



ต้นฉบับงานวิจัย เอกสารมีชุดเดียว
ใช้แล้วโปรดส่งคืน ฝ่าย 1

รายงานการวิจัย

โครงการทักษะการทำงานและปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงาน
ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่น
: การศึกษาในกลุ่มประชาคม (Civic groups) ภาคเหนือตอนบน
กรณีศึกษาจังหวัดน่าน
Labour Skills and Factors Affecting Labour Skills
in the Community – Based Tourism Sector
: A Case Study of the Civic Groups in the Upper Northern Region
(Nan Province)

โดย

ศุภวิทย์ พลายน้อย และคณะ

วันที่	23 มี.ย 2546
เลขที่	00270
ชื่อเรื่อง	
ชื่อผู้วิจัย	

เมษายน 2546

ศูนย์วิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางชีววิทยา (สทว.)
กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10400
โทร 298-0455 โทรสาร 298-0476
Homepage: <http://www.trf.or.th>
E-mail: trf-info@trf.or.th



รายงานฉบับสมบูรณ์
โครงการทักษะการทำงานและปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงาน
ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่น
: การศึกษาในกลุ่มประชาคม (Civic groups) ภาคเหนือตอนบน กรณีศึกษาจังหวัดน่าน

คณะผู้วิจัย

สังกัด

ศุภวัธย์ พลายน้อย
เนาวรัตน์ พลายน้อย
พิเชษฐ์ หนองช้าง

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ชุดโครงการทักษะการทำงาน
สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

ISBN 974-05-0263-6

คำนำ

โครงการทักษะการทำงานและปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่น : กรณีศึกษาในกลุ่มประชาคม (Civic groups) ภาคเหนือตอนบน เป็นโครงการหนึ่งในชุดโครงการทักษะการทำงาน ซึ่งสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

การศึกษาในกลุ่มประชาคมภาคเหนือตอนบนในครั้งนี้เป็นการศึกษาในพื้นที่ 4 จังหวัด คือ น่าน เชียงใหม่ เชียงราย และจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในรายงานฉบับนี้จะนำเสนอเฉพาะกรณีศึกษาของจังหวัดน่าน โดยศึกษาในประชาคมการท่องเที่ยวในชุมชนท้องถิ่น 5 ประชาคม ผลการศึกษาคาดหมายว่าจะนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้สอดคล้องกับทิศทางการท่องเที่ยวที่ควรจะเป็นของจังหวัด

ขอขอบคุณประชาคมการท่องเที่ยวในพื้นที่ บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ที่ได้มีส่วนสนับสนุนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีคุณค่ายิ่งต่อการทำวิจัย ขอขอบคุณ ศ.ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน ผู้ประสานงานโครงการวิจัยชุดทักษะการทำงานของ สกว. และหวังว่าผลการวิจัยจะยังประโยชน์ให้แก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเจตนารมณ์ของการวิจัย

คณะผู้วิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องทักษะการทำงานและปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงาน ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่น : การศึกษาในกลุ่มประชาคมภาคเหนือตอนบน กรณีศึกษาจังหวัดน่าน

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของกลุ่มประชาคม (Civic groups) ภาคเหนือตอนบน โดยพิจารณาทักษะการทำงานทั้งของกลุ่มและของปัจเจกบุคคล รวมทั้งศึกษาปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงาน

การวิจัยได้คัดเลือกกลุ่มประชาคมจังหวัดน่านที่มีกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นและมีศักยภาพเป็นที่ยอมรับในระดับพื้นที่มา 5 กลุ่มประชาคม วิธีศึกษาใช้การปฏิบัติงานภาคสนามหลายขั้นตอนและใช้แนวทางผสมวิธี (Mixed methodology) เป็นหลัก รวมทั้งได้จัดประชุมปฏิบัติการ (Workshop) กับกลุ่มประชาคมและผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) โดยจัดเวที 1 ครั้งในจังหวัดพื้นที่การวิจัย เพื่อให้มีการสื่อสารทางสังคม (Social communication) เกี่ยวกับผลการวิจัยและแสวงหามาตรการร่วมในแนวทางประชาคม เพื่อผลักดันให้เกิดความร่วมมือพัฒนาการท่องเที่ยวในทิศทางที่พึงประสงค์ของแต่ละพื้นที่

ผลการวิจัยพบว่า จังหวัดน่านอยู่ในระยะเริ่มต้นการเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ประชาคมการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นอาชีพหรือแหล่งรายได้เสริม มีทุนทางระบบนิเวศ (Ecology capital) ทุนทางสังคม วิถีชีวิต วัฒนธรรม (Social, Cultural capital) เป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการจัดการท่องเที่ยว ผสมผสานกับการมีทุนมนุษย์ (Human capital) ในบางด้าน เช่น ด้านอรรถาธิบายไม้ดอกไม้ประดับ เป็นเงื่อนไขให้การท่องเที่ยวเกิดขึ้นและดำรงอยู่ในชุมชน ท่องเที่ยวนั้นๆ

ประชาคมการท่องเที่ยวส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวในชุมชน ยังขาดจุดเน้นโดยแน่ชัดว่าจะจัดการท่องเที่ยวในแนวทางที่มุ่งปริมาณนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยว หรือจะมุ่งเน้นการท่องเที่ยวในกระแสทางเลือก (Alternative tourism) ที่มุ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สร้างความสมดุลระหว่างรายได้กับการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ระบบนิเวศ รวมทั้งการสืบทอดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

Abstract

Labour Skills and Factors Affecting Labour Skills in the Community – Based Tourism Sector : A Case Study of the Civic Groups in the Upper Northern Region (Nan Province)

The objectives of this research were to study labour skills of civic groups and individuals involved in the community-based tourism industry in the Upper Northern Region and to investigate factors for developing their labour skills.

Five civic groups in Nan province involved in community-based tourism activities with acceptable criteria and potentiality were selected for investigation. Multiple-stepped fieldwork and mixed methodology were employed to collect data in addition to workshops with the civic groups and stakeholders. One public forum was organized in the area of investigation for social communication about the research findings and to seek common civic measures in order to push for cooperation in the development of desirable tourism suitable for particular areas.

The research findings revealed that community-based tourism in the province was in the beginning stage. Most of the civic groups were involved in the activities as their secondary occupation or supplementary income source. The crucial factors in managing and maintaining community-based tourism were ecological, social and cultural capitals as well as certain aspects of human capital, e.g., friendliness and hospitality.

Most of the civic groups lacked tourism strategic planning skills in their communities. There were no clear directions whether emphasis should be placed on quantity and money-based tourism or alternative tourism that focused on learning exchanges to create a balance between incomes and preservation of ecological system and cultural identities.

Strengths of labour skills at both group and individual levels included services full of hospitality, warmth and consciousness on human touch whereas weaknesses were skills in management and operational networks across civic groups.

From the study findings, it was recommended that a guideline to develop their skills include empowering civic groups and networks and developing horizontal collaborative working skills based on mutual trust among state, private and civil sectors.

Changing thinking perspectives on equal collaborative work among various parties was a prerequisite for developing other skills. Communicating a paradigm of sustainable tourism to all parties involved was a necessity so that everyone was working toward the same goal. Developing labour skills of groups and individuals was the kind that responded to the mutual goal of tourism civic groups.

It was noted from this investigation that civic group-based tourism management was a learning tool for community empowerment and when the community was empowered, sustainable tourism management could be achieved. Having a public forum for the local to present fundamental research findings was beneficial to groups having an opportunity to learn and exchange experiences from one another and to initiate the creation of tourism civic networks at the provincial level, which should be promoted and empowered.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ค
ไทย	ค
อังกฤษ	จ
บทที่ 1 : บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	2
วัตถุประสงค์การวิจัย	7
คำถามที่ต้องการทราบจากการวิจัย	8
นิยามศัพท์	8
กรอบแนวคิดในการศึกษา	9
บทที่ 2 : วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
บริบทจังหวัดน่าน	12
วรรณกรรมเกี่ยวกับประชาคมจังหวัดน่าน	14
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดน่านในปัจจุบัน	20
สถานการณ์การท่องเที่ยวในจังหวัดน่าน	22
นโยบายการท่องเที่ยวและนโยบายประชาคมที่เอื้ออำนวยหรือเป็นอุปสรรคต่อ ประชาคมการท่องเที่ยว	24
การพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในกลุ่มประชาคม	32
สรุปฐานคิดและมุมมองทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ในท้องถิ่นในเชิงประชาคม	46
บทที่ 3 : วิธีดำเนินการวิจัย	47
พื้นที่ที่ศึกษา	48
วิธีดำเนินการวิจัย	48

	หน้า
บทที่ 4 : ประชาคมการท่องเที่ยวและบทบาทของกลุ่มองค์กรเครือข่าย	62
ประชาคมการท่องเที่ยว	
บริบทพื้นที่และบริบทการท่องเที่ยวในพื้นที่	
ภาคีประชาคมเครือข่าย	
บทบาทของกลุ่มองค์กรในเครือข่ายประชาคมการท่องเที่ยว	
1. ประชาคมการท่องเที่ยว : พระธาตุแช่แห้ง	63
2. ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านบ่อสวก	66
3. ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านหาดผาชน	69
4. ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านน้ำว้า	71
5. ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านสันเจริญ	75
บทที่ 5 : ทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวท้องถิ่น	79
และปัจจัยเงื่อนไข	
ทักษะการทำงานขององค์กรประชาคมการท่องเที่ยวและปัจจัยเงื่อนไข	80
ทักษะการทำงานของปัจเจกบุคคลของแรงงานภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	85
และปัจจัยเงื่อนไข	
ทักษะที่เป็นจุดแข็งและทักษะที่ควรพัฒนา	87
ข้อคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	89
บทที่ 6 : แนวทางในการพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	92
ข้อสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีท้องถิ่นจังหวัดน่าน	93
ทางเลือกในการพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจังหวัดน่าน	98
บทเรียน	101
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	111

บทที่ 1

บทนำ

- ความเป็นมาและความสำคัญ
- วัตถุประสงค์การวิจัย
- คำถามที่ต้องการทราบจากการวิจัย
- นิยามศัพท์
- กรอบแนวคิดในการศึกษา

ปัจจุบัน ภาคเศรษฐกิจต่างๆอยู่ในภาวะขาดทุนหรือชบเซา แต่ปรากฏว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยมิได้ประสบปัญหาไปด้วย มีประชากรไทยทั่วประเทศกว่า 3.6 ล้านคนดำรงชีพอยู่ด้วยรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการท่องเที่ยว ด้วยเหตุนี้การท่องเที่ยวจึงได้รับความสำคัญเป็นวาระแห่งชาติ (National agenda) และถือเป็นจุดคานงัดทางสังคม (Social fulcrum) ที่สำคัญ

ในอนาคตประชากรโลกจะเดินทางท่องเที่ยวกันมากขึ้น ดังมีการคาดประมาณว่าในปี พ.ศ.2553 จะมีนักท่องเที่ยวทั่วโลกประมาณ 1 พันล้านคน และในปี พ.ศ.2563 จะเพิ่มขึ้นเป็น 1.6 พันล้านคน โดยประเทศจีนเพียงประเทศเดียวจะมีนักท่องเที่ยวเดินทางออกนอกประเทศถึง 160 ล้านคน (Gunter Faltn, 2543: 45) หากประเทศไทยมีความพร้อมน่าจะได้รับผลประโยชน์ในโอกาสเช่นนี้ สอดคล้องกับที่จอห์น ไนส์บิตต์ (John Naisbitt) ผู้แต่งหนังสือที่มีชื่อเสียงระดับโลก “Global Paradox” ระบุว่า การท่องเที่ยวจะทำให้เกิดการจ้างงานถึง 204 ล้านคนทั่วโลก

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยจะเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความหวังได้หรือไม่นั้น ทักษะการทำงานของผู้ที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนี้ย่อมมีความสำคัญยิ่ง ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีประเทศไทยยังคงใช้กลยุทธ์การดำเนินการท่องเที่ยวแบบรวมศูนย์และใช้กลยุทธ์ราคาถูกเป็นจุดขายทางการท่องเที่ยวเป็นข้อได้เปรียบ เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมอื่นๆ แนวทางเช่นนี้จะต้องปรับเปลี่ยนไป มิฉะนั้นประเทศไทยจะเข้าสู่ภาวะกับดักราคาถูก (Low price trap) ทางการท่องเที่ยว (มิ่งสรรพ ขาวสะอาด, 2544) ก่อให้เกิดการเติบโตที่ไม่ได้ผลประโยชน์ (Profitless growth) นำไปสู่การเสื่อมโทรมของทรัพยากรการท่องเที่ยวและขาดความยั่งยืนทางการท่องเที่ยวในที่สุด ความจำเป็นของการเข้าสู่ภาวะการปรับกระบวนการทัศนคติการท่องเที่ยว “Tourism Paradigm Shift” อย่างจริงจังจึงเป็นสิ่งจำเป็น

กระบวนการทัศน์ใหม่ในการท่องเที่ยว

อัลวิน ทอฟเลอร์ (Alvin Toffler) เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นดังเช่นคลื่นสามลูก กล่าวคือ คลื่นลูกที่หนึ่งหรือ ยุคเกษตรกรรม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อ 8,000 ปีก่อนคริสตกาล และได้เข้าสู่คลื่นลูกที่สอง หรือยุคอุตสาหกรรม ช่วง ค.ศ.1650-1750 และสู่คลื่นลูกที่สามหรือยุคเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ในปี 1955 เป็นต้นมา

คลื่นแต่ละลูกก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การท่องเที่ยวได้รับผลกระทบนั้นด้วย กล่าวคือ ในคลื่นลูกที่หนึ่งการเดินทางเป็นไปเพื่อการค้า การศึกษา และการพัฒนาทางจิตวิญญาณ สังคมยังใส่ใจกับความอยู่รอดของชีวิตมากกว่าที่จะหาความตื่นเต้น ความบันเทิงในประสบการณ์แปลกใหม่ และความพึงพอใจให้ชีวิต

การท่องเที่ยวในช่วงแรกจึงเป็นเพียงผลพลอยได้จากการเดินทางเป็นหลักเท่านั้น ในคลื่นลูกที่สองซึ่งเป็นยุคอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงผลิตสินค้าเป็นจำนวนมากในรูปแบบเดียวกัน (Mass Production) การเดินทางท่องเที่ยวจึงเกิดขึ้นเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด แสวงหาความพึงพอใจให้ชีวิตจากภาระงานในชีวิตประจำวันตามปกติ การท่องเที่ยวในยุคนี้มีรูปแบบเช่นเดียวกับการผลิตสินค้าคือ การผลิตสินค้ารูปแบบเดียวกันเพื่อตอบสนองผู้บริโภคหลายคน ลักษณะการท่องเที่ยวจึงเป็นการท่องเที่ยวแบบตามๆ กันไป เป็นตลาดเนื้อเดียว (Homogenous) หรือที่เรียกว่า “การท่องเที่ยวแบบมวลชน” (Mass tourism) ที่จำแนกแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างนักท่องเที่ยวกับประชาชนในพื้นที่ท่องเที่ยวเป็นผู้ซื้อและผู้ขายอย่างชัดเจน การท่องเที่ยวแบบนี้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางอำนาจและทางสังคมในรูปแบบใหม่ยังผลทางลบตามมาหลายประการเนื่องจากการใช้ทรัพยากรทางการท่องเที่ยวอย่างฟุ่มเฟือยและสิ้นเปลืองโดยไม่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของแต่ละพื้นที่ที่มีการกระจายผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม และก่อให้เกิดปัญหาทางวัฒนธรรมในรูปแบบการแปรวัฒนธรรมเป็นสินค้าขึ้น (Commodification of culture)

สังคมในคลื่นลูกที่สามเป็นสังคมที่เน้นอัตลักษณ์ของตัวบุคคลสูง สังคมมีพลวัตรซับซ้อนและแยกย่อยมากขึ้น (Segmented Market) ลดสภาพความเป็นมวลชนลงโดยยอมรับความแตกต่างกันมากกว่าทำให้ทุกคนเหมือนกัน แต่ละคนจึงได้รับการยอมรับว่ามีอัตลักษณ์ที่แตกต่างและมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น การท่องเที่ยวแบบมวลชนเช่นในยุคคลื่นลูกที่สองจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของแต่ละบุคคลได้อีกต่อไป สินค้าทางการท่องเที่ยวแบบ “สำเร็จรูป” (Ready Made) เช่น การไปหาความเพลิดเพลินจากสิ่งแวดล้อม (Sightseeing) การนำเที่ยวแบบสำเร็จรูป (Package Tour or Group Tour) จะลดความสำคัญลงไป เนื่องจากไม่สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวที่เริ่มซับซ้อนขึ้น เกิดการท่องเที่ยวที่รู้จักกันในนาม “การท่องเที่ยวแบบมีความสนใจพิเศษ” (Special Interest Tourism) ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่มีองค์ประกอบ 4 ประการ ที่เรียกว่า “REAL” คือ ผลตอบแทนในทางใดทางหนึ่ง (Rewarding) การเพิ่มความสมบูรณ์ของชีวิต (Enriching) การท่องเที่ยวลักษณะผจญภัย (Adventuresome) และการเรียนรู้ (Learning) ในปัจจุบันมีการจัดการท่องเที่ยวแบบมีความสนใจพิเศษในรูปแบบที่แตกต่างกัน 5 รูปแบบ คือ (<http://www.tat.or.th/~statdiv3/stat1.htm>)

- 1) การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism) เป็นการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ซาบซึ้งกับ ความงาม ความยิ่งใหญ่ หรือพิศวงในความหลากหลาย ความเป็นจริงของธรรมชาติ เช่น การดูนก การเดินป่า เป็นต้น
- 2) การท่องเที่ยวเพื่อการศึกษา (Educational Tourism) เป็นการท่องเที่ยวที่ตอบสนองความสนใจของนักท่องเที่ยว ที่ต้องการศึกษาเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือ ฝึกทักษะอย่างใดอย่างหนึ่งในระหว่างการท่องเที่ยว เช่น การเรียนภาษา หรือ การเรียนศิลปะ/หัตถกรรม เป็นต้น
- 3) การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพอนามัย (Health and Sport Tourism) เป็นการท่องเที่ยวที่มุ่งเสริมสร้างความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจของนักท่องเที่ยวด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การเล่นกีฬา การบำรุงผิว การนวดตัว การฝึกสมาธิ การอาบแร่ การอบสมุนไพร เป็นต้น
- 4) การท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม (Culture Tourism) เป็นการท่องเที่ยวที่มีจุดประสงค์ให้นักท่องเที่ยวได้รับความรู้และความเพลิดเพลินจากการชมและสัมผัส วัฒนธรรมท้องถิ่น ศิลปะหรือมรดกทางประวัติศาสตร์ เช่น การชมพิพิธภัณฑ์ หรือ นิทรรศการงานศิลป์ เป็นต้น
- 5) การท่องเที่ยวเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์และชีวิตวัฒนธรรมพื้นถิ่น (Ethnic Tourism) เป็นการท่องเที่ยวที่มุ่งตอบสนองนักท่องเที่ยวที่ต้องการสัมผัสชีวิตวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้วยการสัมผัสกับกลุ่มคนต่างวัฒนธรรมโดยตรงอย่างใกล้ชิด เช่น การไปท่องเที่ยวโดยอาศัยอยู่กับคนต่างวัฒนธรรมในช่วงเวลาหนึ่ง (เช่น กรณี Homestay, Farmstay)

การท่องเที่ยวทั้ง 5 รูปแบบ ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ในการท่องเที่ยว (Alternative tourism) ที่เป็นกระแสใหม่ แต่ก็จะต้องอาศัยการรับรู้ ความเข้าใจ การปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (mindset) ของผู้เกี่ยวข้องเป็นอันมาก

นโยบายด้านการท่องเที่ยว

นโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวปี พ.ศ.2540-2546 ซึ่งมีหน่วยงานรับผิดชอบหลักคือ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีบทบาทร่วมแก้ไขหรือป้องกันปัญหาทางการท่องเที่ยว มีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว ตลอดจนสนับสนุนให้คนไทยมีงานทำในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

ในแผนแม่บทอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ.2544-2553 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรท้องถิ่น

จากแผนแม่บท แผนพัฒนาและนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าแนวทางดำเนินงานไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างพหุภาคีหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ในลักษณะของภาคประชาสังคม (Civic Society) มากขึ้น

การท่องเที่ยวที่พัฒนารูปแบบเป็นทางเลือกภายใต้นโยบายและแผนพัฒนาข้างต้นจะเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ตลอดจนมีพัฒนาการไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีทักษะและทักษะในการทำงานที่สนองตอบต่อทิศทางใหม่นั้น กล่าวคือ ต้องยอมรับว่าข้อมูลข่าวสาร สารความรู้ในปัจจุบันและอนาคตเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก แนวคิดทฤษฎี องค์ความรู้ต่างๆ กลายเป็นเรื่องที่ล้าสมัยได้ในช่วงระยะเวลาอันสั้น จึงเป็นไปได้ยากที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นผู้รู้ในทุกเรื่อง หรือสามารถติดตามความเคลื่อนไหวต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน ตลอดจนทำนายคาดการณ์อธิบายเรื่องต่างๆ ได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้งทุกแง่มุม เนื่องจากเรื่องราวต่างๆ มีความสลับซับซ้อนเกินกว่าที่ใครจะสามารถให้คำอธิบายอย่างครอบคลุมและครบถ้วน จึงจำเป็นต้องมีการรวมพลังจากหลายฝ่ายเพื่อวิเคราะห์และแก้ปัญหาในเชิงภาพรวม (ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และปาริชาติ สถาปิตานนท์ สโรบล, 2543: 3-4) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีรูปแบบการทำงานในเชิงหุ้นส่วน (Partnership) ที่ประสานความร่วมมือในแนวราบระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนธุรกิจ และภาคประชาชนด้วยกันได้ ดังที่เรียกกันว่ากลุ่มประชาคม (Civic groups) หรือ Civil Society Organization อันเป็นแนวทางในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่ผ่านมา และฉบับที่ 9 ในปัจจุบัน โดยที่สภาพปัญหาหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในปัจจุบันมีความซับซ้อน (Complexity) และพลวัต (dynamic) มาก การเข้ามามีส่วนร่วมมีวัฒนธรรมการจัดการและเรียนรู้ร่วมกันจะทำให้เกิดพลังร่วม (Social synergy) ในการผลักดันเรื่องยากๆ ให้ลุล่วงไปได้ ปัจจุบันพบว่าในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศมีการรวมตัวเป็นกลุ่มประชาคมดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยมีระดับความเข้มข้นและเข้ม

แจ้งต่างๆ กันอยู่แล้วกว่า 10,000 กลุ่ม (สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, 2543) และกลุ่มต่างๆ เหล่านี้ บางส่วนมีการดำเนินงานเชื่อมโยงในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ (network, learning node) ระหว่างกันด้วย

การดำเนินงานในแนวทางประชาคมดังกล่าว เป็นทิศทางที่ค่อนข้างใหม่ในสังคมไทย โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่ต้องอาศัยทักษะการทำงานที่หลากหลายทันการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในลักษณะกลุ่มประชาคมจะมีมากขึ้นในอนาคต หากการดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนใหญ่ ธรรมชาติประโยชน์ด้านต่างๆ ที่ได้จากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจะตกอยู่กับชุมชนในท้องถิ่นได้มากตามเจตนารมณ์ และจะยังผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว และด้านทุนมนุษย์ตามมาได้ในที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ดำเนินการอยู่ในชุมชน โดยกลุ่มประชาคม (Civic groups) ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยมีความคิดว่าในอนาคตสังคมไทยจะรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมสาธารณะในลักษณะกลุ่มประชาคมมากขึ้นและจะมีพัฒนาการในสังคมที่ให้ความสำคัญกับภาคประชาสังคม (Civil Society) มากขึ้น ประกอบกับกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนมีทรัพยากรทางการท่องเที่ยวและโครงสร้างพื้นฐานทางประชาคม (Civic infrastructure) อยู่ค่อนข้างดีมาแล้วระยะหนึ่ง การวิจัยนี้จะสามารถให้ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการพัฒนาทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแบบยั่งยืนโดยภาคประชาสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของกลุ่มประชาคม (Civic groups) ในจังหวัดน่าน โดยพิจารณาทักษะการทำงานทั้งในระดับของกลุ่มและของปัจเจกบุคคล รวมทั้งศึกษาปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ยุทธศาสตร์ประชาสังคม

