสมรรถนะสมาชิกชุมชนให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนด้วยการฝึกอบรม

### ประวัติศาสตร์ของหมู่บ้านหนองแม่เฒ่า

หมู่บ้านหนองแม่เฒ่าอยู่ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งในอดีตประมาณ 30 ปีก่อน เป็นพื้นที่อยู่อาศัยและทำมาหากินของชาวเขาเผ่าม้ง และชาวเขาเผ่าต่าง ๆ เขาค้อเป็นส่วนหนึ่งของทิวเขาเพชรบูรณ์ ซึ่งเมื่อก่อนมี “ดั้นค้อ” พืชตระกูลปาล์ม มีลักษณะคล้ายต้นตาล ขึ้นอยู่มากมาย อันเป็นที่มาของชื่อ “เขาค้อ” เนื่องจากเป็นพื้นที่สูง ภูมิอากาศของเขาค้อจึงหนาวเย็นในเวลากลางคืน (อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 5-8 องศาเซลเซียส) และเย็นสบายในเวลากลางวัน (อุณหภูมิประมาณ 15-20 องศาเซลเซียส) ในฤดูร้อนจะไม่ร้อนจัด ส่วนในฤดูฝนจะมีช่วงเวลายาวนานกว่าพื้นที่ราบคือ ประมาณเดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน เขาค้อในอดีตเป็นป่าเขาที่อุดมสมบูรณ์ เต็มไปด้วยสัตว์ป่าที่ดุร้าย และเป็นแหล่งของไข้ป่า แต่ในปัจจุบันพื้นที่ภูเขาในเขาค้อจำนวนมากได้กลายเป็นภูเขาหัวโล้น เนื่องจากพื้นที่นี้เมื่อประมาณ 30 ปีก่อนเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ มีการสู้รบระหว่างผู้ที่มีความคิดเห็นขัดแย้งทางการเมืองหลายกลุ่มที่เรียกว่า “ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ (ผกค.)” กับฝ่ายรัฐบาลจนเรียกพื้นที่นี้ว่า “พื้นที่สีแดง” และเมื่อการสู้รบเริ่มสงบลง และ ผกค. เริ่มหมดไปจากพื้นที่ได้เรียกพื้นที่นี้ว่า “พื้นที่สีชมพู” ซึ่งได้มีลำดับของเหตุการณ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตั้งบ้านเรือนของหมู่บ้านหนองแม่เฒ่า ดังนี้

ปี พ.ศ. 2511 – เขาค้อที่เคยเงียบสงบได้กลายเป็นดินแดนแห่งการสู้รบ โดย ผกค. ได้เข้ายึดพื้นที่รอยต่อ 2 จังหวัดคือ จังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดเพชรบูรณ์ ฝ่าย ผกค. ได้สร้างฐานที่มั่นและสถานที่สำคัญหลายแห่งในพื้นที่เขาค้อ เช่น ที่เก็บเสบียง และครกพลังน้ำที่บริเวณน้ำตกศรีดิษฐ์ ในขณะที่ฝ่ายรัฐบาลก็ได้ส่งกำลังทหารไปสร้างฐานที่มั่นเช่นกัน โดยการสร้างถนนควบคู่ไปกับการสู้รบ เช่น ถนนสายทุ่งสมอ-แก้มปีสน และถนนสายเขาค้อ-แก้มปีสน เป็นต้น

16 ต.ค. 2516 – รัฐบาลได้ทำการปฏิวัติรัฐประหาร การใช้พลังมวลชนเดินขบวนต่อต้านรัฐบาลของนักศึกษา ประชาชน และการปราบปรามโดยรัฐบาลเป็นเหตุให้นักศึกษา และประชาชนถูกฆ่าตายเป็นจำนวนมาก ทำให้นักศึกษาและปัญญาชนหนีเข้าป่าบริเวณพื้นที่ของภูหินร่องกล้า จังหวัดพิษณุโลก และเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสที่ฝ่าย ผกค. ได้ใช้นักศึกษาเป็นเครื่องมือในการทำงานต่อต้านรัฐบาล โดยมีชาวเขาเผ่าต่าง ๆ เป็นแนวร่วม

ปลายปี พ.ศ. 2516 – ได้มีการจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจกิจการพลเรือน ตำรวจ ทหาร (พ.ต.ท.) 1617 ขึ้นโดยมี ร.อ. วัลลภ ผลโกลก เป็นผู้บัญชาการ มีศูนย์บัญชาการอยู่ที่อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อทำงานกวาดล้างผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์

ปี พ.ศ. 2524 – ผู้บัญชาการ พ.ต.ท. 1617 ได้มีคำสั่งกวาดล้าง ผกค. ในเขตพื้นที่ตำบลหนองแม่เฒ่า ซึ่งเป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญคือ เป็นแหล่งผลิตเสบียงอาหาร โรงพยาบาล และ

โรงเรียนของ ผกค. โดยส่งกำลังพลทหารพรานจากกองร้อยทหารพรานที่ 342-347-352-355 ของ กองทัพภาคที่ 3 ซึ่งมี ร.ต. ไพบุลย์ บุญรอด เป็นผู้บัญชาการชุดควบคุมกำลังพล จ.ส.อ. ทองแดง บุญญาอนุสนธิ์ จ.ส.อ. ทวีป ตีรรักษา จ.ส.อ. ถวิล อินทร์กรอง และ จ.ส.อ. อุทิศ เป็นผู้บัญชาการ กองร้อย รวมทั้งมีกำลังพลทหารราบจากค่ายวชิระ จังหวัดตาก อีกประมาณ 300 นายเข้าร่วมรบ

15 ก.พ. 2524 – ชุดกำลังพลทหารพรานทั้ง 4 กองร้อยได้รับคำสั่งให้ขึ้นปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่ตำบลหนองแม่นา โดยเดินทางเท้าขึ้นไปทางทิศใต้ และทิศตะวันตกของพื้นที่คือ เขต ตำบลวังโป่ง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ และตำบลบ้านมุง อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้เวลาเดินเท้าทั้งหมด 5 วัน

20 ก.พ. 2524 – เวลา 10.00 น. ของวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2524 ชุดกำลังทั้ง 4 กองร้อย ได้เข้าปิดล้อม ผกค. ที่บ้านหลักชัย ซึ่งปัจจุบันอยู่ในเขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง

