

ปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่ม เครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดสตูล

Problems in Doing Works and Needs for Self-development of Members of
Community Based Tourism Network, Satun Province

นพศักดิ์ ว่องวัชรกุล¹, อนิวัช แก้วจำนงค์² และอรจันทร์ ศิริโชติ³

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดสตูล ความต้องการพัฒนาตนเองของสมาชิกและความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาในการปฏิบัติงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดสตูลที่รับผิดชอบงานด้านการท่องเที่ยวจำนวน 132 คน จาก 10 ชุมชน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง เครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of problems/obstacles on the work of the members of Community Based Tourism Network in Satun province, 2) to find out the self development need of the members and 3) to investigate the correlation between the problems/the obstacles of work and the self development need. A sample was selected from 132 members of Community Based Tourism Network from 10 communities in Satun province. They were responsible for tourism work. Sampling technique was purposive sampling. Questionnaires were used for data collection.

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000 ประเทศไทย

^{2,3} คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000 ประเทศไทย

Standard deviation, mean, t-test and F-test value were the parameters used for statistical analysis. The findings indicated that 1) the all obstacles of the tourism work was 'High' level ($\bar{X} = 3.95$), 2) the self development need was 'High' level ($\bar{X} = 4.16$) and 3) the correlation between the tourism work and self development need was 'Moderate' level.

Keywords: Working, Self Development, Community Based Tourism Network

บทนำ

การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จไม่ใช่เรื่องง่ายเนื่องจากการแข่งขันโดยหลายแห่งยังเป็นการเริ่มต้นและอีกหลายแห่งเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย หากชุมชนสามารถพัฒนาให้การท่องเที่ยวของชุมชนให้มีความเข้มแข็งน่าจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกของชุมชน ชุมชนกับชุมชน และชุมชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือในการวางแผนในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การใช้ทรัพยากรการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำการตลาดในลักษณะต่าง ๆ การผลักดันและการเจรจาต่อรอง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังจะสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายที่สนับสนุนการทำงานให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแผนงานของการท่องเที่ยวและกีฬาที่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นของจังหวัดสตูลอีกด้วย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล, 2555)

ปัจจุบันการท่องเที่ยวโดยชุมชนกำลังได้รับความนิยม ดังนั้นการที่แหล่งท่องเที่ยวจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับการพัฒนาของสมาชิกเครือข่ายโดยชุมชนนั่นเอง ซึ่งผลสำเร็จส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรในองค์การที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จนอกจากจะต้องรู้ปัญหาที่แท้จริงในการจัดการแล้วยังต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดสตูล” ผลที่ได้จากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและชุมชนในการพัฒนาบุคลากรของชุมชนด้วยวิธีการที่ถูกต้อง และสามารถวางแผนเพื่อจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการปฏิบัติงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดสตูล

แนวคิดในการวิจัย

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสตูล (2555) ได้กล่าวถึงการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรมโดยมีการกำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชนและชุมชนมีบทบาทการเป็นเจ้าของ มีสิทธิในการจัดการดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน ทั้งนี้ สถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของการท่องเที่ยวโดยชุมชนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ด้านองค์กรชุมชน ด้านการจัดการและด้านการเรียนรู้ สำหรับผู้วิจัยได้สรุปว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการปฏิบัติการของประชาชนซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนรวมตัวกันจัดตั้งและปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวขึ้นภายในชุมชนโดยมีชุมชนเป็นศูนย์กลางและประชาชนในชุมชนเป็นเจ้าของร่วมกันโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของชุมชน

สำหรับแนวคิดปัญหาการปฏิบัติงานในองค์การมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนงานและวิธีการทำงาน (รุ่งรัตน์ เฟิงสวอย, 2550) รายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับคน เมื่อมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในบรรดาทรัพยากรบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ในการบริหารคนนั้นอาจกล่าวได้ว่ามีความยากที่สุดเพราะคนมีความรู้สึกนึกคิดและมีความต้องการมากมาย (บุรุษย์ ศิริมหาสาคร, 2552) การสร้างแรงจูงใจให้กับคนจึงมีความจำเป็นเนื่องจากคนมีความต้องการเริ่มจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องและความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต เมื่อคนมีความต้องการมากจึงก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมายเช่นเดียวกันและปัญหาที่เกิดจากคนจะส่งผลไปยังการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบในที่สุด

