รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

The Development of Agricultural Tourism Resource Personnel in the State and Private Sectors in the Lower Northeastern Provinces of Thailand

โดย สุรินทร์ หลวงนา และคณะ

กรกฎาคม 2550

สัญญาเลขที่ RDG4950080

รายงานฉบับสมบูรณ์

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

The Development of Agricultural Tourism Resource Personnel in the State and Private Sectors in the Lower Northeastern Provinces of Thailand

คณะผู้วิจัย	สังกัด
1. สุรินทร์ หลวงนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. อารี หลวงนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
3. สุจิตรา สืบนุการณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
4. ธีรดา โชติพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ชุดโครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน กลุ่มจังหวัดอีสานใต้

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานประสานงานการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) โดยการประสานงานการดำเนินการจาก ดร.เทิดชาย ช่วยบำรุง และคณะ ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ทำให้เกิดผลงานวิจัยในครั้งนี้ โดยได้เล็งเห็นความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว ซึ่งงานวิจัยนี้เน้นด้านการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานตอนล่าง อันจะทำให้เกิดการวิจัยท่องเที่ยวแบบครบวงจร ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกพร้อมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บริหาร นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร ผู้นำท้องถิ่น และนักท่องเที่ยวผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยด้วย ประโยชน์ที่พึงมีจากการวิจัยนี้ขอมอบเป็นวิทยาทานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

สุรินทร์ หลวงนา
อารี หลวงนา
สุจิตรา สืบนุการณ์
ธีรดา โชติพันธ์
กรกฎาคม 2550

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ความสำคัญ/ความเป็นมา

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจการท่องเที่ยวที่จะส่งผลต่อการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยวโดยให้มีประสิทธิภาพ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีฐานการดำรงชีวิตในอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก ทำให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของประชากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรของประเทศ จังหวัดในเขตอีสานใต้เป็นจังหวัดที่ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทและประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก มีพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม รวมทั้งเป็นแหล่งปลูกข้าวหอมมะลิพันธุ์ดี ซึ่งสามารถพัฒนาและส่งเสริมการผลิตให้เป็นครัวของโลกได้ในอนาคต มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถและโอกาสในการแข่งขันด้านการค้า สินค้าเกษตรคุณภาพ และเปิดความสามารถด้านการท่องเที่ยว จึงใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวเป็นหลักในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อันเป็นผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวอีกประเภทหนึ่ง แต่เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวมีความรู้เฉพาะด้านการเกษตรแต่ขาดการเชื่อมโยงที่จะนำเสนอผลิตภัณฑ์ดังกล่าวสู่หลักการท่องเที่ยวได้ การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงควรมีการดำเนินการขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้
2. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

คำถามการวิจัย

1. ปัญหาอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ เป็นอย่างไร

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ เป็นอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ เป็นอย่างไร

4. การสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเป็นอย่างไร

วิธีการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดอีสานใต้ คือ เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เกษตรจังหวัด หัวหน้าฝ่าย เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร เจ้าของกิจการ จำนวน 420 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลตามประเด็น เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร / นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการ

ขั้นตอนและวิธีการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเลือกตอบและคำถามปลายเปิด โดยแบ่งเป็น

แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร / นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการ

แบบสอบถาม ได้ทำการแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตร โดยแบ่งเป็น

1. บริบทของการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

2. ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

3. การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร โดยแบ่งเป็น

1. รูปแบบการพัฒนากลุ่ม

2. รูปแบบการพัฒนารายบุคคล

ตอนที่ 4 แนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้มีเนื้อหาตรงกับเรื่องที่ต้องการวิจัย

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 ศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดย ผู้วิจัยของความอนุเคราะห์เกษตรจังหวัดในกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจัดส่งไปยังสำนักงานเกษตรจังหวัดทางไปรษณีย์ให้กับผู้บริหาร นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการของเกษตรจังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ผู้วิจัยสัมภาษณ์ สนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก กิจกรรมทั้งหมดดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน 2549 - พฤษภาคม 2550

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาครัฐ ได้แก่ เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร เกษตรจังหวัด หัวหน้าหน่วยเกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการ ภาคเอกชน ได้แก่ เจ้าของกิจการในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือโดยใช้การสัมภาษณ์แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่จังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.2 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ สนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและการสังเกตจากเหตุการณ์กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ด้านนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรมีการสนับสนุนโดยกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรในแต่ละจังหวัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีนักท่องเที่ยว คือ สถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและการจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางเกษตร ส่วนการพัฒนาบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้การพัฒนาด้านความสามารถของบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มจำนวนบุคลากร พัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เสริมทักษะและความสามารถ ส่วนด้านการฝึกอบรมการบริหารจัดการพบว่ามีน้อยและไม่ต่อเนื่อง รวมทั้งยังพบว่าบุคลากรขาดการฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสาร ขาดวัสดุอุปกรณ์

2. ด้านรูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้พบว่า ในรูปแบบการพัฒนากลุ่ม ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ การฝึกอบรม การฝึกประสบการณ์ และการศึกษานอกสถานที่ และการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์

3. แนวทางการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน พบว่าแนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มเข็งและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้ที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน โดยวิธีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น ด้านการคมนาคม เพื่อการติดต่อกันระหว่างประชากรระหว่างของแต่ละประเทศ และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้

การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ ได้นำเสนอผลการศึกษาและร่วมกับจังหวัดอุบลราชธานีจัดการอบรมเกษตรกร เจ้าของกิจการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ คือ นักวิชาการเกษตร ในหัวข้อ การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว และเทคนิคการเป็นผู้นำชมและ ผู้บริการในการให้บริการแบบมืออาชีพ โดยได้รับความสนใจอย่างดียิ่ง เมื่อวันที่ 2-5 กรกฎาคม 2550 ดำเนินการ ณ ศูนย์บริการแหล่งท่องเที่ยวเกษตรตำบลห้วยไผ่ อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30 คน

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงควรเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และบุคลากรให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เช่น การจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มากขึ้น

2. เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน ควรเร่งรัดพัฒนาควบคู่กันไปทั้งในด้านการพัฒนาเป็นกลุ่มและรายบุคคล โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ การใช้ภาษาในการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อบ้าน ควรกำหนดแนวโยบายระดับประเทศให้ชัดเจน โดยการพัฒนาด้านการคมนาคม มีการประชาสัมพันธ์ และมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน

บทคัดย่อ

รหัสโครงการ : RDG4950080

ชื่อโครงการ : การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

ชื่อนักวิจัย : 1. สุรินทร์ หลวงนา 2. อารี หลวงนา 3. สุจิตรา สืบนุการณ์ 4. ธีรดา โชติพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail Address : sluangna@yahoo.com

ระยะเวลาโครงการ : วันที่ 1 มิถุนายน 2549 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2550

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ 2) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน โดยทำการศึกษาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอันประกอบด้วยเกษตรจังหวัด หัวหน้าฝ่ายเกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการหรือเกษตรกร ในเขตจังหวัดอีสานใต้ โดยการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร การสร้างเครื่องมือใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ และสนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกตกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากากรสนทนากลุ่ม และการสังเกตทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารดังกล่าวทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตจังหวัดอีสานใต้ ดังนี้ ด้านนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร พบว่า มีการสนับสนุนโดยกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรในแต่ละจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่เป็นที่รู้จักแล้วในหมู่นักท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ดังกล่าวคือ การสนับสนุนให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและการจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางเกษตร ส่วนการพัฒนาบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้มีการพัฒนาด้านความสามารถของบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มจำนวนบุคลากรทางการท่องเที่ยว พัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เสริมทักษะและความสามารถให้แก่บุคลากร ส่วนด้านการฝึกอบรมการบริหารจัดการพบว่ายังมีน้อย และมี

ปัญหาการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม ยังเป็นไปในลักษณะที่ไม่ต่อเนื่อง รวมทั้งยังพบว่ายังพบว่าบุคลากรขาดการฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสาร และขาดวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ด้านรูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้พบว่า เป็นไปในรูปแบบการพัฒนากลุ่ม ได้แก่ การฝึกอบรม การฝึกประสบการณ์ และการศึกษานอกสถานที่ ส่วนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ แนวทางการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน พบว่า มีแนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มเข็งและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านโดยวิธีพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น การพัฒนาด้านการคมนาคม เพื่อการติดต่อระหว่างประชากรของแต่ละประเทศ และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้

คำหลัก : การท่องเที่ยวเชิงเกษตร, การพัฒนาบุคลากร, การจัดการฝึกอบรม

ABSTRACT

Project Code : RDG4950080

Project Title : The Development of Agricultural Tourism Resource Personnel in the State and Private Sectors in the Lower Northeastern Provinces of Thailand

Investigators : 1.Luangna, S., 2. Luangna, A., 3. Subnukarn, S., 4. Chatphan, Th.
Ubon Ratchathani Rajabhat University.

E-mail Address : slunagna@yahoo.com

Project Duration : 1st June 2006 to 31st May 2007

The objectives of this study were to 1) to investigate the problems happening to, the models and means in developing the tourism resource persons of both state and private sectors, and 2) to enhance the empowerment of regional sustainable development and management of tourism in the area of lower northern provinces of Thailand through the linkage with neighboring countries.

The study employed documentary research related to tourism and its development and management from various sources of information to base the conceptual framework of the study.

The results of the study were as the following. In relation to the policy in agricultural tourism promotion, certain strategies have been launched in each province of which tourist attractions have been already recognized. Such strategies included the provision of marketplaces for and exhibitions of the agricultural products. In terms of the resource person development, cognitive ability, personnel supplement, knowledge transferring, and skill trainings were supplied by the involved organization bodies. However, the training of management was insufficient and discontinuous; this included the scarcity of materials and language and communication skill training. With regard to the models and means in personnel development of agricultural tourism in both state and private sectors, it was found that study tour, training, and experience practicum

were employed as the models in developing agricultural tourism personnel and learning through experience was also used for individual tourism person development. Regarding the development of personnel for sustainable agricultural tourism through the linkage with neighboring countries, the development of the potentials of regional and local staff and the agricultural tourist attractions as well as the construction and promotion of transportation in order to ease and promote the communication and relationships among people was underway.

Keyword : Agricultural Tourism, Personal Development, The Training of management

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
บทคัดย่อภาษาไทย	ฌ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฎ
สารบัญ	ฐ
สารบัญตาราง	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	**1**
บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของโครงการ	1
คำถามการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ผลการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ	5
แนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	5
สรุป	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
บทนำ	6
การท่องเที่ยวเชิงเกษตร	6
แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตอีสานใต้	13
การพัฒนาบุคลากร	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
สรุป	33

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 34

บทนำ 34

กรอบแนวคิดในการวิจัย 34

ระเบียบวิธีวิจัย 35

การวิเคราะห์ข้อมูล 37

สถิติที่ใช้ในการวิจัย 37

สรุป 37

บทที่ 4 ผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ 38

บทนำ 38

การวิเคราะห์ 38

อภิปรายผล 49

ข้อเสนอแนะ 51

บทที่ 5 สรุป 52

บรรณานุกรม 58

ภาคผนวก 61

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 39
ตารางที่ 4.2 แสดงบริบทการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีการดำเนินการมาแล้ว 41
ตารางที่ 4.3 แสดงปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตจังหวัดอีสานใต้ที่มีการดำเนินการมาแล้ว 43
ตารางที่ 4.4 แสดงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ที่มีการดำเนินการมาแล้ว 45
ตารางที่ 4.5 แสดงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ที่มีการดำเนินการมาแล้ว 47
ตารางที่ 5.1 ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรของภาครัฐและเอกชน กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนโดยเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน 56

บทที่ 1
บทนำ

1.1 บทนำ

การท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นแนวทางช่วยส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าการเกษตรที่มีคุณภาพไปสู่ผู้บริโภคได้อีกทางหนึ่ง ผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การศึกษาตามวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมีขอบเขตเพื่อการศึกษาในเขตจังหวัดอีสานใต้ 6 จังหวัด

1.2 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจการท่องเที่ยวที่จะส่งผลต่อการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยวโดยให้มีประสิทธิภาพ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีฐานการดำรงชีวิตในอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก ทำให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของประชากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรของประเทศ จังหวัดในเขตอีสานใต้เป็นจังหวัดที่ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทและประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก มีพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม รวมทั้งเป็นแหล่งปลูกข้าวหอมมะลิพันธุ์ดี ซึ่งจะสามารถพัฒนาและส่งเสริมการผลิตให้เป็นครัวของโลกได้ในอนาคต มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถและโอกาสในการแข่งขันด้านการค้า สินค้าเกษตรคุณภาพ และเปิดความสามารถด้านการท่องเที่ยว จึงใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวเป็นหลักในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อันเป็นผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวอีกประเภทหนึ่ง แต่เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวมีความรู้เฉพาะด้านการเกษตรแต่ขาดการเชื่อมโยงที่จะนำเสนอผลิตภัณฑ์ดังกล่าวสู่หลักการท่องเที่ยวได้ การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงควรมีการดำเนินการขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้
2. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืน โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

1.4 คำถามการวิจัย

1. ปัญหาอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ เป็นอย่างไร

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ เป็นอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ เป็นอย่างไร

4. การสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเป็นอย่างไร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของเกษตรกรให้กลุ่มอีสานใต้ ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ

การท่องเที่ยวเชิงเกษตร หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวไปในพื้นที่เกษตรกรรมและชุมชนเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกร สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น พร้อมทั้งสามารถเลือกซื้อสินค้าและบริการทางการเกษตรอื่น ๆ อีกด้วย ในที่นี้หมายถึงที่พักและอาหาร

เขตจังหวัดอีสานใต้ หมายถึง จังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคอีสานใต้ ประกอบด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ตามการแบ่งพื้นที่ของสำนักประสานงานการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ภาครัฐ หมายถึง ผู้บริหาร เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตรในจังหวัดอีสานใต้

ภาคเอกชน หมายถึง เกษตรกร เจ้าของกิจการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร ผู้นำท้องถิ่น เจ้าของสวนผลไม้

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ในเรื่องการศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนั้นใช้ระเบียบวิธีวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือการเก็บข้อมูลนั้นใช้แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มประชากร 6 จังหวัด ได้แก่ สุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ ชัยภูมิ นครราชสีมา และอุบลราชธานี และได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดโดยใช้วิธีคำนึงถึงความน่าจะเป็นแบบสุ่มแบบ Multiple State Random Sampling จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows

ส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนั้นใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม โดยมีประชากร 6 จังหวัด ได้แก่ สุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ ชัยภูมิ นครราชสีมา และอุบลราชธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Content Analysis

แผนงานของโครงการ

คำถามการวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	วัน/เวลาดำเนินการ
1. ปัญหาอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร	แบบสอบถาม จำนวน 420 ชุด	- นำแบบสอบถามสัมภาษณ์บุคลากรทางการเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชนในจังหวัด สุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ ชัยภูมิ นครราชสีมา และอุบลราชธานี	ได้สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชน	1 มิถุนายน – 30 พฤศจิกายน 2549
2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชน	แบบสอบถาม จำนวน 420 ชุด	- นำแบบสอบถามสัมภาษณ์บุคลากรทางการเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชนในจังหวัด สุรินทร์	ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชน	1 มิถุนายน – 30 พฤศจิกายน 2549

คำถามการวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	วัน/เวลาดำเนินการ
ในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร		บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ ชัยภูมิ นครราชสีมา และอุบลราชธานี		
3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร	แบบสัมภาษณ์สนทนากลุ่ม	จัดการสัมภาษณ์จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) บุคลากรทางการเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน	ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนสามารถนำมาใช้ในการพัฒนา การท่องเที่ยว	1 ธันวาคม 2549 – 31 ฤษภาคม 2550
4. การสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเป็นอย่างไร	แบบสัมภาษณ์สนทนากลุ่ม	จัดการสัมภาษณ์จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) บุคลากรทางการเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน	แนวทางการสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน	1 ธันวาคม 2549 –31 พฤษภาคม 2550

1.7 **ผลการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ** (Outputs)

1. ได้สภาพปัญหาและอุปสรรค ของการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

2. รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

3. ทราบแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ (Outcomes)

1. ทราบปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

2. ทราบรูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

3. แนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

1.9 แนวทางในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

2. เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

3. เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

1.10 สรุป

การศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นการศึกษาปัญหาอุปสรรค รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร การเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้ทำการศึกษาในเขตจังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ประโยชน์ของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวในเขตจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 บทนำ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรมของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ จึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีขอบข่ายตามลำดับ ดังนี้

1. การท่องเที่ยวเชิงเกษตร
    1.1 ความเป็นมาของการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
    1.2 องค์ประกอบทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
    1.3 ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
    1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
    1.5 ผลจากการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
    1.6 แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตอีสานใต้
2. การพัฒนาบุคลากร