เวลา 05.30 น. ได้เข้าโจมตีสู้รบกับ ผกค. โดยการนำกำลังของ จ.ส.อ. ทองแดง บุญญาอนุสนธิ์ และ จ.ส.อ. ทวีป ตีรรักษา เป็นผู้บัญชาการกองร้อยคุมกองทัพหน้า และ จ.ส.อ. ถวิล อินทร์กรอง กับ จ.ส.อ. อุทิศ เป็นผู้บัญชาการกองร้อยคุมกำลังป้องกันหลัง การสู้รบในครั้งนี้ ชุดกำลัง พลทหารพรานได้เสียชีวิตไป 4 นาย อีกทั้งทหารพรานบาดเจ็บเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งของผู้เสียชีวิตก็คือ ผู้บัญชาการกองร้อยทั้ง 2 คน คือ จ.ส.อ. ทองแดง บุญญาอนุสนธิ์ และ จ.ส.อ. ทวีป ตีรรักษา ซึ่งหลังจากที่ได้เสียชีวิต มีการสถาปนายศของ จ.ส.อ. ทั้งสองให้ได้ยศเป็นพันตรี

เวลา 08.00 น. ทหารราบของค่ายวชิระ ได้นำกำลังพลทางเฮลิคอปเตอร์มาสนับสนุน ช่วยเคลียร์พื้นที่ จำนวน 300 นาย

ผลการสู้รบในครั้งนี้ ชุดกำลังพลทหารพรานสามารถยึดพื้นที่ของผู้ก่อการร้าย คอมมิวนิสต์ (ผกค.) เอาไว้ได้โดยมี ผกค. เข้ามอบตัวจำนวน 20 คน

มีนาคม 2525 – นับจากวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2524 การโจมตี การสู้รบปะทะกัน ระหว่างกำลังพลทหารพราน และ ผกค. ได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องทำให้มีผู้เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก กองทัพภาคที่ 3 จึงมีคำสั่งให้จัดตั้งหมู่บ้านทหารพราน และหมู่บ้านราษฎรอาสาชั้นในพื้นที่ โดยกรมอาสาสมัครทหารพรานที่ 3007 ได้รับคำสั่งให้คัดเลือกกำลังพลมาสร้างหมู่บ้าน วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งหมู่บ้านก็เพื่อรองรับโครงการปลดปล่อยทหารพราน เพื่อพัฒนาพื้นที่เพื่อความมั่นคง และเพื่อยกระดับสังคมให้กับเหล่าทหารพราน โดยมีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนคือ กองอำนวยการ โครงการพัฒนาผู้นำแจ็ก กองทัพภาคที่ 3 และกองพันทหารที่ 4 มี พล.อ. สายหยุด เกิดผล เป็นผู้บัญชาการ

17 มี.ค. 2525 – เริ่มก่อสร้างหมู่บ้านทหารพราน ซึ่งก็คือ หมู่บ้านหนองแม่นา การก่อตั้งหมู่บ้านในครั้งแรกมีจำนวน 52 หลังคาเรือน

### ประวัติผู้นำของหมู่บ้าน

หมู่บ้านหนองแม่นา มีการแต่งตั้งผู้ใหญ่บ้านเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2525 ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีผู้ใหญ่บ้านจำนวน 7 คน คือ

1. นายโพธิ์ มีสุข ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2525 – พ.ศ. 2526
2. นายทวี สิ้นสาด ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2526 – พ.ศ. 2529
3. นายเหมือน บุญเรืองฤทธิ์ ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2529 – พ.ศ. 2531
4. นายชายแดน พิมพ์เสนา ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2531 – พ.ศ. 2532
5. นายสังวาล แก้วไพบูลย์ ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2532 – พ.ศ. 2533
6. นายเจน จันทาคำ ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2533 – พ.ศ. 2545
7. นายสุรินทร์ สุขมี ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน

### ทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่นชน

แหล่งท่องเที่ยวที่อยู่บริเวณใกล้เคียงหมู่บ้านหนองแม่นา ซึ่งอยู่ในวิสัยที่ชาวบ้านสามารถนำนักท่องเที่ยวไปเที่ยวชมได้ มีทั้งแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง และอยู่นอกเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงคือ บริเวณแก่งบางระจันซึ่งชาวบ้านได้ทำการสำรวจเส้นทาง และกำหนดเป็นเส้นทางท่องเที่ยวเดินทางศึกษาธรรมชาติของท้องถิ่นบริเวณแก่งบางระจัน ซึ่งอยู่ติดแนวเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงเอาไว้แล้วได้แก่ สถานที่ดังต่อไปนี้

1. **ทุ่งแสลงหลวง** อยู่ในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง เป็นที่ราบทุ่งหญ้าแบบสะวันนาที่มีไม้ยืนต้นขึ้นอยู่ห่าง ๆ มีเนื้อที่ประมาณ 10 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 6,250 ไร่ ชนิดของหญ้าในทุ่งแสลงหลวงมีมากมายหลายชนิด เช่น หญ้านกยูง หญ้าเพ็ก และหญ้าขนไก่อ้น้อย อีกทั้งยังมีพันธุ์ไม้ดอกที่สวยงามหลายชนิด เช่น กระจุมเงิน ยี่โถปีนัง หญ้าดอกดำ เป็นต้น ในราวเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคมของทุกปี จะเกิดไฟป่าไหม้ลามทุ่งหญ้า และหญ้าจะขึ้นระบัดใหม่ในช่วงต้นฤดูฝน ในช่วงนี้ทุ่งหญ้าจะมีสีเขียวขจี เหมือนพรมขนาดใหญ่สุดลูกหูลูกตา โอบล้อมด้วยภูเขาสูงเป็นฉากหลังที่สวยงามมาก จึงเหมาะกับการนั่งรถยนต์ หรือจักรยานชมวิ

การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน ชาวบ้านสามารถเป็นผู้นำชมธรรมชาติโดยการขับรถยนต์ หรือจักรยานนำเที่ยวได้ตลอดปี