2. ปัญหาเกี่ยวกับงานในองค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคน งาน และวิธีการ โดยอาศัยทรัพยากรมาเกี่ยวข้อง มีการกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้งาน

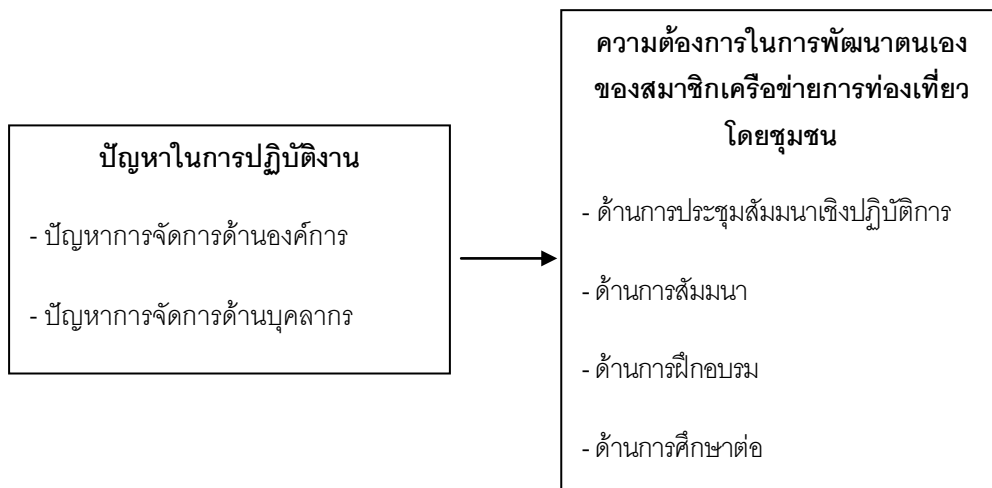
บรรลุป้าหมายและวัตถุประสงค์ หากงานดังกล่าวขาดการจัดการที่ดีพอปัญหาในงานจะเกิดขึ้นทันทีและจะส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงองค์การ องค์การจึงต้องต้องดำเนินการในหลาย ๆ เรื่องเพื่อทำให้เกิดปัญหาส่งต่อไปยังงานน้อยที่สุด ในเรื่องนี้ ทฤษฎีองค์การของ Chester I Barnard ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารในองค์การจึงให้ความสำคัญไปที่ความร่วมมือของคนในการทำงานในองค์การ ผู้บริหาร ต้องกำหนดเป้าหมายขององค์การและองค์การต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มไม่เป็นทางการ (Informal Group) ที่เกิดขึ้นในองค์การ

3. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ซึ่งวิธีการทำงานคือหนทางไปสู่การบรรลุเป้าหมาย หากวิธีการทำงานที่ดีและเหมาะสมองค์การก็จะเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หากวิธีการทำงานไม่เหมาะสมกับองค์การก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งนี้ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์การบริหารก็จะส่งผลต่อการทำงานในองค์การ ดังนั้นจึงพบว่าผู้บริหารต้องออกแบบวิธีการทำงานโดยสร้างเป็นระบบที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ เป็นปัญหาต่อทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้การทำงานในองค์การตามหลักของวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การทำตามแผน การตรวจสอบผลงานและการปรับปรุงงาน

สำหรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สุจิตรา ธนานันท์ (2550) กล่าวถึงกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หลักที่องค์การควรให้ความสำคัญ เนื่องจากโลกของ การทำงานยุคใหม่ส่วนใหญ่ต่างนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ ขององค์การที่จะต้องเข้ามามีบทบาทในการปรับเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของ พนักงานเพื่อให้ปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การได้ โดยเมื่อพิจารณาถึงแนว ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจะเห็นได้ว่ามีแนวทางที่สำคัญ 4 แนวทาง ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาและการเรียนรู้ กล่าวคือ การฝึกอบรม (Training) เป็นการพัฒนาพนักงาน เพื่อไว้ใช้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับ งานในอนาคต การพัฒนา (Development) จะมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งคนและงานในอนาคต เช่น การพัฒนางานอาชีพ และการพัฒนาองค์การจะเป็นการพัฒนาในภาพรวมเพื่อเตรียมการและ รองรับการเปลี่ยนแปลงและประการสุดท้ายการเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการของการได้มา ซึ่งความรู้โดยผ่านประสบการณ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างถาวร ดังนั้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและก้าวไปสู่การเป็นองค์การเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อนิวัช แก้วจางค์ (2554) ได้กล่าวว่าเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพผลยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานองค์การจึงต้องเลือกใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุมสัมมนาและการจัดการความรู้ เป็นต้น