2.2 การท่องเที่ยวเชิงเกษตร (Agro-Tourism)

การท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวจะได้สัมผัสกับธรรมชาติ และวิถีชีวิตของเกษตรกรในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิดควบคู่ไปกับการเรียนรู้การทำการเกษตรในลักษณะต่างๆที่หลากหลาย ทั้งการปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การประมง รวมทั้งการศึกษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว นอกจากนี้ยังสามารถเลือกซื้อผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพจากแหล่งผลิตโดยตรง (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2545 : 1) เป็นการท่องเที่ยวที่ได้ทั้งความเพลิดเพลินและความรู้ นำกลับไปประยุกต์ใช้หรือประกอบอาชีพได้ เป็นการไปค้นหา เรียนรู้ เข้าใจ ภาคภูมิใจกับอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นรากฐานหลักของแผ่นดินไทยที่เปี่ยมไปด้วยคุณค่าภายใต้แนวคิดปรัชญา องค์ความรู้ ภูมิปัญญาของบรรพบุรุษเกษตรกรไทย ได้สัมผัสกับชีวิตความเป็นอยู่ของชาวชนบท ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี รูปแบบกิจกรรม และการประกอบอาชีพทางการเกษตรที่หลากหลาย ทั้งวิถีดั้งเดิมจนถึงการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งบริหารจัดการโดยเกษตรกรหรือชุมชน ทำให้เกิดความประทับใจจากการชม

การชิม ซื้อผลิตภัณฑ์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่ผู้มาท่องเที่ยว ทั้งยังส่งผลให้เกิดรายได้แก่ชุมชนจากการจำหน่ายผลิตผลการเกษตร ผลิตภัณฑ์แปรรูป ค่าตอบแทนจากการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

ในด้านความหมายของการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนั้น การท่องเที่ยวเชิงเกษตร คือ การเดินทางท่องเที่ยวไปยังพื้นที่ชุมชนเกษตรกรรม สวนเกษตร วนเกษตร สวนสมุนไพร ฟาร์มปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง แหล่งเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำต่าง ๆ สถานที่ราชการ ตลอดจน สถาบันการศึกษาที่มีงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี การผลิตทางการเกษตรที่ทันสมัย เพื่อชมความสวยงาม ความสำเร็จและเพลิดเพลินใจในกิจกรรมทางการเกษตรในลักษณะต่างๆ ได้ความรู้ ได้ประสบการณ์ใหม่ๆบนพื้นฐานความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกต่อการรักษาสภาพแวดล้อมของสถานที่นั้น (ศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ, 2549 : 2)

2.2.1 ความเป็นมาของการท่องเที่ยงเชิงเกษตร

การที่ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม มีสวนไม้ดอก พืชผล และแหล่งปศุสัตว์ทั่วทุกภูมิภาค ซึ่งมีความน่าสนใจไม่แพ้แหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ทางกรมส่งเสริมการเกษตร ได้พัฒนาพื้นที่เกษตรกรรมและชุมชนเกษตร ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกระจายอยู่ทั่วไปในเกือบทุกจังหวัดของประเทศ โดยมุ่งหวังให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น จากการขายสินค้าเกษตรและการให้บริการนักท่องเที่ยว เป็นการกระจายรายได้สู่ชนบท สร้างอาชีพและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2545 : 1) ต่อมาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ได้นำเอาทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีอยู่มาจัดกิจกรรม และรูปแบบการท่องเที่ยว เชิญชวนนักท่องเที่ยวเดินทางไปเที่ยว เพื่อขยายเส้นทางการท่องเที่ยวและกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นและผู้ประกอบการ ภายใต้ชื่อ “Amazing Thailand” หรือ “Amazing Agricultural Heritage” ซึ่งแบ่งเป็นกิจกรรมย่อยๆ ดังนี้

1. การทำนา (Rice Cultivation) ได้แก่ การทำนาปี นาปรัง นาหว่านน้ำตม การทำนาขั้นบันได พิพิธภัณฑ์ข้าว ความรู้เรื่องข้าวสายพันธุ์ต่างๆ ประเพณี พิธีกรรมเกี่ยวกับข้าว วัฒนธรรมการกินข้าว เป็นต้น

2. การทำสวนไม้ตัดดอก (Cutting Flowers) การทำสวนดอกไม้เพื่อตัดดอกขายทุกชนิด เช่น สวนกุหลาบ ฟาร์มกล้วยไม้ สวนไม้ดอกไม้ประดับนานาชาติ ไม้กระถางทุกประเภท รวมถึงไร่ทานตะวัน

3. การทำสวนผลไม้ (Horticulture) การทำสวนผลไม้ทุกประเภท การทำวนเกษตร การทำเกษตรแผนใหม่ การทำสวนผสมผสาน รวมทั้งการทำสวนยางพารา สวนไผ่ สวนปาล์มน้ำมัน

4. การทำสวนครัวสวนผัก (Vegetables) การปลูกพืชผักสวนครัวทุกประเภท รวมถึงการทำสวนผัก ไร่ถั่ว ไร่ข้าวโพด ข้าวฟ่าง สวนพริกไทย เป็นต้น

5. การทำสวนสมุนไพร (Herbs) การปลูกพืชสมุนไพรนานาชนิด เพื่อใช้เป็นอาหารเสริม พืชผักสวนครัวข้างบ้าน ใช้เป็นเครื่องดื่ม เครื่องสำอาง และเพื่อใช้ในการแพทย์แผนไทย

6. การทำฟาร์มปศุสัตว์ (Animal Farming) การเลี้ยงและขยายพันธุ์สัตว์เศรษฐกิจนานาชนิด เช่น การเลี้ยงไหม การทำฟาร์มผึ้ง การทำฟาร์มปลา การเลี้ยงหอยแมลงภู่ หอยแครง หอยนางรม หอยตะโกรม ฟาร์มจระเข้ บางแห่งเพาะขยายพันธุ์สัตว์ป่าหายาก เช่น ฟาร์มนกยูง ฟาร์มไก่ฟ้า ฟาร์มกวาง รวมถึงสวนงูของสภากาชาดไทยด้วย

7. งานเทศกาลผลิตภัณฑ์ต่างๆ (Festival) การจัดงานเพื่อส่งเสริมการขายผลิตผลทางการเกษตร เช่น มหกรรมไม้ดอกไม้ประดับ งานเทศกาลลิ้นจี่ เทศกาลลำไย เทศกาลกินปลา เป็นต้น

การเที่ยวสวนผลไม้ไทย จัดเป็นหนึ่งในกิจกรรม Unseen in Thailand ที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพราะนอกจากจะมีโอกาสเลือกซื้อเลือกชิมผลไม้ต่าง ๆ ที่ถูกใจและมีราคาถูกแล้ว สวนผลไม้บางแห่งยังมีการจำหน่ายสินค้าแปรรูปทางการเกษตรจากผลไม้ประเภทต่าง ๆ รวมถึงสินค้าประเภทหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่มีชื่อเสียงในแต่ละท้องถิ่นอีกด้วย เป็นการเดินทางท่องเที่ยวไปยังพื้นที่ทางการเกษตรต่าง ๆ ที่มีกิจกรรมการเกษตรและการใช้ทรัพยากรการเกษตรเพื่อการท่องเที่ยว โดยยึดกิจกรรมการเกษตรเป็นหลัก สามารถดึงดูดความสนใจนักท่องเที่ยวมีการจัดระบบการบริหารและการจัดการไว้เพื่อรองรับการท่องเที่ยว เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และเป็นการสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร

ลักษณะการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จะแตกต่างจากการท่องเที่ยวทั่วไป ที่มุ่งเน้นความสนใจไปยังกิจกรรมการเกษตรต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางการเกษตรเป็นหลัก ให้โอกาสนักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกร สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งได้รับความเพลิดเพลินและการพักผ่อนไปพร้อม ๆ กัน อีกทั้งเกษตรกรยังมีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร รวมทั้งสินค้าแปรรูปทางการเกษตรอื่น ๆ ด้วย

2.2.2 องค์ประกอบทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

โดยทั่วไปแล้วการท่องเที่ยวเชิงเกษตรจะมีองค์ประกอบสำหรับการดำเนินการที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ทรัพยากรการท่องเที่ยวทางการเกษตร หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตทางการเกษตร ซึ่งรวมทั้งทรัพยากรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ดิน น้ำ พื้นที่ พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ป่า เป็นต้น และทรัพยากรด้านการจัดการ เช่น เกษตรกร องค์กรท้องถิ่น ความรู้ทางการเกษตร เครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีทางการเกษตรต่างๆ

2. ตลาดนักท่องเที่ยว สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลักๆ คือ ประชาชนและเกษตรกรทั่วไปที่มีความสนใจด้านการเกษตร เพื่อศึกษาหาความรู้ เป็นแนวทางประกอบอาชีพ หรือ เพื่อพัฒนาอาชีพการเกษตรของตนเอง และ อีกกลุ่มหนึ่ง คือ กลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความสนใจเฉพาะด้านสนใจในการท่องเที่ยวธรรมชาติและกิจกรรมการเกษตรต่างๆ อยากเรียนรู้วิถีชีวิตความเป็นอยู่และการประกอบอาชีพของเกษตรกร

3. การบริการการท่องเที่ยว เป็นการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้กับนักท่องเที่ยว เช่น การให้ข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม การจัดจำหน่ายพืชผลและผลผลิตทางการเกษตรต่างๆ การให้บริการนำเที่ยว หรือ ด้านที่พักแก่นักท่องเที่ยว (home stay/farm stay) เป็นต้น (ศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ, 2549 : 10)

2.2.3 ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยวเชิงเกษตร

ปัจจัยของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่เอื้ออำนวยให้นักท่องเที่ยวมีความต้องการเดินทางมาท่องเที่ยวประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ

1. สิ่งดึงดูดใจ (Attractions) ได้แก่ ความน่าสนใจของแหล่งท่องเที่ยวประเภทต่าง ๆ

2. สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การเดินทางท่องเที่ยวเป็นไปด้วยความสะดวก แบ่งออกได้เป็น 4 ประการ คือ

2.1 ที่พัก เป็นที่ ๆ ต้องเช่าอาศัยอยู่ชั่วคราวในแหล่งท่องเที่ยว เช่น โรงแรม รีสอร์ท

2.2 ร้านอาหารและเครื่องดื่ม

2.3 สถานบริการ เช่น ร้านขายของใช้ ร้านขายของที่ระลึก ร้านซักรีด

2.4 ปัจจัยพื้นฐานทางการท่องเที่ยว เช่น โทรศัพท์ และระบบการสื่อสารต่าง ๆ

3. การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility) ได้แก่ การคมนาคมขนส่งประเภทต่างๆ

4. การต้อนรับ (Hospitality) ได้แก่ อัธยาศัยไมตรีอันดีของผู้คนท้องถิ่นในสถานที่ท่องเที่ยว เจ้าของธุรกิจ และพนักงาน (ชูสิทธิ์ ชูชาติ, 2538 : 4)

2.2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

ปัญหาและอุปสรรคในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร พบว่า การท่องเที่ยวตามแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในปัจจุบัน ผู้มาท่องเที่ยวมักประสบปัญหา ดังนี้

1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ที่สามารถให้ความรู้ในแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวได้

2. ขาดป้ายบอกทิศทางในแหล่งท่องเที่ยวและส่วนบริการต่าง ๆ ในแหล่งท่องเที่ยว หรือบางครั้งบอกทิศทางไม่ชัดเจน

3. ขาดความสะดวกสบายในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว เช่น บริการด้านห้องน้ำ ห้องสุขา ศาลานั่งพักผ่อน ที่จอดรถ หรือบริเวณที่พักเพื่อรอคอยกลุ่มท่องเที่ยวของตน ซึ่งบริการเหล่านี้มักมีไม่เพียงพอ หรือไม่ก็มีคุณภาพไม่ดีพอ

4. แหล่งท่องเที่ยวขาดเอกลักษณ์ เนื่องจากถูกทำลายเพราะการเข้าชมของผู้มาท่องเที่ยว หรือ การที่ผู้ประกอบการในแหล่งท่องเที่ยวนั้น ๆ ประพฤติตามใจชอบในการแสวงหาผลประโยชน์ของตนเอง จนทำให้เกิดผลเสียต่อแหล่งท่องเที่ยวและสภาพแวดล้อมบริเวณโดยรอบ เช่น การทิ้งขยะเกลื่อนกลาด การขูดขีดผนัง กำแพงหรือต้นไม้ของผู้มาท่องเที่ยว การปล่อยน้ำเสียจากกิจการของตนลงในแม่น้ำลำคลองของบรรดาผู้ประกอบการ ทำให้แหล่งท่องเที่ยวและบริเวณโดยรอบเสื่อมสภาพสูญเสียเอกลักษณ์ที่เคยงดงาม

5. ความไม่สะดวกในการเข้าถึงจุดต่าง ๆ ในแหล่งท่องเที่ยว ส่วนใหญ่เป็นเพราะถนนมีความคับแคบเกินไป

6. ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว เนื่องจากการต้อนรับของเจ้าบ้าน หรือเจ้าถิ่นในแหล่งท่องเที่ยวนั้นไม่คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้มาท่องเที่ยวขณะอยู่ในแหล่งท่องเที่ยว แต่กลับมุ่งหวังกอบโกยผลประโยชน์ในทุกรูปแบบและทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้นักท่องเที่ยวเดือดร้อนและไม่ปลอดภัย

7. แหล่งท่องเที่ยวมีความแออัด หรือขาดการระบายอากาศที่ดี เนื่องจากมีผู้มาท่องเที่ยวเข้าชมสถานที่ท่องเที่ยวนั้นๆมากจนเกินกว่าที่ความสามารถของสถานที่นั้น ๆ จะรองรับได้

8. ขาดความต่อเนื่องของเส้นทางในแหล่งท่องเที่ยว ทำให้การเข้าชมสถานที่ที่น่าสนใจสำหรับผู้มาท่องเที่ยวไม่อาจจะกระทำได้ เนื่องจากไม่มีทางเดินที่ต่อเนื่องหรือบาทวิถีคับแคบเกินไป

9. อากาศร้อนอบอ้าว มีฝุ่นมาก และเสียงดังหนวกหูจากยวดยานพาหนะ ทำให้บรรยากาศในแหล่งท่องเที่ยวไม่สงบ ไม่ร่มรื่น ไม่น่าดูหรือเข้าชม

ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนส่งผลกระทบต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยตรง เพราะทำให้ผู้มาท่องเที่ยวเกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อแหล่งท่องเที่ยวนั้น และอาจไม่ต้องการกลับมาเที่ยวอีกในโอกาสต่อไป โดยเฉพาะการต้อนรับของเจ้าบ้านหรือเจ้าถิ่นในแหล่งท่องเที่ยว ที่ไม่คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้มาท่องเที่ยวขณะอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวนั้น ซ้ำร้ายยังมุ่งหวังกอบโกยผลประโยชน์ในทุกรูปแบบและทุกวิถีทาง ทำให้นักท่องเที่ยวเดือดร้อนและไม่ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน (สุนิสา โพธิ์เตี้ย, 2535 : 11)

2.2.5 ผลจากการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรก่อให้เกิดผลดีทั้งในแง่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. ทำให้เกษตรกรมีรายได้จากการให้บริการการท่องเที่ยวและการจัดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรต่าง ๆ ให้กับนักท่องเที่ยว

2. เป็นการกระจายรายได้สู่ชุมชนและท้องถิ่นระดับรากหญ้า ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศและช่วยสร้างกระแสการไหลเวียนของเงินตราภายในประเทศอีกด้วย เมื่อเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยวนอกเหนือจากการประกอบอาชีพหลักคือเกษตรกรรมแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรเอง อีกทั้งยังเป็นการช่วยยกระดับและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้น นับว่าเป็นขบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนและท้องถิ่นได้อีกทางหนึ่ง

3. เป็นแหล่งรายได้เสริมที่สำคัญของเกษตรกรในยามที่ผลผลิตจากภาคการเกษตรตกต่ำในบางปี

4. ช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจและหวงแหนในอาชีพดั้งเดิมทางการเกษตร ทำให้เกษตรกรและลูกหลานรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพการเกษตรของตนเอง

5. ช่วยอนุรักษ์และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงามเอาไว้ อีกทั้งยังเป็นการช่วยสืบทอดอาชีพดั้งเดิมของคนไทยไว้ให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมของประเทศสืบต่อไป

6. โครงการการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในบางพื้นที่จะมีการจัดตั้งเป็นองค์กรท้องถิ่นขึ้น ซึ่งจะเปิดโอกาสให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง ทำให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนและร่วมกันในการบริหารงานภายในท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการช่วยส่งเสริมพัฒนากลุ่มเกษตรกรและทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นให้มีการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในด้านต่าง ๆ ด้วย