**ข้อจำกัด** ชาวบ้านส่วนน้อยที่มีรถยนต์รับจ้างเหมา หรือมีกิจการให้เช่าจักรยานเท่านั้นที่มีส่วนร่วมได้ แต่ส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวก็ไม่นิยมใช้บริการจากชาวบ้าน เนื่องจากนักท่องเที่ยวส่วนมากมีรถยนต์ หรือจักรยานส่วนตัว ซึ่งสามารถขับขี่เที่ยวได้ด้วยตนเอง

2. **ทุ่งนางพญา** อยู่ในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง มีลักษณะเป็นทุ่งหญ้า ๕ ไร่ ๓ งาน เช่นเดียวกัน แต่มีต้นสนสองใบขึ้นอยู่ในทุ่งหญ้าคูหาแน่นกว่า มีพื้นที่ประมาณ 5 ตารางกิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานฯ (สาขาหนองแม่นา) ประมาณ 10 กิโลเมตร ซึ่งการเดินทางจะต้องอาศัยรถยนต์ขับเคลื่อนสี่ล้อ ใช้เวลาประมาณครึ่งชั่วโมง พื้นที่โดยรอบของทุ่งนางพญาเป็นป่าสนเขา และป่าดงดิบ ซึ่งจะเห็นเป็นจุดที่น่าสนใจ และเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญของสัตว์ป่า บริเวณทุ่งนางพญามีทัศนียภาพของต้นสนที่สวยงาม และมีลมพัดเย็นสบาย จึงเหมาะกับการปิกนิก หรือตั้งค่ายพักแรม แต่ก็เป็นจุดที่สามารถเดินทางไป-กลับภายในวันเดียวได้

**การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน** ชาวบ้านสามารถเป็นผู้นำชมธรรมชาติโดยการขับรถยนต์ หรือขี่จักรยานนำเที่ยวได้ตลอดปี

**ข้อจำกัด** ชาวบ้านส่วนน้อยที่มีรถยนต์รับจ้างเหมา หรือมีกิจการให้เช่าจักรยานเท่านั้นที่มีส่วนร่วมได้ แต่ส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวก็ไม่นิยมใช้บริการจากชาวบ้าน เนื่องจากนักท่องเที่ยวส่วนมากมีรถยนต์ หรือจักรยานส่วนตัว ซึ่งสามารถขับขี่เที่ยวได้ด้วยตนเอง

3. **แก่งวังน้ำเย็น** อยู่ในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง ตั้งห่างจากที่ทำการอุทยานฯ (สาขาหนองแม่นา) ประมาณ 5 กิโลเมตร หน้าแก่งกว้างประมาณ 40-50 เมตร ยาวหลายร้อยเมตร ประกอบด้วยแก่งหินขนาดใหญ่หลายแก่งเป็นหินสีดำ และค่อนข้างลื่น แต่ละแก่งเป็นวังน้ำลึก และน้ำไหลแรง ไม่เหมาะกับการเล่นน้ำ แต่ในช่วงหน้าแล้งที่น้ำน้อยก็สามารถเล่นน้ำในบริเวณน้ำใกล้ ๆ ได้ รอบ ๆ แก่งมีสภาพเป็นป่าดิบชื้นที่มีต้นไม้ขึ้นหนาแน่น ทำให้บรรยากาศที่ร่มรื่นเหมาะกับการพักผ่อนปิกนิก หรือตั้งค่ายพักแรม

**การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน** ชาวบ้านสามารถเป็นผู้นำชมธรรมชาติโดยการขับรถยนต์ หรือขี่จักรยานนำเที่ยวได้ตลอดปี

**ข้อจำกัด** ชาวบ้านส่วนน้อยที่มีรถยนต์รับจ้างเหมา หรือมีกิจการให้เช่าจักรยานเท่านั้นที่มีส่วนร่วมได้ แต่ส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวก็ไม่นิยมใช้บริการจากชาวบ้าน เนื่องจากนักท่องเที่ยวส่วนมากมีรถยนต์ หรือจักรยานส่วนตัว ซึ่งสามารถขับขี่เที่ยวได้ด้วยตนเอง

4. **ทุ่งนา ผกค.** อยู่ในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง เป็นพื้นที่ลุ่มเชิงเขาอยู่ริมทุ่งแสลงหลวงมีลักษณะเป็นทุ่งหญ้าที่หลงเหลือร่องรอยของทุ่งนาเก่า เนื่องจากในอดีตพื้นที่จุดนี้ถูกเลือกให้เป็นแปลงนาปลูกข้าว เพื่อใช้เป็นฐานผลิตอาหารที่สำคัญให้กับสมาชิกของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ (ผกค.) ในช่วงยุทธภูมิเขาค้อ ผกค. ในสมัยนั้นได้จัดระบบชลประทาน โดยขุดคลองระบายน้ำจากคลองตาพระชาวสุ่นาข้าวได้อย่างน่าทึ่ง ฐานผลิตอาหารแห่งนี้ถูกกองกำลังทหารกองทัพบกที่ 3 ใช้อุทธรณ์การเมืองเผด็จศึกและทำลายฐานที่มั่นแห่งนี้ลงได้ในปี พ.ศ. 2524 ทุ่งนา ผกค. อยู่บนเส้นทางธรรมชาติ ซึ่งแยกจากเส้นทางหลักบริเวณขอบทุ่งแสลงหลวงประมาณ

500 เมตร ในช่วงปลายทางของเส้นทางศึกษาธรรมชาติจะปรากฏกระท่อมของ ผกค. ซึ่งอยู่ในสมัยนั้น บริเวณกระท่อมและภายในกระท่อมถูกออกแบบไว้สำหรับป้องกันและหนีศัตรู เช่น มีบังเกอร์หลบภัยและพื้นที่กระท่อมที่ช่องเปิดไว้สำหรับหลบหนีเข้าป่าด้วย

การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน ชาวบ้านสามารถเป็นผู้นำชมธรรมชาติโดยการขับรถยนต์ หรือจักรยานนำเที่ยวได้ตลอดปี ซึ่งจุดนี้ชาวบ้านสามารถเป็นผู้บอกเล่าเรื่องราวในอดีตได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ตรงในพื้นที่