3. คำถามที่ต้องการทราบจากการวิจัย

- 1) ทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มประชาคม (civic groups) ในจังหวัดน่าน เมื่อพิจารณาด้านทักษะการทำงานขององค์กรในประชาคมเป็นอย่างไร
- 2) ทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในจังหวัดน่านเป็นอย่างไร
- 3) ปัจจัยเงื่อนไขและแนวทางในการพัฒนาทักษะแรงงาน (Capacity Building) ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของกลุ่มองค์กรและของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในกลุ่มประชาคมในจังหวัดน่านจะเกิดขึ้น (Emerge) โดยใช้ยุทธศาสตร์ทางประชาสังคมได้อย่างไร

4. นิยามศัพท์

- 1) ประชาคมการท่องเที่ยว หมายถึงการประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์กร (Organization) และหรือระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual) ใน 3 ภาคี คือ ภาครัฐ (ส่วนกลาง/ส่วนท้องถิ่น) ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนและภาคประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่น ซึ่งมีอาณาบริเวณพื้นที่ 1 หมู่บ้าน หรือหลายหมู่บ้านตามแต่ลักษณะของแหล่งท่องเที่ยวนั้น
- 2) ทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หมายถึงการเรียนรู้ ฝึกฝนของกลุ่มหรือบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญในการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาการบริหาร การจัดการ การบริการ การดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- 3) ทักษะการทำงานขององค์กร หมายถึงทักษะในการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวท้องถิ่น ทั้งที่มีการรวมกลุ่มอย่างเป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ทั้งกลุ่มองค์กร ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรประชาชน
- 4) ทักษะการทำงานของปัจเจกบุคคล หมายถึงทักษะในการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวท้องถิ่นของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) ทั้งที่เป็นสมาชิกในองค์กรและประชาชนทั่วไปในพื้นที่

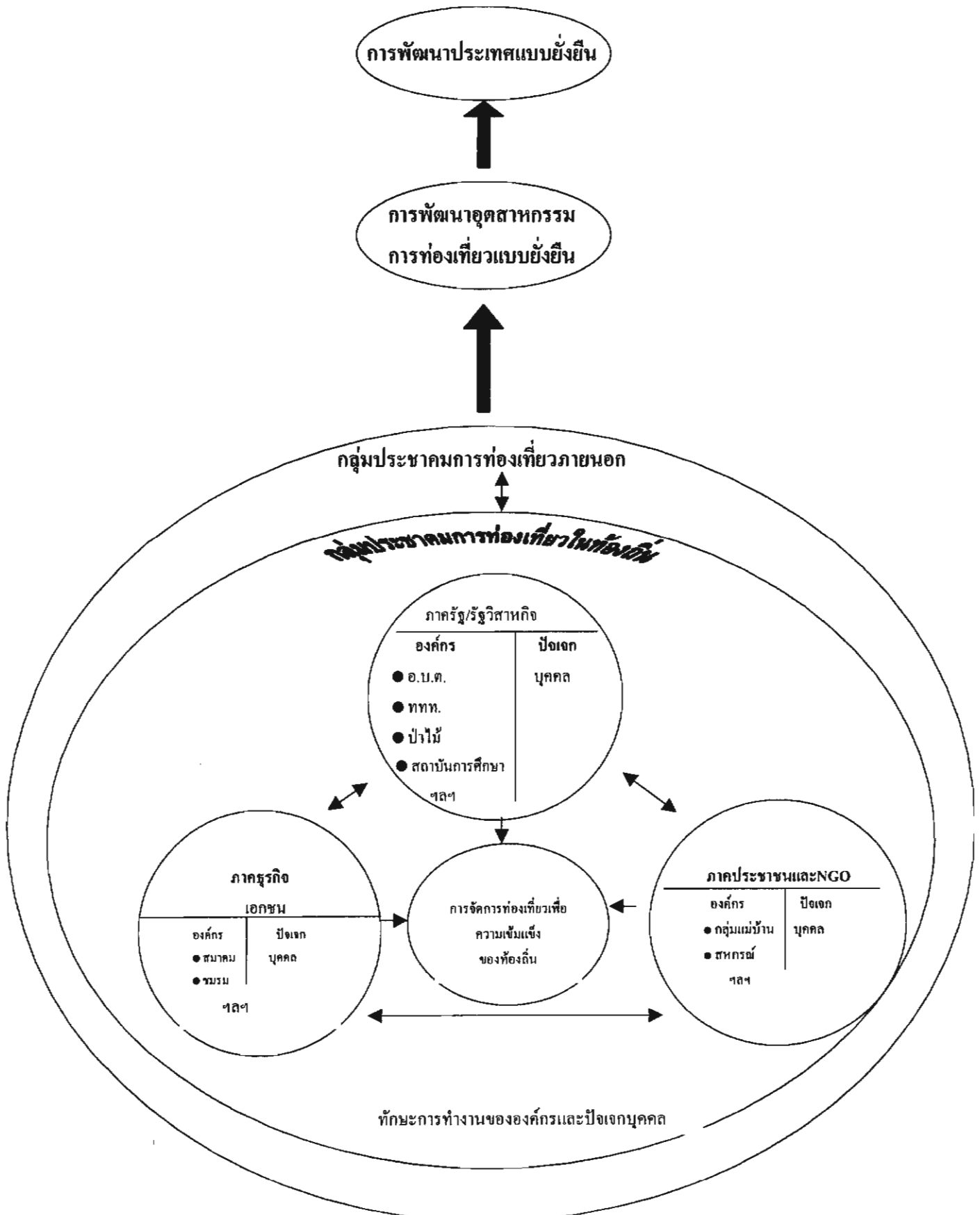
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มประชาคม (Civic groups) จังหวัดน่าน ดำเนินการภายใต้ปรัชญาการพัฒนาประเทศและการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนจะดำรงอยู่ได้ด้วยความเข้มแข็งของสมรรถภาพคนและกลุ่มคนในชุมชนที่พึ่งตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความไว้วางใจ (Trust) มีจิตสำนึกสาธารณะ (Public minded) ในขณะเดียวกันสามารถตอบสนองแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวตามแนวทางการท่องเที่ยวในกระบวนทัศน์ใหม่ และแนวทาง 3S ที่เน้นความปลอดภัย (Security) สุขอนามัย (Sanitary) และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (Satisfaction) และชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว

การพัฒนาทักษะการทำงานพิจารณาใน 2 หน่วยการวิเคราะห์ คือ หน่วยขององค์กร และของปัจเจกบุคคล

ในหน่วยขององค์กรอาจเป็นทั้งองค์กรเดิมหรือองค์กรที่รวมตัวกันใหม่ เพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่น และเป็นการรวมตัวอย่างเป็นทางการและ/หรือไม่เป็นทางการก็ได้

แผนภูมิกรอบแนวคิด



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

- บริบทจังหวัดน่าน
- วรรณกรรมเกี่ยวกับประชาคมจังหวัดน่าน
- อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดน่านในปัจจุบัน
- สถานการณ์การท่องเที่ยวในจังหวัดน่าน
- นโยบายการท่องเที่ยวและนโยบายประชาคมที่เอื้ออำนวยหรือเป็นอุปสรรคต่อประชาคมการท่องเที่ยว
- การพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
- สรุปฐานคิดและมุมมองทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่นในเชิงประชาคม

1. บริบทจังหวัดน่าน

น่าน เป็นจังหวัดชายแดนภาคเหนือ มีประวัติความเป็นมาเก่าแก่รุ่นเดียวกับกรุงสุโขทัย สันนิษฐานว่าสร้างราวพุทธศตวรรษที่ 18 “พญาภูคา” ได้สร้างขึ้นในบริเวณที่ราบตอนบน ในเขตตำบลศิลาเพชร หรืออำเภอปัวในปัจจุบัน ซึ่งมีชื่อเดิมว่า นันทบุรี หรือวรรณคร ต่อมาเจ้าเมืองน่านได้รับพระราชทานพระบรมสารีริกธาตุ จำนวน 7 องค์ มาจากกรุงสุโขทัย จึงหาสถานที่ที่เหมาะสมในการประดิษฐานพระบรมสารีริกธาตุ จึงได้เลือกดอยภูเพียงแช่แห้งและย้ายมาสร้างเมืองใหม่ที่เชิงดอย ต่อมาประมาณปี พ.ศ. 1911 แม่น่านได้เปลี่ยนทิศทางเดิน จึงได้ย้ายเมืองอีกครั้งหนึ่งมาตั้งที่บ้านห้วยไค้ ทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นที่ตั้งของเมืองน่านในปัจจุบัน

น่านเป็นเมืองที่ตั้งอยู่ในหุบเขา มีเนื้อที่ 11,472.072 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,170,045 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

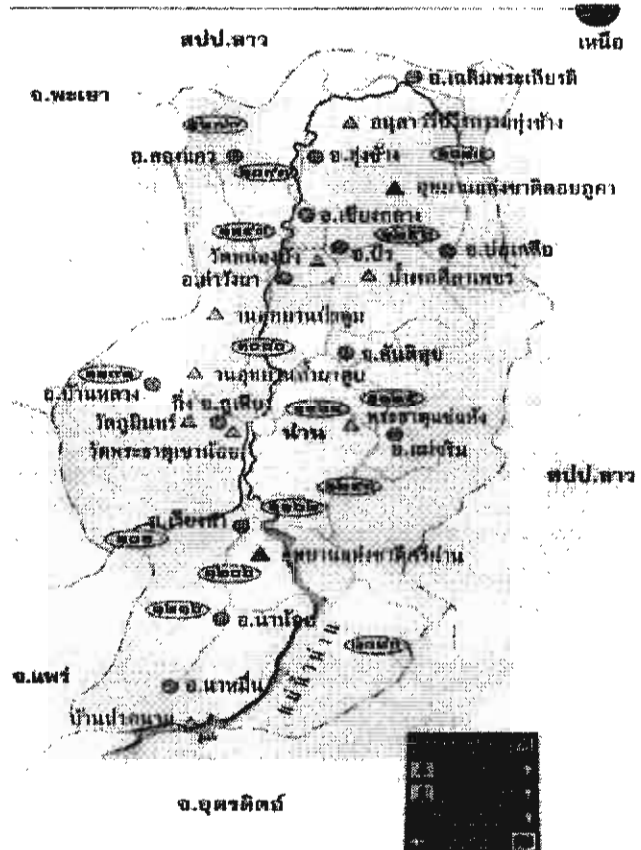
ทิศเหนือและตะวันออก ติด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติด จังหวัดอุตรดิตถ์

ทิศตะวันตก ติด จังหวัดแพร่ พะเยา และเชียงราย

จากข้อมูลที่ทำให้การปกครองจังหวัดน่าน (16 กรกฎาคม 2544) จังหวัดน่านแบ่งการปกครองออกเป็น 14 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอแม่จริม อำเภอบ้านหลวง อำเภอนาน้อย อำเภอปัว อำเภอท่าวังผา อำเภอเวียงสา อำเภอทุ่งช้าง อำเภอเชียงกลาง อำเภอนาหมื่น อำเภอสันติสุข อำเภอป่อเกลือ อำเภอสองแคว อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และกิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่านมีการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 7 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 92 แห่ง และสภาตำบล 6 แห่ง

จำนวนหมู่บ้าน ในปี 2544 จังหวัดน่านมีจำนวนหมู่บ้านทั้งจังหวัด 861 หมู่บ้าน โดยเรียงอำเภอที่มีหมู่บ้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำเภอเวียงสา มีจำนวนหมู่บ้าน 125 หมู่บ้าน อำเภอปัวมีจำนวน 102 หมู่บ้าน อำเภอเมืองน่านมี 95 หมู่บ้าน อำเภอท่าวังผามี 89 หมู่บ้าน อำเภอนาน้อยมี 66 หมู่บ้าน กิ่งอำเภอภูเพียง 59 หมู่บ้าน อำเภอเชียงกลางมี 58 หมู่บ้าน อำเภอนาหมื่น 48 หมู่บ้าน อำเภอทุ่งช้าง 40 หมู่บ้าน อำเภอแม่จริม 39 หมู่บ้าน อำเภอป่อเกลือมี 38 หมู่บ้าน อำเภอสันติสุขมี 31 หมู่บ้าน อำเภอบ้านหลวง 26 หมู่บ้าน อำเภอสองแคว 24 หมู่บ้าน และอำเภอเฉลิมพระเกียรติมี 21 หมู่บ้าน

**ตราประจำจังหวัด**

แผนที่จังหวัดน่าน

จำนวนครัวเรือน ในปี 2544 จังหวัดน่านมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 119,111 ครัวเรือน (ไม่รวมครัวเรือนในเขตเทศบาลเมืองน่าน) อำเภอที่มีจำนวนครัวเรือนมากที่สุด คือ อำเภอเวียงสา มีจำนวนครัวเรือน 18,987 ครัวเรือน หรือร้อยละ 15.94 ของครัวเรือนทั้งสิ้น รองลงมาคือ อำเภอเมืองน่าน มีจำนวนครัวเรือน 16,386 ครัวเรือน หรือร้อยละ 13.76 อำเภอปัวมีจำนวน 16,063 ครัวเรือน หรือร้อยละ 13.49 ส่วนอำเภอที่มีจำนวนครัวเรือนน้อยที่สุด คือ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีจำนวน 2,054 ครัวเรือน หรือร้อยละ 1.72 ของครัวเรือนทั้งจังหวัด

จำนวนประชากร ในปี พ.ศ. 2544 จังหวัดน่านมีประชากรรวมทั้งสิ้น (ไม่รวมประชากรในเขตเทศบาลเมืองน่าน) 464,530 คน เป็นชาย 234,780 คน หรือร้อยละ 49.91 ของประชากรทั้งสิ้น เป็นหญิง 229,750 คน หรือร้อยละ 50.09 ของจำนวนประชากรทั้งสิ้น อำเภอที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเวียงสา มีประชากร 71,477 คน รองลงมาได้แก่ อำเภอปัว มีจำนวนประชากร 65,978 คน อำเภอที่มีประชากรน้อยที่สุด ได้แก่ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีจำนวนประชากร 8,826 คน ประชากรทั้งหมดจังหวัดน่าน (รวมเขตเทศบาลเมืองน่าน) มีจำนวน 481,852 คน (ม.ย.2544)

การเดินทางจากอำเภอเมืองน่านไปยังอำเภอต่าง ๆ มีดังนี้

อำเภอเวียงสา	ระยะทาง	25	กิโลเมตร
อำเภอสันติสุข	ระยะทาง	32	กิโลเมตร
อำเภอแม่จริม	ระยะทาง	38	กิโลเมตร
อำเภอท่าวังผา	ระยะทาง	41	กิโลเมตร
อำเภอบ้านหลวง	ระยะทาง	45	กิโลเมตร
อำเภอนาน้อย	ระยะทาง	60	กิโลเมตร
อำเภอปัว	ระยะทาง	60	กิโลเมตร
อำเภอเชียงกลาง	ระยะทาง	76	กิโลเมตร
อำเภอนาหมื่น	ระยะทาง	80	กิโลเมตร
อำเภอทุ่งช้าง	ระยะทาง	86	กิโลเมตร
อำเภอบ่อเกลือ	ระยะทาง	133	กิโลเมตร
อำเภอสองแคว	ระยะทาง	75	กิโลเมตร

การเดินทางจากจังหวัดน่านไปจังหวัดใกล้เคียง

จังหวัดพะเยา	ระยะทาง	176	กิโลเมตร
จังหวัดเชียงราย	ระยะทาง	270	กิโลเมตร
จังหวัดเชียงใหม่	ระยะทาง	318	กิโลเมตร
จังหวัดแพร่	ระยะทาง	118	กิโลเมตร
อำเภอเด่นชัย(จังหวัดแพร่)	ระยะทาง	142	กิโลเมตร

2. วรรณกรรมเกี่ยวกับประชาคม จังหวัดน่าน

ประชาคมจังหวัด

2.1 ศูนย์ประสานงานประชาคมเมืองน่าน ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2538 โดยมีผู้นำคือ นายแพทย์บุญยงค์ วงศ์รักมิตร อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยประสานงานเชื่อมโยงคน/หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และ เคลื่อนไหวบรรณรักษ์ ผลักดัน เรียกร้อง ใกล้เคียงกรณีพิพาทหรือแก้ไขปัญหาคัดแย้งต่าง ๆ รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

รูปแบบการก่อเกิดและขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานประชาคมเมื่อน่านเกิดขึ้นจาก

- ▶▶ พลังความคิดสร้างสรรค์ของปัจเจกบุคคล
- ▶▶ พลังทางสังคมที่มีการรวมกลุ่มเครือข่าย กลุ่มอาชีพ
- ▶▶ พลังทางวัฒนธรรมที่ประยุกต์พิธีกรรมทางศาสนาในการแก้ปัญหา เช่น การบวชป่า การสืบชะตาแม่น้ำ
- ▶▶ พลังทางการบริหารจัดการ เกิดความคิดใหม่ ๆ จากกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ได้รับการศึกษาและแนวคิดใหม่ ๆ
- ▶▶ พลังทางธรรมชาติที่ต้องการฟื้นฟูสภาพป่าไม้จากความรุนแรงของปัญหาสิ่งแวดล้อม

2.1.1 ศักยภาพและข้อจำกัดของศูนย์ประสานงานประชาคมจังหวัด (อรทัย อาจอ่ำ และกุศล สุนทรธาดา : 2541 : 45-46)

1) ศักยภาพ

- (1) ศูนย์ ฯ (โรงพยาบาลน่าน) ตั้งอยู่ในทำเลดี สะดวกในการทำงานร่วมกัน
- (2) ศูนย์ ฯ สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ฉับไว ทันต่อเหตุการณ์
- (3) ศูนย์ ฯ มีขีดความสามารถในการติดต่อประสานงานกับกลุ่ม/องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถระดมกำลังคนให้เข้ามาทำงานร่วมกันได้
- (4) ผู้นำของศูนย์ ฯ เป็นบุคคลซึ่งเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- (5) บรรยากาศในการทำงานของศูนย์ ฯ เป็นไปอย่างมีไมตรี มีความรัก เห็นอกเห็นใจกันและกัน ผูกพันกันเหมือนญาติมิตร มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ต้องการเห็นสังคมน่านเป็นสังคมที่ดีในทุกด้าน และคนน่านมีความรักในท้องถิ่นของตน และด้วยคณะทำงานมาจากหลากหลายอาชีพ จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรอบด้าน มองปัญหาได้ทุกแง่ทุกมุม
- (6) ศูนย์ ฯ มีขีดความสามารถในการระดมทุนได้ง่าย

2) ข้อจำกัด

ในด้านข้อจำกัดของศูนย์ ฯ เป็นเรื่องของการจัดระบบงานที่ยังไม่ลงตัว รวมทั้งการกำหนดทิศทาง/แผนงานของศูนย์ ฯ ซึ่งสาเหตุมาจาก บุคลากรส่วนหนึ่งซึ่งมีงานประจำที่รัดตัวอยู่แล้ว จึงค่อนข้างมีปัญหาในการจัดสรรเวลาในการมาทำงานกับศูนย์ ฯ นอกจากนี้ความรับผิดชอบของศูนย์ ฯ มีอยู่ค่อนข้างมาก และหลากหลายจึงทำให้มองเห็นทิศทางไม่ค่อยชัดเจนว่า จะมีบทบาทด้านใดเป็นหลัก และบทบาทใดเป็นรอง

2.2 กลุ่มฮักเมืองน่าน

ก่อตั้งเมื่อปี 2533 โดยมีประธานกลุ่ม : พระครูพิทักษ์นันทคุณ

ผู้จัดการ : คุณสำรวย ผัดผล

ที่ทำการ : วัดอรุณญาวาส ต.ในเวียง อ.เมือง น่าน 55000 โทร.(054) 772530

กลุ่มฮักเมืองน่านมีเครือข่ายที่เป็นทั้งองค์กรชาวบ้านหรือองค์กรฐานราก (grassroot organization/groups) จำนวนมากกว่า 60 องค์กร (อรทัย อาจอ่ำและกุศล สุนทรธาดา : 2541 : 18-19) โดยกลุ่มฮักเมืองน่านจะเข้าไปช่วยกระตุ้น และจุดประกายการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ โดยให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการ งบประมาณ แหล่งเงินทุน รวมทั้งการส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ปัจจุบันกลุ่มฮักเมืองน่าน ได้จดทะเบียนเป็นมูลนิธิฮักเมืองน่าน

2.3 ประชาคมอำเภอเมืองน่าน

ในระยะแรกของการก่อตั้งนั้น แนวคิดในแนวทางประชาคมอำเภอยังมีผู้รับรู้และเข้าใจอยู่ในวงจำกัด ทั้งนี้เพราะแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่สวนกระแสดั้งเดิมที่ยึดถือการสั่งการเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม แม้ในระยะเริ่มต้นจะยังขับเคลื่อนไปประชาคมอำเภอได้ช้า แต่ก็พบว่า ทุนเดิมของเมืองน่านที่มีอยู่นั้น ไม่ว่าจะเป็นทุนปัจเจกบุคคลที่รักสงบ สุขุม มีน้ำใจ สุภาพอ่อนน้อม รักถิ่นฐาน ซื่อสัตย์ สามัคคี ยึดมั่นในศาสนาซึ่งสะท้อนภาพตัวตนของคนเมืองน่าน และเป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม และการเกิดพลังเข้มแข็งของกลุ่มได้เป็นอย่างดี แต่ในบางทัศนะมีความเห็นว่าการเป็นคนรักสงบ ทำให้คนน่านไม่สนใจปัญหา และเกรงกลัวผู้มีอิทธิพล รวมทั้งประชาชนบางส่วนมีการศึกษาน้อย ขาดงาน เหล่านี้ก็จัดเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งของการมีส่วนร่วมเช่นกัน ส่วนในด้านของผู้หน้านั้น ก็มี ศักยภาพอยู่ไม่น้อย เช่น พระ และข้าราชการระดับกลางซึ่งมีความรู้ความสามารถในแนวทางนี้อยู่ แต่ก็ถูกจำกัดบทบาทด้วยโครงสร้างการบริหารราชการที่เป็นอยู่

นอกจากนี้ น่านยังมีทุนด้านองค์กรชุมชน โดยองค์กรชุมชนระดับตำบลมีอยู่ประมาณ 129 องค์กร เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเกษตร กลุ่มทอผ้า กลุ่มทอผ้าลายน้ำไหล กลุ่มแม่บ้าน ฯลฯ ส่วนองค์กรชุมชนในเขตเทศบาล เช่น กลุ่มชมรมหัวหน้าบ้าน กลุ่มสมาคมศิษย์เก่าโรงเรียน กลุ่มชุมชนเขตเมือง ชมรมครูประถม กลุ่มสโมสรไลออนส์น่าน ฯลฯ

สำหรับความเข้มแข็งขององค์กรนั้น พบว่า โดยภาพรวมองค์กรส่วนใหญ่มีความเข้มแข็ง โดยมีปัจจัยที่ส่งเสริมความเข้มแข็ง คือ สมาชิกเข้าในจุดประสงค์ร่วมกัน มีความตั้งใจเสียสละ สามัคคี มีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอมรับฟังความคิดเห็น มีเครือข่ายและการเชื่อมโยงกัน

ส่วนข้อจำกัดขององค์กรที่สำคัญก็คือ ในด้านงบประมาณการดำเนินงาน รวมทั้งเงื่อนไขเรื่องเวลาและภารกิจงานประจำของสมาชิก การขาดการต่อเนื่องในการทำงาน และปัญหาการประสานงาน

โดยสรุป กลุ่มประชาคมในจังหวัดน่านนี้ มีกลุ่มที่หลากหลาย และมีความเป็นไปได้สูงในการรวมพลังเพื่อแก้ปัญหาท้องถิ่นร่วมกัน เห็นปัญหาร่วมกัน และได้รับประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน และในอนาคตมีแนวโน้มที่กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้จะประสานกันเป็นเครือข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น

2.4 ประชาคมตำบล

2.4.1 ศิลาแลง : บทเรียนแห่งการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยผ่านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

สามารถ ศรีจันทร์ และคณะ (2542 : 94-106) ได้ศึกษาความเข้มแข็งของตำบลศิลาแลง อำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งให้กับประชาคมระดับตำบลในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทผู้นำนั้น ผู้นำที่เป็นทางการ คือ กำนัน ได้ใช้สถานตำบลเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดการอนุรักษ์ป่าของชุมชน โดยเริ่มจากการออกกฎระเบียบการจัดการป่าชุมชน มีการสืบทอดและผลักดันต่อไปยังกำนันรุ่นต่อมา จนทำให้กระบวนการอนุรักษ์ครบวงจร เช่น มีการตั้งคณะกรรมการตรวจป่า การกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ละเมิด ฯลฯ ในขณะเดียวกัน องค์กร/กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนได้ก่อเกิดขึ้นและพัฒนาไปตามทิศทางของกลุ่มตนเอง พร้อมส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนได้ องค์กรหรือกลุ่มเหล่านี้ ได้แก่ องค์กรเหมืองฝาย กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มทอผ้า กลุ่มผู้สูงอายุ ฯลฯ ในส่วนที่เกี่ยวกับองค์กรพัฒนาจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐ หรือองค์กรพัฒนาเอกชนก็ตามต่างก็มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของประชาคมตำบล โดยผ่านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลศิลาแลงนั้น เป็นเวทีที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรป่าไม้ได้ในระดับหนึ่ง แต่การตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมสำคัญจะอยู่ที่องค์กร/กลุ่มในชุมชนต่าง ๆ มากกว่า โครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติมีความสำคัญน้อยในทัศนะของ อบต. ยกเว้นโครงการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ อบต. บรรจุเป็นแผนไว้แล้วเท่านั้น