7. การท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้โอกาสนักท่องเที่ยวได้สัมผัสได้เรียนรู้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรอย่างใกล้ชิด มีโอกาสได้เห็นความงดงามตามธรรมชาติ ความเขียวขจีของเรือกสวนไร่นา และความอุดมสมบูรณ์ของพืชพรรณธัญญาหารของประเทศไทย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเมืองไทยเป็นแหล่งผลิตอาหารและผลไม้ที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก นักท่องเที่ยวจะได้รับความเพลิดเพลินและการพักผ่อนหย่อนใจกับกิจกรรมการเกษตรต่าง ๆ และยังได้เรียนรู้ตลอดจนซึมซับภูมิปัญญาท้องถิ่นของเกษตรกรชาวไทยที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาแต่ดั้งเดิมได้อย่างลงตัว

8. ช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างนักท่องเที่ยว (คนต่างถิ่น) กับเกษตรกร (คนท้องถิ่น) ได้เป็นอย่างดีในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ทัศนคติและประสบการณ์ต่างๆระหว่างกันและกัน และยังช่วยลดช่องว่างระหว่างคนเมืองกับคนชนบทได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นการช่วยปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับนักท่องเที่ยวให้มีความเข้าอกเข้าใจในอาชีพเกษตรกรรม ได้พบเห็นได้เข้าใจปัญหา อุปสรรค ตลอดจนความยากลำบากของเกษตรกร

9. การท่องเที่ยวเชิงเกษตรช่วยส่งเสริมและขยายแหล่งท่องเที่ยวในประเทศไทยให้มีมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้คนไทยได้รู้จักแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ และหันกลับมาเที่ยวภายในประเทศกันมากขึ้น ซึ่งการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนั้นอาจถือได้ว่าเป็นการสร้างทางเลือกใหม่ในการท่องเที่ยวและยังสอดคล้องกับกระแสความต้องการของนักท่องเที่ยวในปัจจุบันที่ให้ความสนใจและนิยมเดินทางท่องเที่ยวตามแหล่งธรรมชาติกันมากขึ้น จะเห็นได้ว่าการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นการท่องเที่ยวทางเลือกอีกรูปแบบหนึ่งที่นักท่องเที่ยวนอกจากจะได้รับความรู้ ความเพลิดเพลินและประสบการณ์โดยตรงจากเกษตรกรแล้ว ยังได้สัมผัสและเรียนรู้ถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรมท้องถิ่นและเทคโนโลยีทางการเกษตรต่าง ๆ เป็นการช่วยกระจายรายได้โดยตรงสู่เกษตรกร เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนั้นยังช่วยให้คนไทยหันกลับมาเที่ยวเมืองไทยให้มากขึ้นในมุมมองที่ไม่เคยเห็นหรือสัมผัสมาก่อนกับอาชีพดั้งเดิมของบรรพบุรุษไทย (ศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ, 2549 : 10)

2.3 แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตอีสานใต้

เพื่อให้เห็นภาพรวมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในจังหวัดเขตอีสานใต้ อันประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ และอุบลราชธานี จึงขอนำเสนอดังนี้

จังหวัด	แหล่งท่องเที่ยงเชิงเกษตร
ชัยภูมิ	ท่องเที่ยวเชิงเกษตรบ้านคำน้อย ต.ห้วยต้อน อ.เมือง • ชมไร่สับปะรดขนาดใหญ่, สวนไม้ผล (ขนุน องุ่น มะยงชิด และแก้วมังกร) • การเลี้ยงปลาในกระชังบนภูเขา • ชมธรรมชาติ น้ำตกผาเอียง เดินป่าศึกษาธรรมชาติและชมทิวทัศน์จากยอดเขาภูแลนคา ไหว้พระวัดผาเกิ้ง สำนักงานเกษตรอำเภอเมือง โทร. 0-4481-2380 สำนักงานเกษตรจังหวัด โทร. 0-4481-2350, 0-4481-2117
นครราชสีมา	ท่องเที่ยวเชิงเกษตรวังน้ำเขียว ต.ไทยสามัคคี อ.วังน้ำเขียว • ชมทัศนียภาพที่สวยงาม “สวิตเซอร์แลนด์แดนอีสาน” สวนผักสลัด และ สวนไม้ผลปลอดสารพิษ ศูนย์รวมดอกเบญจมาศและหน้าวัว • โรงเพาะเห็ดหอมครบวงจร สำนักงานเกษตรอำเภอวังน้ำเขียว โทร. 0-4422-8239 ท่องเที่ยวเชิงเกษตรหลุ่งประดู่ ต.หลุ่งประดู่ อ.ห้วยแถลง • ชมไร่นาสวนผสม โรงเลี้ยงไหมวัยอ่อน การสาวไหม การทอผ้าด้วยมือ การฟอกสีธรรมชาติ ผลิตภัณฑ์ดอกไม้ประดิษฐ์จากรังไหม • ชมและเลือกซื้อผ้าไหมสวยงามหลากหลายรูปแบบ สำนักงานเกษตรอำเภอห้วยแถลง โทร. 0-4439-1147 สำนักงานเกษตรจังหวัด โทร. 0-4424-4799, 0-4424-4855, 0-4424-2132
บุรีรัมย์	ท่องเที่ยงเชิงเกษตรชุมชนหม่อนไหมตาเป๊ก ต.ตาเป๊ก อ.เฉลิมพระเกียรติ • ชมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมพื้นบ้าน • สาธิตการปลูกหม่อนเลี้ยงไหมครบวงจร การสาวไหม ฟอกไหม และทอผ้าไหม การทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ • การแปรรูปผลิตภัณฑ์ “ปลาส้มฟัก”, การแปรรูปกล้วย สำนักงานเกษตรอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โทร. 0-4462-8179 ท่องเที่ยวเชิงเกษตรกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรประโคนชัย อ.ประโคนชัย • สาธิตวิธีการและขั้นตอนการผลิตกุ้งจ่อม กระยาสารท และน้ำพริก สำนักงานเกษตรอำเภอประโคนชัย โทร. 0-4467-1168

จังหวัด	แหล่งท่องเที่ยงเชิงเกษตร
บุรีรัมย์ (ต่อ)	ท่องเที่ยงเชิงเกษตรสวนส้มละหานทราย ต.หนองแวง อ.ละหานทราย • ผลิตและจำหน่ายส้มพันธุ์โชกุน พันธุ์ฟรีมองต์ และจำหน่ายกิ่งพันธุ์ เป็นสวนส้มที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัดบุรีรัมย์ สวนส้มละหานทราย โทร. 0-4464-9012 ท่องเที่ยงเชิงเกษตรชุมชนกลุ่มทอเสื่อกก บ้านหนองเกาะน้อย อ.สตึก • ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากเส้นใยกกและสำนักงานเกษตรอำเภอสตึก โทร. 0-4468-1038 ท่องเที่ยงเชิงเกษตรศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร จ.บุรีรัมย์ • เป็นสถานที่ราชการที่มีหน้าที่ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต และขยายพันธุ์ • พืชพันธุ์ดีด้วยการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อและขยายพันธุ์ด้วยวิธีอื่น ๆ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร จ.บุรีรัมย์ โทร. 0-4465-4241 สำนักงานเกษตรจังหวัด โทร. 0-4461-1116 ท่องเที่ยวเชิงเกษตรกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรยั่งยืน อ.พุทไธสง • สาธิตการทำปุ๋ยอินทรีย์อัดเม็ด ทอผ้าไหม การทำโรงสีชุมชน และการปลูกผักอินทรีย์ กลุ่มเครือข่ายเกษตรกรยั่งยืน อ.พุทไธสง โทร. 0-4468-9066
ศรีสะเกษ	ท่องเที่ยวเชิงเกษตรบ้านตำซารมย์ ต.ตระกาจ อ.กันทรลักษณ์ • ศึกษาการทำสวนผลไม้ผสมผสาน (เงาะ ทุเรียน มังคุด ลองกองอีสาน) • ชมแหล่งผลิตทุเรียนแห่งแรกและใหญ่ที่สุดของเขตอีสาน • ชมสวนสะตอที่ใหญ่ที่สุด การทำแปลงยางพารา การปลูกกระเทียม • แหล่งผลิตผ้าไหมและผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมคุณภาพดี สำนักงานเกษตรอำเภอกันทรลักษณ์ โทร. 0-4566-1878 สำนักงานเกษตรจังหวัด โทร. 0-4561-1397, 0-4562-2539
สุรินทร์	ท่องเที่ยวเชิงเกษตร อ.เมือง • สวนสมุนไพร บริการอบสมุนไพรรักษาโรค • สวนผลไม้ปลอดสารพิษ (ส้ม ฝรั่ง ชมพู่ ส้มโอ) • หมู่บ้านทอผ้าไหมครบวงจร เกษตรอินทรีย์ บ้านหนองโชค ชมวิถีชีวิตชุมชนเกษตรทอผ้าไหมสุรินทร์ โดดเด่นที่การย้อมและลวดลาย • เฉพาะ เช่น มัดหมี่โฮรหรือจองโฮร จองซิน จองกรง ลายยสอม ลายอันลุยยัม • ผลิตและจำหน่ายหัตถกรรมจักสานจากหวาย • ซื้อผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

จังหวัด	แหล่งท่องเที่ยงเชิงเกษตร
สุรินทร์ (ต่อ)	• ศึกษาธรรมชาติที่วนอุทยานเขาสวาย สำนักงานเกษตรอำเภอเมือง โทร. 0-4451-5016 สำนักงานเกษตรจังหวัด โทร. 0-4451-1624, 0-4451-6070 ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ต.เขวาสินรินทร์ กิ่งอ.เขวาสินรินทร์ • สาธิตการทอผ้าไหม และการทำเครื่องเงินที่มีชื่อเสียงสำนักงานเกษตรจังหวัด โทร. 0-4451-1624, 0-4451-6070
อุบลราชธานี	ท่องเที่ยวเชิงเกษตรน้ำยืน ต.บุเปือย อ.น้ำยืน • การทำการเกษตรแบบผสมผสาน (น้อยหน่า มะพร้าวน้ำหอม เงาะ ลำไย ทุเรียน ละมุด) การปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น (เงาะ ทุเรียน ลำไย กล้วยน้ำว้า) และขุดบ่อเลี้ยงปลา • การผลิตข้าวเกรียบแปรรูปจากมันเทศ ฟักทอง แตงโม สำนักงานเกษตรอำเภอน้ำยืน โทร. 0-4537-1311 ท่องเที่ยวเชิงเกษตรโขงเจียม ต.ห้วยไผ่ อ.โขงเจียม • สาธิตการจักสานจากผิวไม้ไผ่ • ศึกษาวิถีชีวิต วัฒนธรรมชนเผ่าบลู หมู่บ้านท่าล้ง • การผลิตผ้าพื้นเมืองจากสีธรรมชาติ • การทำสวนเกษตรริมฝั่งแม่น้ำโขง (สวนลำไย ส้มโอ) สำนักงานเกษตรอำเภอโขงเจียม โทร. 0-4535-1075 ท่องเที่ยวเชิงเกษตรสว่างวีระวงศ์ กิ่งอ.สว่างวีระวงศ์ • ชมการทำสวนแก้วมังกร สวนเกษตรอินทรีย์ สวนไม้ดอกไม้ประดับ สวนไม้ผลผสมผสาน และผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจากเส้นใยปอ สำนักงานเกษตรกิ่งอำเภอสว่างวีระวงศ์ โทร. 0-4520-2336 ท่องเที่ยงเชิงเกษตรอุบลราชธานี • ชมหมู่บ้านไม้ดอกไม้ประดับ ต.โนนผึ้ง • ชมการทำนาผักบุ้ง นาผักกระเฉด การทำนาข้าวริมน้ำมูล บ้านกุดชุม ต.หนองกินเพล • ชมหมู่บ้านเลี้ยงปลาในกระชัง บ้านคูสว่าง ต.หนองกินเพล • นมัสการหุ่นขี้ผึ้งหลวงปู่ชา วัดหนองป่าพง ต.โนนผึ้ง เยี่ยมชมวัดป่านานาชาติ ต.บุ้งหวาน • ล่องเรือชมทัศนียภาพหาดทรายน้ำมูล หาดคูเดื่อ • สำนักงานเกษตรจังหวัด โทร. 0-4531-1052-3

ที่มา : กรมส่งเสริมการเกษตร (2545 และ 2548)

2.4 การพัฒนาบุคลากร

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากรมีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายไว้ต่าง ๆ อาทิเช่น การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อีกประการหนึ่ง หมายความว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ (เสถียร เหลืองอร่าม, 2533)

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2530) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

ฐีระ ประวาลพฤกษ์ (2538) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ (พงศธร พิทักษ์กำพล, 2540)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ (ปรีชา เต็งศิริวัฒนา, 2542)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงานนั้น (สายวสันต์ จันทร์ตา, 2542)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรเพื่อมุ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายของงาน

2.4.2 ความสำคัญและจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

ในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ การบริหารงานด้านบุคคลนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญที่จะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอด้วยเหตุผลสำคัญหลายประการ มีผู้ให้เหตุผลของความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ (เสถียร เหลืองอร่าม 2533)

1. ช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพ มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงาน และสำนึกว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ในขณะนี้ของหน่วยงานหรือองค์กร

2. ช่วยประหยัดทั้งงาน เงิน วัตถุ และเวลา ได้เป็นอย่างดี เพราะว่าเมื่อได้พัฒนาบุคลากรดี ย่อมหมายถึงการหลีกเลี่ยงการเสียประโยชน์ทั้งหลายได้เป็นอย่างดี

3. ช่วยสร้างความสัมพันธ์โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนได้มามีส่วนร่วมกิจกรรมการพัฒนาโดยทั่วถึงกัน

4. ช่วยในการรับรู้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยรวดเร็ว เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยงาน

5. ช่วยกระตุ้นเตือนในโอกาสก้าวหน้าของคนที่จะเลื่อนไปตำแหน่งสูงขึ้น

6. ช่วยให้บุคคลทุกคนเมื่อได้พัฒนาแล้ว ลดช่วงเวลาการทำงาน และเตรียมตัวเพื่อเข้าไปดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่

7. ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. แบ่งเบาภาระหน้าที่งานของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี

ส่วนสายวสันต์ จันทร์ตา (2542) กล่าวถึงความสำคัญและจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเป็นคนทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในหน่วยงาน เกิดความสามัคคี และเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ ที่จะพัฒนาบุคคลในสังคมให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป ซึ่งคล้ายคลึงกับสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2530) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับกุลธน ธนาพงศธร (2532) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยสรุปได้ 6 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพ มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดค่าเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะตามหน้าที่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น หากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก จะได้ไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นมีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจได้อย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การได้

นอกจากนั้นสมคิด บางโม (2538) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเป็นอย่างดี แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกัน บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย ซึ่งคล้ายกับแนวคิดของ สำราญ ถาวรยุศม์ และคณะ (2536) ที่กล่าวว่า บุคคลที่เข้ามาในองค์การนั้น เป็นบุคคลที่ได้รับการกลั่นกรองมาแล้วในรูปของการสอบหรือการคัดเลือกโดยองค์การนั้นหวังจะได้คนซึ่งมีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นได้รับการศึกษามาจากสถาบันการศึกษา ก็เพื่อจะเตรียมตนเองสำหรับการประกอบอาชีพอย่างกว้าง ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้ามาในองค์การแล้ว ก็จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาอยู่ทุกระดับโดยสม่ำเสมอและทั่วถึง เพื่อบุคคลจะได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนา และเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อีกด้วย เพราะนิสัย ความตั้งใจ ทัศนคติก็เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องพัฒนา และเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ และจำเป็นต้องพัฒนา เมื่อได้พัฒนาคนให้เหมาะสมกับงานแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัตินั้นบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2542) ให้ความเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร โลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานได้พัฒนาก้าวหน้าไปอย่างมาก ภารกิจของบุคลากรในองค์การก็ต้องเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามไปด้วย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง

ในความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรนั้น จะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ในองค์การมีความเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ เช่น องค์กรมีการขยายตัว องค์การจึงต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น หรือหากองค์การต้องการปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคคลยังมีส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. การมีความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์การ เช่น สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ องค์การจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อพนักงานจะได้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา

3. ช่วยละลายพฤติกรรมมนุษย์ โดยปกติพนักงานแต่ละคนจะมีทัศนคติแตกต่างกันไป การพัฒนาบุคคลสามารถใช้เป็นเครื่องมือละลายพฤติกรรมพนักงานที่มาทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาทิ เครื่องจักรที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์ การอบรมให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของพนักงาน

5. ประโยชน์ต่อองค์การ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลกรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ

6. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่มีฝีมือลง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดการทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงาน

2.4.3 หลักการพัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการในการพัฒนาบุคลากรด้วย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปจะแตกต่างไปจากการศึกษา เพราะการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาตัวบุคคลเพื่อเตรียมตัวในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ส่วนการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องพัฒนาคนเพื่อทำงานในหน้าที่ให้เหมาะสมในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ (สำราญ ถาวรายุศม์ และคณะ 2536)

กุลธน ธนาพงศธร (2530) กล่าวถึงหลักการสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรต้องพิจารณาถึงความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา เพราะหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธา ย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ ความคิด ใหม่ ๆ ดังนั้นผู้รับผิดชอบต้องสร้างความเชื่อถือศรัทธา อาจโดยการใช้วิธีการชี้แจง ชักจูง หรือโน้มน้าวจิตใจผู้เข้ารับการพัฒนาให้เกิดความสนใจ มีความต้องการเข้าใจ และยอมรับประโยชน์ของการพัฒนา