ข้อจำกัด ชาวบ้านส่วนน้อยที่มีรถยนต์รับจ้างเหมาหรือมีกิจการให้เช่ารถจักรยานเท่านั้นที่มีส่วนร่วมได้ แต่ส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวก็ไม่นิยมใช้บริการจากชาวบ้าน เนื่องจากนักท่องเที่ยวส่วนมากมีรถยนต์หรือจักรยานส่วนตัว ซึ่งสามารถขับขี่เที่ยวได้ด้วยตนเอง

5. **ทุ่งโนนสน** อยู่ในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง เป็นทุ่งหญ้าสลับกับป่าสนเขา ทุ่งโนนสนเป็นดินแดนแห่งพรรณไม้กินแมลง ซึ่งมีดอกไม้ที่สวยงาม เช่น ดุสิตา สร้อยสุวรรณาทิพย์เกสร หยาดน้ำค้าง และพืชสกุลหม้อข้าวหม้อแกงลิง เป็นต้น พันธุ์ไม้อื่นบนทุ่งโนนสนก็มีดอกสวยงามเช่นกัน กระดุมเงิน หล้าบัว กระเจียว เทียน มณเฑียรทอง กุหลาบขาวและกุหลาบแดง เป็นต้น ซึ่งพรรณไม้ดอกไม้สวยงามนี้จะพบมากในช่วงปลายฝนต้นหนาว ประมาณปลายเดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม ทุ่งโนนสนอยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานฯ (หนองแม่นา) ประมาณ 36 กิโลเมตร โดยจะต้องนั่งรถยนต์ขับเคลื่อนสี่ล้อเข้าไปประมาณ 16 กิโลเมตร เป็นการเดินทางระยะไกล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการให้บริการท่องเที่ยวจากชาวบ้านเท่านั้น

การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน ชาวบ้านสามารถเป็นผู้ให้บริการรถยนต์รับ-ส่ง และให้บริการโดยการเป็นลูกหาบ และนำทางนักท่องเที่ยวขึ้นทุ่งโนนสนได้ในช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว

ข้อจำกัด ถึงแม้นักท่องเที่ยวจำเป็นต้องพึ่งพาชาวบ้าน โดยการจ้างเป็นลูกหาบหรือจ้างรถยนต์รับ-ส่ง แต่การขึ้นทุ่งโนนสนก็สามารถทำได้ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ คือ ในฤดูกาลท่องเที่ยวช่วงปลายเดือนตุลาคมถึงต้นเดือนธันวาคมเท่านั้น ซึ่งการจำกัดช่วงเวลาท่องเที่ยวก็มีความสำคัญและจำเป็นเพื่อการอนุรักษ์สภาพธรรมชาติบนทุ่งโนนสน แต่ก็ทำให้ชาวบ้านมีรายได้ที่จำกัด ไม่สามารถมีรายได้เสริมตลอดปีได้

6. **แก่งบางระจัน** เป็นทางผ่านเข้าน้ำน้ำเข็ก อยู่ติดแนวเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงห่างจากหมู่บ้านหนองแม่นาประมาณ 800 เมตร แก่งบางระจันเป็นแก่งขนาดใหญ่ หน้าแก่งกว้างประมาณ 80-100 เมตร มีความยาวประมาณ 700 เมตร ประกอบด้วยแก่งหิน และก้อนหินขนาดใหญ่มากมายสีน้ำตาลแดง น้ำที่ไหลผ่านแก่งเป็นน้ำไหลเอื่อยไม่รุนแรง เนื้อแก่งมีสภาพเป็นลำน้ำนิ่งไหลช้า ซึ่งสามารถพายเรือทวนน้ำขึ้นไปได้ประมาณ 7 กิโลเมตร โดย 2 ผัง

ลำน้ำ มีสภาพเป็นป่าดงดิบที่อุดมสมบูรณ์ได้บรรยากาศที่ร่มรื่นมาก บริเวณลำน้ำยังสามารถศึกษาธรรมชาติได้หลายรูปแบบ เช่น ศึกษาพันธุ์ไม้ ส่องนก และดูผีเสื้อ ซึ่งมีอยู่มากมายหลายชนิดจึงเหมาะสมกับการพักผ่อนและการพายเรือศึกษาธรรมชาติ ส่องนกและดูผีเสื้อ ซึ่งมีอยู่มากมายหลายชนิดจึงเหมาะสมกับการพักผ่อน และการพายเรือศึกษาธรรมชาติ

**การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน** ชาวบ้านสามารถเป็นผู้นำและให้บริการพายเรือล่องลำน้ำได้ซึ่งสามารถกระทำได้ตลอดทั้งปี

**ข้อจำกัด** นักท่องเที่ยวจำนวนมากที่แวะเข้ามาเที่ยวที่จุดนี้ ชาวบ้านยังมีขีดจำกัดในการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในจุดนี้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังมีจำนวนเรือพายจำกัด

7. **หนองชะเม็ก** อยู่ในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงมีสภาพเป็นทุ่งหญ้าล้อมรอบด้วยป่าสนและป่าดงดิบ บริเวณกลางทุ่งมีหนองน้ำขนาดเล็กเห็นเป็นสีเขียวมรกต ซึ่งเป็นแหล่งน้ำของสัตว์ป่า บริเวณทุ่งหญ้ามียพรหม ไม้ดอกนานาชนิด เช่น กระดุมเงิน หญ้าบัว หงอนนาค กระเจียว และเอื้องนวลจันทร์ มีทิวทัศน์ที่สวยงามคล้ายคลึงกับทุ่ง โนนสน หนองชะเม็กอยู่บนเส้นทางเดินป่าซึ่งใกล้เคียงกับหมู่บ้านหนองแม่นา โดยมีระยะทางเดินเท้าเริ่มต้นจากแก่งบางระจัน ประมาณ 5 กิโลเมตร ปกติหนองชะเม็กเป็นจุดที่อยู่ใกล้เคียงกับหมู่บ้านมากกว่า

**การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน** ชาวบ้านสามารถเป็นผู้นำเที่ยวและเดินป่าได้ ซึ่งสามารถท่องเที่ยวได้ตลอดทั้งปี

**ข้อจำกัด** เนื่องจากจุดนี้อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง การจะนำนักท่องเที่ยวมาเที่ยวได้ จะต้องได้รับการอนุญาตจากทางอุทยานฯ ก่อน