2.4.2 ประชาคมตำบลเมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

นิคม ดีพอ, ตำราย ผักผล และคณะ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงพัฒนาการ บทบาทและศักยภาพของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีรูปแบบการดำเนินการในลักษณะประชาคมในตำบลเมืองจัง พบว่า จากการที่เมืองจังได้รับผลกระทบจากการตัดไม้ ทำลายป่า การบุกรุกที่ทำกิน และปัญหาการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าสู่เมืองจังมากขึ้น ทำให้สภาพของชุมชนเมืองจังเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมที่มีความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติมาเป็นชุมชนที่มีปัญหาหลายด้าน จากสภาวะดังกล่าวทำให้เกิดกลุ่ม/องค์กรทางสังคมหลายกลุ่มกระจายไปทุกหมู่บ้าน รวมทั้งมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กรเอกชนภายนอกตำบลด้วย ซึ่งในปัจจุบันมีกลุ่ม/องค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการจัดตั้งโดยภาครัฐถึง 14 ประเภท จำนวน 48 กลุ่ม หลายกลุ่มเป็นเครือข่ายกับกลุ่มอัสสัมชัญเมืองน่าน ผู้นำ หรือสมาชิกของกลุ่ม/องค์กรหลายคนได้รับเลือกเป็นสมาชิก อบต. ทั้งนี้การดำเนินงานของกลุ่ม/องค์กรทางสังคมต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนด้วยดีจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กิ่งอำเภอ สถานีตำรวจ โรงเรียน สาธารณสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อบต. ซึ่งสมาชิกใน อบต. ล้วนมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม/องค์กรเหล่านี้ และให้การสนับสนุน และประสานงานเป็นอย่างดี

โดยสรุป เมืองจังมีปัจจัยที่เป็นแรงหนุนให้เกิดความเข้มแข็งมากมาย ได้แก่ (เพ็ง อ่าง : 28-33)

1) ผู้นำตามธรรมชาติ ที่มองเห็นปัญหาและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน ผู้นำเหล่านี้จะเป็นตัวเชื่อมโยงการทำงานของ อบต. กับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้นำที่มาจากระบบราชการโดยตรงซึ่งได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และสมาชิก อสม. ส่วนใหญ่ก็มีลักษณะของผู้นำที่ดีเช่นกัน

2) มีลักษณะความเป็นชุมชนสูง เนื่องจากตำบลเมืองจังยังมีสภาพของสังคมชนบทอยู่มาก และเป็นสังคมเครือญาติ และเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ มองเห็นปัญหาร่วมกันมากกว่าผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน การดำเนินการใด ๆ จะต้องมาจากการตัดสินใจของชาวบ้านส่วนใหญ่ ทำให้ความสามารถในการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเป็นระเบียบแบบแผน

3) ความสามารถในการจัดการของชุมชน เช่น ในการจัดการป่าชุมชน การกำหนดเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ การจัดการระบบการจัดสรรน้ำ ซึ่งเหล่านี้ล้วนแต่ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากร่างกายการรวมกลุ่มจากกลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ เช่น กลุ่มอัสสัมชัญเมืองน่านและอาสาสมัครพัฒนาการเยอรมัน

4) ชุมชนมีลักษณะของการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการ ด้านการรวมกลุ่ม รวมพลัง การสร้างเครือข่ายภายในกลุ่มและนอกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง มีการถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่ รวมทั้งมีพลังเสริมจากกลุ่มฮักเมืองน่านอย่างต่อเนื่อง

5) แนวทางในการดำเนินงานของ อบต. มีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการทำงานของกลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ

2.4.3 ชมรมคนฮักบ้าน บ้านคอนมูล อำเภอท่าวังผา (กรมประชาสัมพันธ์ : 2543: 1-10)

ชมรมคนฮักบ้านมีจุดกำเนิดเริ่มจากชาวบ้านในอำเภอท่าวังผาประสบกับปัญหาป่าไม้เสื่อมโทรมเพราะการลักลอบตัดไม้ และจับปลา ดังนั้นในปี 2537 กลุ่มชาวบ้านจึงได้รวมตัวกันตั้งกลุ่มรักษาป่าใกล้แหล่งน้ำเพื่อรักษาพันธุ์สัตว์น้ำ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มอื่น ๆ อีก เช่น กลุ่มอนุรักษ์พันธุ์ปลาบ้านคอนแก้ว กลุ่มอนุรักษ์ป่าของชาว ม้ง และเข่า กลุ่มภูสันบ้านสันเจริญ กลุ่มชาวภูหลง บ้านน้ำลัดได้ กลุ่มขุนริน และกลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยลื้อบ้านหนองบัว ต่อมากลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ ได้มีโอกาสพบปะกันมากขึ้น โดยการช่วยเหลือและสนับสนุนจากกลุ่มฮักเมืองน่าน ในที่สุดกลุ่มอำเภอท่าวังผาจึงได้รวมตัวกันเป็นชมรมคนฮักบ้าน โดยมีคณะกรรมการที่มาจากหลากหลายสาขาอาชีพ เช่น ครู พระ หนายความ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน รวมทั้งเยาวชน

วิเคราะห์ศักยภาพและข้อจำกัดโดยรวมของจังหวัดน่าน (อรทัย อาจอ่ำ และกุศล สุนทรธาดา : 2541 : 38-41)

1) ศักยภาพ

(1) น่านมีทำเลที่ตั้งที่อยู่ไกลจากการครอบงำจากเมืองใหญ่ และการถาโถมจากระบบทุนนิยม ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางสังคม/วัฒนธรรมจึงค่อย ๆ เกิดขึ้น หรือเป็นไปโดยสภาพเงื่อนไข “ภายใน” มากกว่า “ภายนอก” การปราศจากการถูกครอบงำอย่างรุนแรงดังกล่าว จึงทำให้น่านและคนน่านยังคงมีความเป็นตัวของตัวเองสูง (Local Identity) มีจิตสำนึกต่อเรื่องส่วนรวม

(2) ข้าราชการที่เป็นคนท้องถิ่นมีมากกว่าที่เป็นคนต่างถิ่น ดังนั้นข้าราชการเหล่านี้จึงมีความเข้าใจในปัญหาท้องถิ่น และพยายามทำงานเพื่อตอบสนองท้องถิ่นมากกว่าตอบสนองเบื้องบน ส่วนใหญ่จึงสามารถรักษาความเป็นตัวของตัวเองได้สูง

(3) มีวัด/สถานที่/เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการสร้างตัวตนและประวัติศาสตร์ความเป็นมาของล้านนาไทย รวมทั้งมีความร่ำรวยทางศิลปะ/วัฒนธรรม เช่น วัดพระธาตุแช่แห้งวรวิหาร วัดช้างค้ำวรวิหาร ภาพจิตรกรรมฝาผนัง

(4) มีกลุ่มประชาคมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย ซึ่งกลุ่มเหล่านี้โดยมากเกิดจากชาวบ้าน รวมทั้งการมีผู้นำทางศาสนาและผู้นำด้านประชาสังคมที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและกระจายอยู่ในส่วน (sector) ต่างๆ

2) ข้อจำกัด

(1) ความแตกต่างด้านการรับรู้เกี่ยวกับข่าวสาร และความเคลื่อนไหวด้านแนวคิดใหม่ๆ ทางสังคม รวมทั้งความแตกต่างด้านการยอมรับแนวคิดดังกล่าวระหว่างกลุ่มข้าราชการระดับกลางและระดับสูง หรือระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งพบว่าข้าราชการระดับกลางมีการรับรู้และยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ได้ดีกว่า และ/หรือมากกว่าข้าราชการระดับสูง ในข้อนี้จะเห็นว่า เป็นได้ทั้งศักยภาพและข้อจำกัด ถ้ามองในด้านศักยภาพก็ถือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หากมองในด้านข้อจำกัดก็จะทำให้เกิดช่องว่างทางความคิด การขัดแย้งและแตกแยก

(2) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/นักการเมืองท้องถิ่น ส่วนใหญ่ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญของรัฐในการครอบงำความเป็นตัวของตัวเองของหมู่บ้าน/ตำบล ด้วยการแสดงท่าทีที่ไม่เห็นด้วย หรือการไม่ยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ หรือการต่อต้านความคิด/การเคลื่อนไหวของกระบวนการหรือของประชาชนผู้ตื่นรู้ ซึ่งปรากฏการณ์นี้ก็ถือว่าเป็นข้อจำกัดของจังหวัดต่าง ๆ เช่นกัน

3. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดน่านในปัจจุบัน

น่านเป็นจังหวัดที่มีรายได้จากการท่องเที่ยวสูงเป็นอันดับที่ 5 ของภาคเหนือตอนบน โดยมีรายได้จากการท่องเที่ยวน้อยกว่าจังหวัดเชียงใหม่ประมาณ 45 เท่า (ภาควิชาภูมิศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : 2541 : 11-8) และเมื่อวิเคราะห์ถึงสภาพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดน่านในปัจจุบัน พบว่า

1) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดน่านยังไม่ได้พัฒนาเท่าที่ควร ทั้งๆ ที่อุตสาหกรรมนี้มีศักยภาพสูงและโอกาสดีมากต่อนักลงทุน ในแง่ของการท่องเที่ยวจังหวัดนี้ยังไม่เป็นที่รู้จักและนิยมเท่ากับจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และแม่ฮ่องสอนซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่นิยมที่สุดในขณะนี้

2) แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่สวยงามของจังหวัดยังขาดการพัฒนาปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน อาทิ เช่น เทียบบินให้บริการจำนวนน้อย ไม่มีเส้นทางรถไฟผ่าน ไม่มีถนน (หรือมี แต่ยังขาดมาตรฐาน) เข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว ไม่มีที่จอดรถ ห้องสุขา ที่พัก ฯลฯ

3) การประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยว ได้แก่ โรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร สถานบันเทิง สถานเล่นกีฬา ฯลฯ ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง และบางกิจการก็ยังไม่

4) การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของจังหวัดมีน้อยมาก

3.1 ศักยภาพด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดน่าน

1) มีธรรมชาติที่สวยงาม รมรื่น อากาศบริสุทธิ์ รวมทั้งมีสถานที่ท่องเที่ยวประเภทโบราณสถานอยู่มากมายซึ่งจากสภาพแวดล้อมที่ยังคงมีความเป็นธรรมชาติและแสดงถึงประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน ทำให้เป็นทุนทางสังคมและทุนทางธรรมชาติที่สำคัญต่อการที่จะใช้กำหนดประเด็นร่วมกันในการทำงานของกลุ่มประชาคมต่าง ๆ และขยายไปสู่การพัฒนาในมิติอื่น ๆ ได้ ดังเช่นการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ที่กำลังอยู่ในช่วงเริ่มต้น

2) มีการคงอยู่ของเผ่าพันธุ์และชาติพันธุ์ที่หลากหลาย เช่น ไทลื้อ ผิตองเหลือง ชาวเมี่ยน ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความหลากหลายของวัฒนธรรมซึ่งสามารถนำมาเป็นจุดขายของจังหวัดน่านได้

3) ในอนาคตเมื่อเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างไทย ลาว และจีนตอนใต้ ซึ่งผ่านด่านห้วยโก๋นได้รับการพัฒนาก็จะทำให้ความเป็นประตูสู่อินโดจีนของจังหวัดน่านทวีความสำคัญขึ้น รวมทั้งโอกาสในด้านการท่องเที่ยวจะเพิ่มขึ้นด้วย

3.2 เป้าหมายการท่องเที่ยว

จังหวัดน่านควรได้รับการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเน้นไปที่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยเฉพาะการท่องเที่ยวประเภทเดินป่า ศึกษาธรรมชาติ และวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวที่ควรได้รับการปรับปรุง คือ แหล่งท่องเที่ยวในตัวเมือง และแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางไปสู่ห้วยโก๋น รวมทั้งวางแผนพัฒนาเพื่อเตรียมตัวเป็นประตูสู่กลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง

4. สถานการณ์การท่องเที่ยวในจังหวัดน่าน

จากสถานการณ์การก่อเกิดพัฒนาการประชาคมระดับต่างๆ ในจังหวัดน่าน ไม่ว่าจะเป็น ประชาคมจังหวัด ประชาคมอำเภอ และประชาคมตำบล ที่มีพัฒนาการของความเข้มแข็ง และ ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร เพียงแต่ในอดีตที่ผ่านมา ขบวนการ ประชาคมของจังหวัดน่านขับเคลื่อนในประเด็นการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ น้ำ และ การจัดการสภาพปัญหาสังคมที่เร่งด่วน เช่น ประเด็นยาเสพติด เป็นหลัก ในส่วนของประเด็นการ ท่องเที่ยวยังอยู่ในระยะเริ่มต้นที่จะบูรณาการระหว่างแนวคิดประชาคมกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยคาดหวังว่ากระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนได้

4.1 สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดน่าน

เขตอำเภอเมือง : วัดภูมินทร์ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร วัดพญาวัด วัดพระธาตุเขาน้อย วัดสวนตาล กำแพงเมืองน่าน และวนอุทยานถ้ำผาตูบ

เขตกิ่งอำเภอภูเพียง : พระบรมธาตุแช่แห้ง อ่างเก็บน้ำห้วยแฮด แหล่งเพาะพันธุ์ ลำน่าน (บ้านศรีบุญเรือง) แหล่งเพาะพันธุ์ปลาลำน่าน (บ้านเมืองจันทน์) แหล่งเพาะพันธุ์ ปลาลำน่าน (บ้านหาดผาชน) แหล่งอนุรักษ์พันธุ์ปลา (บ้านสบขาว)

เขตอำเภอนาน้อย : เสาหิน (ฮ่อมจ้อม) คอกเสือ โปดหมาผี แก่งหลวง ผาฮู้ อ่างเก็บน้ำห้วยแต อ่างเก็บน้ำห้วยเหล็ก อ่างเก็บน้ำแหง บ้านกิตติพันธ์ น้ำตกขุนสถาน น้ำตก บ้านล้าน ถ้ำเซตวัน ถ้ำผาเหล็ก อุทยานแห่งชาติศรีน่าน

เขตอำเภอนาหมื่น : หมู่บ้านชาวประมงปากนาย น้ำตกนางกวัก น้ำตกตาดหมอก

เขตอำเภอสองแคว : ถ้ำเวียงแก้ว น้ำตกห้วยตาด น้ำตกห้วยหาด ถ้ำหลวง ถ้ำพระ จุดผ่อนปรนการค้าชายแดนไทย-ลาว

เขตอำเภอบ้านหลวง : คอยผาจิ พระธาตุเมตต์ข้าว กู่เขาเขียว อ่างเก็บน้ำห้วยสีพัน

เขตอำเภอท่าวังผา : หมู่บ้านไทลื้อหนองบัว ศูนย์จำหน่ายผ้าลายน้ำไหลไทลื้อ วัดหนองบัว น้ำออกภู บ่อน้ำร้อนโป่งกิ คอยวาว น้ำตกภูสัน น้ำตกสันติสุข น้ำตกตาดหมอก คอยตัว เหมืองมหัศจรรย์ (บ้านฝายมูล) วังมัจฉา อุทยานวังมัจฉาท่าวังผา สวนองุ่นคำ น้ำตกห้วยหินขาว น้ำตกห้วยลึก น้ำตกห้วยมอง น้ำตกน้ำแปง ถ้ำปางสา พระธาตุศิลามงคล พระธาตุหนองหอย ไร่ตึเหล็กบ้านฝายมูล น้ำตกน้ำไคร้

เขตอำเภอปัว : หมู่บ้านพัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาป่ากลาง น้ำตกศิลาเพชร อุทยานแห่งชาติคอยภูคา น้ำตกตาดหลวง น้ำตกต้นตอง น้ำตกห้วยมด พระธาตุจอมทอง พระธาตุ จอมแจ้ง ถ้ำผาซ้อง หอยฟอสซิล ป่าปาล์ม แหล่งทอผ้า วิหารวัดต้นแหลง

เขตอำเภอบ่อเกลือ : บ่อเกลือภูเขาแห่งเดียวในโลก นั่งเรือชมน้ำนาง ถ้ำผาเก๋
น้ำตกห้วยดี น้ำตกสปีน ต้นกำเนิดแม่น้ำน่าน น้ำตกบ้านเด่น น้ำตกน้ำว่า น้ำตกห้วยห้า

เขตอำเภอยังงาช้าง : อนุสาวรีย์วีรกรรม พตท.ทุ่งช้าง พิพิธภัณฑ์ทหารอำเภอยังงาช้าง
น้ำตกตาหมอก ถ้ำผาแดง

เขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ : จุดผ่านแดนถาวรไทย-ลาว ค่านห้วยโก๋น-น้ำเงิน น้ำตก
วังเปียน

เขตอำเภอเชียงกลาง : วัดหนองแดง น้ำตกตาคูมาน พระพุทธบาทจำลอง (พระบาท
ตากผ้า) แก่งมะพร้าวแก้ว (แก่งชัน) รอยพระพุทธบาทผาฆ่าน พระธาตุคอนแก้ว อ่างเก็บน้ำเลียบ
เมืองศาสนาแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ศรีน่าน

เขตอำเภอแม่จริม : แก่งหลวงลำน้ำว่า (การล่องแก่งน้ำว่า แพไม้ไผ่ แพยาง ขับรถ
ชมวิว-เดินป่า) แก่งวังสูง น้ำตกสว่างวันเสด็จ น้ำตกภูฟ้า

เขตอำเภอเวียงสา : ชนเผ่าตองเหลือง ท้องไพร่นั่งช้างลำนํ้าปูลู่ลำน้ำน่าน งานแข่ง
เรือประเพณีอำเภอเวียงสา

เขตอำเภอสันติสุข : น้ำตกแม่ละนาน น้ำตกห้วยกกและน้ำตกห้วยป่า

4.2 เทศกาลที่สำคัญ

- 1) เทศกาลแข่งเรือประเพณีจังหวัดน่าน
- 2) งานเทศกาลส้มสีทองและงานกาชาดจังหวัดน่าน

4.3 โรงแรม/ที่พัก

จังหวัดน่านมีโรงแรมที่พัก ดังนี้

- 1) โรงแรมฟ้าชนิน
- 2) โรงแรมเทวราช
- 3) โรงแรมซิดีปาร์ค
- 4) โรงแรมน่านฟ้า
- 5) โรงแรมป่าปัวภูคา
- 6) น่านวัลเลย์รีสอร์ท
- 7) ไร่จุฑามาศ
- 8) ชมพูภูคาคอนเนอรัรีสอร์ท

4.4 บริษัทนำเที่ยว

บริษัทนำเที่ยวหลักๆ ที่จัดการการท่องเที่ยวล่องแก่ง เดินป่า และทัวร์ประเทศลาว ได้แก่

- 1) น่านปางช้าง
- 2) ริเวอร์ราฟท์
- 3) พุทราวิล
- 4) อินเตอร์ทัวร์
- 5) น่านกรุปแอนด์ทัวร์
- 6) น่านโซคติการท่องเที่ยว
- 7) น่านทีทัวร์
- 8) ฟาส์นันทราวิล

แต่ปัจจุบันมีการเติบโตของบริษัทนำเที่ยวที่เป็นธุรกิจขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจท่องเที่ยวในจังหวัดน่าน

5. นโยบายการท่องเที่ยวและนโยบายประชาคมที่เอื้ออำนวยหรือเป็นอุปสรรคต่อ ประชาคมการท่องเที่ยว

5.1 นโยบายการท่องเที่ยวของจังหวัดน่าน

ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากาเหนือตอนบนระยะ 10 ปี (พ.ศ.2542-2551) จังหวัดน่านได้กำหนดแผนการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่ง อาทิเช่น

- 1) โครงการพัฒนาวัดพระธาตุแช่แห้งและสวนสัตว์
- 2) โครงการพัฒนาเขาดินและคอกเสือ
- 3) โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอุทยานศรีน่าน
- 4) โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวล่องแพบ้านน้ำว้า อำเภอแม่จริม
- 5) โครงการพัฒนาอ่างเก็บน้ำห้วยแฮด
- 6) โครงการปรับปรุงวังมัจฉา วัดศรีบุญเรือง
- 7) โครงการพัฒนาหมู่บ้านประมงปากนาย
- 8) โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวน้ำตกวังเปียนและฐานปฏิบัติการห้วยโก้น
 พร้อมอุดมวิว

- 9) โครงการปรับปรุงเส้นทางท่องเที่ยวทางหลวงหมายเลข 1080-1081
- 10) โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวบนทางหลวง 1081
- 11) แผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ

นอกจากนี้จังหวัดน่านมีแนวความคิดที่จะพัฒนาจังหวัดน่านสู่ความเป็นมรดกโลก แต่ Dr.Eruk Holm. Petersen ได้ให้ข้อคิดในการอภิปรายเรื่อง Sustainable Tourism Development for Nan ว่า

“ความตั้งใจในเรื่องการนำมรดกโลกมาเป็นแรงจูงใจสำหรับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ดี... แต่สิ่งสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวให้ยั่งยืนคือ การให้ชุมชนเป็นผู้สร้างแผนความต้องการหรือแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นของตนเอง ชุมชนต้องมีการรับรู้ถึงข้อดี ข้อด้อย ความคุ้มค่าคุ้มทุนของการท่องเที่ยวที่มีต่อชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบของชุมชนนั้นๆ นักวิชาการและผู้ที่มีความรู้... ควรทำหน้าที่เพียงให้ข้อเสนอแนะนำหัวข้อเสนอแนะกับชุมชน การตัดสินใจควรเป็นหน้าที่ของชุมชน”

และการดำเนินนโยบายต่างๆ ของจังหวัดน่านมีลักษณะสามประสานหรือ “ไตรภาคี” อยู่แล้ว แต่มีข้อเสนอว่าให้เพิ่มผู้บริหารธนาคารท้องถิ่นของเมืองน่านเข้ามามีส่วนร่วมในภาคภาคเอกชน เพราะจะได้มีส่วนร่วมรับรู้ดูแลเรื่องการอนุมัติโครงการเงินกู้ต่างๆ ของจังหวัด เช่น การก่อสร้างอาคารสูงๆ ในบางพื้นที่