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ แต่หลังจากที่ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว ระดับความสนใจจะลดลงตามลำดับ ดังนั้นต้องเร่งเร้ากระตุ้นความสนใจผู้เข้ารับการพัฒนาอยู่เสมอ

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง โครงการพัฒนาบุคลากรควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใดๆที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา วิธีการที่ใช้ทั่วไป เช่น

3.1 การตั้งคำถามหรือประเด็นปัญหาให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนาแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 การสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น แล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์

3.3 การสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ก่อนการพัฒนาในประเด็นหัวข้อใดก็ตามควรมีการทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้นๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้และสามารถเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง อาจทำได้โดยการแจกเอกสารแนะนำ
การอธิบายสรุปเนื้อหาสำคัญ ๆ เป็นต้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา การสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่กำลังพัฒนาจะช่วยผู้เข้ารับการพัฒนาให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ไม่สับสน

6. หลักการเน้นย้ำการเน้นย้ำถึงประเด็นใดประเด็นหนึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นถึงความสำคัญสมควรแก่การให้ความสนใจและไม่หลงประเด็น

ส่วนเสถียร เหลืองอร่าม (2533) กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรว่ามีส่วนประกอบดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานบุคคล จะต้องคอยกำกับและเสนอแนะ

2. ฝ่ายบริหารงานบุคคล จะต้องจัดโครงการฝึกอบรมงานในหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นโครงการไป

3. ฝ่ายบริหารงานบุคคล จัดทำแผนดำเนินงานตามขั้นตอน และฝึกทักษะให้แก่พนักงานอยู่เป็นประจำ

4. ฝ่ายบริหารงานบุคคล จัดนำพนักงานในองค์การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานที่ได้พัฒนาบุคลากรแล้ว ว่าเขามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างไร

สำหรับ พงศธร พิทักษ์กำพล (2540) กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า

1. ต้องมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2. ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน ต้องกำหนดไว้ในนโยบายหรือแผนงานจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ให้บุคลากรตระหนักและเห็นคุณค่าว่าการพัฒนานั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับตัวเองและความเจริญของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรเห็นคุณค่าในการพัฒนาแล้ว ก็จะเต็มใจรับและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเป็นอย่างดี

4. มุ่งประโยชน์ของทั้งหน่วยงานและของบุคลากร ไม่ควรมุ่งแต่ประโยชน์ของหน่วยงานแต่เพียงอย่างเดียว

5. พัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายและทุกคน

6. ไม่กระทบกระเทือนต่อกิจการของหน่วยงานหรือโรงเรียน

7. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

นอกจากนี้ ฐีระ ประวาลพฤกษ์ (2538) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ โดยการไปศึกษาต่อการพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้มักจะทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน

2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงานและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย สามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ

ส่วน สายวสันต์ จันทร์ตา (2542) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องกำหนดไว้เป็นนโยบายขององค์กร มีแผนงานในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยถือเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กร โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทั่วทุกคน การจะจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องได้บุคลากรต้องเห็นประโยชน์ของการพัฒนา จึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2542) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงหลักการในการพัฒนาบุคลากร โดยให้โอกาสแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่า

เทียมกันที่จะเพิ่มคุณวุฒิ ความรู้ทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณค่าทางศีลธรรม และจิตใจ ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงหลักการในการพัฒนาบุคลากร โดยต้องกำหนดไว้เป็นนโยบายหรือเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กร ต้องมีแผนงานการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ให้โอกาสแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในการรับการพัฒนา มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและแสดงให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้ได้รับความร่วมมือที่ดีจากบุคลากร

2.4.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้น คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

สำหรับพนัส หันนาคินทร์ (2526) เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร
2. วางแผนการพัฒนาบุคลากร
3. ขบวนการในการพัฒนาตัวบุคคล
4. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
5. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ขณะที่พงศธร พิทักษ์กำพล (2540) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมการวางแผนพัฒนา
2. การปฏิบัติการวางแผนพัฒนา
3. การปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินผล การติดตามผล

สำหรับ ณัฐนิภา คุปรัตน์ (สรวง นิลดี, 2538) ได้ดัดแปลงลำดับขั้นในการพัฒนาบุคลากรของ Harris เป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา
2. กำหนดโครงการหลักสูตร และกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนา
3. การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา
4. การดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนา
5. การประเมินผล
6. การให้รางวัล/ข้อมูลป้อนกลับ

สรุปได้ว่า จากแนวคิดของกระบวนการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ที่หลากหลายดังกล่าว จะมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันหรือคล้ายคลึงกัน แต่โดยหลักใหญ่ ๆ จะมีขั้นตอนสำคัญคือ ขั้นตอนแรกเป็นการสำรวจถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน ขั้นตอนที่สองคือการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่สาม ดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบที่ได้วางแผนไว้ ขั้นตอนที่สี่ การติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

2.4.5 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ มีผู้เสนอวิธีปฏิบัติไว้ดังนี้

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) เสนอวิธีดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ หรือบุคลากรเก่าที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้รู้จักงานในอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติ
2. การสอนงานเป็นการช่วยให้บุคลากรที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์ตามความต้องการของผู้สอนและผู้รับการสอน ผู้สอนจะเป็นผู้แนะนำให้รู้จักการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยการสอนงานอาจเป็นวิธีการที่หัวหน้าหน่วยงาน ผู้อื่นที่มีประสบการณ์มากกว่า หรือผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่าผู้รับการสอนเป็นผู้ดำเนินการ อาจเป็นการสอนแบบตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม
3. การส่งไปดูงาน ทำให้บุคากรได้เห็นการปฏิบัติงานในรูปแบบของจริงด้วยตนเอง ได้พบบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสซักถามปัญหาต่าง ๆ เห็นขั้นตอนการปฏิบัติงานและเข้าใจขั้นตอนการทำงานจากของจริง

4. การส่งไปศึกษาต่อ ทำให้บุคลากรมีโอกาสหาความรู้ทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ

5. การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้งานขณะปฏิบัติงาน มีโอกาสและศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตัดสินใจทำงานตามที่ได้รับมอบอำนาจรับผิดชอบ

6. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้มากขึ้น สามารถทำงานประสานสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี

7. การให้หน้าที่ผู้ช่วยเป็นการฝึกให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการแนะนำจากหัวหน้างาน รู้จักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง รู้วิธีการทำงาน รู้วิธีการขั้นตอนปฏิบัติงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบต่อไป

8. การให้รักษาการแทน จะทำให้เกิดการศึกษาเรียนรู้งานที่เข้าไปรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีจากสถานการณ์จริง

9. การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ

10. การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานในการทำงาน เพราะจะทำให้บุคลากรได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและทันกับสถานการณ์

11. การฝึกระหว่างศึกษาอบรม จะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่ตนเองฝึก เกิดทักษะเบื้องต้นที่ดี

12. การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ แนวความคิดใหม่ เจตคติและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม

13. การฝึกอบรม

ส่วนสายวสันต์ จันทร์ตา (2542) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานว่าสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ แบบพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะ และแบบบุคลากรพัฒนาด้วยตนเอง โดยมีลักษณะกิจกรรมการพัฒนา ดังนี้

แบบบุคลากรเป็นหมู่คณะ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงานนั้นด้วย

2. การสัมมนา (Seminar) เป็นการจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบเพื่อให้เป็นการแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน ให้ได้ข้อสรุปในภาพรวมของกลุ่ม

3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ คือการนำบุคลากรออกไปดูงาน ดูกิจการต่างๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบว่าข้อดีมีอะไรบ้าง ข้อเสียมีอะไรบ้าง ภาวการณ์อย่างไร จะแก้ไขอย่างไร

ข้อดีข้อเสียของการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีดังนี้

ข้อดี

1. เห็นเหตุการณ์อย่างแท้จริงและน่าตื่นเต้น
2. ได้แนวความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุง และดัดแปลงข้อดีมาพัฒนางานของตน
3. เป็นการสร้างความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน

ข้อเสีย

1. ใช้เวลาและงบประมาณมาก
2. เพิ่มภาระงานของหน่วยงานที่เข้าชม

แบบบุคลากรพัฒนาด้วยตนเอง

1. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษา ค้นคว้า ในกรณีนี้ บุคลากรสามารถทำได้ด้วยตนเอง โดยความสมัครใจหรือการส่งเสริมจากโรงเรียน และสามารถทำได้เสมอเมื่อมีโอกาส

2. การหมุนเวียนครูผู้สอนในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่น ๆ บ้าง วิธีนี้ทำให้ครูผู้สอนได้ทราบความตื้นลึกหนาบางตำแหน่งต่าง ๆ เข้าใจความยากลำบากของฝ่ายต่าง ๆ ได้ดี ทำให้การประสานงานกันได้ดีขึ้น และเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรได้ด้วย

3. การสังเกตการสอน ช่วยให้บุคลากรไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้น เป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตการสอนย่อมทำโอกาสเปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินการ ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงในงานของตนเองได้

4. การนิเทศ เป็นการแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหา ซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่นการประชุมปรึกษาหารือ การประชุมชี้แจง เป็นไปในลักษณะกันเอง เช่น สนทนาในยามว่าง ในยามรับประทานอาหาร สิ่งที่ต้องพึงระมัดระวังก็คือ การนิเทศนั้นเป็นการดูแลเพื่อให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ การนิเทศไม่ใช่การไปจับผิด แล้วรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขั้นขึ้นไป

กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ มีดังนี้

1. ช่วยแนะนำส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีสมรรถภาพยิ่งขึ้น ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. มอบหมายงานให้รับผิดชอบ ให้ทุกคนเรียนรู้งานและเข้าใจงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ในบางกิจกรรม

3. กระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งของตนเองและของหน่วยงาน

4. ช่วยแนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สอนงานบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้

5. ให้บุคลากรรู้จักสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร

6. พัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมให้เกิดมีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

7. พาไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้แก่บุคลากร

8. สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สูงขึ้นตามที่ตนเองถนัด

9. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ประเมินความดีความชอบ มีการให้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามความสามารถเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

10. ปกครองบังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่ทุกคนด้วยความยุติธรรมเสมอภาค

จากลักษณะรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ล้วนสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สอดคล้องในด้านต่าง ๆ ขององค์กร อาทิ ด้านการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์ สถานที่ ด้านภาระงาน ด้านบุคลากร ฯลฯ ดังนั้น ต้องมีการดำเนินการพิจารณาเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากรูปแบบดังกล่าวในการก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการได้หลายกิจกรรม เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานและผู้นำ การวางแผนและการพัฒนาพนักงานและฝ่ายบริหาร การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ และการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเทคโนโลยี การเพิ่มเนื้อหางานประสบการณ์ต่าง ๆ การสร้างสร้างทีมงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับหัวหน้างาน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะ แนวคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง (Byars and Rue., 1997 : 210) เป็นกระบวนการฝึกหัดงานให้แก่ผู้ทำหน้าที่ใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรมบุคลากรต้องพิจารณาด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่งเสริมบุคคลที่ต้องการทำบางสิ่งบางอย่างที่ใหม่ การส่งเสริให้ผู้ที่กระตือรือร้นจะช่วยจูงใจผู้อื่น

2. หลีกเลี่ยงงานเอกสาร

3. โปรแกรมการฝึกอบรมต้องได้รับการออกแบบโดยผู้บริหารระดับสูง กำหนดความต้องการและออกแบ จุดประสงค์ของการฝึกอบรมควรจะให้พนักงานสามารถนำความรู้ไปใช้ในงานประจำวัน

2.4.6 การฝึกอบรมและการพัฒนา

การฝึกอบรมทำให้ความรู้ของพนักงานกว้างขวางยิ่งขึ้น บุคลากรจะเรียนรู้มากมายโดยผ่านการฝึกอบรม การฝึกอบรมจะช่วยขัดเกลาความหยั่งเห็นของบุคลากรโดยจะมีความแหลมคมมากขึ้น และยกระดับความรู้ของเขาผ่านการฝึกอบรม จะทำให้บุคลากรมีความสุข ปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม โดยการฝึกอบรมจะทำให้เกิดความสำคัญ ดังนี้

1. ปฏิบัติงานดีกว่าเดิม การฝึกอบรมนำไปสู่การเพิ่มทักษะของบุคลากรและเขาก็จะปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพ ช่วยปรับปรุงคุณภาพของงาน การฝึกอบรมช่วยในการเพิ่มผลิตภาพ มีการเพิ่มขึ้นของคุณภาพและปริมาณขยายผลผลิต

2. การควบคุมน้อยลง ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมักไม่ค่อยทำอะไรผิดพลาด บุคลากรจะรู้งานของเขาดี ดังนั้นเขาจึงตัดการควบคุมน้อยลง หัวหน้างานสามารถใช้เวลาของเขากับงานที่เร่งด่วนกว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถพึ่งตัวเองได้

3. ประหยัดในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมจะใช้วัสดุอุปกรณ์ได้ประหยัดกว่า ความหลีกเลี่ยงความสูญเปล่าได้ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อเครื่องจักรและอุปกรณ์ เพราะจะรู้วิธีใช้ ความสูญเปล่าในวัสดุอุปกรณ์และความเสียหายของเครื่องจะต่ำ สิ่งดังกล่าวจะช่วยลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของการผลิตได้

4. ขวัญสูงขึ้น จุดประสงค์ขอการฝึกอบรม คือ การเปลี่ยนเจตคติและทัศนะของพนักงาน นอกจากการเพิ่มความรู้และทักษะแล้ว ขวัญของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วจะ

สูงขึ้น เพราะการสนับสนุนที่เขาได้รับจากหัวหน้าในที่ทำงาน ความคิดเห็นของเขาได้รับการยอมรับ หัวหน้างานยังได้รับความร่วมมือจากพนักงาน สิ่งดังกล่าวจะทำให้พนักงานมีความซื่อสัตย์ต่อองค์การมากขึ้น

5. ความสอดคล้องกันและความเป็นมาตรฐาน การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความสอดคล้องในการทำงานและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

6. เวลาการเรียนรู้น้อยลง เพราะโปรแกรมการฝึกอบรมได้จัดระเบียบอย่างดีและเป็นระบบ ช่วยลดช่วงการเรียนรู้ พนักงานจะใช้เวลามากขึ้น ถ้าหากเรียนรู้โดยไม่มีการวางแผน

7. การบริหารมีประสิทธิผล ทำให้การบริหารงานดีกว่าเดิมและเพิ่มผลผลิตที่เกิดขึ้นได้

2.4.7 วิธีการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรมที่สามารถนำมาใช้ทั้งในงานและนอกงาน มีหลายวิธีดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป. : 144-120)

1. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือหมุนงาน เป็นการเคลื่อนไหวให้พนักงานไปกับงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความรู้และการทำหน้าที่ของงานต่าง ๆ ภายในองค์การ

2. วิธีการทดลองเวียนงาน เป็นการให้มีการทดลองงาน เพื่อแทนที่งานที่ว่างในขณะนั้น

3. การสอนแนะ เป็นการสอนความรู้และทักษะของงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้เป็นหัวหน้าชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการกระทำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

4. วิธีการสอนงาน (Training method) เป็นการอธิบายความรู้ ทักษะ และวิธีทำงานให้กับพนักงานฝึกหัด แล้วจะให้ทำงานด้วยตัวเอง หัวหน้างานให้ผลสะท้อนกลับ เป็นวิธีที่มีประสิทธิผลในการฝึกอบรมพนักงานในวงการอุตสาหกรรม

5. โดยการประชุม เป็นการประชุมเป็นช่วง ๆ เพื่ออภิปรายปัญหาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประชุมดังกล่าวได้จากการทำงานชั่วขณะหนึ่ง พนักงานและหัวหน้างานจะให้ผลสะท้อนกลับ

6. การฝึกอบรมโดยใช้เครื่องมือและอุปกรณ์จริง การฝึกอบรมจะจัดได้ในสถานการณ์การทำงานจริง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้น เครื่องมือและอุปกรณ์ แฟ้ม ถูกใช้เพื่อให้ความรู้และทักษะที่สัมพันธ์กับงานโดยการปฏิบัติงานจริง

7. วิธีการบรรยาย เป็นการเน้นการส่งผ่านแนวความคิด มโนทัศน์ ทฤษฎี และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อจำกัดที่สำคัญของวิธีการนี้ก็คือ ทำให้การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8. การเล่นบทบาทสมมุติ เป็นการแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่มีการกำหนดขึ้น วิธีการนี้ใช้เพื่อปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์และการพัฒนาคุณสมบัติของภาวะผู้นำ วิธีการนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความหยั่งเห็นสู่พฤติกรรมของเขาที่แสดงออกกับคนอื่น ๆ ตามที่กำหนด ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น