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสาร ตำรา หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการเก็บรวบรวม หรือบันทึกจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ซึ่งอาจจะได้จากการสอบถาม การสัมภาษณ์ การสำรวจ การจดบันทึก

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดสตูล ทั้งนี้ ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการจัดการการท่องเที่ยวผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของรุ่งรัตน์ เฟื่องสวย (2550) ได้แก่ ปัญหาด้านองค์การ ด้านบุคลากรและด้านวิธีการ สำหรับความต้องการในการ

พัฒนาตนเองได้สรุปมาจากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสุจิตรา ธนานันท์ (2550) และอนิวัช แก้วจำนงค์ (2554) ได้แก่ ความต้องการด้านการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานและการจัดการความรู้

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดสตูลซึ่งกำหนดตามแผนงานของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสตูล (2555) ซึ่งได้กำหนดไว้จำนวน 10 ชุมชน ๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน ประชากรดังกล่าวจะถูกกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)(บุญธรรม จิตอนันต์,2546) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Techniques) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ยกเว้นสมาชิกกลุ่มเครือข่ายจำนวน 30 คน ที่ได้เป็นผู้ทดสอบ (Pretest) เครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนแล้ว

ด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจากเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดสตูลซึ่งได้กำหนดตามแผนงานของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสตูล (2555) จำนวน 10 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนท่องเที่ยวบ้านหัวทาง ชุมชนท่องเที่ยวบ้านเกตรี ชุมชนท่องเที่ยวบ้านพญาบังสา (ควรวโพธิ์) ชุมชนท่องเที่ยวบ้านบากันใหญ่ ชุมชนท่องเที่ยวบ้านโคกพะยอม ชุมชนท่องเที่ยวบ้านหัวหิน ชุมชนท่องเที่ยวบ้านบ่อเจ็ดลูก ชุมชนท่องเที่ยวบ้านบุโบย ชุมชนท่องเที่ยวบ้านวังตงและชุมชนท่องเที่ยวบ้านภูผาเพชร

ด้านตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยว ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการสมรส ประเภทการท่องเที่ยว ที่ให้บริการและศาสนาที่นับถือ ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาในการปฏิบัติงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดสตูล

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการจัดการปัญหาและวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาเครือข่ายการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้อย่างถูกต้อง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผลวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการจัดการท่องเที่ยวระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยปัญหาในระดับมากที่สุดคือการจัดการด้านวิธีการ ($\bar{X} = 3.95$) ตามมาด้วยปัญหาด้านองค์การ ($\bar{X} = 3.94$) และปัญหาการจัดการด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยณี อุเสินยาง (2552) ที่วิจัยเรื่องสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางในการจัดการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผลวิจัยพบว่าปัญหาในระดับมาก

2. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผลวิจัยพบว่าโดยภาพรวมความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) โดยสมาชิกต้องการพัฒนาตนเองด้วยการสัมมนาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.44$) เป็นลำดับแรกตามมาด้วยการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.42$) และการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนา วรรณเสวี (2546) ที่ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ผลวิจัยพบว่าระดับความต้องการพัฒนาในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมระดับมากในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถัญญา บุญยงค์ (2546) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษากรณีศึกษาเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยณี อุเสินยาง (2552) ที่ผลวิจัยพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยต้องการมาก 3 ลำดับแรก คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการประชุมสัมมนา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาในการปฏิบัติงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.584$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่าปัญหาการจัดการด้านองค์การมีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.744$) ตามมาด้วยปัญหาการจัดการด้านวิธีการมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.361$) และ

ปัญหาการจัดการด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.354$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