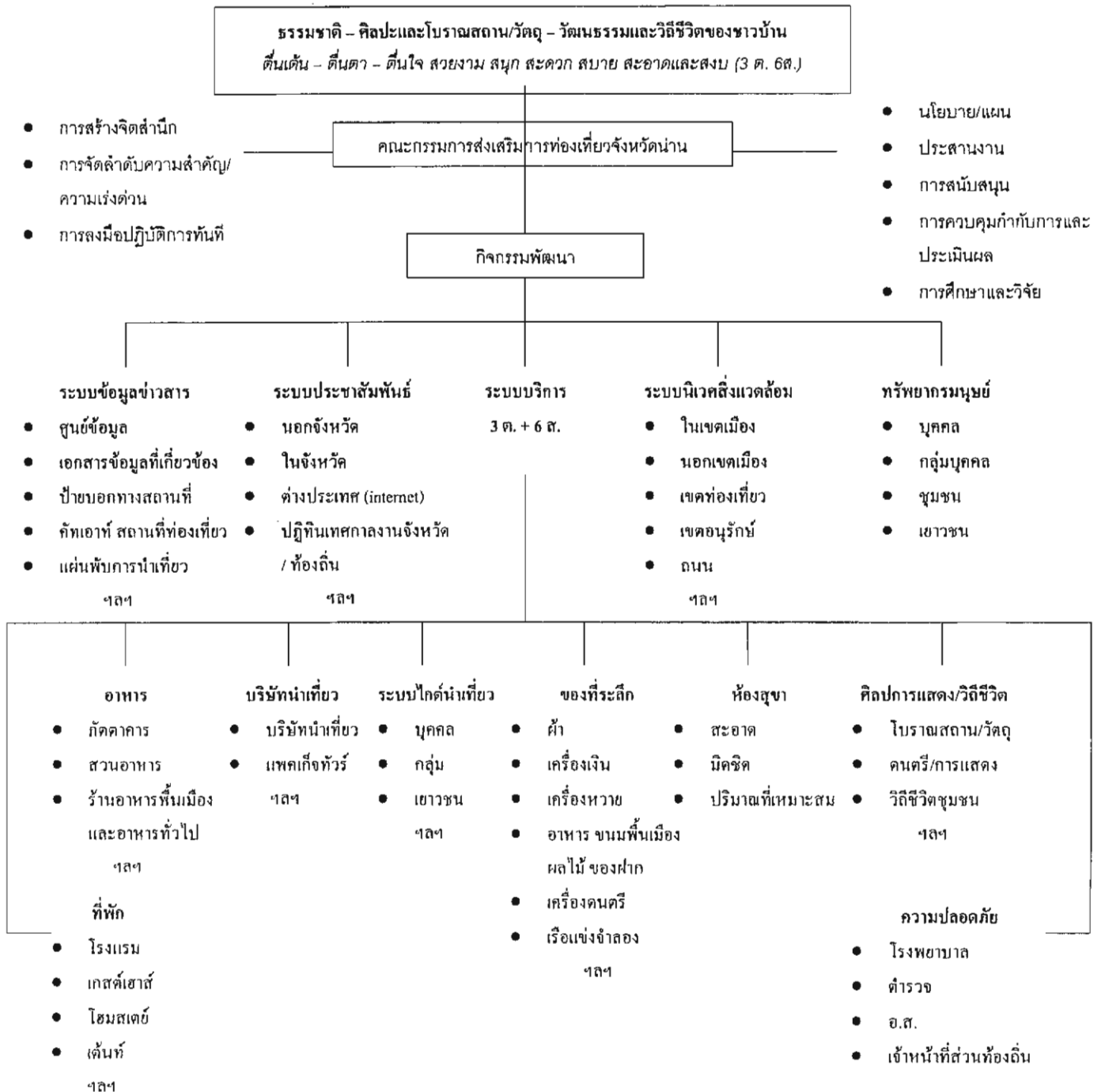
ในส่วนของการจัดการบริหารส่วนจังหวัดกำลังจัดทำแผนท่องเที่ยว 5 ปี และพยายามผลักดันให้การท่องเที่ยวซึ่งเดิมอยู่อันดับท้ายๆ ให้มาอยู่ในอันดับต้น และมีแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ที่มีการทำประชาคมการท่องเที่ยว

จังหวัดน่านได้มีการตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ตั้งอยู่ถนนผาทอง ตรงข้ามวัดภูมินทร์ โดยจังหวัดได้รับงบประมาณการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย คาดหมายว่าจะเป็นศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร อำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ส่งเสริมสินค้าของฝากของที่ระลึก และเป็นศูนย์ประสานงานของภาครัฐและเอกชนด้านการท่องเที่ยว แต่ปัญหาคือขณะนี้ของศูนย์คือยังไม่เป็นที่ตกลงว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบดูแล

นอกจากนี้ทางจังหวัดยังได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการท่องเที่ยวระดับจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน มีคณะกรรมการจากหน่วยงานต่างๆ เช่น ป่าไม้จังหวัด วัฒนธรรมจังหวัด พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ฯลฯ ประมาณ 50 คน โดยหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำนโยบายและแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัด หางบประมาณสนับสนุน ประสานงานกับหน่วยเหนือที่เกี่ยวข้อง ควบคุม ติดตาม การดำเนินงานการพัฒนาโครงการท่องเที่ยวต่างๆ

โดยสรุปจะเห็นว่าจังหวัดน่านมีแนวนโยบายประชาคมการท่องเที่ยวอยู่บ้าง แต่ยังไม่ค่อยมีความชัดเจนในเชิงรูปธรรมการดำเนินงาน แต่ได้เริ่มเห็นแนวโน้มความเคลื่อนไหวที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังเช่นกรณีเวทีประชาคมตำบลสวก ที่นำเสนอการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จังหวัดน่าน เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2544 (ดังภาพต่อไปนี้)

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จังหวัดน่าน



เพื่อให้การพัฒนาบรรณวิสัยทัศน์ด้านการท่องเที่ยวและดำรงเอกลักษณ์ของจังหวัดน่าน : การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมควรให้ดำเนินไปบนทางอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนหลีกเลี่ยงการจัดตั้งสถานเริงรมย์ที่จะก่อให้เกิดอาชญากรรมและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

ที่มา: สรุปรายงานเวทีประชาคมตำบลสวก, วันที่ 4 กันยายน 2544.

5.2 กระแสการท่องเที่ยวและนโยบายการท่องเที่ยวที่เอื้ออำนวย

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการพัฒนาการท่องเที่ยวในทุกภูมิภาคทั่วโลกต่างให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยเป็นพันธกิจของทุกฝ่ายตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ 21 ในการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่กรุงริโอเดอจาเนโร ประเทศบราซิล เมื่อมิถุนายน 2535 ที่ก่อให้เกิดกระแสการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และตลาดการท่องเที่ยวในด้านเรียนรู้ เช่นเดียวกับประเทศไทยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญและกำหนดให้การท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาและฟื้นฟูเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนดำรงรักษาสภาพแวดล้อมของทรัพยากร

ประเทศไทยมีความหลากหลายของระบบนิเวศทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนได้ แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในประเทศไทยเริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ.2519 เป็นต้นมา และได้รับการตอบสนองมากขึ้นในปัจจุบัน

องค์การสหประชาชาติ (United Nations) โดยคณะกรรมการว่าด้วยการพัฒนาแบบยั่งยืน (Commission on Sustainable Development) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญของการศึกษาหาความรู้ พร้อมๆ กับความสนุกสนานเพลิดเพลินในการเดินทางท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมีลักษณะเป็นกลุ่มเล็กๆ เป็นกลุ่มผู้สนใจพิเศษเฉพาะเรื่อง เช่น เดินป่า ชมวัฒนธรรมในท้องถิ่น จึงได้ประกาศให้ปี พ.ศ.2545 เป็น “ปีท่องเที่ยวเชิงนิเวศนานาชาติ”

การท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (Sustainable Tourism) คือการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้พัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจ สังคม และความมั่งคั่งทางสุนทรีย์ภาพ มีการจัดการทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาด เกิดประโยชน์สูงสุดและยาวนาน โดยไม่ทำให้สูญเสียเอกลักษณ์ทางธรรมชาติและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism) เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อแหล่งธรรมชาติที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น และแหล่งวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ โดยมีการบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องภายใต้การจัดการสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมของท้องถิ่น เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดจิตสำนึกต่อการรักษาระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

ในส่วนของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลรับผิดชอบ
ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ได้ผลักดันให้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นนโยบายแห่ง
ชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 และได้กำหนดนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

1. มีการควบคุมดูแลรักษา และจัดการทรัพยากรให้คงสภาพเดิมแท้ไว้ให้มากที่สุด
หลีกเลี่ยง หรือลดเว้นการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่อ่อนไหว ง่ายต่อการถูกกระทบ และ
ฟื้นตัวได้ยาก
2. ดำเนินถึงศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ มีการจัดการกิจกรรมที่เหมาะสม และการ
ปรับให้เกิดความสมดุลกับรูปแบบ และกิจกรรมเดิมที่มีอยู่ พึงหลีกเลี่ยงความขัด
แย้งอย่างรุนแรงต่อการท่องเที่ยวรูปแบบอื่นๆ หากเน้นในการแปรประโยชน์จาก
การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่การจัดการท่องเที่ยวโดยรวม
3. ดำเนินถึงการพัฒนาด้านการให้การศึกษา สร้างจิตสำนึกที่ดีในการรักษาระบบนิเวศ
ร่วมกันมากกว่าการมุ่งเน้นความเจริญทางเศรษฐกิจ และการมีรายได้เพียงอย่าง
เดียว
4. ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรท้องถิ่นในการจัดการ
ทรัพยากร การบริการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวัฒนธรรมชุมชนในกระบวนการ
ท่องเที่ยว รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา หรือให้ประชาชนมีตัวแทน
เป็นคณะกรรมการร่วมในทุกระดับ
5. ให้ความสำคัญของการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นความจำเป็นอันดับต้น ใน
การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ทั้งนี้ให้องค์กรต่างๆ กำหนดบทบาทที่ชัดเจนใน
การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยมีการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และ
กำหนดวิธีการที่เหมาะสม
6. นำแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เข้าสู่แผนพัฒนาระดับต่างๆ อย่างมีความ
สำคัญ ได้แก่ แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาภาค พร้อมทั้ง
ให้มีการจัดสรร และกระจายงบประมาณอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
7. สนับสนุนการศึกษา วิจัย และประเมินผลการพัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อกำหนดแนว
ทางการจัดการ การแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแผนอย่างเป็นขั้นตอน

8. มีการใช้กฎหมายในการควบคุม ดูแล รักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการแนะนำ ตักเตือน และสร้างวินัยการท่องเที่ยวควบคู่ไปด้วย
9. จัดทำแนวทางปฏิบัติ หรือคู่มือการจัดการ (Code of Conduct) แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างถูกต้อง
10. จัดให้มีเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ทั้งในแนวตั้ง และแนวนอน โดยให้มีการประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารและการจัดการร่วมกันทุกระดับ

และเพื่อให้นโยบายมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 14 แผนงาน 37 โครงการ โดยมีงบประมาณเบื้องต้น 480 ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี (พ.ศ.2545 – 2549) ซึ่งแผนปฏิบัติการได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2544 (กองอนุรักษ์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2545)

แผนงานหลัก 14 แผนงาน ประกอบด้วย

1. การจัดตั้งเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
2. การทบทวนศักยภาพและกำหนดทิศทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
3. การกำหนดและพัฒนาโครงข่ายแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
4. การกำหนดเขตการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยว
5. การบูรณะฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศเสื่อมโทรม
6. การให้การศึกษาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
7. การสร้างจิตสำนึกด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
8. การผลิตสื่อและรณรงค์
9. การส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างศักยภาพแก่ประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
10. การกำหนดมาตรฐานโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
11. การส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกตามมาตรฐานที่กำหนด
12. การส่งเสริมการตลาดและการนำเที่ยว
13. การส่งเสริมการลงทุนด้านการท่องเที่ยว
14. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

จากแนวคิดการพัฒนาแบบยั่งยืน แนวคิดการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนและการจัดการท่องเที่ยว
เชิงนิเวศ สู่แนวทางการกำหนดแผนปฏิบัติการการท่องเที่ยวของประเทศไทย ในปี พ.ศ.2545 –
2549 น่าจะเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยให้การดำเนินการท่องเที่ยวในจังหวัดน่านให้มีทิศทางที่ชัดเจนและ
เป็นรูปธรรมมากขึ้นในอนาคต

คำขวัญปีการท่องเที่ยวนานาชาติ 2545

“การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ กลไกสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

“Ecotourism, the key of sustainable development”

6. การพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในกลุ่มประชาคม

6.1 แนวคิดในการพัฒนาทักษะการทำงาน

ความหมายของทักษะการทำงาน

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538: 390)

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถเชิงปฏิบัติที่ได้มา หรือคุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง (ILO, 1998: 35)

คุณสมบัติของทักษะ พิจารณาได้จากเกณฑ์ 4 ประการคือ

- ความเร็ว (speed)
- ความแม่นยำ (accuracy)
- ลักษณะท่าทาง (form)
- ความคล่องตัว (adaptability)

ทักษะการทำงานจึงหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานขององค์กรและปัจเจกบุคคล

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่นำมาประกอบในการพิจารณาทักษะการทำงานใช้แนวคิดทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ ดร.ปีเตอร์ เอ็ม. เซงกี ที่ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline - The Art & Practice of the learning organization ในปี 1990 และเล่มที่สองชื่อ The Fifth Discipline – Strategies and tools for Building a learning Organization ในปี ค.ศ.1994 ที่ให้แนวคิดในการกำหนดองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญของบุคคลระดับต่างๆ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ (รายละเอียดตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 องค์ความรู้และทักษะที่สำคัญของบุคคลระดับต่างๆ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ความรู้และทักษะที่สำคัญ	ทักษะระดับ องค์กร	ทักษะระดับ ผู้นำ/หัวหน้าทีม	ทักษะระดับ ผู้ร่วมทีม	ทักษะระดับ ปัจเจกบุคคล
1. การเรียนรู้กลยุทธ์ (Strategic Learning)				
▶▶ Business Strategy	✓	✓	-	-
▶▶ Functional Strategy	✓	✓	-	-
▶▶ Marketing Strategy	✓	✓	✓	-
▶▶ Organization Development	✓	-	-	-
▶▶ Strategic Management	✓	-	-	-
▶▶ Strategic Planning	✓	✓	-	-
▶▶ Visioning	✓	✓	✓	-

องค์ความรู้และทักษะที่สำคัญ	ทักษะระดับ องค์กร	ทักษะระดับ ผู้นำ/หัวหน้าทีม	ทักษะระดับ ผู้ร่วมทีม	ทักษะระดับ ปัจเจกบุคคล
2. การเรียนรู้วัฒนธรรม (Cultural Learning)				
▶▶ Interpersonal Supervision & Relationship	✓	✓	✓	✓
▶▶ Organization Culture	✓	✓	✓	✓
▶▶ Total Quality Culture	✓	✓	✓	✓
3. การเรียนรู้เชิงระบบ (Systemic Learning)				
▶▶ Business Project Management	✓	✓	-	-
▶▶ Business System Planning	✓	✓	-	-
▶▶ Capacity Management	✓	✓	-	-
▶▶ Change Management	✓	✓	-	-
▶▶ Project Management	✓	✓	-	-
▶▶ Risk Management	✓	✓	-	-
▶▶ Recovery Management	✓	✓	-	-
▶▶ Total Quality Management	✓	✓	✓	✓
4. การเรียนรู้ภาวะผู้นำ (Leadership Learning)				
▶▶ Conflict Management	✓	✓	-	-
▶▶ Collaborative Coaching	✓	✓	-	-
▶▶ Empowerment	✓	✓	-	-
▶▶ Leadership Skill	✓	✓	-	-
▶▶ Negotiation Skill	✓	✓	-	-
5. การเรียนรู้กระบวนการคิดวิเคราะห์ (Reflective Learning)				
▶▶ Benchmarking				
▶▶ Competitive Analysis	✓	✓	-	-
▶▶ Creative Problem Solving	✓	✓	-	-
▶▶ Research Methodology	✓	✓	✓	-
▶▶ Systematic Thinking	✓	✓	-	-
▶▶ Scientific Decision Making	✓	✓	✓	-
	✓	✓	-	-
6. การเรียนรู้กระบวนการงาน (Task Learning)				
▶▶ Business Process Management	✓	✓	✓	✓
▶▶ Computer Skill	✓	✓	✓	✓
▶▶ Job Skill	-	✓	✓	✓
▶▶ Personal Skill (Listening, Questioning, Reading, Writing)	✓	✓	✓	✓
7. การเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning)				
▶▶ Team management	✓	✓	✓	✓
▶▶ Teamworking	✓	✓	✓	-
▶▶ Train – the – Trainer	✓	✓	-	-
▶▶ Total Quality Management	✓	✓	✓	✓

องค์ความรู้และทักษะที่สำคัญ	ทักษะระดับ องค์กร	ทักษะระดับ ผู้นำ/หัวหน้าทีม	ทักษะระดับ ผู้ร่วมทีม	ทักษะระดับ ปัจเจกบุคคล
8. การเรียนรู้ความเป็นเจ้าของธุรกิจ (Entrepreneurial Learning)				
▶▶ Financial Management	✓	✓	-	-
▶▶ HR Management	✓	✓	-	-
▶▶ Marketing Management	✓	✓	-	-
▶▶ Opportunity Management	✓	✓	✓	✓
▶▶ Production Management	✓	✓	-	-
▶▶ Productivity&Quality management	✓	✓	✓	✓

ที่มา : จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ คำพันธุ์. (2540). วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรเรียนรู้. บริษัทเอ็กซ์เบรท์ เนท์ จำกัด. หน้า 542-45.

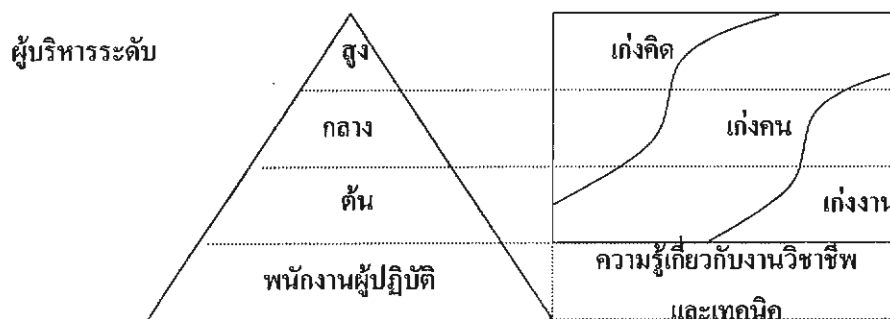
นอกจากนี้ J. Stewart Black and others (1999:60-65) ได้นำเสนอทักษะที่จำเป็นของบุคคลในยุคโลกาภิวัตน์ที่สำคัญมีดังนี้

- 1) Professional Skills
- 2) Conflict Resolution Skills
- 3) Leadership Skills
- 4) Communication Skills
- 5) Social Skills

Robert L. Katz (1955) ได้สรุป ความสามารถพื้นฐานของผู้บริหาร (Skill of an effective Administrator) 3 ประการคือ

- 1) Technical Skills : ความสามารถในการเชิงเทคนิค “เก่งงาน”
- 2) Human Relation Skills : ความสามารถในการเชิงมนุษยสัมพันธ์ “เก่งคน”
- 3) Conceptual Skills : ความสามารถในการเชิงความคิด “เก่งคิด”

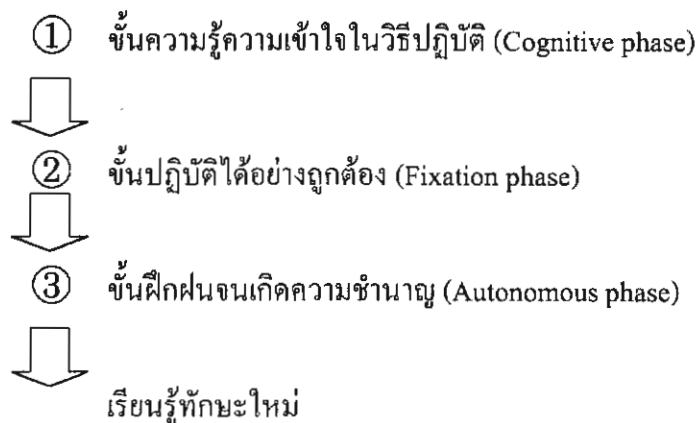
ซึ่งส่วนผสมของความสามารถทางการบริหารสำหรับผู้บริหารระดับต่างๆ จะแตกต่างกัน
ดังนี้



ภาพแสดงระดับการบริหาร ความสามารถทางการบริหาร และส่วนผสมของความสามารถทางการบริหารตามระดับการบริหาร

โดยสรุปจะเห็นว่า แนวคิดการพิจารณาทักษะการทำงาน พิจารณาได้ใน 2 ระดับ คือ ระดับองค์กร และระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งมีแนวคิดหลักร่วมกัน คือ เรื่องการเรียนรู้ และระดับของการเรียนรู้ในทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นของปัจเจกบุคคลจะผันแปรตามระดับตำแหน่งสถานะของบุคคลในองค์กร และสถานการณ์กระแสสังคม

การพัฒนาทักษะ จะเป็นการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นวงจรมีจบสิ้น การเรียนรู้ทักษะมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้



6.2 สภาพการพัฒนาทักษะแรงงานไทย

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา พัฒนาอยู่บนรากฐานของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ (Resource based) การใช้แรงงานมากและราคาถูก ซึ่งทำให้ภาคอุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่หนาแน่นรอบๆ อ่าวไทย ความเติบโตที่กล่าวถึงกันด้วยความชื่นชมในอดีตเป็นการเติบโตที่ใช้แรงงานผนวกกับทรัพยากรธรรมชาติมากกว่าเติบโตด้วยความเข้มของทุนเทคโนโลยี และสมอง (Intellectual capital) ปรากฏการณ์ดังกล่าวอาจนำมาโยงโยกับปรากฏการณ์ด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยที่ดำเนินการเปรียบคล้าย “การทำไร่เลื่อนลอย” ในหลายๆ พื้นที่

ปัจจุบันแนวความคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพแรงงานโดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือนั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยปราศจากข้อสงสัย ในฐานะที่เป็นทางออกที่จำเป็นและสำคัญเกือบจะเป็นทางเดียวที่เหลืออยู่ในยุคโลกแห่งการแข่งขัน โลกที่ต้องการประสิทธิภาพ และนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งต้องการกลยุทธ์ในการแข่งขัน (Competitive strategy) และกลยุทธ์ในการสร้างสรรค์ (Creative strategy) อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีการเสนอทางออกอื่นๆ อยู่บ้าง เช่น การรับแรงงานที่มีฝีมือชาวต่างชาติเข้ามา การหามาตรการจูงใจให้แรงงานไทยที่มีฝีมือประกอบ

อาชีพอยู่ในต่างชาติดีกกลับมาพัฒนาบ้านเกิด (Reverse Braindrain) แต่เมื่อคำนึงถึงความเป็นไปได้ มาตรการดังกล่าวก็ไม่แน่ว่าจะเพียงพอกับความจำเป็นที่มีอยู่

เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาของแรงงานไทย มีหลักฐานเชิงประจักษ์มากมายต่อเนื่องกันมาจนปัจจุบันที่พบว่า แรงงานไทยมีการศึกษาดำ มีทักษะฝีมือต่ำ ผลผลิตในการผลิตต่ำกว่าประเทศต่างๆ ในโลกและประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ หากไม่มีมาตรการจริงจังในการขยาย การศึกษาภาคบังคับ ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงานแล้ว ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศคงจะเป็นไป ได้ยากมาก

มีหลักฐานเชิงประจักษ์หลายชิ้นที่ชี้ว่า จำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยของแรงงานไทยค่อนข้างต่ำ รัฐไทยลงทุนทางการศึกษาฝึกรวมต่อ GDP ต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านหลายชาติ เมื่อแรงงานไทยสำเร็จการศึกษาภาคบังคับแล้ว มีโอกาสน้อยมากที่จะพัฒนาตนเองไปสู่แรงงานที่มีฝีมือ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวนมากต้องทำงานล่วงเวลาอย่างหนัก เนื่องจากค่าจ้างปกติที่ได้รับ ไม่เพียงพอต่อการบริโภคประจำวัน ทำให้โอกาสที่จะคิดเรื่องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา หรือทักษะฝีมือเป็นไปได้ค่อนข้างยาก การศึกษาแบบแผนค่าใช้จ่ายของคณงานโสดที่มีรายได้ต่อ เดือนประมาณ 2,496 บาท จะใช้จ่ายเพื่อซื้อหนังสืออ่านเดือนละเพียง 15 บาท คนงานที่สมรสแล้ว แต่ยังไม่มียุติจะซื้อหนังสืออ่านเดือนละ 14 บาท ผู้ที่สมรสแล้วมียุติ 1 และ 2 คน จะใช้จ่ายเงิน เพื่อซื้อหนังสือเดือนละ 17 บาท และ 5 บาท ตามลำดับ (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2538: 43-57)

จริงอยู่ที่กระบวนการเรียนรู้มันไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งเป็นทางการ (Explicit) เพราะอาจมีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการโดยทางอ้อม (Tacit learning) ได้ เช่น เกิดจากการสังเกต การใคร่ครวญ การแอบจดจำ หรือความชำนาญส่วนตัวได้ แต่ก็ยังน่าสงสัยว่าบริบทปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ทางอ้อมนี้มากน้อยเพียงใด ในโลกยุคโลกาภิวัตน์มีความต้องการกำลังคน (manpower) และความเป็นคน (manhood) ที่ต่างไปจากอดีตมาก ดังการประชุมของประธานสภา อาจารย์ทั่วประเทศ (ปอ.มท.) ที่มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก เมื่อวันที่ 27-29 พฤษภาคม 2539 ในตอนหนึ่งได้จัดให้มีการอภิปรายเรื่อง “ความคาดหวังของนักธุรกิจกับการผลิตบัณฑิตไทย ในยุคโลกาภิวัตน์” ได้กล่าวถึงผลการสำรวจความคาดหวังของนักธุรกิจจากหลายๆ บริษัท ได้ข้อสรุปดังนี้