9. การประชุมอภิปรายและการสัมมนา เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้และความเข้าใจ มีการอภิปรายกลุ่ม การแลกเปลี่ยนแนวความคิดและการเรียนรู้

10. การฉายภาพยนตร์และสไลด์ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล เป็นสื่อที่ให้ความรู้และทักษะที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน พร้อมกับการอาจใช้สื่อประสมกับวิธีการนี้

11. การสอนแบบโปรแกรม เป็นการสอนโดยผู้เข้าร่วมเป็นผู้สอน ลักษณะพิเศษของเทคนิคนี้ คือ ทำให้เกิดการสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงทราบว่าคำตอบของตัวเองถูกหรือผิด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่น ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2549) ศึกษาวิจัยการพัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวแบบครบวงจรของกลุ่มจังหวัด กรณีจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดอุบลราชธานี ในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 558 แห่ง แบ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ 281 แห่ง แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม 197 แห่ง แหล่งท่องเที่ยวทางผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น (OTOP) 48 แห่ง แหล่งท่องเที่ยวทางการเกษตร 18 แห่ง และแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ อีก 14 แห่ง ซึ่งแหล่งท่องเที่ยวแต่ละแห่งในแต่ละประเภทส่วนใหญ่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ ส่วนแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวแต่ละประเภทนั้น แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติมีความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว เช่น ป้ายสื่อความหมาย ป้ายบอกทาง ป้ายอธิบายลักษณะแหล่งท่องเที่ยว ที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว สถานที่จอดรถ ห้องน้ำ ร้านอาหาร ระบบสาธารณูปโภค เป็นต้น ส่วนแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมซึ่งส่วนใหญ่เป็นโบราณสถาน โบราณวัตถุ และวัดในพระพุทธศาสนา การปรับปรุงพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว จำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทางวิชาการที่ถูกต้อง และให้เจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญจากกรมศิลปากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอนุรักษ์

ในขณะที่แหล่งท่องเที่ยวทางผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น (OTOP) และแหล่งท่องเที่ยวทางการเกษตร ต้องมีการสนับสนุนทางด้านความรู้ทางวิชาการในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีรูปแบบที่แปลกใหม่ ตรงกับความต้องการของตลาด และสนับสนุนในเชิงงบประมาณ สำหรับแนวทางในการสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพและสามารถเชื่อมโยงกับจังหวัดอื่น ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมสามารถดำเนินการได้โดยให้ชุมชนบริการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของตนเอง ในด้านการรักษาความสะอาด การดูแลรักษาความปลอดภัยต้องประสานความร่วมมือทุกระดับ โดยให้สถาบันอุดมศึกษาร่วมในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของแหล่งท่องเที่ยวของตนเอง และให้การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของชุมชน ให้สอดคล้องกับฤดูกาลท่องเที่ยวที่เหมาะสม

ศิริรัตน์ มีเดช (2549) ศึกษาบริบทการท่องเที่ยวเชิงนิเวศลุ่มแม่น้ำกวาง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม โดย จำแนกตามรูปแบบการประกอบธุรกิจ ประเภทอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวนบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัย พบว่า สภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจำแนกตามรูปแบบการประกอบธุรกิจ ประเภทอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวนบุคลากรในองค์การ และระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของพนักงานระดับปฏิบัติ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา แต่ได้รับการพัฒนาทางด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทางด้านภาษาต่างประเทศ และความต้องการพัฒนาทางด้านฝึกอบรม พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมค่อนข้างมาก โดยต้องการฝึกอบรมในเรื่องทักษะด้านบุคคลมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ต้องการฝึกอบรมจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประเภทอุตสาหกรรมท่องเที่ยว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 และจากการศึกษามีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

นัยนา ทองศรีเกตุ (2548) ทำการศึกษาวิจัยการจัดการองค์กรของชมรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคีรีวง ตำบลกาโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสามารถสรุปได้ 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ รูปแบบการจัดการชมรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคีรีวง โดยโครงสร้างใหม่ของชมรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ฝ่าย ฝ่ายแรก คือคณะกรรมการอำนวยการ ได้แก่ประธานชมรม คณะกรรมการที่ปรึกษา เลขานุการ และเหรัญญิก ทำหน้าที่ประสานงานภายนอกและภายใน ฝ่ายที่ 2 คือฝ่ายจัดการการบริการการท่องเที่ยว ซึ่งทำหน้าที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของนักท่องเที่ยว ได้แก่ บ้านพัก ศึกษาเรียนรู้วิถีชีวิตชุมชน และเพื่อนร่วมทาง ฝ่ายที่ 3 คือฝ่ายสนับสนุนกิจกรรม ทำหน้าที่คอยติดตามการตลาด และดูแลความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ชมรมฯ ได้จัดทำแผนพัฒนางานชมรมฯ และได้ทดลองปฏิบัติเป็นเวลา 3 เดือน แล้วทำการประเมินผลภายในและภายนอก ประเด็นที่สอง คือ ชาวบ้านและภาคีอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน ร่วมทำกิจกรรมหาแนวทางแก้ปัญหาการจัดการท่องเที่ยวโดยเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน นอกจากนี้ชุมชนยังได้จัดรายการวิทยุเสียงตามสายเพื่อสื่อสารกันภายในชุมชนอย่างทั่วถึง

เบญจา จันทร และคณะ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำแม่กลอง จังหวัดราชบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกลุ่มผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย และร่วมปฏิบัติตามนโยบาย ส่วนกลุ่มที่เป็นผู้ให้บริการ ผู้ประกอบการ และประชาชนจะร่วมเสียสละแรงงานในกิจกรรมพัฒนาการท่องเที่ยว โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และอายุ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันชัย อัครทวีทอง (2548) ศึกษาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ บ้านวังคำแคน อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แหล่งท่องเที่ยวมอหินขาวมีศักยภาพมาก โดยตัวชี้วัดศักยภาพที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. อัธยาศัยของผู้นำชุมชน และชุมชนบ้านวังคำแคน 2. ความพิเศษหรือสิ่งหายาก และ 3. ความเหมาะสมในการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง เขื่องลำปะทาว และน้ำตกตาดโตน คิดเป็นร้อยละ 79.05, 75.31 และ 74.45 ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดศักยภาพที่มีคะแนนต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1. โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ 2. สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ที่พัก ที่จอดรถ ห้องสุขา 3. การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว คิดเป็น

ร้อยละ 31.54, 34.11 และ 41.66 ตามลำดับ ส่วนปัญหาอุปสรรค พบว่า สมาชิกกลุ่มบริหารการท่องเที่ยวมอหินขาวขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว เช่น การดูแลนักท่องเที่ยว การกำหนดอัตราค่าให้บริการแก่นักท่องเที่ยว วัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาหารพาหนะนำเที่ยว การดูแลรักษาความปลอดภัย การป้องกันรักษาพืชพรรณธรรมชาติ และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ดังนั้นจึงควรมีการจัดทำข้อมูลพื้นที่ท่องเที่ยวด้านธรณีวิทยา โบราณคดี พืชพรรณธรรมชาติ และด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ท่องเที่ยวให้เหมาะสมกลมกลืนกับสภาพภูมิประเทศ และสอดคล้องกับหลักการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า แหล่งน้ำ ควรจัดทำเท่าที่จำเป็น ในส่วนชุมชนควรจัดเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพด้านการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว โดยจัดฝึกอบรมให้ความรู้ และทัศนศึกษาดูงาน

สุรเชษฎ์ เชษฐมาส. (2545) ทำการวิเคราะห์ทรัพยากรท่องเที่ยวบนเส้นทางท่องเที่ยวบ้านโคกโก่ง พบว่า แหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในเส้นทางท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีศักยภาพค่อนข้างสูง เช่น ผ้าไหมชนบท ไดโนเสาร์ที่ภูกุ้มข้าว เขื่อนลำปาว อุทยานแห่งชาติมุกดาหาร ส่วนแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่อยู่ในรัศมีไม่เกิน 2 กิโลเมตรจากหมู่บ้านวัฒนธรรมโคกโก่ง เช่น วนอุทยานภูวัว น้ำตกตาดสูง และตาดยาว มีศักยภาพค่อนข้างต่ำ สิ่งดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวที่สำคัญสำหรับการไปเยือนบ้านโคกโก่ง คือ วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชาวผู้ไท นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ได้ทำการประเมินการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แหล่งท่องเที่ยวมักประสบปัญหาเสื่อมโทรม อันเนื่องมาจากสาเหตุเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาดังต่อไปนี้ คือ ปัญหาด้านกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านนโยบายการจัดการ ด้านสาธารณูปโภค และด้านสวัสดิภาพของนักท่องเที่ยว

2.6 สรุป

การท่องเที่ยวเป็นการพักผ่อนที่ดีทางหนึ่ง แต่การท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นการพักผ่อนที่ได้ทั้งความเพลิดเพลินและได้รับความรู้ด้านการเกษตรด้วย แนวคิดภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณี นักท่องเที่ยวสามารถเลือกซื้อสินค้าโดยตรงจากเกษตรกร ก่อให้เกิดผลดีในด้านเศรษฐกิจและสังคม แต่ปัญหาด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางการเกษตร ต้องมีการพัฒนาในหลายด้าน เช่น เสริมพลังให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการ รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการทดลองปฏิบัติจริง

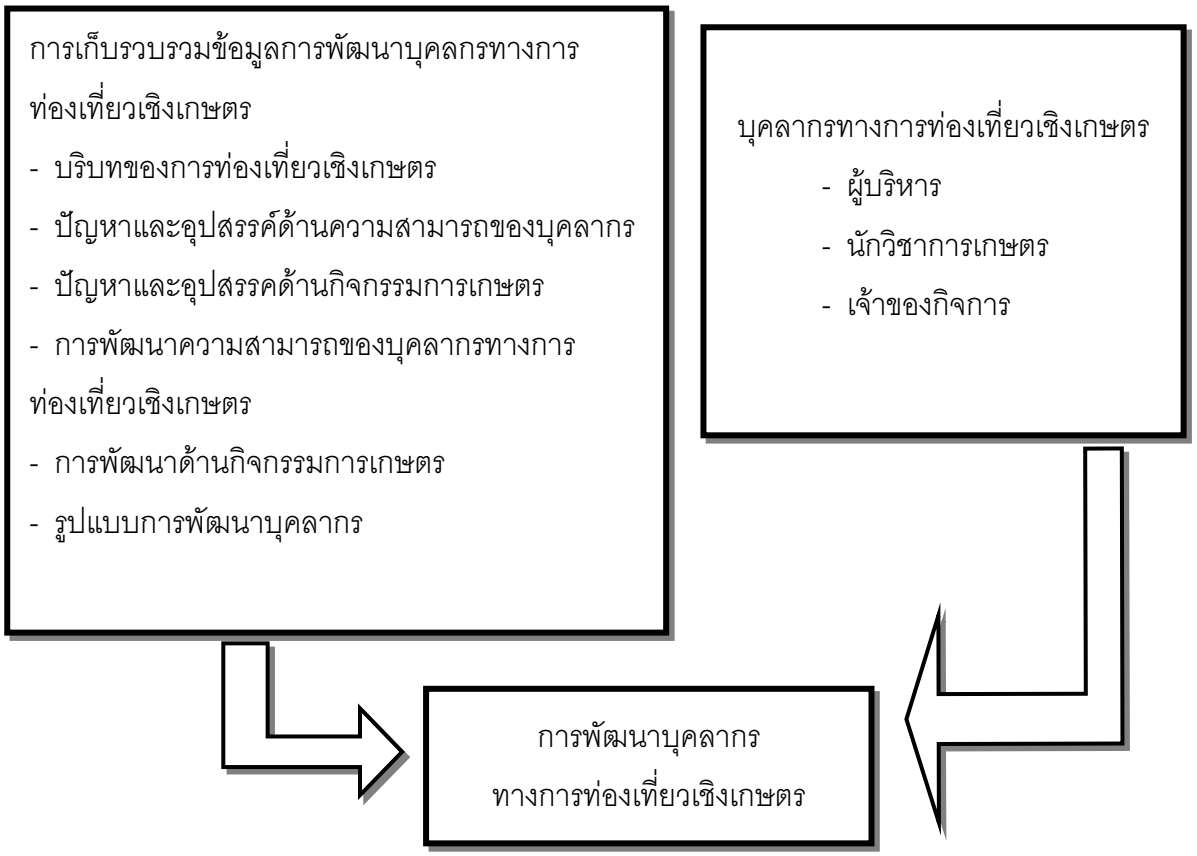
บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 บทนำ

ในการวิจัยตามโครงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค แนวทางและรูปแบบทางการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้ ประชากร กรอบแนวคิดระเบียบวิธีวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิด



3.3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.3.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้

3.3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดอีสานใต้ คือ เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เกษตรจังหวัด หัวหน้าฝ่าย เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร เจ้าของกิจการ จำนวน 420 คน

3.3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลตามประเด็น เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร / นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการ

1) ขั้นตอนและวิธีการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเลือกตอบและคำถามปลายเปิด โดยแบ่งเป็น

แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร / นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการ

แบบสอบถาม ได้ทำการแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตร โดยแบ่งเป็น

2.1 บริบทของการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

2.2 ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

2.3 การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร โดยแบ่งเป็น

3.1 รูปแบบการพัฒนากลุ่ม

3.2 รูปแบบการพัฒนารายบุคคล

ตอนที่ 4 แนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้มีเนื้อหาตรงกับเรื่องที่ต้องการวิจัย

3.3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดย ผู้วิจัยของความอนุเคราะห์เกษตรจังหวัดในกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจัดส่งไปยังสำนักงานเกษตรจังหวัดทางไปรษณีย์ให้กับผู้บริหาร นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการของเกษตรจังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

3) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ สนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

กิจกรรมทั้งหมดดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน 2549 - พฤษภาคม 2550

3.3.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืน โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

3.3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาครัฐ ได้แก่ เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร เกษตรจังหวัด หัวหน้าหน่วยเกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการ ภาคเอกชน ได้แก่ เจ้าของกิจการในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

3.3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือโดยใช้การสัมภาษณ์แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่จังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืน โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

3.3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ สนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และการสังเกตจากเหตุการณ์กลุ่มตัวอย่าง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package of the Social Science)

2. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม และการสังเกต ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6 สรุป

การดำเนินการวิจัยได้ทำการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากเกษตรจังหวัด หัวหน้าฝ่ายเกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการหรือเกษตรกร ในเขตจังหวัดอีสานใต้ โดยการสร้างเครื่องมือใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ และสนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกตกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม และการสังเกตทำการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4
ผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

4.1 บทนำ

การวิจัยเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ของภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอีสานใต้ ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหาร นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการ จำนวน 420 คน การสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม และสังเกตกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ปัญหาอุปสรรค รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้ และการสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่องโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

4.2.1 ปัญหา อุปสรรค รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ด้านสถานภาพในกิจการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารและนักวิชาการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 71.0 ส่วนที่เหลือเป็นเจ้าของกิจการและไม่ระบุอาชีพ โดยมีอาชีพรับราชการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 89.0 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ	ระดับ
1. สถานภาพในกิจการท่องเที่ยวเชิงเกษตร			
1.1 ผู้บริหาร/นักวิชาการเกษตร	298	71.0	มาก
1.2 เจ้าของกิจการ	27	6.4	น้อยที่สุด
1.3 อื่น ๆ ระบุ	90	21.4	น้อย
ไม่ระบุข้อมูล	5	1.2	น้อยที่สุด
รวม	**420**	**100**	
2. อาชีพ			
2.1 รับราชการ	374	89.0	มากที่สุด
2.2 นักธุรกิจ	2	0.5	น้อยที่สุด
2.3 เกษตรกรรม	24	5.7	น้อยที่สุด
2.4 อื่น ๆ ระบุ	20	4.8	น้อยที่สุด
รวม	**420**	**100**	

ผลการวิเคราะห์บริบททั่วไป การท่องเที่ยวเชิงเกษตรในระดับจังหวัดในเขตอีสานใต้ ด้านนโยบายการท่องเที่ยวเชิงเกษตรมีการสนับสนุนโดยกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรในแต่ละจังหวัด กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40)

ประเภทการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีการดำเนินการในเขตอีสานใต้ สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทราบ คือ สถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเป็นอันดับแรก ($\overline{X}$ = 3.30) ลำดับรองลงมา ได้แก่ สวนผลไม้ กลุ่มตัวอย่างระบุเกี่ยวกับบุคลากรทางการท่องเที่ยวมีความรู้ด้านการเกษตรเชิงท่องเที่ยวในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.67)

งบประมาณที่ได้รับในการจัดการท่องเที่ยวเชิงเกษตร กลุ่มตัวอย่างระบุว่า เจ้าของกิจการใช้งบประมาณตัวเอง เนื่องจากผลิตเพื่อเลี้ยงชีพหรือจำหน่ายก่อนจะเพิ่มเป็นแหล่งท่องเที่ยว ส่วนงบประมาณแผ่นดินจากทางราชการ และงบประมาณสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตร อยู่ในระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างระบุว่าการลงทุนธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงเกษตรสามารถทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.07) ลักษณะการดำเนินการเป็นการดำเนินการผลิตเพื่อจำหน่ายก่อนใช้เป็นแหล่งท่องเที่ยวในขณะที่นักท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวมีการนำผลผลิตมา

จำหน่าย จัดเทศกาลวันผลไม้ วันไม้ดอกไม้ประดับ จัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวแล้วมีกิจกรรมในไร่ เช่น เก็บเอง ตัดเอง ในการดำเนินการดังกล่าวมีรายได้เพิ่มขึ้น

จุดเริ่มต้นของการท่องเที่ยวเชิงเกษตร กลุ่มตัวอย่างระบุว่าเริ่มจากไปดูความสำเร็จของการเกษตรคนอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.19) แล้วนำมาดำเนินการกิจการของตนเอง และได้มีโอกาสไปชมแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรแล้วร่วมกิจกรรม ดังตารางที่ 4.2

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การท่องเที่ยวเชิงเกษตร มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมพอสรุปได้ว่า รัฐบาลควรให้ความสำคัญเพิ่มงบประมาณ นักวิชาการท่องเที่ยวแนะนำส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรดำเนินการเป็นรูปธรรมชัดเจนให้มากขึ้น มีการกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของจังหวัด แต่มีการนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมน้อยมากแตกต่างกันไป จังหวัดควรจัดให้มีขอบเขตการท่องเที่ยว เช่น กำหนดวัน เวลา ประเภท เช่น ไม้ดอกไม้ประดับ ประกวดกลุ่มกิจกรรม เพื่อการกระตุ้นการดำเนินงานและเกษตรกรในพื้นที่ยังมีความรู้ในเรื่องการจัดการท่องเที่ยวน้อยมาก

ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ไม่ให้ความสนใจและไม่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรมากนัก รัฐควรมีงบประมาณสนับสนุนที่ชัดเจนและพัฒนาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม มีการดำเนินงานเชิงบูรณาการผสมผสานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน เกษตรกร และองค์การบริหารส่วนตำบล

ทุกภาคส่วนควรเห็นความสำคัญ การสนับสนุนงบประมาณ แหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรยังมีน้อย ควรจัดการระบบการเกษตรที่มีการผลิตครบวงจรและต่อเนื่อง สามารถเป็นแหล่งศึกษาดูงานและท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน บางส่วนเห็นว่ามีการประสานงานและดำเนินงานได้ดีพอสมควร และควรปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่แล้วให้เป็นจุดสนใจและดีขึ้น ประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น

การให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตรน้อยมาก ทั้งที่มีภูมิปัญญาและวัฒนธรรมเชิงเกษตรมากมาย และดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวทางการเกษตรผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต และอื่น ๆ ที่จะสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ นอกจากนี้ควรดำเนินการไปพร้อม ๆ กับแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ฉะนั้นควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เจ้าของกิจการสามารถขอรับการสนับสนุนจากภาครัฐได้

ตารางที่ 4.2 แสดงบริบทการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีการดำเนินการมาแล้ว

รายการ	ค่าสถิติ		ระดับความสำคัญ
	$\bar{X}$	SD	
1. นโยบายของจังหวัดที่มีต่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตร			
1.1 กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของจังหวัด	3.40	1.01	ปานกลาง
1.2 กำหนดขอบเขตสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัด	3.31	0.96	ปานกลาง
2. ประเภทของการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่ทราบ	3.22	1.22	ปานกลาง
2.1 สวนผลไม้	2.73	1.26	ปานกลาง
2.2 สวนไม้ดอกไม้ประดับ	2.57	1.13	ปานกลาง
2.3 แปลพืชไร่	3.06	1.08	ปานกลาง
2.4 แปลงเกษตรทฤษฎีใหม่	3.30	1.07	ปานกลาง
2.5 สถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตร			
3. บุคลากรทางการท่องเที่ยว			
3.1 จำนวนบุคลากร	2.62	0.89	ปานกลาง
3.2 มีความรู้ด้านการเกษตรเชิงท่องเที่ยว	2.67	0.90	ปานกลาง
4. ประเภทของงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงเกษตร			
4.1 เงิน งบประมาณแผ่นดินจากทางราชการ	2.48	1.09	น้อย
4.2 วัสดุ อุปกรณ์ทางการเกษตรจากทางราชการ	2.46	104	น้อย
4.3 ทุนส่วนตัวเจ้าของกิจการ	2.70	1.15	ปานกลาง
5. การลงทุนธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงเกษตรสามารถทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น	3.07	1.05	ปานกลาง
6. แรงบันดาลใจในการจัดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเกิดจาก			
6.1 ได้ศึกษาจากความสำเร็จของเกษตรกรคนอื่น	3.19	1.01	ปานกลาง
6.2 ถูกกำหนดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว	3.08	.98	ปานกลาง
6.3 เป็นผู้ดำเนินการเกษตรอยู่แล้ว	3.09	1.06	ปานกลาง
6.4 ไปชมแหล่งท่องเที่ยวแล้วสนใจร่วมกิจกรรม	3.12	1.03	ปานกลาง

จากการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.2.2 คำถามการวิจัยข้อที่ 1 ปัญหาอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านความสามารถของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีการดำเนินงานมาแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ขาดวัสดุอุปกรณ์ ($\overline{X}$=3.40) ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะและความสามารถ บุคลากรมีจำนวนน้อย การฝึกอบรมการบริหารจัดการมีน้อย ปัญหาการใช้ภาษาในการสื่อสาร และด้านเจตคติเชิงลบ

ปัญหาและอุปสรรคด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่ดำเนินการมาแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตร ($\overline{X}$ = 3.14) การทำสวนผลไม้ การกำหนดเวลา ฤดูการท่องเที่ยว การทำนา การทำสวนไม้ตัดดอก การทำสวนผัก การทำสวนสมุนไพร การทำการปศุสัตว์ ดังตารางที่ 4.3

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรว่า ปัญหาและอุปสรรคของภาครัฐเกี่ยวข้องกับเรื่องของการบริหารบุคลากรการจัดการแหล่งท่องเที่ยวควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้มากขึ้น จัดให้มีเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรของพื้นที่และกำหนดเวลาฤดูการท่องเที่ยว ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบประจำอำเภอได้เดินทางทัศนศึกษาดูงานแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่ประสบความสำเร็จแล้ว เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรยังขาดวัสดุอุปกรณ์ควรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐให้มากกว่านี้

บุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรมีน้อย ขาดความรู้และไม่มีประสบการณ์ด้านการให้บริการ ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เส้นทางการคมนาคมบางพื้นที่มีปัญหาเกิดความไม่สะดวกในการเดินไปยังแหล่งท่องเที่ยว ป้ายประชาสัมพันธ์หรือป้ายบอกทางไปแหล่งท่องเที่ยวยังมีน้อย ควรมีกิจกรรมที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์และเป็นจุดดึงดูดความสนใจนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา โพธิ์เตี้ย (2535) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

ตารางที่ 4.3 แสดงปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตจังหวัดอีสานใต้ที่มีการดำเนินการมาแล้ว

รายการ	ค่าสถิติ		ระดับความสำคัญ
	$\overline{X}$	SD	
1. ปัญหาและอุปสรรคด้านความสามารถของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร			
1.1 บุคลากรมีจำนวนน้อย	3.26	1.10	ปานกลาง
1.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	3.28	0.94	ปานกลาง
1.3 การใช้ภาษาในการสื่อสาร	3.15	0.95	ปานกลาง
1.4 การฝึกอบรมการบริหารจัดการมีน้อย	3.16	1.07	ปานกลาง
1.5 ขาดวัสดุอุปกรณ์	3.40	1.04	ปานกลาง
1.6 ขาดความรู้ความเข้าใจ	3.27	1.01	ปานกลาง
1.7 ขาดทักษะและความสามารถ	3.27	0.97	ปานกลาง
1.8 ปัญหาด้านเจตคติเชิงลบ	2.95	1.03	ปานกลาง
2. ปัญหาและอุปสรรคด้านกิจกรรมการเกษตรเชิงท่องเที่ยว			
2.1 การทำนา	3.09	1.05	ปานกลาง
2.2 การทำสวนไม้ตัดดอก	3.04	1.11	ปานกลาง
2.3 การทำสวนผลไม้	3.12	2.30	ปานกลาง
2.4 การทำสวนผัก	3.01	0.98	ปานกลาง
2.5 การทำสวนสมุนไพร	3.00	0.99	ปานกลาง
2.6 การทำการปศุสัตว์	2.99	0.93	ปานกลาง
2.7 การจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตร	3.14	1.03	ปานกลาง
2.8 การกำหนดเวลา ฤดูการท่องเที่ยว	3.10	1.04	ปานกลาง

ซึ่งผลสรุปได้ว่า ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรภาครัฐในพื้นที่ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและเจ้าหน้าที่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรทางด้านการเกษตรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจการท่องเที่ยวมากขึ้นและสามารถนำไปถ่ายทอดต่อได้ หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกันในการจัดกิจกรรม

ในส่วนของภาคเอกชน เจ้าของกิจการฟาร์มเกษตร ปัญหาอุปสรรคที่พบของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรไม่มีข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวที่ชัดเจน และแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรยังไม่พัฒนาให้เหมาะสมต่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ควรมีการพัฒนาให้สามารถเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ดี โดยการให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้มากขึ้น ขาดทักษะในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและเทคนิคการเป็นผู้นำชม

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่ดำเนินการมาแล้วในการพัฒนาด้านความสามารถของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดเรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การสร้างเจตคติในทางบวก ($\overline{X}$ = 3.14) สร้างความรู้ความเข้าใจ จำนวนบุคลากรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เสริมทักษะและความสามารถ การฝึกอบรมการบริหารจัดการมีน้อย ฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสาร ขาดวัสดุอุปกรณ์

การพัฒนาด้านกิจกรรมการเกษตรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดเรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพัฒนากิจกรรมการเกษตรด้านการทำสวนผลไม้ ($\overline{X}$ = 3.10) การจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตร การกำหนดเวลา ฤดูการท่องเที่ยว การทำนา การทำสวนผัก การทำสวนสมุนไพร การทำสวนไม้ตัดดอก การทำการปศุสัตว์ ดังตารางที่ 4.4

ความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนะแนะว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ตามความถนัดของบุคลากรโดยแยกประเภทให้ชัดเจนว่าบุคลากรต้องการฝึกอบรมประเภทใดและควรจัดให้ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร พร้อมกับพัฒนากิจกรรมทางการเกษตรของบุคลากรให้มีดุลยภาพ ตลอดจนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นที่ต้องใช้ มีการบริหารจัดการเรื่องช่วงเวลา และการประชาสัมพันธ์

ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณในการอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ด้านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร สามารถเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดหรือประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายมากขึ้น อีกทั้งเป็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกันและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 4.4 แสดงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีการดำเนินการมาแล้ว

รายการ	ค่าสถิติ		ระดับความสำคัญ
	$\bar{X}$	SD	
1. การพัฒนาด้านความสามารถของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร			
1.1 จำนวนบุคลากร	3.02	1.09	ปานกลาง
1.2 พัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	3.00	1.02	ปานกลาง
1.3 ฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสาร	2.95	1.03	ปานกลาง
1.4 การฝึกอบรมการบริหารจัดการ	2.96	1.11	ปานกลาง
1.5 สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์	2.94	1.19	ปานกลาง
1.6 สร้างความรู้ความเข้าใจ	3.10	1.70	ปานกลาง
1.7 เสริมทักษะและความสามารถ	3.00	1.10	ปานกลาง
1.8 สร้างเจตคติในทางบวก	3.14	1.64	ปานกลาง
2. การพัฒนาด้านกิจกรรมการเกษตรของบุคลากร			
2.1 การทำนา	3.02	1.03	ปานกลาง
2.2 การทำสวนไม้ตัดดอก	2.92	1.06	ปานกลาง
2.3 การทำสวนผลไม้	3.10	0.98	ปานกลาง
2.4 การทำสวนผัก	2.95	0.97	ปานกลาง
2.5 การทำสวนสมุนไพร	2.93	1.05	ปานกลาง
2.6 การทำการปศุสัตว์	2.89	0.96	ปานกลาง
2.7 การจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตร	3.09	1.06	ปานกลาง
2.8 การกำหนดเวลา ฤดูการท่องเที่ยว	3.06	1.01	ปานกลาง

การจัดให้มีการให้ความรู้แก่บุคลากรในการพัฒนากิจกรรมด้านการเกษตรหลาย ๆ กิจกรรมตามศักยภาพของพื้นที่นั้น ๆ นอกจากนี้ต้องกำหนดกิจกรรมหลัก ๆ และเด่นชัดให้มีฤดูกาลที่แน่นอน กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและฝึกอบรมพัฒนาความรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ควรจัดสัมมนาอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้กิจกรรมและการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการสร้างบุคลากรเพิ่มขึ้น

ภาคเอกชน เจ้าของกิจการยังไม่เข้าใจเรื่องการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างถ่องแท้ ภาครัฐมีงบประมาณอย่างเดียวไม่เพียงพอ ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้และฝึกประสบการณ์แก่สมาชิก ตลอดจนสร้างจิตสำนึกที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตนเองให้มากยิ่งขึ้น

4.2.3 คำถามการวิจัยข้อที่ 2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตจังหวัดอีสานใต้ได้รับการพัฒนาในรูปแบบการพัฒนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณารายละเอียด เรื่องที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ ($\overline{X}$ = 2.79) การฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 2.77) และการปฐมนิเทศ ($\overline{X}$ = 2.75) ดังตารางที่ 4.5

การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดเรื่องที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 2.83) จากการฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 2.72) และการศึกษานอกสถานที่ ($\overline{X}$ = 2.71)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในรูปแบบกลุ่มและรายบุคคลยังไม่มีรูปแบบการปฏิบัติที่ชัดเจน และงบประมาณในการดำเนินการมีน้อย ควรมีการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวทั้งแบบกลุ่ม รายบุคคลในทุก ๆ กิจกรรมจนมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีรูปแบบการพัฒนาที่เด่นชัด เป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง

องค์กรที่ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวควรมีการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานในพื้นที่ เช่น เจ้าหน้าที่เกษตร องค์การบริหารส่วนตำบล ตัวแทนเกษตรกร เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร พัฒนาบุคลากรทางการเกษตร ภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกพื้นที่เพื่อรับแนวคิดใหม่มาปรับใช้ในพื้นที่

ตารางที่ 4.5 แสดงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีการดำเนินการมาแล้ว

รายการ	ค่าสถิติ		ระดับความสำคัญ
	$\bar{X}$	SD	
1. รูปแบบการพัฒนากลุ่ม			
1.1 การปฐมนิเทศ	2.75	1.00	ปานกลาง
1.2 การฝึกอบรม	2.77	1.10	ปานกลาง
1.3 การศึกษานอกสถานที่	2.79	1.16	ปานกลาง
1.4 การฝึกงาน	2.64	1.15	ปานกลาง
1.5 การพัฒนาหัวหน้างาน	2.64	1.08	ปานกลาง
1.6 การประกวดแข่งขัน	2.61	1.07	ปานกลาง
1.7 การประชุม	2.71	1.00	ปานกลาง
1.8 การบรรยายและสาธิต	2.72	1.04	ปานกลาง
2. รูปแบบการพัฒนารายบุคคล			
2.1 การปฐมนิเทศ	2.67	1.07	ปานกลาง
2.2 การฝึกอบรม	2.72	1.17	ปานกลาง
2.3 การศึกษานอกสถานที่	2.71	1.18	ปานกลาง
2.4 การฝึกงาน	2.67	1.23	ปานกลาง
2.5 การสอนงาน	2.64	1.15	ปานกลาง
2.6 การเรียนรู้จากประสบการณ์	2.83	1.17	ปานกลาง
2.7 การหมุนเวียนเปลี่ยน	2.57	1.05	ปานกลาง
2.8 การอ่าน เขียน	2.63	1.03	ปานกลาง
2.9 การให้ปฏิบัติหน้าที่แทน	2.50	1.00	น้อย
2.10 การให้บุคลากรช่วยเหลืองานกัน	2.63	1.03	ปานกลาง
2.11 การให้ไปสังเกตการณ์	2.57	1.01	ปานกลาง
1.12 การสนับสนุนให้เป็นสมาชิกชมรม	2.61	1.08	ปานกลาง
1.13 การเป็นวิทยากร	2.67	1.14	ปานกลาง

4.2.4 คำถามการวิจัยข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้เป็นอย่างไร

กลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนา ภาครัฐ ต้องให้ความรู้บุคลากรให้เข้าใจรูปแบบในการพัฒนากลุ่ม ให้ใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลจัดทำสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม โดยส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นศูนย์สนับสนุนงบประมาณหลัก ระบบการพัฒนาควรจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมและอย่างต่อเนื่องทุกขบวนการและจริงจังตลอดเวลา โดยให้คำนึงถึงผู้ร่วมกิจกรรมต้องมีรายได้ และบางส่วนไม่ทราบรายละเอียดในการดำเนินงาน เพราะเจ้าหน้าที่ประจำจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติจึงไม่สามารถให้ข้อมูลได้