สรุป

1. จากการวิเคราะห์ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบจากงานวิจัยอาจมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากปัญหาในชุมชนที่คนในชุมชนส่วนหนึ่งยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จึงอาจให้ความร่วมมือน้อย กลไกการปฏิบัติงานขาดความเชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชนจึงอาจทำให้การปฏิบัติงานมีความตรงข้ามกับเป้าหมายที่กำหนด และความเพียงพอของงบประมาณของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว

2. จากการวิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบจากงานวิจัยอาจมีสาเหตุมาจากผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้สมาชิกเห็นความสำคัญของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนและต้องการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการการท่องเที่ยว จึงเห็นว่าการสัมมนาและการเรียนรู้ด้วยตนเองน่าจะทำให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวและน่าจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาตนเอง

3. จากการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะของสมาชิกกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทำให้ได้ข้อเสนอแนะว่าในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนควรมีการจัดทำแผนการท่องเที่ยวให้ชัดเจน โดยเพิ่มกิจกรรมการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวกับคนในชุมชนให้มากขึ้น เมื่อทำตามแผนแล้วต้องตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อหาทางแก้ไขในโอกาสต่อไป หากชุมชนสามารถทำได้จะทำให้เกิดความสำเร็จและเพิ่มความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของคนในชุมชนและเกิดการอนุรักษ์และพัฒนาชุมชนต่อไป ทั้งนี้ ในการจัดการเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้เป็นผลสำเร็จไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากประชาชนในชุมชนส่วนหนึ่งยังขาดซึ่งความเข้าใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว จึงอาจมีผลต่อการปฏิบัติในแต่ละครั้งที่ต้องให้บริการนักท่องเที่ยวแม้ว่าจะมีหลายหน่วยงานได้เข้าไปให้ความช่วยเหลืออยู่แล้วก็ตาม เมื่อได้จัดทำแผนปฏิบัติการแล้วจะต้องตรวจสอบหรือควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน โดยเฉพาะกิจกรรมที่ต้องให้ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วม การเน้นให้นักท่องเที่ยวเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชน การทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ ระหว่างนักท่องเที่ยวกับคนใน

ชุมชนและระหว่างคนในชุมชนด้วยกันเอง และนำผลการตรวจสอบหรือการควบคุมมาใช้ในการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการก่อนมอบหมายงานแต่ละครั้ง ควรให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานแต่ละงานทุกครั้ง เพื่อชี้แจงขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
2. ด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง หน่วยงานหรือชุมชนควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยเลือกใช้วิธีการที่เป็นไปตามความต้องการของชุมชนทั้งนี้จะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุด
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือชุมชนจัดให้มีการประชุมอย่างเป็นทางการให้มากขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือในการจัดทำแผนหรือร่วมจัดทำแผนการจัดการท่องเที่ยวประจำปี หรือแผนปฏิบัติงานด้านการท่องเที่ยวของชุมชนและประกาศให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อให้ชุมชนได้รับทราบและได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการจัดการท่องเที่ยวของเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนและนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้อีกทางหนึ่ง
2. ควรมีการวิจัยรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนตามความต้องการของประชาชนทั่วไป
3. ควรมีการศึกษาความต้องการของนักท่องเที่ยวในการเลือกเครือข่ายชุมชนที่จัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสตูล. (2552). *โครงการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวด้าน Hospitality Management*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- บุญธรรม จิตอนันต์. (2546). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2552). *การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- พจนา วรรณเสวี. (2546). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก*. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งรัตน์ เพ็งสวຍ. (2550). *ปัญหาการทำงานในองค์การเทศบาลตำบลชนอมกระทุ่ม จังหวัดฉะเชิงเทรา*. กรุงเทพฯ: เทศบาลตำบลชนอมกระทุ่ม.
- สถาบันท่องเที่ยวโดยชุมชน (2555). *หลักการของการท่องเที่ยวโดยชุมชน*. สืบค้นจาก www.cbt-i.org
- สร้อยณี อุเสินยาง. (2552). *สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการจัดการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการธุรกิจ). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล. (2555). *กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสตูล (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘)*. สืบค้นจาก www.satunpao.go.th
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2554). *หลักการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: นำคิดปีโฆษณา.
- อรัญญา บุญยงค์. (2546). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.