- 1) นักธุรกิจต้องการบัณฑิตที่มีความพร้อมในเรื่องความรู้ โดยควรจะมีพื้นฐานที่ดีในสิ่งที่เรียนมา สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้ มีพื้นฐานความรู้ภาษาอังกฤษดีทั้งสามารถอ่านเขียนพูดได้ ต้องมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และสามารถใช้งานได้ รวมทั้งสนใจติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) นักธุรกิจต้องการบัณฑิตที่มีความพร้อมในเรื่องความคิด ต้องการคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สรุป สังเคราะห์ได้
- 3) นักธุรกิจต้องการบัณฑิตที่มีความพร้อมในเรื่องจิตใจ มีความขยันอดทน รับผิดชอบ มีความใฝ่รู้ และอยากที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และหน้าที่หรือวิชาชีพ ยอมรับในระเบียบและกติกาของวัฒนธรรมองค์กร
- 4) นักธุรกิจต้องการบัณฑิตที่มีความพร้อมในเรื่องทักษะและประสบการณ์ สามารถติดต่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ ได้ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สามารถในการถ่ายทอดและสื่อข้อความทั้งการพูดเขียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำทั้งบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่น่าเลื่อมใส เชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา นายจ้างส่วนใหญ่จับเคลื่อนกิจการหรืออุตสาหกรรมของตนโดยอาศัยแรงงานไร้ฝีมือ ราคาแรงงานถูก ลักษณะของแรงงานที่นายจ้างต้องการนั้นพบว่านายจ้างทั่วไปไม่ได้มองเรื่องทักษะฝีมือ (Skill) เป็นหลัก หากแต่นายจ้างจะมุ่งเน้นปัจจัยเชิงมนุษย์ (Human factors) ในส่วนที่เป็นคุณภาพของแรงงาน (Human Quality) เป็นสำคัญ เช่น สนใจอยากได้ลูกจ้างที่ใฝ่รู้ ขยัน ตรงเวลา สนใจความปลอดภัย รักษาผลประโยชน์ให้นายจ้างและโรงงาน เป็นต้น ข้อที่น่าสังเกตคือการพัฒนาแรงงานภาครัฐที่ดำเนินการอยู่นั้นมักมุ่งเน้นพัฒนาทักษะ (Skill) ให้แรงงานมีความรู้ความสามารถในทักษะประเภทที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ แต่ทักษะเหล่านี้มักจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทักษะต่างๆ ที่ได้กล่าวล้าสมัยไปในเวลาไม่นาน

จตุราวุธ พลมณี และสุวิทย์ ชีรสอวต (2535: 153-156) ได้นำเสนอถึงลักษณะของแรงงานที่นายจ้างต้องการคือ ขยัน ตรงต่อเวลา การเรียนรู้งาน ความประณีตในการทำงาน ไม่เลียงงาน การปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีศักยภาพทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งใจทำงาน เอาใจใส่ในการทำงาน เชื่อฟังคำสั่ง มีความซื่อสัตย์ ความรู้ความสามารถตรงตำแหน่ง ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน เวลามีปัญหาจะพูดคุยด้วยความจริงใจมิใช่ลาออกโดยไม่แจ้งสาเหตุ งานของจตุราวุธ และสุวิทย์ ได้ชี้ให้เห็นว่า นายจ้างเห็นว่าแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทำงานไม่จริงจึงเวลาไม่มีเงินชอบเที่ยวเตร่ เงินหมดค่อยมาทำงานใหม่ จิตใจไม่อดทนงาน เรียนรู้ได้
 เต้าเป็นคนเหมางานน้อย ไม่รับผิดชอบจึงเป็นหัวหน้าไม่ได้ ทำงานไปวันๆ ไม่สนใจอนาคต
 ตระหนักในบุญคุณ ชีดตัวบุคคลมากกว่าคำนึงถึงระบบ ชอบติดตามลูกพี่คนเดิมของคนออกจากงาน
 ไปสู่งานแหล่งใหม่

นายจ้างหรือองค์การด้านนายจ้างยังให้ความสนใจและเข้ามามีบทบาทพัฒนาการศึกษาและ
 ทักษะฝีมือให้กับแรงงานก่อนข้างน้อย กรณีของกำลังแรงงานระดับสูง เช่น กำลังคนด้าน
 เทคโนโลยี ธุรกิจเอกชน มักใช้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าจูงใจให้แรงงานทำงานกับตน ทำให้เกิดสภาพ
 สมองไหล และก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางเทคโนโลยีอย่างรุนแรง ขณะที่ภาคธุรกิจ
 มีการลงทุนในการพัฒนากำลังคน การฝึกอบรมพนักงานน้อยมาก ด้วยเกรงว่า กำลังคนที่ตนพัฒนา
 ขึ้นนั้นจะถูกแย่งตัวโดยสถานประกอบการที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า (นิติย์ จันทรมงคลศรี, 2538:
 vi)

ในการสัมมนาเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสู่ความเป็นเลิศในภูมิภาคของกรมพัฒนา
 ฝีมือแรงงาน พ.ศ.2537 ได้สรุปประเด็นปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนหนึ่งว่า ทิศทางการ
 พัฒนาฝีมือแรงงานไม่ชัดเจน ยังไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตรงตามความต้องการของตลาด
 แรงงานภาคเอกชน มีปัญหาซ้ำซ้อนของงานฝึกอบรม การจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้
 รับการสนองตอบจากภาคเอกชน การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาครัฐมีการฝึกใน
 สาขาช่างอุตสาหกรรมเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น นอกนั้นเป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมความรู้และทักษะ

ในส่วนที่เป็นบทบาทของภาครัฐ นิคม จันทรวิทุร (2538) กล่าวไว้ในหนังสือครบรอบ 2 ปี
 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่า

“... 1 ปี แห่งการก่อตั้งกระทรวงแรงงานฯ ก็ยังไม่สามารถผลิตบุคคลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจอย่างเต็มที่ กระทรวงแรงงานฯ ควรจะเป็นหน่วยงานที่ให้คำตอบ
 แก่รัฐบาล ภาคธุรกิจเกี่ยวกับภาพรวมของการฝึกอาชีพทั่วประเทศ ปัญหาที่สำคัญที่สุดของ
 การพัฒนาฝีมือแรงงานในขณะนี้อยู่ที่ขาดการประสานงานอย่างเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วย
 งานภายในกระทรวงเอง กรมประมง สงเคราะห์ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 แต่ละหน่วยก็ยังต่างคนต่างฝึก และต่างก็มีเป้าหมายเฉพาะส่วนของแต่ละหน่วยงาน ยังขาด
 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาศักยภาพในการทำงานที่มีเป้าหมายอย่าง
 ชัดเจนและต่อเนื่อง”

6.3 พัฒนาการของบทบาทนายจ้างและองค์กรนายจ้างในเรื่องการพัฒนาทักษะแรงงาน

แสง สงวนเรือง และคณะ (2521) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในประเทศไทย พบว่า มีปัญหาการโยกย้ายของแรงงานที่มีฝีมือจากกิจการขนาดเล็กไปสู่กิจการขนาดใหญ่ ปัญหาการเข้าออกของแรงงานในอัตราสูง ปัญหาการขาดระเบียบวินัยของแรงงานและพบว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมเพียงร้อยละ 18 ที่ได้จัดฝึกงานการทำงานให้แรงงานของตน

จุฑาทิพย์ รักขนาม (2524) ในงานวิจัยเรื่องการฝึกงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม มุ่งเน้นการศึกษาการฝึกคนแบบการอบรมในระหว่างการทำงาน (On-the-job-Training) ในอุตสาหกรรมอาหารและวิศวกร พบว่า การฝึกงานยังไม่มีระบบและมาตรฐานชัดเจน มีวิธีการฝึกที่แตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเฉพาะแรงงานในกรุงเทพมหานครเท่านั้นที่ระยะฝึกฝีมือแรงงานของคนงานมีความสัมพันธ์กับการคาดคะเนรายได้

ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ (2529) ในงานวิจัยเรื่องการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม โดยกำหนดสถานประกอบการทำงานผลิตสินค้าประเภทหัตถอุตสาหกรรมที่มีคนงานทำงานไม่เกิน 50 คน พบว่า อุตสาหกรรมขนาดย่อมมีปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ กล่าวคือแรงงาน ขาดทักษะ ขาดประสบการณ์ คุณวุฒิของแรงงาน ไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ ปัญหาส่วนหนึ่งเนื่องจากในช่วงที่แรงงานอยู่ในสถานศึกษา สถาบันการศึกษาขาดอุปกรณ์และเครื่องมือฝึก ในการฝึกงานนอกสถานศึกษา นายจ้างและสถานประกอบการยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร นายจ้างไม่ประสงค์จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงานด้วยเห็นว่าเป็นภาระค่าใช้จ่ายและความรับผิดชอบ แต่ก็มีสถานประกอบการหลายแห่งให้ความร่วมมือรับนักศึกษาเข้าฝึกงานและบางแห่งจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้นักศึกษา แต่หลายๆ แห่งที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานมักจะไม่ได้ให้นักศึกษาได้รับการฝึกเพื่อให้เกิดความชำนาญอย่างแท้จริง แต่จะให้ปฏิบัติงานง่ายๆ ใช้เครื่องมือง่ายๆ ที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายและความเสียหายที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุแก่นักศึกษาโดยที่สถาบันการศึกษาไม่มีส่วนในการรับผิดชอบ หรือรับภาระค่าใช้จ่ายหากมีเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้น

ในด้านการฝึกงานในระหว่างการทำงาน (On the Job Training) นั้น ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ (2529) พบว่าสถานประกอบการขนาดย่อมในอุตสาหกรรมวิศวกร ร้อยละ 86 และในอุตสาหกรรมอาหาร ร้อยละ 72 จัดให้มีการฝึกงานและแนะนำการทำงานแต่มีลักษณะการฝึกงานเป็นแบบง่ายๆ เช่น ให้คำแนะนำควบคุมดูแลในระยะเริ่มปฏิบัติงานการแนะนำให้รู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ การสอนให้รู้จักการทำงานแบบง่ายๆ และให้ทำงานภายใต้การควบคุมดูแล การฝึกไม่มีระบบไม่มีหลักสูตรแน่นอน ทักษะของแรงงานจึงไม่มีมาตรฐาน งานที่ต้องฝึกทักษะมาก เช่น งานฝีมือทางวิศวกร มัก

ต้องใช้เวลาฝึกงานเป็นปีๆ ยิ่งกว่านั้น แรงงานไม่รู้ระยะเวลาที่แน่ชัดว่าเมื่อใดจะมีความชำนาญ ทั้งยังไม่รู้แน่ชัดว่าเมื่อฝึกงานแล้วจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นหรือไม่ แรงงานส่วนหนึ่งเกิดความท้อแท้ขาดความมั่นใจ หลายรายจึงเลิกฝึกและออกจากงานไป

พินิจ พิษณุพงศ์ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่องระบบการจ้างงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานในธุรกิจเอกชน โดยทำการสำรวจธุรกิจที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน 42 แห่ง ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง ในช่วงปี 2531-2532 พบว่า สถานประกอบการมีแนวโน้มที่จะใช้ระบบ “ตลาดแรงงานภายใน” (Internal Labour market) โดยโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานในแผนกเดียวกันขึ้นมาแทนตำแหน่งที่ว่างหรือหากเป็นการย้ายข้ามแผนกก็จะเป็นแผนกงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากทักษะในการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนของการฝึก (Sequence of Job and Training) ซึ่งจะส่งผลในต้นทุนการฝึกทักษะลดลง ในเรื่องรูปแบบการฝึกอบรมนั้นพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกทักษะแรงงานนั้นคือ ขนาดของสถานประกอบการและลักษณะของอุตสาหกรรม สถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่และกลาง รวมทั้งสถานประกอบการที่มีการใช้เทคโนโลยีและทักษะฝีมือในการผลิตค่อนข้างสูง คือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบรถยนต์ เครื่องยนต์ และเส้นใยประดิษฐ์ จะมีระบบการฝึกทักษะแรงงานอย่างเป็นระบบมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กและใช้ทักษะการผลิตไม่สูงนัก อย่างไรก็ตาม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบการโดยทั่วไปยังมีไม่มากนัก บริษัทขนาดเล็กจะไม่มีค่าใช้จ่ายในด้านนี้

การฝึกทักษะที่เป็นระบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกที่เป็นหลักสูตรและการฝึกในขณะทำงาน (On the Job training) การฝึกที่เป็นหลักสูตรมีทั้งที่จัดขึ้นในสถานประกอบการ และส่งแรงงานไปฝึกอบรมยังหน่วยงานเอกชนและภาครัฐบาลทั้งในและต่างประเทศ โดยเนื้อหาที่จัดให้มีการสอนนั้นส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของความรู้และทักษะทั่วไป (General Skill) การฝึกอบรมที่เป็นทักษะเฉพาะอุตสาหกรรมนั้นมีน้อยมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากปัญหาด้านต้นทุนในการจัดฝึกอบรม ดังนั้นในเรื่องทักษะเฉพาะ สถานประกอบการจึงต้องฝึกอบรมแรงงานเอง ประกอบกับลักษณะการผลิตจะต้องมีการฝึกแบบลงมือปฏิบัติ จึงเป็นการฝึกขณะทำงานเป็นหลัก โดยใช้แรงงานรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ช่วยฝึก การฝึกขณะทำงานหากไม่จัดระบบให้ดีจะทำให้การฝึกใช้เวลานานกว่าที่ควร ในสถานประกอบการขนาดเล็ก การฝึกที่เป็นงานฝีมือ เช่น ทำรองเท้า ก่อสร้าง และอัญมณีนั้น ผู้ฝึกส่วนใหญ่จะมีการคัดเลือกคนงานที่จะฝึกต้องเป็นผู้ที่ตนเองไว้วางใจเท่านั้น

มนัส สุวรรณ อุดม เกิดพิบูลย์ และชูเกียรติ ลีสุวรรณ (2534) ในรายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการว่างงานและการมีงานทำ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในภาคเหนือ อันเนื่องมาจากนโยบายและโครงการพัฒนาของรัฐบาลและเอกชนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า แรงงานที่จบการศึกษาและเข้าทำงานในโรงงานหลายคนมีความหวังจะได้เลื่อนตำแหน่งจากคนงานเป็นหัวหน้าแผนกและผู้คุมงานแต่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ ผู้บริหารโรงงานที่ดำเนินการโดยชาวญี่ปุ่นโรงงานหนึ่งยอมรับว่าไม่ต้องการให้คนงานลาไปศึกษาต่อหรือขอแบ่งเวลาไปเรียนเพิ่มเติม หลังจากที่เข้าทำงานแล้วนอกจากการเรียนรู้ที่มีในโรงงานเพราะต้องการให้คนงานทำงานอย่างเต็มที่ คนงานจึงต้องไปเรียนการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อสอบเทียบวุฒิ ม.3 และ ม.6 ที่ YMCA ก็มีแรงงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมไปเรียนเพิ่มความรู้ทางด้านภาษาถิ่นมาก โดยเฉพาะภาษาญี่ปุ่นและภาษาอังกฤษ

ในส่วนของการศึกษาในสถานประกอบการนั้นพบว่าก่อนเริ่มงานนายจ้างจะมีการสอนงานให้ โดยหัวหน้าคนงานรุ่นก่อนจะดูแลให้คำแนะนำ คนงานในแต่ละรุ่นจะมีการเลือกหัวหน้าให้มีหน้าที่ดูแลให้คำแนะนำและสอนแรงงานรุ่นใหม่อต่อไป

ผู้บริหารโรงงานยอมรับว่าการฝึกทักษะลักษณะนี้เกิดการสูญเสียทางวัตถุและทรัพยากรบุคคลมาก แรงงานในช่วงทดลองงานจะทำของเสียหรือไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งบางส่วนก็ต้องทิ้ง บางส่วนต้องให้แรงงานที่ชำนาญกว่าแก้ไขให้

บางบริษัทมีแผนที่จัดไว้สำหรับจัดการอบรมแรงงานที่เตรียมเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกหรือย้ายงานโดยเฉพาะ บริษัทญี่ปุ่นส่วนมากใช้วิธีส่งหัวหน้าแผนกหรือผู้คุมงานระดับนายช่างไปอบรมและดูงานที่สำนักงานใหญ่ในญี่ปุ่น เมื่อกลับมาก็จะให้ถ่ายทอดความรู้ให้กับคนงานในสายงานของตน

บางโรงงานบริการแหล่งความรู้ในรูปความบันเทิง เช่น จัดฉายเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่อ่านหนังสือพิมพ์ หนังสือวารสาร เสี่ยงตามสาย เปิดรายการสถานีวิทยุ จัดบอร์ดต่างๆ ให้ความรู้เรื่องจราจร การวางแผนครอบครัว ความปลอดภัยและความรู้เกี่ยวกับการทำงาน แต่บางโรงงานก็ไม่มีสิ่งเหล่านี้เลย

ในบางโรงงานนายจ้างมีการฝึกอบรมทักษะก่อนเข้าทำงานและฝึกปฏิบัติระหว่างทำงาน การฝึกเหล่านี้เป็นทักษะเฉพาะ เช่น โรงงานผลิตสายนาฬิกา คนงานก็เรียนรู้วิธีขัดสายนาฬิกา ในโรงงานวิทยุก็เรียนรู้วิธีประกอบชิ้นส่วนแต่ละชิ้น ในโรงงานเย็บถุงมือหนังก็เรียนรู้วิธีใช้จักรอุตสาหกรรม ทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งเฉพาะเจาะจงไม่สามารถนำไปใช้กับงานอื่นได้หากเลิกทำงานนี้ไป

มนัส สุวรรณ และคณะ (2534) ยังพบอีกด้วยว่าแรงงานมักไม่ได้เปลี่ยนแผนก คนงานแผนกทาสีผ้าฝ้ายกันจะไม่มีความรู้เรื่องการเลือกไม้ เรื่องการเหลาด้ามพู่กัน ประกอบขนพู่กันและการขนส่ง เมื่อไปสมัครงานที่อื่นที่ไม่ใช่โรงงานอย่างเดียวกัน ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาจึงมักไม่เป็นประโยชน์ต่องานใหม่

จากวรรณกรรมข้างต้น สะท้อนแนวคิดของการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทยที่ผ่านมาว่าไปในทิศทางพัฒนาแรงงานที่ตอบสนองการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก และให้ความสนใจน้อยมากกับการพัฒนาทักษะแรงงานที่เป็นวิธีการดำรงชีพของคนในสังคมไทยส่วนใหญ่

6.4 การพัฒนาทักษะการทำงานด้านการท่องเที่ยว

การทบทวนวรรณกรรมของคณะผู้วิจัย พบว่า ในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการท่องเที่ยวอยู่ไม่มากนัก ดังเช่น บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ ในรายงานการวิจัยเรื่องบทบาทของเอกชนภาคธุรกิจและสถานประกอบการกับการศึกษา ในปี พ.ศ.2541 ที่ระบุว่า กลุ่มธุรกิจโรงแรมและท่องเที่ยวดำเนินโครงการความร่วมมือ เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนกำลังคน โดยมีการดำเนินการทั้งในรูปแบบประชุมสัมมนาเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหา จัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานผลิตกำลังคนให้การสนับสนุนด้านวิชาการร่วมกันจัดทำหลักสูตรประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ตลอดจนการพัฒนาครูอาจารย์ การรับนักศึกษาเข้าฝึกภาคปฏิบัติตามหลักสูตรและการให้ค่าตอบแทนในการฝึกงาน

ในปัจจุบันมีหลักสูตรอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อบรมให้แก่แรงงานอายุ 20 ปีขึ้นไป ระยะเวลาของหลักสูตร 40 วัน (320 ชั่วโมง) รวมทั้งหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตรการทำอาหารไทย-ยุโรป

อนึ่ง ได้มีสถาบันการศึกษาหลายแห่ง (มหาวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏ) พัฒนานุเคราะห์ในระดับปริญญาตรี-ปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวกันมากขึ้นในปัจจุบัน เช่น สาขา Travel Industry Management, Cultural management, การโรงแรม ฯลฯ เป็นต้น

ขณะเดียวกันสำนักงานสาขาของ ททท. ทุกแห่งในต่างจังหวัด ได้รับงบประมาณในเรื่องการพัฒนาบุคลากรซึ่งมักนำไปฝึกอบรม อบต. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว การบริหารจัดการพื้นที่โดยพัฒนาความพร้อมของพื้นที่ ในช่วงปี พ.ศ.2545-2549 ได้รับงบประมาณเพื่อฝึก “Training for Trainers” ให้เป็นเครือข่ายขยายออกไปซึ่งคาดว่า อบต. จะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวมากขึ้น และการดำเนินงานดังกล่าว ททท. ได้มอบหมายให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย จัดทำคู่มือแนวทางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และสภาตำบล (สต.) ขึ้นด้วย

นอกจากนี้ในช่วงเวลาที่ผ่านมานี้ ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในแนวทางเลือก (Alternative tourism) มากขึ้น โดยเฉพาะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยได้สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาและชุมชนท้องถิ่นทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแผนการท่องเที่ยวในท้องถิ่น โดยใช้แนวทางการวิจัยแบบมีส่วนร่วมหลายๆ โครงการ รวมทั้งโครงการพัฒนาองค์ความรู้และศึกษานโยบายการจัดการทรัพยากรชีวภาพในประเทศไทย (BRT) ได้สนับสนุนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดแม่ฮ่องสอนหลายโครงการเช่นกัน คาดว่าโครงการวิจัยเหล่านี้น่าจะมีผลต่อการพัฒนาทักษะในด้านการท่องเที่ยวโดยเฉพาะด้านการพัฒนาและวางแผนการท่องเที่ยวในระดับชุมชน

อนึ่ง ได้มีภาคเอกชนบางองค์กรมีบทบาทด้านการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวอยู่จำนวนหนึ่ง เช่น มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม (มอส.) มูลนิธิพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ และสมาคมพัฒนาไทย-พายุพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ มนัส สุวรรณ (อ้างจาก IMTIAZ, MUQBIL, 2000) ก็ยังชี้ให้เห็นว่าคุณภาพและปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ภายในประเทศ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวยังไม่น่าพอใจ ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ผลิตนักศึกษาในสาขานี้ยังมีปัญหาในเชิงคุณภาพอยู่เป็นอันมาก และโดยที่กรอบกระบวนการทัศน์เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาด้านการท่องเที่ยว เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกระบวนการทัศน์ทางการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงไป

6.5 วิถีประชาสังคม : กลไกการขับเคลื่อนทักษะการท่องเที่ยวและการท่องเที่ยวทางเลือกในชุมชน

สังคมในศตวรรษใหม่นี้ แบบแผนความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relations) และความสัมพันธ์ทางอำนาจ (Power relations) ระหว่างกลุ่มคนเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด ระบบการเมืองแบบรัฐสภา ระบบประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ได้รับการยอมรับน้อยลงไป ดังที่ แดเนียล เบล (Daniel Bell) ระบุว่า รัฐเล็กลงไปและไร้ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาใหญ่ๆ ขณะเดียวกันรัฐก็ใหญ่เทอะทะจนแก้ปัญหาเล็กไม่ได้ การบริหารยุทธศาสตร์แบบเดิมๆ โดยใช้หลักสั่งการ หรืออำนาจนิยม จะมีประสิทธิภาพน้อยลงไปตามลำดับ ดังคำกล่าวของ นพ.ประเวศ วะสี ที่ว่า “Power is less and less effective” (มติชน, 14 ก.พ. 2545) แนวคิดเรื่องการเมืองภาคประชาชน (Politics for People) และภาคสังคมที่เข้มแข็ง ได้รับการกล่าวถึงและนำมาปฏิบัติมากขึ้น

แนวคิดเรื่องประชาสังคม (Civil Society) ได้รับการกล่าวถึงในสังคมไทยตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา อนันท์ เหล่าธรรมทัศน์ (2543: 21) ให้ความหมายของประชาสังคมว่า หมายถึง “เครือข่าย กลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ สถาบัน และชุมชนที่มีกิจกรรม หรือมีการเคลื่อนไหวอยู่ระหว่างรัฐ (State) กับปัจเจกชน (Individuals) โดยจุดเน้นของประชาสังคม ได้แก่ การไม่ชอบและไม่ยอมให้รัฐครอบงำหรือบงการ แม้ว่าจะยอมรับความช่วยเหลือจากรัฐ และมีความร่วมมือกับรัฐได้ แต่ก็สามารถชี้แนะ กำกับ และคัดค้านรัฐได้พอสมควร ประชาสังคมจะไม่ชอบลัทธิปัจเจกชนนิยมสุดขั้ว ซึ่งส่งเสริมให้คนเห็นแก่ตัว ต่างคนต่างอยู่ แกร่งแย่งแข่งขันกันจนไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม หากแต่สนับสนุนให้ปัจเจกชนรวมกลุ่มรวมหมู่ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยไม่ปฏิเสธการแสวงหาหรือปกป้องผลประโยชน์เฉพาะส่วนเฉพาะกลุ่ม”