ภาคเอกชน เกษตรกร เจ้าของกิจการ มีการประสานงาน และแบ่งภาระความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการสนับสนุนอย่างจริงจัง จัดให้การอบรมหลาย ๆ หน่วยงานเพื่อเสนอแนะและหาทางออกร่วมกัน จัดให้มีการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาแนวทางพัฒนาร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรมากขึ้น ตลอดจนสร้างและขยายเครือข่ายให้แพร่หลายมากขึ้น

4.2.5 คำถามการวิจัยข้อที่ 4 การสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเป็นอย่างไร

แนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มเข็งและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยังยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสรุปได้ว่าเบื้องต้นโดยวิธีการพัฒนาด้านการคมนาคม เพื่อการติดต่อระหว่างกันของประชากรของประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาชมได้

- การแลกเปลี่ยนกิจกรรมวัฒนธรรมของชาติกับประเทศเพื่อนบ้าน ควรสร้างเสริมและสอดแทรกกิจกรรมแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรผสมผสานลงไปด้วย กิจกรรมทางการเกษตร ที่สามารถพัฒนาเป็นรายได้หรือแหล่งเรียนรู้ที่ประเทศเพื่อนบ้านให้ความสนใจ ควรมีการพัฒนาหรือส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง รัฐควรสนับสนุนกิจกรรมแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรด้านงบประมาณ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรด้านท่องเที่ยวเชิงเกษตร

- ภาครัฐต้องมีความจริงจังจริงใจที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อย่างยั่งยืน มีการอบรมศึกษาดูงานและสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ให้กับทุกอำเภอเพื่อการปรับปรุงพัฒนาแหล่ง

ท่องเที่ยวเชิงเกษตรของตนให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวและควรจะมีการทำแผน ผลการปฏิบัติงานท่องเที่ยวเชิงเกษตร มีการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อให้เกิดความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว และเป็นแรงจูงใจให้กับนักท่องเที่ยวต่อไป

- การประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อต่าง ๆ หรือ องค์กรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

- การจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จัดทำแผนการปฏิบัติ ชี้แจงความเข้าใจในการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้คณะทำงาน ประสานความร่วมมือทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในทุกด้าน

- ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

- ผู้บริหารระดับชาติ ระดับจังหวัด กลุ่มอีสานใต้ ควรมีการวางแผนความมีส่วนร่วมให้ความสำคัญด้านงบประมาณในการพัฒนาเครือข่ายสำคัญที่สุดอยู่ที่เครือข่ายทุกระดับ โดยเฉพาะเครือข่ายระดับกลุ่มจังหวัด

- ควรอบรมเยาวชนในท้องถิ่นเพื่อสร้างผู้นำชม หรือมัคคุเทศก์ระดับหมู่บ้าน เพื่อเชื่อมเครือข่ายระดับตำบล อำเภอ จังหวัด กลุ่มจังหวัด ไปจนถึงระดับประเทศ ต่างประเทศ เพื่อประสานงาน

- การจัดเครือข่ายสร้างความเข้มแข็ง พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มจังหวัดเพื่อให้มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างจริงจัง และการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง กระทรวงการท่องเที่ยว พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์ การตลาด กระทรวงพาณิชย์ ด้านสาธารณสุขและ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ กระบวนการพัฒนา โดยมีการประชุม จัดทำแผน โดยหน่วยงานภาครัฐ ระดับประเทศ จังหวัด อำเภอ ตำบล และกำหนดเป็นแนวทางเป้าหมายของส่วนท้องถิ่นที่ดูแลและวางแผนอย่างใกล้ชิด โดยเน้นการรักษาดำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญา มียุทธศาสตร์ในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรต่อไป

4.2 **อภิปรายผล**

ผลการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้

1. สภาพทั่วของการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตจังหวัดอีสานใต้ กำหนดเป็นนโยบายการท่องเที่ยวของจังหวัด โดยมีการสนับสนุนให้กำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของแต่ละจังหวัด โดยที่นักท่องเที่ยวทั่วไปทราบอันดับแรก ได้แก่ สถานที่จำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และสวนผลไม้ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ทางการเกษตรเชิงท่องเที่ยวอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของงบประมาณในการดำเนินการเป็นของเจ้าของแหล่งท่องเที่ยว ได้รับสนับสนุนจากราชการน้อยมาก เมื่อลงทุนทำธุรกิจทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรสามารถทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น

2. สภาพปัญหาอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน ปัญหาที่พบด้านความสามารถของบุคลากร คือ ขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน เนื่องจากมีบุคลากรจำนวนน้อยและขาดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของปัญหาด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่พบในด้านการจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในด้านความสามารถของบุคลากรของภาครัฐ ได้มีการสร้างเจตคติที่ดีต่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตร มีความรู้ความเข้าใจและมีบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ควรเร่งรัดให้มากขึ้น และควรจัดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ ฝึกทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในด้านการพัฒนากิจกรรมการเกษตร มีการดำเนินการในส่วนของสวนผลไม้และจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง ต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น รวมถึงการพัฒนาด้านการกำหนดเวลาฤดูกาลท่องเที่ยว การทำนา สวนผัก สวนสมุนไพร สวนไม้ดอกไม้ประดับ และการปศุสัตว์

ส่วนภาคเอกชน เจ้าของกิจการ ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการถ่ายทอดความรู้การเป็นผู้นำชม ทักษะในการใช้ภาษาในการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร การพัฒนาโดยดำเนินการเป็นกลุ่มและรายบุคคล โดยการพัฒนากลุ่ม ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ การฝึกอบรม และการปฐมนิเทศ ส่วนการพัฒนาเป็นรายบุคคลนั้นได้จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกอบรม และการศึกษานอกสถานที่ สำหรับเกษตรกร ภาคเอกชนมีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยมาก

5. แนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ด้วยการติดต่อระหว่างกันของประชากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ และองค์กรส่วนท้องถิ่น

ของประเทศเพื่อนบ้าน มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อหรือองค์กรทางการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เครือข่าย ระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และระหว่างประเทศ

4.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นอย่างมาก ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ดังนี้

1. เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงควรเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และบุคลากรให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เช่น การจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มากขึ้น

2. เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน ควรเร่งรัดพัฒนาควบคู่กันไปทั้งในด้านการพัฒนาเป็นกลุ่มและรายบุคคล โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ การใช้ภาษาในการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อบ้าน ควรกำหนดแนวโยบายระดับกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ให้ชัดเจน โดยการประชาสัมพันธ์ และมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่น ประชาชนกับประเทศเพื่อนบ้าน

บทที่ 5
บทสรุป

5.1 บทนำ

การศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้ ได้กำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการดำเนินผลการศึกษา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ผลสรุปได้ดังนี้

5.2 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจการท่องเที่ยวที่จะส่งผลต่อการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยวโดยให้มีประสิทธิภาพ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีฐานการดำรงชีวิตในอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก ทำให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของประชากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรของประเทศ จังหวัดในเขตอีสานใต้เป็นจังหวัดที่ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทและประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก มีพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม รวมทั้งเป็นแหล่งปลูกข้าวหอมมะลิพันธุ์ดี ซึ่งจะสามารถพัฒนาและส่งเสริมการผลิตให้เป็นครัวของโลกได้ในอนาคต มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถและโอกาสในการแข่งขันด้านการค้า สินค้าเกษตรคุณภาพ และเปิดความสามารถด้านการท่องเที่ยว จึงใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวเป็นหลักในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อันเป็นผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวอีกประเภทหนึ่ง แต่เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวมีความรู้เฉพาะด้านการเกษตรแต่ขาดการเชื่อมโยงที่จะนำเสนอผลิตภัณฑ์ดังกล่าวสู่หลักการท่องเที่ยวได้ การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงควรมีการดำเนินการขึ้น

5.3 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้
2. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

5.4 ผลการศึกษา

การวิจัยเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ของภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอีสานใต้ ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหาร / นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการ จำนวน 420 คน และการสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม และสังเกตกลุ่มตัวอย่าง

5.4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารและนักวิชาการเกษตร ด้านนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรมีการสนับสนุนโดยกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรในแต่ละจังหวัด แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีนักท่องเที่ยวทราบส่วนใหญ่ คือ สถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและการจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางเกษตร ในด้านการพัฒนาบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้รับการพัฒนาด้านความสามารถของบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ การสร้างเจตคติในทางบวก สร้างความรู้ความเข้าใจ จำนวนบุคลากร พัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เสริมทักษะและความสามารถ การฝึกอบรมการบริหารจัดการมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง ขาดการฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสาร ขาดวัสดุอุปกรณ์

5.4.2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ ในรูปแบบการพัฒนากลุ่ม ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ การฝึกอบรม การฝึกประสบการณ์ และการศึกษานอกสถานที่ และการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์

5.4.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยว ในส่วนของภาครัฐควรกำหนดให้ดำเนินการจัดทำสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนงบประมาณและการประชาสัมพันธ์ ส่วนองค์กรภาคเอกชน เกษตรกร หรือเจ้าของกิจการ ควรมีการประสานงานกระตุ้น และสนับสนุนอย่างจริงจัง ใช้การฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและการเป็นผู้นำชมที่ดี

5.4.4 แนวทางการสร้างความเข้มเข็ง การพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน การเสริมสร้างความเข้มเข็งและการพัฒนาการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัดอีสานใต้กับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน โดยวิธีการพัฒนาด้านการคมนาคม เพื่อการติดต่อกันระหว่างประชากรของแต่ละประเทศ พัฒนาขีดความสามารถ

ของบุคลากร ราษฎร ผู้นำท้องถิ่นตามแนวชายแดนใกล้ชิดกับประเทศเพื่อนบ้าน และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาชมได้

5.5 อภิปราย

ผลการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชน

1. สภาพทั่วไปของการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตจังหวัดอีสานใต้ ได้กำหนดเป็นนโยบายการท่องเที่ยวของจังหวัด โดยมีการสนับสนุนให้กำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของแต่ละจังหวัด โดยที่นักท่องเที่ยวทั่วไปทราบอันดับแรก ได้แก่ สถานที่จำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและสวนผลไม้ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ทางการเกษตรเชิงท่องเที่ยวอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของงบประมาณในการดำเนินการเป็นของเจ้าของแหล่งท่องเที่ยว ได้รับสนับสนุนจากราชการน้อยมาก เมื่อลงทุนทำธุรกิจทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรสามารถทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น

2. สภาพปัญหาของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน ปัญหาที่พบด้านความสามารถของบุคลากร คือ ขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน เนื่องจากมีบุคลากรจำนวนน้อยและขาดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของปัญหาด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่พบในด้านการจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในด้านความสามารถของบุคลากร ได้มีการสร้างเจตคติที่ดีต่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตร มีความรู้ความเข้าใจและมีบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ควรเร่งรัดให้มากขึ้น และควรจัดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ ฝึกทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร การบริหารจัดการ และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในด้านการพัฒนากิจกรรมการเกษตร มีการดำเนินการในส่วนของสวนผลไม้และจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง ต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น รวมถึงการพัฒนาด้านการกำหนดเวลาฤดูกาลท่องเที่ยว การทำนา สวนผัก สวนสมุนไพร สวนไม้ดอกไม้ประดับ และการปศุสัตว์

ส่วนภาคเอกชน เจ้าของกิจการ ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการใช้ภาษาในการสื่อสารและการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ และการเป็นผู้นำชมแหล่งท่องเที่ยว

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร การพัฒนาโดยดำเนินการเป็นกลุ่มและรายบุคคล โดยการพัฒนากลุ่ม ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ การฝึกอบรม และการ

ปฐมนิเทศ ส่วนการพัฒนาเป็นรายบุคคลนั้นได้จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกอบรม และการศึกษานอกสถานที่

4. แนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรสู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านด้วยการพัฒนาด้านการคมนาคม เพื่อการติดต่อระหว่างกันของประชากรระหว่างประเทศ มีการประชาสัมพันธ์เพิ่มขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและผ่านสื่อหรือองค์กรทางการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เครือข่ายระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และระหว่างประเทศ ในส่วนพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ได้ศึกษาแนวทางเชื่อมโยงระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เจ้าของกิจการที่เขตตำบลห้วยไผ่ อำเภอโขงเจียม และปากเซของประเทศลาว

5.6 **ข้อเสนอแนะ**

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นอย่างมาก ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ดังนี้

1. เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงควรเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และบุคลากรให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เช่น การจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มากขึ้น

2. เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน ควรเร่งรัดพัฒนาควบคู่กันไปทั้งในด้านการพัฒนาเป็นกลุ่มและรายบุคคล โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ การใช้ภาษาในการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มอีสานใต้สู่ความยั่งยืน โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อบ้าน ควรกำหนดแนวโยบายระดับประเทศให้ชัดเจน โดยการพัฒนาด้านการคมนาคม มีการประชาสัมพันธ์ และมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตารางที่ 5.1 ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรของภาครัฐและเอกชน กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

คำถามการวิจัย	ภาครัฐ	เอกชน
1. ปัญหาอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร	1. บุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรมีจำนวนน้อย 2. ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงเกษตร	1. การบริหารจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว 2. ขาดทักษะในการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ 3. ขาดทักษะในการนำชมและการเป็นเจ้าบ้านที่ดี
2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร	การได้รับการเร่งรัดให้มีการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่ และการประชุมสัมมนา	การถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรม การสาธิตและการฝึกทักษะ การให้บริการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร
3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้เป็นอย่างไร	การให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนากลุ่ม ประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	ควรมีการจัดฝึกอบรม การประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน และสร้างเครือข่ายในจังหวัด กลุ่มจังหวัด และประเทศเพื่อนบ้าน
4. แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเป็นอย่างไร	ควรมีการจัดตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการท่องเที่ยวระหว่างองค์กรส่วนท้องถิ่น ระดับกลุ่มจังหวัด และประสานงานกับผู้บริหารระดับท้องถิ่น ประเทศเพื่อนบ้าน และการกำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลในระดับประเทศต่อไป	การติดต่อประสานงานของประชาชน องค์กรส่วนท้องถิ่นในลักษณะเครือญาติ เพื่อนบ้าน ดำเนินกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่ดีในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

2. ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อการปฏิรูปส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรรูปแบบธุรกิจ

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

ภาคบรรณนานุกรม

บรรณนานุกรม

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2545. **คู่มือท่องเที่ยวเชิงเกษตร** (Agro-Tourism). ส่วนการท่องเที่ยวเชิงเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร, กรุงเทพฯ.

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2548. **ท่องเที่ยวเชิงเกษตร**. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร, กรุงเทพฯ.

ชื่น ศรีสวัสดิ์, และคนอื่น ๆ . **โครงการศึกษาวิจัยการพัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวแบบครบวงจรของกลุ่มจังหวัด:กรณีจังหวัดอุบลราช ธานี**. โครงการวิจัยภายใต้การสนับสนุนงบประมาณ CEO ของกลุ่มจังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ ปีงบประมาณ 2549.

ชูสิทธิ์ ชูชาติ. 2538. **การใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านในการอนุรักษ์ป่าและระบบนิเวศเพื่อแก้ปัญหาภัยแล้งของประเทศไทย**. กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพฯ.

นัยนา ทองศรีเกตุ. 2548. การจัดการองค์กรของชมรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคีรีวง ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช, น. 290-299. *ใน* **รวมบทความการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ ปี พ.ศ. 2548**. สำนักประสานงานการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), กรุงเทพฯ.

เบญจา จันทร, ประชุมพร รังสีวงศ์ และ พงระภี ศรีสวัสดิ์. 2548. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำแม่กลอง จังหวัดราชบุรี, น. 91-100. *ใน* **รวมบทความการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ ปี พ.ศ. 2548**. สำนักประสานงานการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540. **การประเมินการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. มหาวิทยาลัยขอนแก่นร่วมกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ขอนแก่น.

วันชัย อัครทวีทอง. 2548. ศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ บ้านวังคำแคน อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ, น. 343-354. *ใน* **รวมบทความการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ ปี พ.ศ. 2548**. สำนักประสานงานการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), กรุงเทพฯ.

ศิริรัตน์ มีเดช.2549.บริบทการท่องเที่ยวเชิงนิเวศลุ่มแม่น้ำกวางแหล่งที่มา http://www.tat.or.th/e-journal/article-02.html, 30 ตุลาคม 2549.

ศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ. 2549. การท่องเที่ยวเชิงเกษตร. แหล่งที่มา http://conservation.forest.ku.ac.th/ecotourdb/Cgi-bin/ARTICLE/tour_agro.asp, Auairalle online (28 สิงหาคม 2549.)