8. **น้ำตกสงกรานต์** อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง แต่อยู่ใกล้เคียงลำน้ำแจ็ก โดยอยู่ห่างจากฝั่งประมาณ 300 เมตร เป็นน้ำตกขนาดเล็กกลางป่าดงดิบ แต่มีความสวยงามและสามารถเล่นน้ำได้ การเดินทางเข้าถึงน้ำตกสงกรานต์ สามารถมาถึงได้โดยการพายเรือมาตามลำน้ำแจ็ก หรือการเดินทางโดยเริ่มต้นเดินจากแก่งบางระจัน ผ่านหนองชะเม็ก และเดินตัดป่าสนและทุ่งเฟิร์นลงสู่ลำน้ำแจ็ก ปกติน้ำตกสงกรานต์เป็นจุดที่ไม่มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว เนื่องจากอยู่ห่างไกลจากที่ทำการอุทยานฯ แต่เป็นที่รู้จักของชาวบ้านเป็นอย่างดี เนื่องจากอยู่ใกล้ลำน้ำแจ็กซึ่งชาวบ้านล่องเรือหาปลาเป็นประจำ

**การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน** ชาวบ้านสามารถเป็นผู้นำเที่ยว โดยการพายเรือ หรือนำเดินป่าได้ ซึ่งสามารถท่องเที่ยวได้ตลอดทั้งปี

**ข้อจำกัด** เนื่องจากจุดนี้อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง การจะนำนักท่องเที่ยวมาเที่ยวได้ จะต้องได้รับการอนุญาตจากทางอุทยานฯ ก่อน



9. โลกหัวแหวน-คลองด่านข้าง-โคกเครือเชียง-ปางพวงมาลัย อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง ห่างจากทุ่งนางพญาประมาณ 1.5 กิโลเมตร ป่าบริเวณนี้เป็นป่าที่สวยงาม เหมาะสมกับการเดินป่าศึกษาธรรมชาติ โดยเดินป่าจากบริเวณหนองขะเม็กต่อไปอีกประมาณ 1 กิโลเมตร ก็จะถึง “โคกหัวแหวน” ซึ่งเป็นทุ่งหญ้ากว้างมีลักษณะเป็นเนินล้อมรอบด้วยป่าสน เดินต่อไปอีกประมาณ 1 กิโลเมตร ก็จะพบทุ่งหญ้ากว้างอีกทุ่งหนึ่งมีสายน้ำไหลผ่านตลอดปี เรียกว่า “คลองด่านข้าง” จุดนี้เคยเป็นจุดที่พักของ ผกก.ในอดีต เดินต่อไปอีกประมาณ 500 เมตร จะพบทุ่งหญ้าป่าสนที่กว้างใหญ่ เรียกว่า “โคกเครือเชียง” จุดนี้เป็นป่าสนล้อมรอบด้วยป่าดงดิบ มีต้นไม้จัดวางตัวอย่างเป็นระเบียบ สวยงามและร่มรื่นมาก จากโคกเครือเชียง เดินต่อไปอีกประมาณ 1 กิโลเมตร จะพบทุ่งเนินเขาที่สวยงาม เรียกว่า “ปางพวงมาลัย” ในบริเวณนี้เคยมีคนเอาพวงมาลัยมาแขวนไว้ตามต้นไม้จำนวนมาก ในอดีตเคยเป็นหมู่บ้านของชาวเขาเผ่าม้ง ซึ่งอยู่ในป่านี้มาเป็นเวลานานหลายร้อยปี ในบริเวณนี้จึงพบเศษถ้วยชามแตก และกะละมังใบใหญ่ของชาวเผ่าม้งด้วย ซึ่งเป็นธรรมเนียมของชาวบ้านว่าเวลาเดินทางจะต้องตีให้ดัง เป็นจุดที่ไม่มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว เนื่องจากอยู่ห่างไกลจากที่ทำการอุทยานฯ แต่เป็นที่รู้จักของชาวบ้านเป็นอย่างดี

การมีส่วนร่วมในการให้บริการท่องเที่ยวของชาวบ้าน ชาวบ้านสามารถเป็นผู้นำเที่ยว โดยนำเดินป่าได้ ซึ่งสามารถท่องเที่ยวได้ตลอดทั้งปี

ข้อจำกัด เนื่องจากจุดนี้อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง การจะนำนักท่องเที่ยวมาเที่ยวได้ จะต้องได้รับการอนุญาตจากทางอุทยานฯ ก่อน

#### ทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่น

1. พันธุ์ไม้ การสำรวจพันธุ์ไม้ของท้องถิ่น ชาวบ้านได้กำหนดเส้นทางศึกษาธรรมชาติ 3 เส้นทาง ซึ่งอยู่บริเวณอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง คือ

1.1 เส้นทางเดินเท้าเลียบแนวเขตป่าของอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง มีจุดเริ่มต้นจากแก่งบางระจัน จนถึงจุดพักแรมชั่วคราวริมลำน้ำเข็ก มีระยะทางเดินเท้าประมาณ 5 กิโลเมตร พบพันธุ์ไม้ซึ่งขึ้นอยู่ 2 ข้างทางเดินเท้าเท่าที่จำแนกชื่อได้จำนวน 11 ชนิด

1.2 เส้นทางพายเรือล่องลำน้ำเข็ก ซึ่งอยู่ติดแนวเขตป่าของอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง มีจุดพักแรมชั่วคราวริมลำน้ำเข็ก จนถึงแก่งบางระจัน มีระยะทางพายเรือประมาณ 7 กิโลเมตร พบพันธุ์ไม้ซึ่งขึ้นอยู่ 2 ข้างทางเดินเท้าเท่าที่จำแนกชื่อได้จำนวน 80 ชนิด

1.3 เส้นทางศึกษาพันธุ์ไม้ และดอกไม้บนท่อนโนนสน เป็นเส้นทางที่ลูกหาบนำนักท่องเที่ยวชมพรรณไม้และดอกไม้ มีระยะทางเดินไป-กลับประมาณ 5 กิโลเมตร พบพันธุ์ไม้เท่าที่จำแนกชื่อได้จำนวน 46 ชนิด