“สังคมประกอบด้วย 3 ส่วน ซึ่งได้แก่ รัฐ-ประชาสังคม-ปัจเจกชน ซึ่งต้องเป็นอิสระต่อกัน แต่ก็ต้องโยงใยเกี่ยวข้องกัน ต้องขัดแย้งคัดค้านกันได้ แต่ก็ต้องปรองดองประสานสามัคคีกันไปด้วย”

ประชาสังคมจึงมีฐานะเป็นกลไกขับเคลื่อนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบพร้อมกับสร้างความตระหนักให้กับสังคมในวงกว้างด้วย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดุลอำนาจระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน จะเป็นกลไกสำคัญในการหนุนเสริมต่อรอง เสนอแนะ และตรวจสอบภาครัฐในแผนงานโครงการและนโยบายการพัฒนาต่างๆ ตลอดจนก่อให้เกิดการเรียนรู้การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ฝ่ายต่างๆ ด้วย

อีกนัยหนึ่ง แนวทางประชาสังคมจะมีฐานะสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์หลักของการสร้างชุมชนในการจินตนาการ (Imagined Community) หรือเมืองน่าอยู่ (Healthy cities)

องค์ประกอบที่สำคัญของประชาสังคมมี 3 ประการคือ การมีจิตสำนึกสาธารณะ (Civic Consciousness) การมีองค์กรประชาสังคม (Civic Organizations) และมีเครือข่าย (Civic Network) ภาวะการเข้าสู่ประชาสังคมได้ทั้งเกิดภาวะวิกฤตในสังคมขึ้นก่อนแล้วชุมชนเห็นความจำเป็นจึงใช้วิถีทางประชาสังคมในการจัดการกับปัญหา ซึ่งเรียกว่า “by crisis” หรือเป็นสำนึกร่วมในชุมชนที่ได้มีปัญหามา รุนแรง แต่ต้องการใช้แนวทางนี้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเรียกว่า “by design”

กล่าวจำเพาะประชาคมการท่องเที่ยว นั้น หมายถึงการผสมผสานแนวคิดด้านประชาสังคมเข้ากับการท่องเที่ยวซึ่งเป็นสหวิทยาการใหม่สาขาหนึ่ง เป็นการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนที่ใช้แนวทางการร่วมมือกันในแนวราบ มีปฏิสัมพันธ์ผ่านปฏิบัติการร่วมกัน (Horizontal Interactive learning through Action) โดยมีภาคี (partners) ที่หลากหลายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคสังคม หรือภาคประชาชนร่วมกัน และมุ่งให้เกิดพลังทวีคูณ (Social Synergy) ในการบริหารจัดการท่องเที่ยว เป็นไปได้ว่าการท่องเที่ยวเป็นเหตุทำให้เกิดภาคประชาสังคมที่เข้มแข็งขึ้นในชุมชน หรือในทางกลับกันภาคประชาสังคมที่เข้มแข็งอยู่แล้วในชุมชนทำให้เกิดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนขึ้นได้

ทักษะที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานการท่องเที่ยวโดยกระบวนการประชาสังคมมีได้หลายด้านตัวอย่าง เช่น

1) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางประชาคม เช่น

- (1) ทักษะการประชุมอย่างสร้างสรรค์
- (2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง
- (3) ทักษะการระดมพลังปัญญา จินตนาการ
- (4) ทักษะการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change management)
- (5) ทักษะด้านการพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกสาธารณะ (เอาธุระต่อส่วนรวม)
- (6) ทักษะในการพัฒนาผู้นำแบบรวมหมู่ (Collective Leaders)

2) ทักษะที่เกี่ยวกับการจัดการ (Management) และการบริการ (Service) ด้านการท่องเที่ยว เช่น

- (1) ทักษะด้านการสื่อสาร
- (2) ทักษะในการตกลงกฎเกณฑ์จัดสรรผลประโยชน์ภายในประชาคมระหว่างบุคคล และกับบุคคล/หน่วยงานภายนอก
- (3) ทักษะการเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์วัฒนธรรมท้องถิ่น
- (4) ทักษะในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชน/ทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน
- (5) ทักษะในการเป็นบุคคลและองค์กรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning)
- (6) ทักษะในการสร้างจุดขายแหล่งท่องเที่ยว (Story, theme)
- (7) ทักษะในการเป็นมัคคุเทศก์แบบวิทยากร (มิใช่คนรับใช้) และทักษะในการสร้างสัมพันธภาพแบบ “ผู้มาเยือน” ต่อ “เจ้าของบ้าน” มิใช่ “ผู้ซื้อ” ต่อ “ผู้ขาย”
- (8) ทักษะการพัฒนานโยบายและการบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวชุมชน

7. สรุปฐานคิดและมุมมองทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในท้องถิ่นในเชิงประชาคม

ทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในท้องถิ่นในเชิงประชาคมเป็นการพิจารณาในเชิงบูรณาการ แนวคิดกระแสการพัฒนาระแสหลักที่ยังดำรงอยู่คือ การสร้างรายได้และแนวโน้มของการพัฒนาไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน การจัดการการท่องเที่ยวในปัจจุบันจึงดำเนินการภายในแนวคิดการพัฒนา 2 กระแส ทักษะการทำงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะการทำงานที่ต้องพิจารณาภายใต้ 2 กระบวนทัศน์ ซึ่งอาจมีทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน ผสมกับแนวคิดในการพัฒนาโดยใช้วิถีประชาคม ทักษะการทำงานในเชิงประชาคมจึงควรมีความหลากหลายมากขึ้น

การพัฒนาทักษะการทำงานครั้งนี้ให้ความสำคัญกับ “ตัวตน” และ “ทุน” ที่มีอยู่ในชุมชน ดังนั้นความแตกต่างของแต่ละประชาคมการท่องเที่ยวจึงถูกนำมาเป็นกรอบในการตีความข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

- พื้นที่ศึกษา
- วิธีดำเนินการ
- การศึกษาเบื้องต้น
- การพัฒนาเครื่องมือ
- การทดลองเครื่องมือ
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงาน
- การนำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้น
- ร่างรายงานการศึกษาระดับสมบูรณ์
- รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ์

1. พื้นที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งดำเนินการในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน (ประกอบด้วยจังหวัดน่าน เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน) ซึ่งพบว่ามีทรัพยากรการท่องเที่ยวหลากหลายโดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวทางประเพณีวัฒนธรรมถือเป็นกลุ่มการท่องเที่ยว (network) ที่สำคัญและมีศักยภาพประกอบกับมีกลุ่มประชาคม (Civic groups) ในระดับพื้นที่ที่ดำเนินการกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวอยู่ในหลายๆ พื้นที่ในจังหวัดเหล่านี้

สำหรับจังหวัดที่คณะผู้วิจัยกำหนดเป็นพื้นที่ในเฉพาะรายงานการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ จังหวัดน่าน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการผสมผสาน (Mixed Model) แนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Qualitative และ Quantitative research) เข้าด้วยกัน การได้มาของแนวคิดและดัชนีด้านทักษะการทำงานได้มาจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดจากผู้มีประสบการณ์ตรงด้วยการปฏิบัติจริงในพื้นที่ มีผู้กำหนดโดยผู้วิจัยฝ่ายเดียว ขั้นตอนการดำเนินงานจึงกำหนดเป็นกรอบกว้าง ๆ ดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรม คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

1.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทิศทาง แนวโน้มการท่องเที่ยวในอนาคตของโลก ประเทศไทยและในพื้นที่การวิจัย รวมทั้งกระแสการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน

1.2 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การท่องเที่ยวทางเลือก

1.3 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดหลักการประชาคมและประชาคมการท่องเที่ยว ทักษะการทำงานการท่องเที่ยวในแนวทางทั่วไป (Mass tourism) และทักษะการทำงานท่องเที่ยวแบบยั่งยืนในชุมชน รวมทั้งทบทวนรายงานการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. การคัดเลือกประชาคมการท่องเที่ยว

2.1 หลักเกณฑ์ในการเลือกประชาคมการท่องเที่ยว

ปรัชญาแนวคิดของประชาคมการท่องเที่ยว

ดำเนินภายใต้ปรัชญาการพัฒนาประเทศและการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนจะดำรงอยู่ด้วยความเข้มแข็งของคนในชุมชน สามารถพึ่งตนเองได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ในขณะที่เดียวกันสามารถตอบสนองแนวทางการท่องเที่ยวที่เน้นความปลอดภัย สุขภาพ และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (3 S : Security, Sanitary, Satisfaction) การท่องเที่ยวในชุมชนจะต้องสร้างความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย คือทั้งประชาชนในพื้นที่และนักท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวเชิงชุมชน (Community Based Tourism) เป็นแนวทางการท่องเที่ยวแนวทางหนึ่ง โดยมีหลักการที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) อันหมายถึงความรวมถึงกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ชาวบ้านในชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ อาทิเช่น การประดิษฐ์และจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน (Product Sales) กิจกรรมการแสดงทางวัฒนธรรม (Culture Shows) กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงหมู่บ้าน (Village Based Activities) กิจกรรมการพักค้างแรมในหมู่บ้าน (Camping, Homestay Village Operated Accommodation)

ภายใต้ปรัชญา แนวคิด ประชาคมการท่องเที่ยว และการท่องเที่ยวเชิงชุมชน คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในขณะเลือกประชาคมการท่องเที่ยวชุมชน ดังนี้

ระดับกลุ่มประชาคม (Civic group) ควรมีลักษณะดังนี้

1) มีการทำงานร่วมกันในลักษณะกลุ่มพหุภาคี (Partnership) ซึ่งอาจจะประกอบด้วยองค์กรภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัด ทั้งที่เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน (ได้แก่ องค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชน จะจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ได้ เช่น สมาคม มูลนิธิ องค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มท่องเที่ยว คณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นต้น) องค์กรชุมชน (ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวตามความถนัดและความสนใจของประชาชน เช่น กลุ่มสวัสดิการชุมชน กลุ่มธุรกิจชุมชน กลุ่มพัฒนา กลุ่มอนุรักษ์ รวมทั้งการรวมตัวกันตามธรรมชาติในลักษณะอื่น ๆ ด้วย) องค์กรธุรกิจ (ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า ชมรมนักธุรกิจ บริษัทธุรกิจท่องเที่ยว สหกรณ์และองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ) และองค์กรวิชาการ (ได้แก่ ศูนย์วัฒนธรรม รวมทั้งบุคคลที่เป็นผู้นำ ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการและโดยธรรมชาติ เช่น พระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนา

ศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นด้านวัฒนธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ชำนาญการในวิชาชีพ)

2) มีการเรียนรู้ (Learning) หรือร่องรอยแนวโน้มว่าจะมีการเรียนรู้ทั้งภายในกลุ่มประชาคมและระหว่างกลุ่มประชาคม (Network)

3) รูปแบบความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มค่อนข้างจะมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) และเป็นไปอย่างฉันทมิตร หรือแนวราบ (Horizontal) พอสมควร

4) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่ผ่านมาหรือแนวโน้มในอนาคต ซึ่งถึงศักยภาพความสามารถของกลุ่ม (Competency) ในการเป็นชุมชนท่องเที่ยวแนวใหม่

ระดับปัจเจกบุคคล

1) มีบุคคลแกนนำที่มีสำนึกเอื้อเฟื้อเพื่อส่วนรวมอยู่จำนวนหนึ่ง มีความเสียสละ มีอาชีพหลากหลาย มีการสื่อสาร (Communication) และมีทัศนคติเชิงบวกและไว้วางใจเพื่อนหรือผู้ร่วมงานในประชาคมท่องเที่ยวด้วยกัน

2) สมาชิกในชุมชนจำนวนหนึ่งมีความสมานสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน

3) มีบุคลากรในชุมชนที่พอจะมีความรู้ในการบริหารจัดการ

2.2 วิธีการที่ได้มาของกลุ่มประชาคมการท่องเที่ยวท้องถิ่นจังหวัดน่าน

- ศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านประชาคมและการท่องเที่ยว
- นำรายชื่อองค์กรประชาชนที่สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนาได้รวบรวมไว้ นำไปตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในจังหวัดและชุมชน โดยมีผู้ช่วยนักวิจัยในพื้นที่ติดต่อประสานงาน
- คัดเลือกชุมชนที่มีข้อมูลการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปประชาคมมาจำนวนหนึ่ง และดำเนินการสำรวจเบื้องต้น ในระหว่างวันที่ 8-10 กรกฎาคม 2544
- ขอบเขตของชุมชนที่ศึกษา ต้องเป็นชุมชนที่สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกในช่วงระยะเวลาที่ศึกษาวิจัย (เนื่องจากช่วงการสำรวจ เป็นฤดูที่มีฝนตก น้ำท่วม ประกอบสภาพภูมิประเทศเป็นภูเขา ในบางชุมชนอยู่ห่างไกลและยากต่อการเข้าถึง)

3. การศึกษาเบื้องต้น (Pre-survey)

3.1 จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นกรอบให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสำรวจเบื้องต้น เพื่อ
จำแนก ประชาคมการท่องเที่ยว คณะผู้วิจัยได้ประสานงานเพื่อหาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มประชา
คมที่มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยผ่านหน่วยงานและหรือเครือข่ายหลัก ๆ ที่
ดำเนินการเกี่ยวกับประชาคมในจังหวัด เช่น ประชาคมจังหวัดน่าน กลุ่มอัครเมืองน่าน ชมรมการท่องเที่ยว
จังหวัดน่าน กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ศูนย์พัฒนาและ
สงเคราะห์ชาวเขา สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนพื้นที่สูง สำนักงานจังหวัดน่าน

3.2 หลังจากนั้นจึงได้ดำเนินการสำรวจพื้นที่เบื้องต้นในช่วงกลางเดือนกรกฎาคม
2544 ผลการสำรวจพื้นที่ทำให้สามารถคัดเลือกได้กลุ่มประชาคมการท่องเที่ยวเพื่อการวิจัย ดังนี้

ผลการสำรวจเบื้องต้น เพื่อคัดเลือกประชาคมการท่องเที่ยว

คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกชุมชนในการสำรวจเบื้องต้น 10 ชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

พื้นที่	ชื่อ-กิจกรรมกลุ่ม	บุคคล/ สถานที่ติดต่อ	ภาวที่เกี่ยวข้อง
1) พระธาตุแช่แห้ง กิ่งอำเภอภูเพียง จ. น่าน	กลุ่มแช่แห้งสร้างสรรค์ มีสมาชิกกลุ่ม ประมาณ 60 คน ก่อตั้งโดยพระปลัดศิริระ รอง เจ้าอาวาส ริเริ่มเมื่อ 10 ธันวาคม 2543 เป็นการ จัดการโดยชุมชน 2 ชุมชน คือ ชุมชนแช่แห้ง และชุมชนหนองเต่าเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การท่องเที่ยว การจัดการร้านค้าบริเวณหน้าวัด มีกลุ่มเยาวชนเป็นไกด์นำเที่ยว การดำเนินงาน อยู่ในระยะตั้งต้น แต่น่าจะเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพ เพราะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของ จังหวัด และได้รับงบประมาณจากการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทยในการปรับปรุงภูมิทัศน์	คุณนที ไทชนอ เลขานุการกรรมการ 0-5477-4281	* วัด * ภาคราชการ * ททท. * อ.บ.ค. * กลุ่มผู้สูงอายุ * กลุ่มเยาวชน

พื้นที่	ชื่อ-กิจกรรมกลุ่ม	บุคคล/ สถานที่ติดต่อ	ภาคีที่เกี่ยวข้อง
2) บ้านบ่อสวก ต.สวก อ.เมือง จ. น่าน “เตาเผาโบราณ ตำนานพระเครื่อง เมืองแห่งบ่อเกลือ แข่งเรือหม้อขาง”	บ่อสวกเริ่มเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง เนื่องจากมีการขุดพบ “เตาเผาโบราณบ่อสวก” ปัจจุบันได้เปิดปากเตาเผาจุ่มน้ำ และเตาเผา สุหนั และบริเวณเดียวกันนั้นยังมีบ่อที่ไม่ได้ขุด อีก 3 บ่อ ดำเนินการขุดศึกษาค้นคว้าโดย อ.สาธิต ไพเราะจิตกร มหาวิทยาลัยธรรม ศาสตร์ และได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิ พระครูพุทธมนต์โชติคุณ แต่เนื่องจากพื้นที่ขุด ค้นเป็นของเอกชน (เนื้อที่ประมาณ 5 ไร่) อบต. และบริษัทท่องเที่ยว พยายามที่จะเข้ามาจัดการ นอกจากนี้ชุมชนยังมีการจัด Homestay ด้วย	นายธงชัย อุดมา นายสุนทร เสนา (ประธานกรรมการ บริหาร อบต.สวก)	* เอกชน * อ.บ.ต. * ปังเจกชน * มูลนิธิ
3) หมู่บ้าน อ.บ.พ บ้านหาดผา ชน หมู่ 3 ต.เมืองจาง กิ่งอำเภอภูเพียง จ.น่าน	ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำรวมกลุ่มชาวบ้าน อนุรักษ์ปลาในลำน้ำ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 และ ประสบผลในปี พ.ศ. 2538 เป็นชุมชนที่มีการ รวมกลุ่มดี ต้องการให้การท่องเที่ยวเป็นกิจ กรรมเสริมในชุมชน เป็นกลุ่มเครือข่ายฮักเมือง น่าน มีกลุ่ม NGO สมาคมพัฒนาไทยพายัพ (อาสาสมัคร ชื่อ เวเนชา : โทร. (054) 772520) ให้การสนับสนุนพาไปศึกษาดูงานที่บ้านห้วยอี จ.แม่ฮ่องสอน กิจกรรมของชุมชน คือ จัด Homestay กิจกรรมล่องแพ ล่องเรือ เดินป่า	นายเสวียน สองสีขวา บ้านเลขที่ 32 หมู่ 3 ต. เมืองจาง โทร. (054) 789089	* ผู้ใหญ่บ้าน * กลุ่มแม่บ้าน * มูลนิธิฮักเมือง น่าน * NGO

พื้นที่	ชื่อ-กิจกรรมกลุ่ม	บุคคล/ สถานที่ติดต่อ	ภาคีที่เกี่ยวข้อง
4) บ้านน้ำว้า หมู่ 5 บ้านน้ำว้า ค.น้ำพาง อ.แม่จริม	จัดกิจกรรมท่องเที่ยวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เพื่อเป็นอาชีพเสริมจากภาคเกษตร แต่กิจกรรมเริ่มเป็นที่นิยมมากในปี พ.ศ. 2541-2542 ได้มีการรวมกลุ่มแพไม้ สมาชิกกลุ่มประมาณ 10 คน ฤดูกาลท่องเที่ยว พ.ย.- พ.ค. สำหรับแพยางมีบริษัททัวร์ดำเนินการเช่าแพยาง 3,000 บาท ค่าเช่าแพไม้ 1,500 บาท นั่งได้ 7-8 คน สมาชิกกลุ่มต้องหักรายได้เข้ากองกลางครั้งละ 100 บาท สมาชิกได้รับการอบรมเรื่องการปฐมพยาบาลและช่วยเหลือผู้ตกน้ำ การควบคุมแพจากอุทยานแห่งชาติแม่จริม และทางอำเภอจัดการศึกษาดูงานให้ที่จังหวัดกาญจนบุรี ชาวบ้านยังไม่ได้จัดที่พักให้นักท่องเที่ยวแต่หากต้องการที่พัก สามารถติดต่อขอใช้ห้องสมุดและหอประชุมของโรงเรียนได้ หรือปัจจุบันส่วนใหญ่พักที่อุทยานแห่งชาติแม่จริม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพางมีแผนการดำเนินงานในการจัดสร้างที่พักให้นักท่องเที่ยว	* คุณเจียน แสนบุญ โทร.(054) 779126 * ประธานกลุ่มแพไม้ * นายอำเภอแม่จริม (ประธานชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ลุ่มน้ำว้า)	* อ.บ.ต. * ธุรกิจเอกชน * อุทยานแห่งชาติแม่จริม * อำเภอ * ชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ลุ่มน้ำว้า

พื้นที่	ชื่อ-กิจกรรมกลุ่ม	บุคคล/ สถานที่ติดต่อ	ภาคที่เกี่ยวข้อง
5) หมู่บ้านสันเจริญ หมู่ 6 ต.ผาทอง อ.ท่าวังผา จ.น่าน	เป็นพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บนที่สูงจากศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจ.น่าน กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเดินป่าอนุรักษ์ของหมู่บ้าน แหล่งอนุรักษ์พันธุ์ปลา กิจกรรมพาเที่ยวน้ำ ออก租 เยี่ยมชมศูนย์วัฒนธรรมเผ่าเมี่ยน ชมสวนกาแฟ พักค้างคืนแบบ Homestays มีมัคคุเทศก์ท้องถิ่นนำเที่ยว มีการแบ่งปันผลประโยชน์แก่ชาวบ้าน เจ้าของบ้านผู้แสดง ผู้จำหน่ายสินค้า มัคคุเทศก์ และแบ่งเข้ากองทุน	* นายเจริญศักดิ์ เลิศวรยุทธ์ (ผู้ใหญ่บ้าน) * ศูนย์พัฒนาและ สงเคราะห์ชาวเขา จ.น่าน ถ.น่าน-ทุ่ง ช้าง ต.ผาสังห์ อ. เมือง จ.น่าน โทร. 0-1460-5551	* อ.บ.ค. * คณะกรรมการ หมู่บ้าน * ศูนย์วัฒนธรรม และการท่องเที่ยวบ้านสัน เจริญ * ชมรมอนุรักษ์ ธรรมชาติ * กลุ่มฮักเมือง น่าน * กลุ่มเยาวชน
6) หมู่บ้านม้ง บ้านสองแคว ต.สะเนียน อ.เมือง จ.น่าน	ริเริ่มกิจกรรมการท่องเที่ยว 5 พ.ค. 2544 จัดที่พัก และไกด์ มีศูนย์วัฒนธรรมจำหน่ายผลิตภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์บ้านม้งตัวอย่าง (งบประมาณสนับสนุนจาก ททท.) ชาวบ้านเป็นสมาชิกกลุ่ม 10 ครอบครัว เดิมมีจำนวนครัวเรือน 472 ครัวเรือน เมื่อ 14 พ.ค.2544 ได้แยกเป็น 2 หมู่บ้าน จุดขายคือ วัฒนธรรมของชาวม้ง (บทเพลง, ประเพณี)	นายจรัส ชนกนาถวดี (อายุ 31 ปี) ผู้ใหญ่บ้านสองแคว หมู่ 5 ต.สะเนียน อ.เมือง จ.น่าน โทร. (054) 779184	* อ.บ.ค. * ททท. * ศูนย์พัฒนาและ สงเคราะห์ชาว เขา จ.น่าน

พื้นที่	ชื่อ-กิจกรรมกลุ่ม	บุคคล/ สถานที่ติดต่อ	ภาคีที่เกี่ยวข้อง
7) น้ำตกศิลาเพชร บ้านคอนทรายทอง หมู่ 8 ต.ศิลาเพชร อ.ปัว จ.น่าน	อบต.เป็นผู้ดูแลพื้นที่ส่วนหนึ่งของน้ำตก บางส่วนเป็นพื้นที่ของกรมชลประทาน อบต. ได้มีการตั้งกลุ่มอนุรักษ์ปลา เป็นกลุ่มเยาวชนที่ คอยดูแลการลักลอบจับปลาในเขตสงวนของ น้ำตก และดูแลทำความสะอาดบริเวณน้ำตก และ อบต.เป็นผู้ก่อสร้างและดูแลร้านค้า บริเวณน้ำตก ซึ่งเปิดประมูลให้ทั้งคนภายใน/ ภายนอกชุมชนมาขาย แต่เนื่องจากการท่องเที่ยว เป็นบางช่วงฤดูกาล คนภายนอกไม่ สามารถมีรายได้เฉพาะการขายของที่พอเลี้ยง ตนเองได้	ผู้ใหญ่ : สุมณ ใจกล้า หรือประธานสภา อบต. เลขที่ 13 หมู่ 8 ต.ศิลาเพชร อ.ปัว จ. น่าน	อบต. ดำเนินงาน เป็นหลัก และกิจ กรรมการท่องเที่ยว ไม่เด่นชัด
8) วัดดอนแก้ว อ.ท่าวังผา จ.น่าน	นักอนุรักษ์แห่งลำน้ำน่านได้ริเริ่มอนุรักษ์ พันธุ์ปลาโดยใช้แนวคิดเขตอภัยทานของวัด เริ่มต้นปี 2532 ได้ผลเป็นที่ยอมรับในปี 2536 เป็นเครือข่ายกลุ่มอภัยเมืองน่าน จุดเด่นของชุมชน นี้คือความร่วมมือของคนในชุมชนดี จึงเป็น แหล่งท่องเที่ยวในเชิงการศึกษาดูงาน (ก่อน ข้างเป็นตัวบุคคลมากกว่ากลุ่ม)	นายสมาน ถ่ายอาจ คนดีศรีสังคม ปี 2542 ใช้ภูมิปัญญาพื้นบ้าน สืบชะตาปลา,แม่น้ำ โทร. (054) 755430	เป็นลักษณะของ ปัจเจกบุคคลมาก กว่าชุมชน
9) บ้านหนองบัว ต.ป่าคา อ.ท่าวังผา จ.น่าน	วัดหนองบัวอยู่ใกล้กับวัดดอนแก้ว เป็น แหล่งท่องเที่ยวที่มีภาพจิตรกรรมผนังพระ วิหาร คาดว่าอยู่ราวสมัยรัชกาลที่ 4-5 เป็นชุม ชนของชาวไทลื้อที่สืบเชื้อสายมาจากเมืองล้า แคว้นสิบสองปันนา มณฑลยูนนานประเทศจีน มีการจำหน่ายผ้าพื้นเมืองแต่เป็นของเอกชน ชุมชนยังมิได้มีการจัดการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง	โทร. (054) 799594	ชุมชนไม่ได้มีการ จัดการการท่องเที่ยว อย่างจริงจัง

พื้นที่	ชื่อ-กิจกรรมกลุ่ม	บุคคล/ สถานที่ติดต่อ	ภาคีที่เกี่ยวข้อง
10) องค์การบริหาร ส่วนตำบลภูคา 130 หมู่ 7 อ.ปัว จ.น่าน	เป็นชุมชนชาวเขาเผ่าลัวะ 13 หมู่บ้าน ประธาน อบต. เป็นผู้ริเริ่มทำที่พักนักท่องเที่ยว ชื่อ Bamboo Hut และพาท่องเที่ยวเดินป่า แต่ ทำในเชิงธุรกิจส่วนตัว ในระยะแรกได้รับการ ต่อต้านจากชุมชนในการสร้างที่พักให้นักท่องเที่ยว เพราะเป็นการผิดผี แต่ในระยะหลังได้รับการ ยอมรับมากขึ้น การจัดการท่องเที่ยวในชุมชน นี้จึงอยู่ในระยะเริ่มต้น ประชาชนมีส่วนใน ฐานะลูกหาบ	* คุณ เฉลิม ชัย (ประธานบริหาร อบต.) * คุณ พรชัย (ปลัด อบต.) โทร. (054) 779412	การท่องเที่ยวอยู่ ในระยะเริ่มต้น และพัฒนาการ จากปัจเจกบุคคล ซึ่งภายหลังได้รับ การคัดเลือกเป็น ประธาน อบต.