สุนิสา โพธิ์เตี้ย. 2535. การศึกษารูปแบบการพัฒนาการของชุมชนหัวหินอันเนื่องมาจากการท่องเที่ยว. แหล่งที่มา www.lib.ubu.ac.th/html/service/loan_detail.asp?id=345, Auairalle online (28 สิงหาคม 2549.)

สุรเชษฏ์ เชษฐมาส. 2545. แผนส่งเสริมการท่องเที่ยวบ้านโคกโก่ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์, น. 17-50. *ใน* **โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบครบวงจรในพื้นที่นำร่อง**. คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
บทความสำหรับการเผยแพร่

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

The Development of Agricultural Tourism Resource Personnel in the State and Private Sectors in the Lower Northeastern Provinces of Thailand

สุรินทร์ หลวงนา

Surin Luangna

อารี หลวงนา

Aree Luangna

สุจิตรา สืบนุการณ์

Sujitra Subnukarn

ธีรดา โชติพันธ์

Theerada Chotiphan

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ 2) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน โดยทำการศึกษาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอันประกอบด้วยเกษตรจังหวัด หัวหน้าฝ่ายเกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการหรือเกษตรกร ในเขตจังหวัดอีสานใต้ โดยการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร การสร้างเครื่องมือใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์และสนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกตกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม และการสังเกตทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารดังกล่าวทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในเขตจังหวัดอีสานใต้ ด้านนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร พบว่ามีการสนับสนุนโดยกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรในแต่ละจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่เป็นที่รู้จักแล้วในหมู่นักท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ดังกล่าวคือการสนับสนุนให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

และการจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางเกษตร ส่วนการพัฒนาบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้มีการพัฒนาด้านความสามารถของบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มจำนวนบุคลากรทางการท่องเที่ยว พัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เสริมทักษะและความสามารถให้แก่บุคลากร ส่วนด้านการฝึกอบรมการบริหารจัดการพบว่ายังมีน้อย และมีปัญหาการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม ยังเป็นไปในลักษณะที่ไม่ต่อเนื่อง รวมทั้งยังพบว่ายังพบว่าบุคลากรขาดการฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสาร และขาดวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ด้านรูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้พบว่า เป็นไปในรูปแบบการพัฒนากลุ่ม ได้แก่ การฝึกอบรม การฝึกประสบการณ์ และการศึกษานอกสถานที่ ส่วนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ แนวทางการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน พบว่า มีแนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มเข็งและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านโดยวิธีพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น การพัฒนาด้านการคมนาคม เพื่อการติดต่อระหว่างประชากรระหว่างประเทศ และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ได้

Abstract

The objectives of this study were to 1) to investigate the problems happening to, the models and means in developing the tourism resource persons of both state and private sectors, and 2) to enhance the empowerment of regional sustainable development and management of tourism in the area of lower northern provinces of Thailand through the linkage with neighboring countries.

The study employed documentary research related to tourism and its development and management from various sources of information to base the conceptual framework of the study.

The results of the study were as the following. In relation to the policy in agricultural tourism promotion, certain strategies have been launched in each province of which tourist attractions have been already recognized. Such strategies included the provision of marketplaces for and exhibitions of the agricultural products. In terms of the resource person development, cognitive ability, personnel supplement, knowledge transferring, and skill trainings were supplied by the involved organization bodies. However, the training of management was insufficient and discontinuous; this included the scarcity of materials and language and communication skill training. With regard to the models and means in personnel development of agricultural tourism in both state and private sectors, it was found that study tour, training, and experience practicum were employed as the models in developing agricultural tourism personnel and learning through experience was also used for individual tourism person development. Regarding the development of personnel for sustainable agricultural tourism through the linkage with neighboring countries, the development of the potentials

of regional and local staff and the agricultural tourist attractions as well as the construction and promotion of transportation in order to ease and promote the communication and relationships among people was underway.

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจการท่องเที่ยวที่จะส่งผลต่อการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยวโดยให้มีประสิทธิภาพ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีฐานการดำรงชีวิตในอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก ทำให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของประชากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรของประเทศ จังหวัดในเขตอีสานใต้เป็นจังหวัดที่ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทและประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก มีพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม รวมทั้งเป็นแหล่งปลูกข้าวหอมมะลิพันธุ์ดี ซึ่งสามารถพัฒนาและส่งเสริมการผลิตให้เป็นครัวของโลกได้ในอนาคต มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถและโอกาสในการแข่งขันด้านการค้า สินค้าเกษตรคุณภาพ และเปิดความสามารถด้านการท่องเที่ยว จึงใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวเป็นหลักในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อันเป็นผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวอีกประเภทหนึ่ง แต่เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวมีความรู้เฉพาะด้านการเกษตรแต่ขาดการเชื่อมโยงที่จะนำเสนอผลิตภัณฑ์ดังกล่าวสู่หลักการท่องเที่ยวได้ การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงควรมีการดำเนินการขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้

2) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยตามโครงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค แนวทางและรูปแบบทางการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้ ประชากร กรอบแนวคิดระเบียบวิธีวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของบุคลากร รูปแบบและแนวทางการพัฒนาทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลตามประเด็น เพื่อรวบรวมข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร / นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการ ทางการท่องเที่ยวเชิง

เกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดอีสานใต้ คือ เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี จำนวน 420 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจัดส่งไปยังสำนักงานเกษตรจังหวัดทางไปรษณีย์ให้กับผู้บริหาร นักวิชาการเกษตร เจ้าของกิจการของเกษตรจังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ผู้วิจัยสัมภาษณ์ สนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก กิจกรรมทั้งหมดดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน 2549 - พฤษภาคม 2550

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือโดยใช้การสัมภาษณ์แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ภาครัฐ ได้แก่ เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร เกษตรจังหวัด หัวหน้าหน่วยเกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการ ภาคเอกชน ได้แก่ เจ้าของกิจการในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ผู้วิจัยสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

จากการดำเนินการวิจัย ได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย เกษตรจังหวัด หัวหน้าฝ่าย เกษตรอำเภอ นักวิชาการเกษตร และเจ้าของกิจการหรือเกษตรกร ในเขตจังหวัดอีสานใต้ โดยการสร้างเครื่องมือใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ และสนทนากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกตกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากากรสนทนากลุ่ม และการสังเกตทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ด้านนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร พบว่า มีการสนับสนุนโดยกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรในแต่ละจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่เป็นที่รู้จักแล้วในหมู่นักท่องเที่ยวทราบ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวคือ การสนับสนุนให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและการจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางเกษตรส่วนการพัฒนาบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้มีการพัฒนาด้านความสามารถของบุคลาการทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มจำนวนบุคลากรทางการท่องเที่ยว พัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เสริมทักษะและความสามารถให้แก่บุคลากร ส่วนด้านการฝึกอบรมการบริหารจัดการพบว่ายังมีน้อย และแม้ว่าจะมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมแต่ก็ยังเป็นไปในลักษณะที่ไม่ต่อเนื่อง รวมทั้งยังพบว่ายังพบว่าบุคลากรขาดการฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสาร และขาดวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ด้านรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้พบว่า เป็นไปในรูปแบบการพัฒนากลุ่ม ได้แก่ การฝึกอบรม การฝึกประสบการณ์ และการศึกษานอกสถานที่ ส่วนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรสู่ความยั่งยืน โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านพบว่า มีแนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มเข็งและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ที่เชื่อมโยง

กับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน โดยวิธีพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น การพัฒนาด้านการคมนาคม เพื่อการติดต่อระหว่างประชากรของแต่ละประเทศ และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรของภาครัฐและเอกชนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

คำถามการวิจัย	ภาครัฐ	เอกชน
1. ปัญหาอุปสรรคของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร	1. บุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรมีจำนวนน้อย 2. ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงเกษตร	1. การบริหารจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว 2. ขาดทักษะในการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ 3. ขาดทักษะในการนำชมและการเป็นเจ้าบ้านที่ดี
2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้เป็นอย่างไร	การได้รับการเร่งรัดให้มีการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่ และการประชุมสัมมนา	การถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรม การสาธิตและการฝึกทักษะ การให้บริการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร
3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตอีสานใต้เป็นอย่างไร	การให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนากลุ่ม ประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	ควรมีการจัดฝึกอบรม การประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน และสร้างเครือข่ายในจังหวัด กลุ่มจังหวัด และประเทศเพื่อนบ้าน
4. แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มจังหวัดอีสานใต้สู่ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเป็นอย่างไร	ควรมีการจัดตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการท่องเที่ยวระหว่างองค์กรส่วนท้องถิ่น ระดับกลุ่มจังหวัด และประสานงานกับผู้บริหารระดับท้องถิ่น ประเทศเพื่อนบ้าน และการกำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลในระดับประเทศต่อไป	การติดต่อประสานงานของประชาชน องค์กรส่วนท้องถิ่นในลักษณะเครือญาติ เพื่อนบ้าน ดำเนินกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1) เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงควรเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และบุคลากรให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เช่น การจัดเทศกาลจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มากขึ้น

2) เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชน ควรเร่งรัดพัฒนาควบคู่กันไปทั้งในด้านการพัฒนาเป็นกลุ่มและรายบุคคล โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ การใช้ภาษาในการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่กลุ่มอีสานใต้สู่ความยั่งยืน โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อบ้าน ควรกำหนดแนวโยบายระดับประเทศให้ชัดเจน โดยการพัฒนาด้านการคมนาคม มีการประชาสัมพันธ์ และมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดอีสานใต้กับประเทศเพื่อนบ้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาบทบาทของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่ดีในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

2) ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อการปฏิรูปส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรรูปแบบธุรกิจ

3) ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

บรรณนานุกรม

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2545. **คู่มือท่องเที่ยวเชิงเกษตร** (Agro-Tourism). ส่วนการท่องเที่ยวเชิงเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร, กรุงเทพฯ.

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2548. **ท่องเที่ยวเชิงเกษตร**. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร, กรุงเทพฯ.

ชื่น ศรีสวัสดิ์, และคนอื่น ๆ . **โครงการศึกษาวิจัยการพัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวแบบครบวงจรของกลุ่มจังหวัด:กรณีจังหวัดอุบลราช ธานี**. โครงการวิจัยภายใต้การสนับสนุนงบประมาณ CEO ของกลุ่มจังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ ปีงบประมาณ 2549.

ชูสิทธิ์ ชูชาติ. 2538. **การใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านในการอนุรักษ์ป่าและระบบนิเวศเพื่อแก้ปัญหาภัยแล้งของประเทศไทย**. กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพฯ.

นัยนา ทองศรีเกตุ. 2548. การจัดการองค์กรของชมรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคีรีวง ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช, น. 290-299. *ใน* **รวมบทความการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ ปี พ.ศ. 2548**. สำนักประสานงานการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), กรุงเทพฯ.

เบญจา จันทร, ประชุมพร รังสีวงศ์ และ พงระภี ศรีสวัสดิ์. 2548. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำแม่กลอง จังหวัดราชบุรี, น. 91-100. *ใน* **รวมบทความการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ ปี พ.ศ. 2548**. สำนักประสานงานการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540. **การประเมินการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. มหาวิทยาลัยขอนแก่นร่วมกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ขอนแก่น.

วันชัย อัครทวีทอง. 2548. ศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ บ้านวังคำแคน อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ, น. 343-354. *ใน* **รวมบทความการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ ปี พ.ศ. 2548**. สำนักประสานงานการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), กรุงเทพฯ.

ศิริรัตน์ มีเดช.2549.บริบทการท่องเที่ยวเชิงนิเวศลุ่มแม่น้ำกวางแหล่งที่มา http://www.tat.or.th/e-journal/article-02.html, 30 ตุลาคม 2549.

ศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ. 2549. การท่องเที่ยวเชิงเกษตร. แหล่งที่มา http://conservation.forest.ku.ac.th/ecotourdb/Cgi-bin/ARTICLE/tour_agro.asp, Auairalle online (28 สิงหาคม 2549.)

สุนิสา โพธิ์เตี้ย. 2535. การศึกษารูปแบบการพัฒนาการของชุมชนหัวหินอันเนื่องมาจากการท่องเที่ยว. แหล่งที่มา www.lib.ubu.ac.th/html/service/loan_detail.asp?id=345, Auairalle online (28 สิงหาคม 2549.)

สุรเชษฎ์ เชษฐมาส. 2545. แผนส่งเสริมการท่องเที่ยวบ้านโคกโก่ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์, น. 17-50. *ใน* **โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบครบวงจรในพื้นที่นำร่อง**. คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก ข
กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการไปใช้ประโยชน์

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้ ได้นำเสนอผลการศึกษาและร่วมกับจังหวัดอุบลราชธานีจัดการอบรมเกษตรกร เจ้าของกิจการแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ คือ นักวิชาการเกษตร ในหัวข้อ การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว และเทคนิคการเป็นผู้นำชมและผู้บริการในการให้บริการแบบมืออาชีพ โดยได้รับความสนใจอย่างดียิ่ง เมื่อวันที่ 2-5 กรกฎาคม 2550 ดำเนินการ ณ ศูนย์บริการแหล่งท่องเที่ยวเกษตรตำบลห้วยไผ่ อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี มีเกษตรกร เจ้าของกิจการ เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30 คน

ภาคผนวก ค
หนังสือประสานงาน

ที่ ศธ ๐๕๔๗.๐๑/พิเศษ

คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ถนนราชธานี อำเภอเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน เกษตรจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (ผู้บริหาร นักวิชาการ เจ้าของกิจการ) จำนวน ๘๐ ชุด
๒. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (สำหรับนักท่องเที่ยว) จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นภายใต้โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ จัดเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยว ตาม "โครงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้" เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจท่องเที่ยว

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงมีการออกแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งส่งมาพร้อมนี้ จำนวน ๙๐ ชุด และขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว และเพิ่มเติมประเด็นที่เห็นสมควร เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้วกรุณาส่งเอกสารคืนตามที่ได้จ่าหน้าซองตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร ดวนใหญ่)
คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๔๗.๐๑/พิเศษ

คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ถนนราชธานี อำเภอเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน เกษตรจังหวัดอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (ผู้บริหาร นักวิชาการ เจ้าของกิจการ) จำนวน ๘๐ ชุด
๒. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (สำหรับนักท่องเที่ยว) จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นภายใต้โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ จัดเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยว ตาม "โครงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้" เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจท่องเที่ยว

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงมีการออกแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งส่งมาพร้อมนี้ จำนวน ๙๐ ชุด และขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว และเพิ่มเติมประเด็นที่เห็นสมควร เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้วกรุณาส่งเอกสารคืนตามที่ได้จ่าหน้าซองตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร ดวนใหญ่)
คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๔๗.๐๑/พิเศษ

คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ถนนราชธานี อำเภอเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน เกษตรจังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (ผู้บริหาร นักวิชาการ เจ้าของกิจการ) จำนวน ๗๐ ชุด
๒. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (สำหรับนักท่องเที่ยว) จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นภายใต้โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ จัดเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยว ตาม "โครงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้" เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจท่องเที่ยว

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงมีการออกแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งส่งมาพร้อมนี้ จำนวน ๘๐ ชุด และขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว และเพิ่มเติมประเด็นที่เห็นสมควร เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้วกรุณาส่งเอกสารคืนตามที่ได้จ่าหน้าซองตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร ดวนใหญ่)
คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๔๗.๐๑/พิเศษ

คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ถนนราชธานี อำเภอเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน เกษตรจังหวัดบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (ผู้บริหาร นักวิชาการ เจ้าของกิจการ) จำนวน ๗๐ ชุด
๒. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (สำหรับนักท่องเที่ยว) จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นภายใต้โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ จัดเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยว ตาม "โครงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้" เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจท่องเที่ยว

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงมีการออกแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งส่งมาพร้อมนี้ จำนวน ๘๐ ชุด และขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว และเพิ่มเติมประเด็นที่เห็นสมควร เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้วกรุณาส่งเอกสารคืนตามที่ได้จ่าหน้าซองตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร ดวนใหญ่)
คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๔๗.๐๑/พิเศษ

คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ถนนราชธานี อำเภอเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน เกษตรจังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (ผู้บริหาร นักวิชาการ เจ้าของกิจการ) จำนวน ๗๐ ชุด
๒. แบบสอบถาม "โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้" (สำหรับนักท่องเที่ยว) จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นภายใต้โครงการธนาคารข้อมูลเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนกลุ่มจังหวัดอีสานใต้ จัดเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและจัดการท่องเที่ยว ตาม "โครงการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้" เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจท่องเที่ยว

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จึงมีการออกแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งส่งมาพร้อมนี้ จำนวน ๘๐ ชุด และขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว และเพิ่มเติมประเด็นที่เห็นสมควร เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้วกรุณาส่งเอกสารคืนตามที่ได้จ่าหน้าซองตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร ดวนใหญ่)
คณบดีคณะเกษตรศาสตร์