2. **เห็ด** การสำรวจเห็ดที่พบในบริเวณท้องถื่น นักวิจัยท้องถื่น(ชาวบ้าน) ได้กำหนดเส้นทางศึกษา โดยใช้เส้นทางเดินเท้าเลียบแนวเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง พบเห็ดที่ชาวบ้านเก็บกินได้ จำนวน 18 ชนิด มีชื่อเรียกของท้องถื่นดังนี้ คือ เห็ดโคนใหญ่, เห็ดโคนเล็ก, เห็ดระโงก, เห็ดน้ำหมาก, เห็ดหน้าแดง, เห็ดหน้าวัว, เห็ดมันปู, เห็ดไคร, เห็ดแป้ง, เห็ดแซก, เห็ดถ่าน, เห็ดน้ำผึ้ง, เห็ดหน้าแร่น้ำอ่อน, เห็ดดาวกระจาย, เห็ดไทร, เห็ดหาด และเห็ดหูหนู

3. **นก** การสำรวจนกในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง และพื้นที่ของท้องถื่น ชาวบ้านได้ศึกษาชนิดนกที่เคยพบเห็นจากคู่มือดูนกในประเทศไทย (A guide to the Birds of Thailand (1991)) และได้ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งจากการสำรวจชนิดนกในพื้นที่ โดยใช้เส้นทางศึกษาธรรมชาติที่กำหนดขึ้นเอง 3 เส้นทาง ซึ่งเป็นเส้นทางศึกษาชนิดพันธุ์ไม้ พบนกในอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวงและบริเวณใกล้เคียงจำนวน 163 ชนิด

4. **ผีเสื้อ** การสำรวจผีเสื้อภายในท้องถื่น นักวิจัยท้องถื่น(ชาวบ้าน) ได้กำหนดเส้นทางศึกษาริมฝั่ง 2 ข้างของลำน้ำแจ็ก โดยใช้วิธีการพายเรือส่งกล้องทางไกลสำรวจเปรียบเทียบกับชนิดผีเสื้อในคู่มือดูผีเสื้อในประเทศไทย (2544) มีจุดเริ่มต้นจากแก่งบางระจัน จนถึงน้ำตกสงกรานต์ รวมระยะทางประมาณ 7 กิโลเมตร พบผีเสื้อหายากอย่างน้อย 9 ชนิด คือ ผีเสื้อเหลืองหนามแคว้นฉาย, ผีเสื้อจันทร์, ผีเสื้อเหลืองกำมะถัน, ผีเสื้อโกเซอร์ดำ, ผีเสื้อลายตลกขี้ดุ้ง, ผีเสื้อแดงอินเดีย, ผีเสื้อเหลืองลิลา, ผีเสื้อประกายฟ้าและผีเสื้อไม้ก้อลายหักจุดเด่น รวมผีเสื้อที่พบทั้งหมดจำนวน 135 ชนิด

5. **สัตว์น้ำ** การสำรวจสัตว์น้ำในลำน้ำแจ็ก นักวิจัยท้องถื่น(ชาวบ้าน) ได้กำหนดเส้นทางศึกษาทางเดียวกับการศึกษาผีเสื้อ พบปลาในลำน้ำห้วย (เฉพาะชนิดที่ชาวบ้านกินได้) จำนวน 16 ชนิด หอย(เฉพาะชนิดที่ชาวบ้านกินได้) จำนวน 5 ชนิด และแมงกะพรุนน้ำจืด จำนวน 1 ชนิด

**ปลา** การจับปลาในลำน้ำแจ็ก ถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของชาวบ้าน ปลาที่ชาวบ้านนิยมจับกินได้แก่ ปลาจาด ปลาขาวหางเหลือง และปลาพุงทอง ปลาทั้ง 3 ชนิดนี้จะมีรูปร่างคล้ายกัน แต่ปลาจาดจะเป็นปลาที่ชาวบ้านกล่าวว่ามีเนื้อนุ่มหวานกว่า

**หอยก้นดัด** เป็นหอยน้ำจืดที่มีลักษณะเปลือกหอยม้วนเป็นเกลียวเป็นรูปกรวยสูง แต่ส่วนของก้นหอยหักหายไป จึงเป็นที่มาของชื่อที่ชาวบ้านเรียกว่า “หอยก้นดัด” หอยก้นดัดที่พบในลำน้ำแจ็กมีเปลือก 2 ลักษณะ คือ ลักษณะเปลือกเรียบ และลักษณะเปลือกหนาม (ตามคำบอกเล่าของชาวบ้าน หอยก้นดัดจะพบเฉพาะที่ลำน้ำแจ็กบริเวณเหนือแก่งบางระจัน ซึ่งอยู่ใกล้เคียงหมู่บ้านหนองแม่เนาเท่านั้น ไม่ปรากฏว่าพบในลำน้ำอื่น หรือแม้แต่ลำน้ำแจ็กบริเวณอื่นเลย

ตามตำนานเล่าขานของท้องถื่น ได้กล่าวถึงตำนานเขาย่า ซึ่งเกี่ยวกับหอยก้นดัดเอาไว้ดังนี้ “มีเรื่องเล่าว่าปู่กับย่าอาศัยอยู่ด้วยกันที่เขาย่า วันหนึ่งย่าไปเก็บหอยในลำน้ำแจ็กเพื่อ

นำมาแกงหอยขม แต่เกิดมีปากเสียงทะเลากับปู จนยาโมโหเทแกงหอยขมทิ้งลงในลำน้ำแจ็ก ทำให้ปูโกรธมาก ปูอย่างจึงแยกกันอยู่นับแต่นั้นมา โดยปูย้ายไปอยู่บนเขาอีกลูกหนึ่งที่ชุมแพ ส่วนย่ายังคงอยู่บนเขาลูกเดิม ซึ่งเขาลูกนี้เรียกว่า “เขาย่า” อยู่ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ และนับแต่นั้นมา หอยที่พบในลำน้ำแจ็กจึงมีลักษณะก้นตัด เรียกว่า “หอยก้นตัด” ซึ่งมีเฉพาะในลำน้ำแจ็กเท่านั้น