จาก 10 ประชาคมการท่องเที่ยวที่สำรวจเบื้องต้น คณะผู้วิจัยได้คัดเลือก 5 ประชาคม

ประชาคมที่ได้รับการคัดเลือก 5 ประชาคม (หมายเลข 1-5) ที่มีลักษณะตามเกณฑ์และมีเอกลักษณ์หลากหลายเฉพาะที่น่าสนใจ เช่น

1. พระธาตุแช่แห้ง เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นสัญลักษณ์คู่มือน่าน
2. บ้านบ่อสวก เป็นแหล่งพบเตาเผาโบราณและพระเครื่อง
3. บ้านหาดผาชน เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุ์ปลาและป่าไม้โดยกลุ่มอนุรักษ์
4. บ้านน้ำว้า เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงในเรื่องการล่องแก่ง
5. บ้านสันเจริญ เป็นพื้นที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บนที่สูง

สำหรับชุมชนหมายเลข 6-10 การจัดการท่องเที่ยวตามเกณฑ์คัดเลือกแนวทางประชาคมที่กำหนดไว้ยังไม่เด่นชัด

3.3 ข้อจำกัดของการเลือกประชาคมการท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดน่าน

เนื่องจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจังหวัดน่าน อยู่ในช่วงการเริ่มต้นการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง ดังนั้นการท่องเที่ยวในชุมชนมีการตื่นตัวในการจัดการไม่นาน ประชาคมการท่องเที่ยวที่คัดเลือกมา 5 ชุมชน เป็นประชาคมการท่องเที่ยวชุมชนที่อยู่ในอันดับต้นๆ ของจังหวัด แม้ว่าประชาคมการท่องเที่ยวชุมชนดังกล่าวมีอาจกล่าวได้ว่า เป็นประชาคมการท่องเที่ยวชุมชนที่เป็นตัวแบบได้อย่างสมบูรณ์ แต่แต่ละประชาคมได้สะท้อนศักยภาพหรือแนวโน้มความเป็นประชาคมการท่องเที่ยวชุมชนภายใต้บริบทที่แตกต่างกันหลากหลาย

3.4 เมื่อกำหนดกลุ่มประชาคมการท่องเที่ยวในเบื้องต้นแล้ว คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา (Focused group) แกนนำของประชาคมท่องเที่ยวทั้งหมด และสัมภาษณ์แนวลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ในระหว่างช่วงกลางเดือนกันยายน 2544 เพื่อศึกษาถึงโครงสร้างและกลไกของกลุ่มประชาคม ทักษะฝีมือแรงงานด้านการท่องเที่ยวทั้งในระดับองค์กร และระดับปัจเจกบุคคล

4. การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทักษะการทำงานการท่องเที่ยวในแนวทางมวลชน (Mass Tourism) และทักษะการทำงานท่องเที่ยวแบบยั่งยืนในชุมชน ประกอบกับการวิเคราะห์กลไก บทบาทหน้าที่ของประชาคมการท่องเที่ยวตัวอย่าง การวิเคราะห์งานและทักษะที่จำเป็นในการทำงานท่องเที่ยวของประชาคมท่องเที่ยว (ตามกิจกรรมในข้อ 3.4) ทำให้คณะผู้วิจัยได้กรอบในการพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการทำงานทั้งระดับองค์กร และระดับปัจเจกบุคคล ดังนี้

4.1 ทักษะการทำงานระดับองค์กร

4.1.1 ทักษะระดับกลยุทธ์ ได้แก่ ทักษะการวางแผนการท่องเที่ยว ซึ่งประกอบด้วย

- ➡ คุณภาพของแผน
- ➡ การปฏิบัติตามแผน

4.1.2 ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

- ➡ ทักษะการวางระบบงาน
- ➡ ทักษะการบริหารบุคคล
- ➡ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ➡ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ
- ➡ ทักษะการประสานงาน
- ➡ ทักษะการเจรจาต่อรอง
- ➡ ทักษะการจัดการความขัดแย้ง

4.1.3 ทักษะองค์กรประชาคมการท่องเที่ยวระดับปฏิบัติการ

- ➡ ทักษะการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (แหล่งท่องเที่ยว, กิจกรรม, รูปแบบ)
- ➡ ทักษะการจัดการการเงิน (การเงิน, ระบบบัญชี)
- ➡ ทักษะทางการตลาด (การส่งเสริมการตลาด, การส่งเสริมผลิตภัณฑ์)
- ➡ ทักษะการสื่อสาร (ภายในกลุ่ม, ระหว่างกลุ่ม, นักท่องเที่ยว)
- ➡ ทักษะการให้บริการ (ที่พัก, อาหาร, คมนาคม, ของที่ระลึก)
- ➡ ทักษะการจัดระเบียบชุมชน (กฎข้อบังคับประชาคม/ นักท่องเที่ยว)

4.2 ทักษะระดับปัจเจกบุคคล

4.2.1 ทักษะด้านเทคนิค

- ➡ ทักษะการบริการการท่องเที่ยว (อาหาร, ที่พัก, การนำทาง, การขนส่ง, ดูแลความปลอดภัย, ชักจี้ด, การขายของที่ระลึก, การให้บริการข่าวสาร)
- ➡ ทักษะการบริหาร (การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว, การจัดการในด้านการจำหน่ายสินค้าหรือบริการ, การกำหนดราคาสินค้าหรือบริการ, การจัดการด้านการตลาด)

4.2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (การสื่อสาร, การต้อนรับ, ประชาสัมพันธ์, การมีมิตรไมตรี)

4.2.3 ทักษะด้านความคิด (การจัดการธุรกิจท่องเที่ยว, การอนุรักษ์และดูแลแหล่งท่องเที่ยว, การถ่ายทอดความรู้, ภูมิปัญญา)

5. การทดลองเครื่องมือพัฒนาเครื่องมือตามกรอบตัวชี้วัด และทดลองเครื่องมือ 2 ครั้ง ครั้งที่ ① ที่ประชาคมการท่องเที่ยว ตำบลตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ในช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน 2544 และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองครั้งที่ ② ที่ประชาคมการท่องเที่ยวปลายโพงพาง (ศูนย์บริการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ บ้านทรงไทยปลายโพงพาง) ตำบลปลายโพงพาง อำเภอ อัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เมื่อกลางเดือนธันวาคม 2544 และนำผลมาปรับปรุงเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยแบบสำรวจและแบบสอบถาม จำนวน 7 ชุด ดังนี้

แบบ OR1 : แบบทดสอบการท่องเที่ยวของประชาคมการท่องเที่ยว

แบบ OR2 : แบบทักษะการทำงานขององค์กรประชาคม : ระดับกลยุทธ์

แบบ OR3 : แบบทักษะการทำงานขององค์กรประชาคม : การบริหารจัดการองค์กร

แบบ OR4 : แบบทักษะการทำงานขององค์กรประชาคม : ระดับปฏิบัติการ

แบบ IN1 : แบบทักษะการทำงานของปัจเจกบุคคล : ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

แบบ IN2 : แบบทักษะการทำงานของปัจเจกบุคคล : ผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

แบบ TR1 : แบบประเมินทักษะการทำงาน : ทักษะจากนักท่องเที่ยว

(ฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

6. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในประชาคมการท่องเที่ยวที่เป็นตัวอย่างตามรายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 7 ชุด ในช่วงกลางเดือนมกราคม 2545 โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

6.1 แบบทักษะการทำงานขององค์กรประชาคม (แบบ OR 1, OR 2, OR 3, OR 4) ใช้วิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focused group) แก่นนำกลุ่มประชาคมการท่องเที่ยว และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6.2 แบบทักษะการทำงานของปัจเจกบุคคล (แบบ IN 1) ใช้วิธีการสัมภาษณ์กับผู้ดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชน เช่น ให้บริการด้านที่พัก ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ด้านการนำทาง ด้านขนส่ง ด้านการขายสินค้าที่ระลึก เป็นต้น

6.3 แบบทักษะการทำงานของปัจเจกบุคคล (แบบ IN 2) ใช้วิธีการสัมภาษณ์ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนแต่ไม่ได้ดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชน

6.4 แบบประเมินทักษะการทำงาน : ทักษะจากนักท่องเที่ยว (แบบ TR 1) ใช้วิธีการสัมภาษณ์นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการการท่องเที่ยวจากประชาคมการท่องเที่ยวตัวอย่าง และการใช้แบบสอบถาม

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากประชาคมการท่องเที่ยวทั้ง 5 แห่ง ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อสรุปผลเขียนเป็นรายงานการศึกษาเบื้องต้นต่อไป

8. การนำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้น

คณะผู้วิจัยได้จัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นต่อประชาคมการท่องเที่ยวตัวอย่างและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 10 มีนาคม 2545 ณ โรงแรมทวารวดี จังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อเสนอต่อผลการศึกษารวมทั้งแนวทางในการพัฒนาทักษะแรงงานของประชาคมการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นไปได้ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของท้องถิ่น

องค์ประกอบของผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้แทนจากประชาคมการท่องเที่ยวตัวอย่าง ภาศึภาคราชการ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ รูปแบบของการจัดการประชุมออกแบบให้เป็นเวทีการนำเสนอผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของทุกภาคี (กำหนดการประชุมและรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเสนอในภาคผนวก)

ในการจัดประชุมกลุ่มย่อยได้กำหนดประเด็นประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3 ประเด็นคือ

1. ทักษะความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวที่ประชาคมการท่องเที่ยวจังหวัดน่านควรมีเพิ่มขึ้นคือทักษะใดบ้าง
2. ทำอย่างไรจึงจะมีทักษะในข้อ 1 เพิ่มขึ้นได้
3. รูปแบบความร่วมมือที่ควรพัฒนาขึ้นในจังหวัดน่าน เพื่อพัฒนาทักษะด้านการท่องเที่ยวในชุมชนอย่างยั่งยืน

นอกเหนือจากการระดมสมองในการประชุมกลุ่มย่อยแล้ว เนื่องจากเวลามีค่อนข้างจำกัด คณะผู้วิจัยจึงได้จัดแบบสำรวจและประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างเสรี (แบบสำรวจแสดงไว้ในภาคผนวก)

9. ร่างรายงานการวิจัยฉบับ Draft Final

คณะผู้วิจัยจัดทำร่างรายงานการศึกษาไว้เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมซึ่งจัดโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ในวันที่ 29 เมษายน พ.ศ.2545 ณ ห้องรัตนโกสินทร์ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร และในวันที่ 23 กันยายน พ.ศ.2545 ณ ห้องบอลรูม โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร

10. จัดประชุมคณะผู้วิจัยเพื่อสรุปจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2545

การท่องเที่ยวมีเพียงแค่การสร้างรายได้และอาชีพเสริม
แต่ต้องสร้างความเป็นธรรมในการกระจายรายได้

บทที่ 4

ประชาคมการท่องเที่ยวและบทบาท ของกลุ่มองค์กรเครือข่ายประชาคมการท่องเที่ยว

- บริบทพื้นที่และบริบทการท่องเที่ยวในพื้นที่
- ภาวการณ์ประชาคมเครือข่าย
- บทบาทของกลุ่มองค์กรในเครือข่ายประชาคมการท่องเที่ยว

ประชาคมการท่องเที่ยวที่คัดเลือกมาศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย 5 ประชาคม คือ

1. ประชาคมการท่องเที่ยว : พระธาตุแช่แห้ง
2. ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านบ่อสวก
3. ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านหาดผาขน
4. ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านน้ำว้า
5. ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านสันเจริญ



ประชาคมการท่องเที่ยว : พระธาตุแช่แห้ง

ที่ตั้ง : ตำบลม่วงตึ๊ด กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

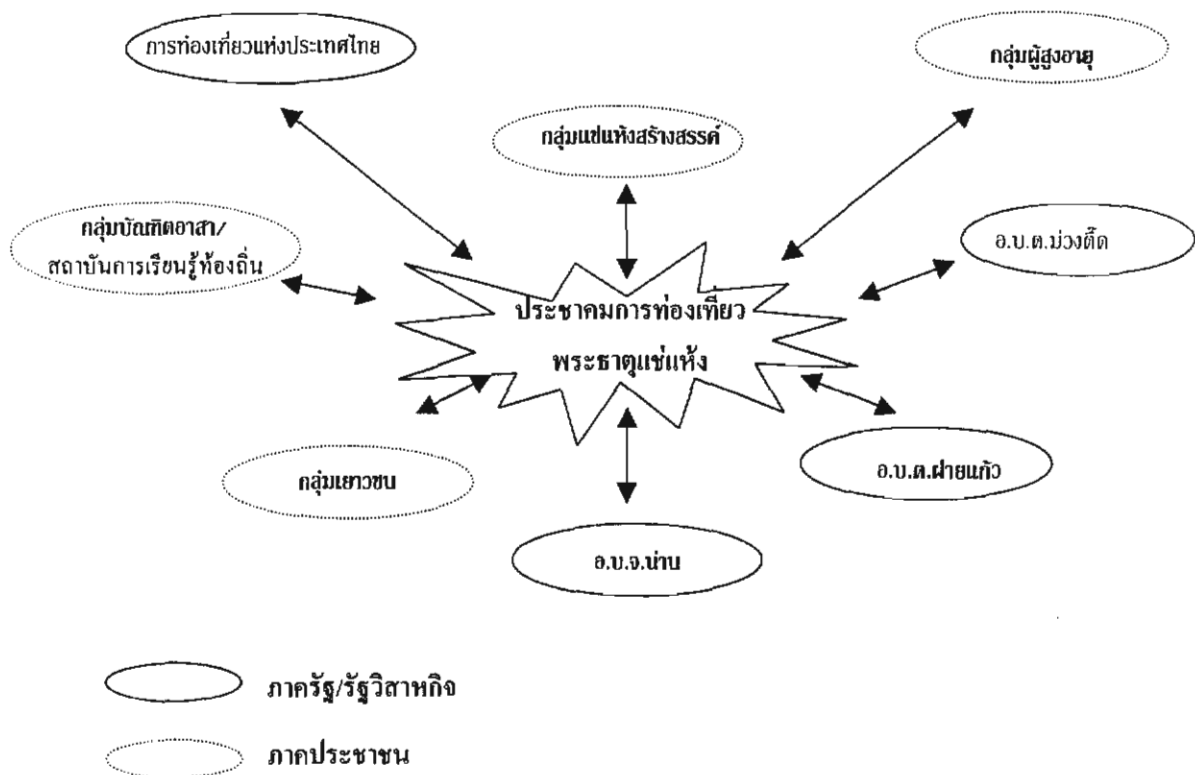
1. บริบทพื้นที่และบริบทการท่องเที่ยวในพื้นที่

พระธาตุแช่แห้ง อยู่ที่ตำบลม่วงตึ๊ด จากตัวเมืองน่านข้ามสะพานแม่น้ำน่าน ไปตามเส้นทางน่าน-แม่จิม หรือทางหลวงหมายเลข 1168 ประมาณ 3 กิโลเมตร วัดพระธาตุแช่แห้งเป็นโบราณสถาน มีพระธาตุแช่แห้งเป็นปูชนียสถานที่สำคัญกว่า 600 ปี พญาการเมือง สร้างขึ้นในปี พ.ศ. 1891 เพื่อบรรจุพระบรมสารีริกธาตุที่ได้มาจากสุโขทัย องค์พระธาตุมีความสูง 55.5 เมตร ตั้งอยู่บนฐานสี่เหลี่ยมจัตุรัส ยาวด้านละ 22.5 เมตร บันไดทองเหลืองปิดทองคำเปลวหมดทั้งองค์ พระธาตุแช่แห้งเป็นศาสนสถานคู่บ้านคู่เมืองของจังหวัดน่าน จะมีงานเฉลิมฉลอง เรียกว่า “งานหกเป็ง” หรือประมาณเดือนมีนาคมของทุกปี จัดขึ้นในระหว่างวันขึ้น 11 ค่ำ ถึง 15 ค่ำ เดือน 6 เหนือ

นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะมีมากในช่วงวันหยุด หรือวันเสาร์-อาทิตย์ และจะมีมากในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเมษายน วัดพระธาตุแช่แห้ง มี 2 ชุมชน ที่เข้ามามีบทบาทจัดการเกี่ยวกับกิจการของวัดและการท่องเที่ยว คือ ชุมชนหนองเต่า อยู่ในเขต อบต.ม่วงตึ๊ด และชุมชนแช่แห้ง อยู่ในเขต อบต.ฝายแก้ว แต่ชุมชนหนองเต่าเป็นชุมชนที่ใหญ่และมีบทบาทมากกว่าชุมชนแช่แห้ง จำนวนนักท่องเที่ยวมีทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างประเทศ นักท่องเที่ยวชาวไทย ประมาณเดือนละ 1,000-4,000 คน นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติประมาณ 150 คนต่อเดือน (ทั้งนี้ไม่รวมผู้ร่วมงานตามงานบุญ งานกฐินของวัด) พระธาตุแช่แห้งเป็นพระธาตุประจำตัวของผู้ที่เกิดปีเถาะ (กระต่าย) หากได้นมัสการก็จะได้รับอานิสงส์อย่างยิ่ง

กิจกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ การไหว้พระธาตุ การทัศนศึกษาส่วนมากจะเป็นกลุ่มนักเรียน/นักศึกษา ชมสวนรุกขชาติ ซื้อสินค้าจากร้านค้าของที่ระลึกและผ้าทอของจังหวัดน่าน มีคนในชุมชนเป็นผู้นำมาขาย มีทั้งของ (ผ้าทอ) ที่ชุมชนทำเอง และมาจากอำเภออื่นๆ และประเทศลาว ชมชุมชนโบราณ วัดได้ร่วมกับสภาวัฒนธรรมจังหวัดน่าน วางเขตแนวชุมชนโบราณ จำนวน 83 ไร่ ซึ่งมีคูเมือง 2 ชั้น เพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ชมสมุนไพรบ้านแช่แห้ง และชมการทอผ้าบ้านหนองเต่า

ภาคีประชาคมเครือข่าย :



2. บทบาทของกลุ่มองค์กรในเครือข่ายประชาคมการท่องเที่ยว

ประชาคมการท่องเที่ยวพระธาตุแช่แห้ง มีวัดพระธาตุแช่แห้งเป็นศูนย์กลาง โดยมีกลุ่มแม่บ้านสร้างสรรค์ ซึ่งเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2543 โดยพระปลัดศิริ จรรย์มโม รองเจ้าอาวาสเป็นผู้นำ มีกลุ่มผู้สูงอายุที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัด โดยเฉพาะในลักษณะงานบุญกุศล สำหรับกลุ่มเยาวชนได้รับการสนับสนุนให้ทำหน้าที่มัคคุเทศก์และขายสินค้าของวัด กลุ่มบัณฑิตอาสา (ประมาณ 35 คน) ซึ่งทำงานอยู่ที่สถาบันการเรียนรู้ท้องถิ่น เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีสำนักงานอยู่ในบริเวณวัด โดยการรวมกลุ่มของอดีตบัณฑิตอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หลังจากการสิ้นสุดโครงการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สมาชิกกลุ่มบางส่วนมีประสบการณ์การทำงานในชุมชน ได้ผ่านการอบรมวิทยากรกระบวนการ และมีจิตสำนึกในการทำงานในชุมชนท้องถิ่น จึงรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมที่มีเป้าหมายสร้างความยั่งยืนและเข้มแข็งให้ชุมชน ดำเนินงานเครือข่ายป่าชุมชน อนุรักษ์พันธุ์ปลาและแม่น้ำ

พื้นที่ชุมชนบริเวณรอบวัดประกอบด้วย บ้านหนองเต่า ตำบลม่วงตึ๊ด และบ้านแซ่แห่ง ตำบลฝายแก้ว ทางองค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนงานที่จะเชื่อมต่อวงจรการท่องเที่ยวจากวัดลงสู่ ชุมชนรอบวัด

ในส่วนของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยและองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านมีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ สถานที่จอดรถ ที่จำหน่ายสินค้า และเส้นทางคมนาคมมาสู่วัด ทั้งนี้เนื่องจากพระธาตุแช่แห้งเป็นจุดท่องเที่ยวที่สำคัญดั้งเดิมคู่บ้านคูเมืองของ จังหวัดน่าน

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า มี “หน่ออ่อน” ของการก่อเกิดประชาคมการท่องเที่ยวหลาย ภาครวมที่จะมีส่วนร่วม (Participation) อย่างแท้จริง มากกว่าการร่วมมือ (Co-operation) หากต้อง อาศัยเวลา และกระบวนการเกื้อหนุนในการผสานพลังความร่วมมือให้มากขึ้น



ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านบ่อสวก

ที่ตั้ง : ตำบลสวก อำเภอเมือง จังหวัดน่าน

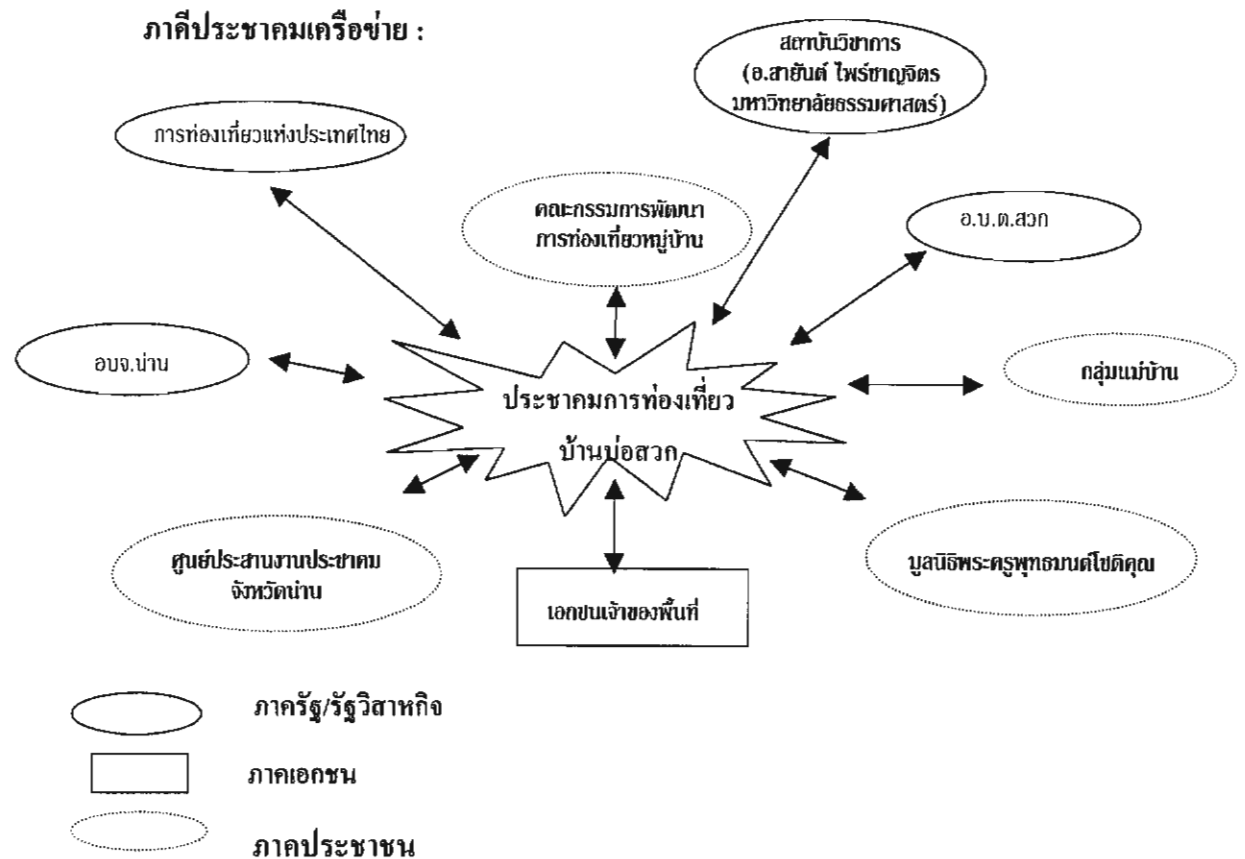
1. บริบทพื้นที่และบริบทการท่องเที่ยวในพื้นที่

บ้านบ่อสวก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดน่าน ห่างจากตัวจังหวัดน่าน 6 กิโลเมตร ความเป็นความในอดีตรประมาณ 600 ปี ชุมชนแห่งนี้เคยเป็นที่ตั้งของชาวจีนฮ่อและชาวไทยล้านนา ในยุคต่อมา ซึ่งเป็นศูนย์กลางของแหล่งเครื่องปั้นดินเผาที่มีลวดลายสวยงามและเป็นเอกลักษณ์ คำว่า “สวก” หมายถึง กลี้อ เพราะฉะนั้น บ่อสวก จึงหมายถึง “บ่อกลี้อ”

แหล่งท่องเที่ยวบ้านบ่อสวกเป็นแหล่งโบราณคดี และศิลปวัฒนธรรม มีเตาเผาโบราณ ถือว่าเป็นแหล่งที่ผลิตเครื่องเคลือบดินเผาที่สำคัญแห่งหนึ่งในจังหวัดน่าน มีรูปแบบและกรรมวิธีในการผลิตเป็นลักษณะเฉพาะของตัวเองที่แตกต่างไปจากเตาเผาแหล่งอื่นๆ ของล้านนา ในสมัยโบราณคาดว่าเครื่องเคลือบดินเผาของบ้านบ่อสวกคงจะเป็นที่ได้รับความนิยมอย่างสูง เพราะได้ขุดพบตามแหล่งฝังศพของคนสมัยก่อนโดยเฉพาะแถบเทือกเขาในเขตอำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ต่อเนื่องไปถึงจังหวัดตาก และกำแพงเพชร ปัจจุบันได้เปิดปากเตาเผา 2 เตา อยู่ที่บ้านจำสืบทำรว มนัส ดิคำ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยอาจารย์สายันต์ ไพชาญจิตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เริ่มมีคนมาเที่ยวตั้งแต่ขุดพบเตาเผา ปี 2542 แต่เดิมจะมาดูพระพิมพ์บ่อสวก ในปีผ่านมามีนักท่องเที่ยวประมาณ 1,000 คนต่อเดือน ส่วนมากจะเป็นคนไทย และเด็กนักเรียนในจังหวัดน่าน และมีชาวต่างชาติประมาณ 10 คน

กิจกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ ชมเตาเผาโบราณ และพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน นอกจากนี้ มีการท่องเที่ยว Home stay มีบริการ 14 หลัง โดยมีการจัดห้องนอนและบริการอาหาร 200 บาทต่อคน



2. บทบาทของกลุ่มองค์กรในเครือข่ายประชาคมการท่องเที่ยว

จุดเริ่มต้นของการมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในชุมชน เนื่องจากมาดูพระเครื่องที่มีชื่อเสียง แต่เมื่อมีการขุดค้นเตาเผาโบราณ โดยสถาบันวิชาการ (อ.สาธิต ไพรัชญาจิตร) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในพื้นที่เอกชน และได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิพระครูพุทธมณฑลโชติคุณ จัดทำพิธีพินิจฐานเรือนบ้านบ่อสวกแสนชิ้น นักท่องเที่ยวเริ่มมาเที่ยวชมมากขึ้น สมเด็จพระที่นั่งเรือเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา ได้เสด็จมาเยี่ยมชมเตาเผาโบราณบ้านบ่อสวก เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2542 ทำให้ชื่อเสียงของบ่อสวกเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย รวมทั้งบริษัทนำเที่ยว ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะพิจารณาว่ามีศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน ในส่วนของชุมชนได้มีการรวมกลุ่ม จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการท่องเที่ยวของหมู่บ้าน อันประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนทั่วไป ครู-อาจารย์ในพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มแม่บ้านที่เป็นฝ่ายผลิตสินค้าจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยว เนื่องจากการดำเนินงานอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นไม่นาน อาจมีความเข้าใจไม่ตรงกันในแนวทางการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน แต่ละภาคีแต่ละฝ่ายต่างมีความปรารถนา

ดีต่อชุมชน การทำความเข้าใจร่วมกัน จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมองอนาคตร่วมกันโดยให้ทุกภาคีมีส่วนร่วม ดังเช่นที่ได้จัดเวทีประชาคมตำบลสวก เรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมโบราณสถาน-วัตถุ เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2544 ณ วัดม่วงเจริญราษฎร์ ตำบลสวก อำเภอเมือง จังหวัดน่าน โดยมีประชาชนตำบลสวก องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน องค์การบริหารส่วนตำบลสวก ส่วนราชการต่างๆ ศูนย์ประสานงานประชาคมจังหวัดน่าน เข้าร่วมประชุม 103 คน น่าจะเป็นแนวโน้มที่ดีในการดำเนินการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนในชุมชนต่อไปในอนาคต

เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ.2544 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ได้เสด็จเยี่ยมชมเตาเผาโบราณบ่อสวก ทำให้มีภาคีหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น



ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านหาดผาชน

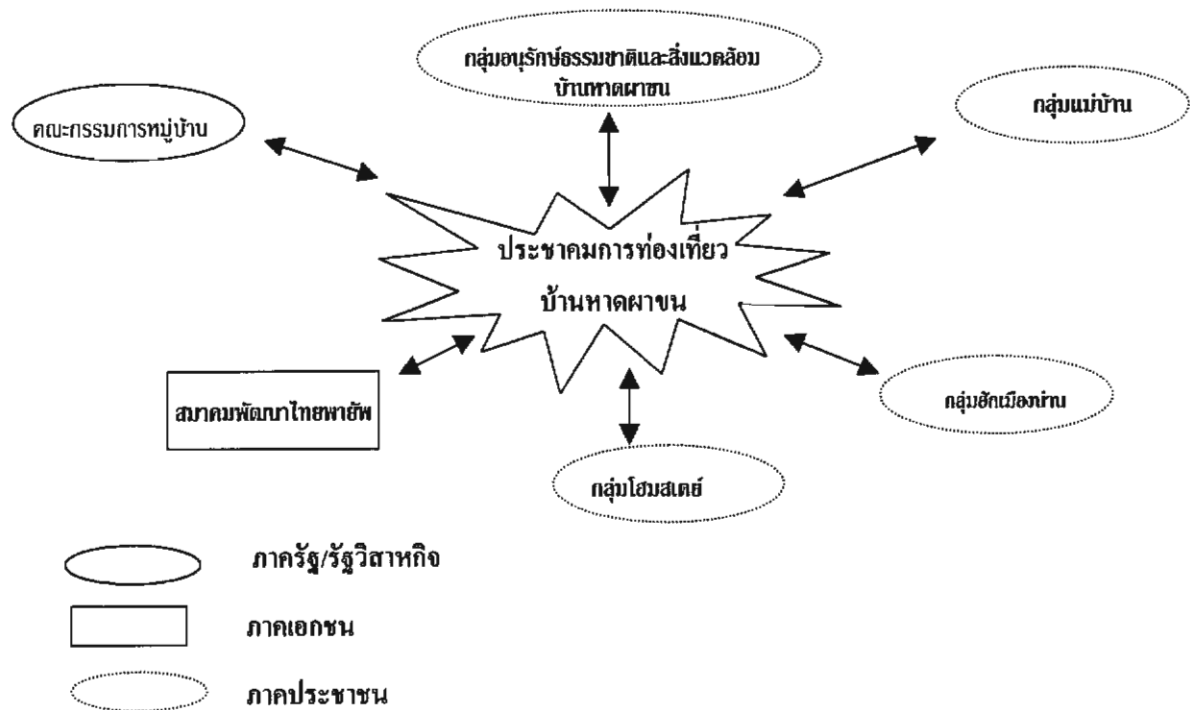
ที่ตั้ง : หมู่ที่ 3 ตำบลเมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

1. บริบทพื้นที่และบริบทการท่องเที่ยวในพื้นที่

บ้านหาดผาชนเป็นหมู่บ้านเล็กๆ อยู่ห่างจากจังหวัดน่านประมาณ 14 กิโลเมตร ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำน่าน มีอายุประมาณ 80 ปี ในปี พ.ศ.2544 มีประมาณ 548 คน จำนวนครัวเรือน 126 ครัวเรือน เป็นแหล่งอนุรักษ์สัตว์น้ำที่มีความยาวตามลำน้ำ 700 เมตร ได้มีการดำเนินงานอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 มีผู้ที่มาศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์ปลา ในปี พ.ศ.2538 จึงได้จัดทำการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขึ้น ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ และการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ชุมชนบ้านหาดผาชนเป็นชุมชนที่มีความสำเร็จในการดำเนินงานป่าชุมชนและการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ มีการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมบ้านหาดผาชน เพื่อดำเนินงานอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ และป่าชุมชน โดยเริ่มจัดการป่าชุมชนตั้งแต่ ปี 2533 และอนุรักษ์ปลาในลำน้ำน่านอย่างจริงจัง ใน ปี 2536 เป็นชุมชนหนึ่งในเครือข่ายของฮักเมืองน่าน งานอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ จะได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงในการจัดการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำในแม่น้ำน่าน จนได้กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวและเป็นพื้นที่ศึกษาดูงานของชุมชนต่างๆ ฤดูกาลท่องเที่ยวจะเริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนเมษายน นักท่องเที่ยวจะมากในเทศกาลวันสงกรานต์ เป็นการท่องเที่ยวเพื่อมาชมปลา ล่องแพ ล่องเรือ แต่การดูงานจะมีเรื่อยๆ ตลอดทั้งปี ในปี 2543 มีนักท่องเที่ยวประมาณ 5,000 คน ส่วนมากจะเป็นคนในจังหวัดน่าน

กิจกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ การศึกษาดูงานการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำและป่าชุมชน การล่องแพไม้ไผ่ในแม่น้ำน่าน การล่องเรือแม่น้ำน่าน การชมแหล่งอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ การลงเล่นน้ำในแม่น้ำน่าน การบริการที่พักแบบ Home stay เป็นต้น

ภาคีประชาคมเครือข่าย :



บทบาทของกลุ่มองค์กรในเครือข่ายประชาคมการท่องเที่ยว

บ้านหาดผาชนเป็นชุมชนเล็กๆ ที่แยกจากชุมชนอื่น พื้นที่ของหมู่บ้านติดกับเขตลำน้ำน่านและเขตป่าชุมชน ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์ป่าชื่อกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบ้านหาดผาชน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 โดยเป็นเครือข่ายของกลุ่มอัครเมืองน่าน และประสบผลสำเร็จอย่างดีใน พ.ศ.2538 จึงเป็นตัวอย่างของความสำเร็จที่มีผู้มาศึกษาดูงานจึงมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในชุมชน คณะกรรมการประจำหมู่บ้านจึงเห็นว่าน่าจะจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นกิจกรรมหารายได้เสริมในชุมชน โดยได้จัดกิจกรรม ล่องแพ ล่องเรือ ประกอบกับต่อมากลุ่มภาคเอกชน (สมาคมพัฒนาไทยพำพ) ได้เข้ามาให้การสนับสนุนการเรียนรู้ศึกษาดูงานและการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน ทำให้ชุมชนเรียนรู้ที่จะจัดกิจกรรม Homestay (ดูตัวอย่างคู่มือการท่องเที่ยวในชุมชนที่สนับสนุนการจัดทำโดย NGO ในภาคผนวก) กลุ่มแม่บ้านจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำอาหารเลี้ยงนักท่องเที่ยวที่มาศึกษาดูงานเป็นกลุ่มๆ

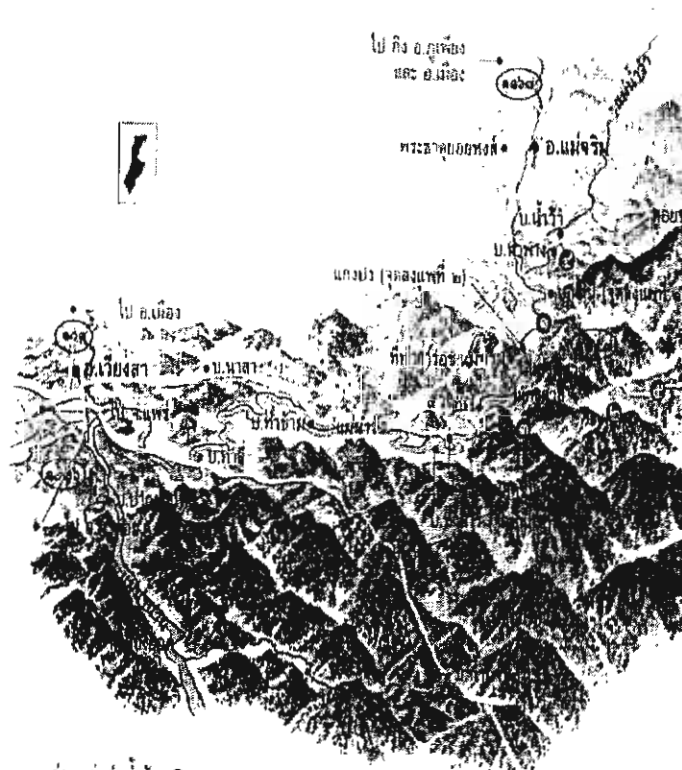


ประชาคมการท่องเที่ยว : บ้านน้ำว้า

ที่ตั้ง : หมู่ที่ 5 ตำบลน้ำพาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

บริบทพื้นที่และบริบทการท่องเที่ยวในพื้นที่

เส้นทางล่องแก่งลำน้ำว้าอยู่ในเขตอำเภอแม่จริมและอำเภอเวียงสา ตลอดลำน้ำว้าไหลผ่านหุบเขา สองฝั่งเป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนผ่านแก่งต่างๆ กว่า 22 แก่ง แก่งที่ใหญ่ที่สุดและยากที่สุดคือแก่งหลวง บางจุดของลำน้ำเป็นหาดทรายที่สามารถจอดแพเพื่อให้ลงเล่นน้ำ บางแห่งเป็นจุดกางช้างสำหรับขึ้นช้างต่อไปที่บ้านหาดไร่ อำเภอเวียงสา ช่วงเวลาที่ปริมาณน้ำขึ้นสูงสุดคือเดือนสิงหาคม และช่วงที่ปริมาณน้ำน้อยที่สุดคือเดือนเมษายน



- ล่องแก่งลำน้ำว้า ๑
- เขาหม้อ ๒
- เส้นทางเดินป่าเลียบลำน้ำว้า ๓
- เส้นทางชมทะเลหมอกบ้านน้ำพาง-บ้านร่มเกล้า ๔
- เส้นทางเดินป่า บ้านร่มเกล้า ๕

การล่องแก่งลำน้ำว้า เป็นการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เพื่อชมแม่น้ำ ภูเขา ป่าไม้ สัตว์ป่า นก และปลา การท่องเที่ยวดังกล่าว มีการผจญภัยหรือเสี่ยงภัย มีความตื่นเต้น คือ การนั่งแพ ซึ่งมีทั้งแพไม้และแพยาง กลุ่มเป้าหมายมักจะเป็นคนหนุ่มสาว หรือผู้ที่ชื่นชอบธรรมชาติและผจญภัย นักท่องเที่ยวมีทั้งในจังหวัดน่านและต่างจังหวัด ส่วนชาวต่างชาติมีไม่มาก ฤดูกาลท่องเที่ยวจะมีเฉพาะเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนพฤษภาคมของทุกปี เนื่องจากน้ำในลำน้ำว้าลดปริมาณลงสามารถ

ท่องเที่ยวได้ปลอดภัยกว่า บ้านน้ำว้าเป็นหมู่บ้านที่อยู่ติดลำน้ำว้า และเป็นจุดที่จะลงแพในการเริ่มต้นการเดินทางในการท่องเที่ยว มีจุดขึ้นจากแพหรือสิ้นสุดการท่องเที่ยว มี 4 จุด คือ บ้านน้ำว้า ตำบลน้ำพาง, บ้านห้วยทรายมูล (แก่งหลวง) ตำบลน้ำปาย, ปางช้าง (อยู่ในป่าติดลำน้ำว้า เขตตำบลไหล่นาน อำเภอเวียงสา) และบ้านหาดไร่ ตำบลสันนาหนองใหม่ อำเภอเวียงสา จำนวนนักท่องเที่ยวในปี 2543 ช่วงเทศกาลสงกรานต์ ประมาณ 7,000 คน และในวันเสาร์ อาทิตย์ ใช้บริการลงแพ ประมาณวันละ 30 คน ในวันธรรมดาไม่ค่อยมีการลงแพ แต่จะมีการลงเล่นน้ำ นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะเป็นในจังหวัดน่านมากกว่าคนต่างจังหวัด แต่นักท่องเที่ยวที่ลงแพยางจะเป็นคนต่างจังหวัด ชุมชนบ้านน้ำว้าจะรับผิดชอบแทนจากค่าลงแพของกลุ่มแพไม้ในแต่ละครั้งของการท่องเที่ยว และค่าธรรมเนียมเช่าพื้นที่สำหรับขายอาหารในช่วงวันสงกรานต์ ส่วนค่าธรรมเนียมจากแพยางไม่ได้รับเลย ที่ว่าการอำเภอแม่จริม ได้จัดอบรมการควบคุมแพไม้และแพยาง 3 วัน ให้แก่ผู้ที่สนใจ พร้อมให้ความรู้เรื่องการช่วยคนตกน้ำ การแนะนำนักท่องเที่ยว มารยาทการพูด โดยได้เชิญวิทยากรมาจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิษณุโลก และอุทยานแห่งชาติแม่จริม

กิจกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่

1) การท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวแพไม้ไฟ มีมาตั้งแต่ปี 2536 เป็นอาชีพเสริมจากการเกษตร เป็นที่นิยมมากในปี 2541-2542 ชาวบ้านได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มแพไม้ มีสมาชิก 12 คน และได้มีการท่องเที่ยว ใน ปี 2540 โดยเป็นแพของบริษัทท่องเที่ยวต่างๆ ค่าบริการครั้งละ 3,000 – 5,000 บาท การท่องเที่ยวนักท่องเที่ยวต้องพาเรือด้วย มีชูชีพใส่ให้นักท่องเที่ยวทุกคน มีการจ้างสมาชิกกลุ่มแพไม้ในการควบคุมแพยางด้วย การติดต่อขอท่องเที่ยว สามารถติดต่อได้ที่กลุ่มแพไม้ บริษัทท่องเที่ยว (แพยาง) อุทยานแห่งชาติแม่จริม หรือที่ว่าการอำเภอ การเลือกใช้บริการแพไม้หรือแพยางขึ้นอยู่กับความชอบนักท่องเที่ยว การได้รับการข้อมูลจากการโฆษณา แพยางต้องพาตัวเอง แต่แพไม้ไม่ต้องพา แพยางมีชูชีพ ส่วนแพไม้มีห่วงยาง ก่อนการท่องเที่ยว ผู้ควบคุมแพจะบอกราคาบริการ และให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวเพื่อความปลอดภัย (ในช่วงสงกรานต์จะมีเจ้าหน้าที่อุทยานเป็นคนช่วยให้ความรู้) การดูแลความปลอดภัย (การทิ้งขยะ) นอกจากนี้ยังจัดที่นั่งให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับน้ำหนัก แพไม้ลำหนึ่งลงได้ ประมาณ 7-8 คน ในช่วงที่ท่องเที่ยวผู้ควบคุมก็จะเป็นไกด์อธิบายภูมิประเทศ ข้อมูลต่างๆไปด้วย เช่น ชนิดป่า สัตว์ป่า นก ปลา เป็นต้นซึ่งแพ 1 ลำ มีผู้ควบคุม 2 คน อยู่หัวและท้ายแพ ถ้าหากเป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติก็มีไกด์ที่มากับนักท่องเที่ยวเป็นผู้แปลให้นักท่องเที่ยวฟัง

2) การจัดงานวันสงกรานต์ มีการจัดงานรื่นเริง และจำหน่ายอาหารแก่นักท่องเที่ยว โดย
มีคนทั้งในและนอกชุมชนมาจำหน่าย ชุมชนเก็บค่าธรรมเนียมวันละ 200 บาท (พื้นที่ 4 เมตร) ส่วน
นอกวันสงกรานต์อาหารนักท่องเที่ยวจะเตรียมมาเอง มีการบริการล่องแพ นอกจากนี้ยังมีการบริการ
ขี่ช้าง ซึ่งเป็นบริการของบริษัทน่านปางช้าง ประมาณ 4 เชือก

3) การจัดสัปดาห์การท่องเที่ยวล่องแก่ง ปี 2543 มีการจัดในช่วงเดือนธันวาคม และปี
2544 จะจัดในวันที่ 10-16 พฤศจิกายน 2544 เพื่อเปิดเปิดตัวและประชาสัมพันธ์การล่องแก่ง

4) การเล่นน้ำ นักท่องเที่ยวลงเล่นน้ำได้บริเวณหาดจุดที่ปล่อยแพ บ้านน้ำว้า ในช่วงฤดู
แล้ง

5) การขี่ช้าง เป็นกิจกรรมของบริษัทการท่องเที่ยว (น่านปางช้าง) จัดมาพร้อมกับการล่อง
แก่ง

6) การจำหน่ายของที่ระลึก มีการจำหน่ายหมวก พวงกุญแจ ซึ่งกลุ่มแม่บ้านและโรง
เรียน เป็นผู้ทำมาจำหน่าย

7) บริการที่พัก อุทยานแห่งชาติแม่จริม มีบ้านพักบริการ 3 หลัง ส่วนชุมชนบ้านน้ำว้า
ถ้านักท่องเที่ยวต้องการ (พักเป็นกลุ่ม) จะจัดให้ที่โรงเรียน แต่ยังไม่ค่อยพร้อม อบต.น้ำพาง มีแผน
จะสร้างเป็นรีสอร์ทพร้อมบ้านพัก บริเวณริมน้ำว้าบ้านน้ำว้า

8) ขี่จักรยานเสือภูเขา บริษัทแจนเจ จัดบริการให้นักท่องเที่ยว เพิ่งเริ่มต้น ดำเนิน
การ

เส้นทางล่องแก่งน้ำว้า มี 2 เส้นทาง

เส้นทางล่องเรือยาง เริ่มจากบ้านน้ำว้า ตำบลน้ำพาง อำเภอแม่จริม สิ้นสุดที่บ้านหาด
ไร่ ตำบลสันนาหนองใหม่ อำเภอเวียงสา รวมระยะทาง 19.2 กิโลเมตร ใช้เวลาประมาณ 4 ชั่วโมง
หากเริ่มลงแพที่หน้าที่ทำการอุทยานแห่งชาติแม่จริม ระยะทางเหลือ 15 กิโลเมตร

เส้นทางล่องแพไม้ไผ่ เริ่มจากบ้านน้ำว้า ขึ้นที่บ้านน้ำว้า ระยะทาง 4 กิโลเมตร ใช้เวลา
ประมาณ 4 ชั่วโมง ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการล่องแก่งน้ำว้า คือ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน
ถึงมกราคม