แมงกะพรุนน้ำจืด (*Crasapedacusta sowrebyi*) มีลักษณะเหมือนวุ้นใส รูปร่างกลมคล้ายร่ม มีขนาดประมาณเหรียญบาท หรือเหรียญห้าบาท หรือประมาณ 2 – 3 เซนติเมตร ถูกค้นพบเป็นครั้งแรกในประเทศไทยในลำน้ำแจ็ก อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยชาวบ้านหมู่บ้านหนองแม่เฒ่า ซึ่งได้รับรายงานจากชาวบ้านว่าได้เห็นแมงกะพรุนน้ำจืดมาเป็นเวลาประมาณ 4 – 5 ปีแล้ว โดยบริเวณที่ค้นพบคือลำน้ำแจ็ก ในช่วงที่ชาวบ้านเรียกว่า แก่งหนึ่ง หรือแก่งบางระจัน แก่งสอง และแก่งสาม แก่งหนึ่งหรือแก่งบางระจันจะอยู่ห่างจากหมู่บ้านประมาณ 800 เมตร ส่วนแก่งสอง และแก่งสาม จะต้องอาศัยล่องเรือไปตามลำน้ำแจ็กไกลออกไปประมาณ 3 กิโลเมตร และ 7 กิโลเมตร ตามลำดับ บริเวณดังกล่าวมีสภาพน้ำที่สะอาด และน้ำนิ่งหรือไหลช้ามาก ช่วงเวลาที่มีโอกาสพบแมงกะพรุนน้ำจืดได้มากคือ ในช่วงเดือนมีนาคมถึงเมษายน

การค้นพบแมงกะพรุนน้ำจืดที่แก่งบางระจัน ตำบลหนองแม่เฒ่า อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ปรากฏเป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2545 โดยเป็นการรายงานว่าได้ค้นพบแมงกะพรุนน้ำจืดชนิดนี้เป็นครั้งแรกในประเทศไทย ซึ่งในเวลานั้นยังไม่ทราบว่า แมงกะพรุนที่พบนี้เป็นชนิดใด เนื่องจากยังขาดผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ แต่ก็ได้สร้างความตื่นตัวในระดับหนึ่งให้กับอำเภอเขาค้อ โดยได้รับความสนใจจาก นายกมล สัจจิโรจน์ นายอำเภอเขาค้อ และอาจารย์ชนะศักดิ์ เทิดผดุงชัย อาจารย์โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมมากขึ้น

อาจารย์ชนะศักดิ์ เทิดผดุงชัย ได้นำคณะนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) ไปเก็บข้อมูลศึกษาแมงกะพรุนน้ำจืดที่แก่งบางระจัน โดยได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านหมู่บ้านหนองแม่เฒ่า และหมู่บ้านทานตะวันในการนำคณะนักเรียนนักศึกษา หลังจากนั้นได้ทำการค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมในอินเทอร์เน็ตพบว่า ในเว็บไซต์ <http://www.microscopy-uk.org.uk> และได้ติดต่อกับ Mr.Gen-Yu Sasaki นักวิทยาศาสตร์จากประเทศญี่ปุ่น ทำให้ทราบว่าแมงกะพรุนชนิดนี้เป็นชนิดที่พบเห็นได้ยาก และน้อยแห่งในโลก ซึ่งเป็นชนิดเดียวกับที่พบในญี่ปุ่นและอเมริกา มีชื่อวิทยาศาสตร์ว่า *Crasapedacusta sowrebyi* มีความต้องการทางนิเวศวิทยาที่แคบมากคือ จะอยู่อาศัยได้ในน้ำนิ่ง ที่มีความสะอาด มีอาหาร อุณหภูมิและสภาพกรด-ด่างของน้ำที่เหมาะสมเท่านั้น ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศที่ 5 ในโลกที่พบเห็นแมงกะพรุนน้ำจืดชนิดนี้ ต่อมาอาจารย์ชนะศักดิ์ เทิดผดุงชัย ได้เป็นที่ปรึกษาให้นักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3

(ชาวนิวทียา) คือ ค.ช. รักสกุล หินสูงเนิน และค.ช. วรชัย ศรีเมือง ในการจัดทำเว็บไซต์ของโรงเรียน คือ <http://www.14.brinkster.com/fwjelly> เพื่อเผยแพร่ความรู้เรื่องแมงกะพรุนน้ำจืด และข้อมูลของแก่งบางระจัน ซึ่งเป็นบริเวณที่พบแมงกะพรุนน้ำจืดชนิดนี้ และได้ลงข่าวหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันจันทร์ที่ 19 สิงหาคม 2545

แมงกะพรุนน้ำจืด (*Crasapedacusta sowrebyi*) มีโครงสร้างที่เรียกว่า Velum ซึ่งเปลือกจะใส มีลักษณะคล้ายรูประฆัง อวัยวะที่อยู่ส่วนปลายของปากจะยึดลงไปตามโพรงภายใน Velum ที่เรียกว่า Manubrium ซึ่งจะแตกต่างจากแมงกะพรุนธรรมดา ในช่วงหนึ่งขงชีวิตจะมีลักษณะรูปร่างเป็นก้อนเล็กๆ เรียกว่า Polyp ซึ่งอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม หรือโคลอนี อาศัยอยู่ตามรากพืชน้ำ ก้อนหิน หรือตอไม้ใต้ผิวน้ำ ซึ่งโคลอนีเหล่านี้จะไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า แมงกะพรุนน้ำจืดจะหากินและสืบพันธุ์ในช่วงฤดูใบไม้ผลิ จนถึงฤดูร้อน และในช่วงฤดูร้อนจะมีโครงสร้าง Velum ปรากฏมีรูปร่างคล้ายร่ม มีหนวดยาวๆ อยู่รอบๆ ขอบร่ม ซึ่งหนวดจะมีเข็มพิษเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะพบเห็นรูปร่างนี้ได้มากในช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน

อาหารของแมงกะพรุนน้ำจืดคือ แพลงก์ตอนสัตว์ ซึ่งพบทั่วไปในน้ำ แมงกะพรุนน้ำจืดจะลอยอยู่ในน้ำ หรือว่ายน้ำอยู่ใต้บริเวณผิวน้ำ สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า สามารถเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว หรือบลูม (Bloom) ในตอนกลางวัน หรือตอนบ่ายที่มีแดดออก ซึ่งจะเห็น ได้ดีเป็นพิเศษ

แมงกะพรุนน้ำจืดพบตามแหล่งน้ำที่สงบนิ่งมากกว่าน้ำไหล จึงไม่พบในลำธารที่น้ำไหลแรง แต่จะพบในลำธารน้ำนิ่ง หรือน้ำไหลเอื่อยๆ เท่านั้น ในฤดูหนาวแมงกะพรุนน้ำจืดในรูปร่างแบบ Polyp จะหดตัวให้แห้งเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในน้ำที่หนาวเย็น นักวิทยาศาสตร์เชื่อว่าแมงกะพรุนน้ำจืดจะถูกเคลื่อนย้ายไปสู่แหล่งน้ำอื่นโดยการปะปนไปกับพืชน้ำ สัตว์น้ำ หรือติดไปกับเท้าของนกต่าง ๆ ในรูป Podocys และเมื่อได้สภาพแวดล้อมของแหล่งอาศัยที่เหมาะสมแล้ว ก็พัฒนาเป็นรูปร่างแบบ Polyp ต่อไป

#### 7. การเกิดองค์กรชุมชนในท้องถิ่นคือ “ชุมชนคนรักษ์ป่าหนองแม่เนา”

ด้วยผลของการได้รับความกดดันจากการจัดสรรไม่เป็นธรรม ประกอบกับศักยภาพในพื้นที่ใกล้เคียงกับชุมชนคือ แก่งบางระจัน และบริเวณใกล้เคียงที่เอื้อต่อการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวที่ต้องการสัมผัสกับการพายเรือตามหาแมงกะพรุนที่แก่งบางระจัน และเลยไปดูความงามของน้ำตกสงกรานต์เป็นเส้นทางที่แปลกใหม่และไปกลับได้ภายในครึ่งวันหรือเต็มวัน อีกทั้งเป็นความต้องการของทีมงานในชุมชนหนองแม่เนาที่ต้องการจะบริหารจัดการท่องเที่ยวด้วยการพึ่งพาตนเอง ดังนั้นในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2545 กลุ่มชาวบ้าน 25 คน จึงมีมติให้จัดตั้งองค์กรชุมชนขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาทรัพยากรของท้องถิ่น

เพื่อรักษาผลประโยชน์ในทุก ๆ ด้านของท้องถิ่นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยตั้งชื่อองค์กรชุมชนนี้ว่า “ชุมชนคนรักภัยป่าหนองแม่นา” โดยมีเป้าหมายดังนี้คือ

1. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นให้ยั่งยืนสืบไป
2. เพื่อบริการและจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่นอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อสร้างเสริมรายได้ให้แก่ชุมชน
4. เพื่อให้ชุมชนเกิดความสามัคคี และได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน
5. เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และพึ่งตนเองได้
6. เพื่อให้ชุมชนขยายโอกาสเสริมความรู้ และพบปะแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลภายนอกให้มากยิ่งขึ้น

การรวมตัวของชาวบ้านเป็น “ชุมชนคนรักภัยป่าหนองแม่นา” เป็นสิ่งดีซึ่งจะนำผลดีมาสู่ชุมชนหลายประการกล่าวคือ

1. ชุมชนคนรักภัยป่าฯ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์ธรรมชาติในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยใช้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นเครื่องมือ การวางกฎระเบียบเพื่อดูแลรักษาสภาพธรรมชาติของแหล่งท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น จะเป็นการอนุรักษ์ธรรมชาติ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

2. ชุมชนคนรักภัยป่าฯ เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวของชาวบ้านด้วยความสมัครใจ โดยมีเป้าหมายของกลุ่มที่ชัดเจนร่วมกัน จะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้ชุมชนเกิดความสามัคคี และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ชุมชนคนรักภัยป่าฯ เป็นองค์กรที่เน้นการแบ่งผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ขจัดความขัดแย้งภายในชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

4. ชุมชนคนรักภัยป่าฯ เป็นองค์กรที่เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ และความสามารถของชาวบ้าน ซึ่งเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้ใช้ทักษะความสามารถที่แท้จริงในการมีส่วนร่วมจัดการท่องเที่ยว อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ เนื่องจากมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับนักท่องเที่ยวซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมากยิ่งขึ้น

บทสรุป ถึงแม้ชุมชนพยายามรวมตัวกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการในการต้อนรับและเพื่อปกป้องทรัพยากรการท่องเที่ยวของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน แต่ต้องไม่ลืมว่าฐานของชุมชนมาจากฐานการผลิตทางการเกษตร ความตั้งใจจริง ความสามัคคี ความสมัครใจ

ไม่เพียงพอดต่อการพัฒนาชุมชน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ยืนยันวันที่ชุมชนเริ่มเป็นที่รู้จักจากคนนอกมากเท่าใด การตั้งรับของเจ้าของถิ่นอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิด และหลักการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นสิ่งจำเป็น ชาวบ้านเริ่มรู้สึกไม่มั่นใจ ต้องการได้รับการพัฒนาเทคนิค ทักษะ และภูมิรู้ในการทำหน้าที่ต้อนรับนักท่องเที่ยวผู้มาเยือนอย่างดีที่สุด จึงรู้สึกเห็นพ้องต้องกันว่า ควรจะมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการ และการต้อนรับนักท่องเที่ยวอย่างถูกวิธีและเหมาะสมที่ควรจะเป็น ดังนั้นในวันที่ 19 สิงหาคม 2550 ผลการประชุมประจำเดือน ณ ศูนย์ข้อมูลชุมชนหนองแม่นาจึงลงมติร่วมกันที่จะเข้าอบรมอย่างเข้มข้นระหว่างวันที่ 11 – 16 ตุลาคม 2550 ณ อุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า และอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง



ภาคผนวก จ

ประวัติผู้วิจัย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางชุลีรัตน์ จันทร์เชื้อ	
เกิดเมื่อ	21 ตุลาคม 2497	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2520	ครุศาสตร์บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	พ.ศ. 2528	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น
	พ.ศ. 2530	Job Training: Thai Educator Exchange Project Toronto University Canada
	พ.ศ. 2531	Diploma in Tourism Management From the Travel Training Centre Sydney, Australia
	พ.ศ. 2540	Certificate : Tourism Business Course จาก NZQA (New Zealand Qualification Authority)
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2520 – 2521	เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
	พ.ศ. 2522 – ปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก