



**การศึกษาการจัดการของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย**

**ขวัญธิดา สุทธิพิทักษ์**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

**พ.ศ. 2550**

**A Study of The Organizing of Tourism Authority of Thailand**



**KWANTIDA SUTTIPITUK**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements**

**for the Degree of Master of Business Administration**

**Department of Business Administration**

**Graduate School, Dhurakij Pundit University**

เลขทะเบียน.....	0203719	.....
วันลงทะเบียน..	- 1 ส.ย. 2552	.....
เลขเรียกหนังสือ.....	254.46	.....
	จ ๖๕๙ ๗	
	๗๕๕๑	
	๕๗	

**2007**



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

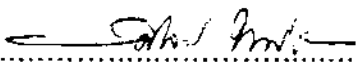
เสนอโดย ขวัญธิดา สุทธิพิทักษ์

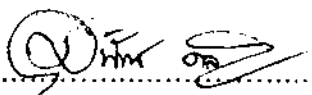
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

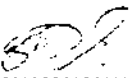
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.อดิถิตา พงศ์ยี่หล้า

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

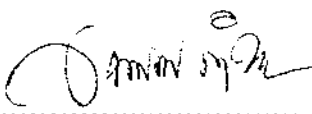
  
..... ประธานกรรมการ  
(รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน)

  
..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ผศ.ดร.อดิถิตา พงศ์ยี่หล้า)

  
..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ผศ.ดร.สุนันท์ สกลโกสม)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
( ผศ. ดร.สมศักดิ์ คำวิชัย )

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

ชื่อวิทยานิพนธ์	การศึกษา การจัดการของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
ชื่อนักศึกษา	ขวัญริศา สุทธิพิทักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร.อดิสรณ์ พงศ์ชัยหัตถ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ (การจัดการ)
ปีการศึกษา	2550

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการจัดการของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดการของหน่วยงานการส่งเสริมการท่องเที่ยวและ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดการของหน่วยงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ปี พ.ศ. 2550 จำนวน 249 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546-2549 และหลักการจัดการของหน่วยงานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที และสถิติเอฟ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลจากการศึกษาพบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดการอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546-2549 และหลักการจัดการของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพการทำงาน และตำแหน่งทางการบริหารต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3

<b>Thesis Title</b>	<b>A Study of the Organizing of Tourism Authority of Thailand</b>
<b>Name</b>	<b>Kwantida Suttipituk</b>
<b>Thesis Advisor</b>	<b>Asst.Prof. Dr. Adilla Pongyeela</b>
<b>Co-Thesis Advisor</b>	<b>Asst.Prof. Dr. Sunun Solkosum</b>
<b>Department</b>	<b>Business Administration</b>
<b>Academic Year</b>	<b>2007</b>

### **ABSTRACT**

The purpose of this research were to examine the opinions of the officers of Tourism Authority of Thailand toward its tourism promotion policy and its principle of management, to compare the opinions of officers who had different demographic backgrounds towards the policy and principle of management .

This is a survey research using questionnaire as a tool for gathering the data. The sample consisted of 249 officers operating in Tourism Authority of Thailand. The data were analyzed by using percentage, mean, and standard deviation. The Hypotheses were tested by using t-test and F-test at 0.05 level of significance.

The findings indicated that the officers agreed at high level with the tourism promotion policy and the principle of management. The officers who had different demographic backgrounds had no significant different in opinions towards the policy and management in general at .05 level of significance.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ด้วยความเมตตากรุณาจากท่านอาจารย์ทุกท่าน ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสรณ์ พงศ์ยี่หล้า ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม ซึ่งได้สละเวลา ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ พร้อมทั้งแนะนำข้อแก้ไขในส่วนบกพร่องต่างๆ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านในการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ กรรมการ และ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกๆ ท่านที่ให้คำแนะนำต่างๆ ที่มีประโยชน์แก่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์และมีคุณค่าแก่งานวิจัย

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย(สำนักงานใหญ่)ทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้สละเวลาในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยขอขอบคุณยิ่ง รวมทั้งขอขอบคุณทุกๆ ท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานด้านต่างๆ ทุกด้านให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณ คุณปริยา จินาโต และเจ้าหน้าที่ของโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกๆ ท่านที่ช่วยเหลือด้านการประสานงานและดำเนินการสอบวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสุด คือ บิดา มารดา และครอบครัว ผู้มีพระคุณยิ่งในการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาและเป็นกำลังใจตลอดมา ทำให้สามารถศึกษาและทำวิจัยได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขวัญธิดา สุทธิพิทักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่	
1. บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น .....	7
2.2 แนวคิดการจัดองค์การ .....	9
2.3 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย .....	20
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
3. วิธีดำเนินการวิจัย .....	32
3.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย .....	33
3.2 ประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง .....	34
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	34
3.4 การรวบรวมข้อมูล .....	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของ ประเทศ ไทยปี 2546-2549 และหลักการจัดองค์การ .....	40
4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งทางการบริหารในการท่องเที่ยวแห่ง ประเทศไทยแตกต่างกัน ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของ ประเทศไทยปี 2546-2549 และหลักการจัดองค์การ .....	48
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	93
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	94
5.2 อภิปรายผล .....	96
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย .....	97
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป .....	98
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	103
ประวัติผู้เขียน .....	109



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล .....	38
4.2. จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของความคิดเห็นก่อน โฆษณาการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศ ปี 2546-2549ของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.....	40
4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักของการจัดองค์การ การท่องเที่ยว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.....	43
4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็น ก่อน โฆษณาการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย .....	48
4.5. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็น ต่อหลักการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....	50
4.6. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นก่อน โฆษณาการส่งเสริมการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน .....	52
4.7 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อน โฆษณา การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถ สร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ โดยจำแนกตามอายุ.....	53
4.8 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อน โฆษณาการส่งเสริม การท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยว มีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศโดยจำแนกตามอายุ.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อนนโยบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้านตลาดเชิงรุก โดยจำแนกตามอายุ.....	55
4.10 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อนนโยบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามอายุ.....	56
4.11 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อนนโยบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาดโดยจำแนกตามอายุ.....	57
4.12 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อนนโยบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรม บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยจำแนกตามอายุ.....	58
4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน.....	59
4.14 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสม กับผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดไว้ โดยจำแนกตามอายุ.....	62
4.15 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลัก การจัดองค์การด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในการปฏิบัติงาน หากมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องท่านจะถือประโยชน์ ที่มีต่อ ททท.มาเป็นอันดับแรกโดยจำแนกตามอายุ.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความคิดเห็นก่อน โขบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	64
4.17 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อน โขบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ไทยสามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ ให้กับประเทศโดยจำแนกตามการศึกษา.....	65
4.18 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อน โขบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยว มีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศโดยจำแนกตามการศึกษา.....	66
4.19 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อน โขบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมและ พัฒนาการ การดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุก โดยจำแนกตามการศึกษา.....	67
4.20 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อน โขบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขัน กับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยจำแนกตามการศึกษา.....	68
4.21 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อน โขบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องการตลาด โดยจำแนกตามการศึกษา.....	69
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ด้านท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำหรับการวางแผนปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยจำแนกตามการศึกษา.....	73
4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน.....	74
4.25 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริม การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ โดยจำแนกตามอายุการทำงาน.....	76
4.26 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อ นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและพัฒนาการการค้าเงินงานด้าน การตลาดเชิงรุกโดยจำแนกตามอายุการทำงาน.....	77
4.27 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริม การท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ กับทุกฝ่ายในระดับประเทศโดยจำแนกตามอายุการทำงาน.....	78
4.28 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริม การท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ กับทุกฝ่ายในระดับต่างประเทศโดยจำแนกตามอายุการทำงาน.....	79
4.29 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริม การท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ ในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักกรรมมาภิบาล โดยจำแนกตามอายุการทำงาน.....	80

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อนนโยบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาดโดยจำแนก ตามอายุการทำงาน .....	81
4.31 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อนนโยบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรม บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยจำแนกตามอายุการทำงาน .....	82
4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นต่อ หลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน .....	83
4.33 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีการกำหนดบทบาทไทย ที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิด หรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้ โดยจำแนก ตามอายุการทำงาน .....	86
4.34 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจ สำหรับการรักษาบุคลากรในองค์กรให้ยั่งยืนนาน โดยจำแนก ตามอายุการทำงาน .....	87
4.35 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะ และปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆโดยจำแนกตามอายุการทำงาน .....	88
4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความคิดเห็นก่อนนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน .....	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน.....	90

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนผังโครงสร้างองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ททท: 2551.....	22
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	33

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดองค์การเป็นการลดความซับซ้อน และความคลุมเครือของการแบ่งส่วนการทำงาน เนื่องจากการทำงานในแต่ละส่วนการทำงาน แต่ละหน้าที่การทำงาน ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงาน ชั้นการบังคับบัญชา และการรายงานผลการปฏิบัติงาน ทำให้ทุกคนในองค์การมีความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่องสายการบังคับบัญชา ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจอย่างชัดเจนว่าตนเองอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของใคร และผู้ใดอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเองบ้าง ทำให้ช่วยลดความสับสนในเรื่องการก้าวก้าวขอขอบเขตการสั่งการ และช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องขั้นตอนการอนุมัติการดำเนินงาน และเป็นการพิจารณาจัดแบ่งงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคคลากร กล่าวคือเมื่อองค์การได้มีการจัดแบ่งหน้าที่งาน และกำหนดหมวดหรือแผนกงานไว้อย่างชัดเจนแล้ว องค์การจะสามารถจัดสรรกำลังคนให้มีคุณสมบัติเฉพาะเหมาะสมกับงานในแต่ละหน้าที่ได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรที่ได้สามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ดีกว่าองค์การอื่นที่ไม่ได้แบ่งงานไว้ให้ชัดเจน ทำให้บุคลากรอาจต้องรับผิดชอบงานอื่นที่ไม่มีความถนัด ทำให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพในตัวบุคลากรได้อย่างเต็มที่กำลัง

การท่องเที่ยวเป็นภาคอุตสาหกรรมการค้าและบริการที่มีขนาดใหญ่มากของประเทศ ไทยที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับภาคการผลิตต่างๆ ในหลายสาขากระจายไปในระดับการผลิตทุกขนาด ในพื้นที่ต่างๆ ทุกภูมิภาคตั้งแต่ระดับชนบทถึงระดับชุมชนเมือง การท่องเที่ยวจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการสร้างรายได้ที่เป็นเงินตราต่างประเทศ สร้างงานสร้างอาชีพ และกระจายรายได้สู่ภูมิภาค จากการศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจของการท่องเที่ยวในปี 2542 การเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทยทั้งจากการเดินทางท่องเที่ยวของคนไทย (Domestic Tourism) และการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างประเทศ (Inbound Tourism) ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายด้านการท่องเที่ยวประมาณ 586,000 ล้านบาท (คิดเป็นเงิน 71% ของงบประมาณแผ่นดิน 825,000 ล้านบาท) ซึ่งเป็นรายได้จากภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวโดยตรง 260,000 ล้านบาท จากภาคการผลิตอื่นๆ อีก 205,000 ล้านบาท และเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อ



การนำเข้าสินค้า เพื่อการบริโภคในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว 121,400 ล้านบาท ก่อให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพทางตรงจำนวน 1.23 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 4 ของจำนวนแรงงานของประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้กระจายไปยังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวถึง 710,000 ล้านบาท และมีการลงทุนทางด้านธุรกิจในการท่องเที่ยวประมาณ 133,500 ล้านบาท หรือร้อยละ 7.7 ของการลงทุนรวมของประเทศ โดยเป็นการลงทุนจากภาครัฐประมาณ 9,300 ล้านบาท หรือร้อยละ 2.5 ของรายจ่ายรวมของประเทศ ทั้งนี้ผลจากการบริโภคและลงทุนในกิจกรรมการท่องเที่ยวได้ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์มวลรวม อันเนื่องมาจากกิจกรรมการท่องเที่ยว (Travel & Tourism Economy GDP) 620,230 ล้านบาท หรือร้อยละ 11.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สำหรับการกระจายรายได้ไปยังภูมิภาคต่างๆ กรุงเทพมหานครเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับรายได้จากการท่องเที่ยวสูงสุด หรือประมาณ 177,000 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ภูเก็ต รายได้จากการท่องเที่ยวประมาณ 55,000 ล้านบาท ในขณะที่พัทยาและเชียงใหม่ ได้รับรายได้เป็นอันดับ 3 หรือประมาณ 34,000 ล้านบาท เมืองที่มีรายได้จากการท่องเที่ยวมากกว่าปีละ 5,000 ล้านบาท มีจำนวน 13 เมือง

ด้านสังคม นอกจากความสำคัญด้านเศรษฐกิจแล้ว การท่องเที่ยวยังเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม พัฒนาการศึกษามนุษย์ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และความอบอุ่นให้สถาบันครอบครัวมีความเป็นปึกแผ่น ช่วยคลี่คลายปัญหาสังคมได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยในการกระตุ้นให้เกิดการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม เอกลักษณ์ความเป็นไทย และสิ่งแวดล้อมให้สืบทอดต่อเนื่องเป็นมรดกแก่ชนรุ่นหลังต่อไป โดยเฉพาะงานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละท้องถิ่น หากได้รับการกำกับดูแลให้พัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม (แผนแม่บทอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งชาติ: 2543)

จากนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 - 2549 โดยการ 1. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วทุกภูมิภาคตามนโยบายรัฐบาล 2. ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุก การเพิ่มตลาดใหม่และตลาดเฉพาะกลุ่ม เพื่อเร่งดึงดูดให้นักท่องเที่ยวต่างประเทศที่มีคุณภาพเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย และกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวชาวไทยท่องเที่ยวภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งกำหนดจุดขายของประเทศไทย (Positioning Thailand) ให้มีความชัดเจน 3. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งระดับในประเทศและต่างประเทศ ในการส่งเสริมและพัฒนาตลาดท่องเที่ยว ทั้งนี้เพื่อร่วมกันขจัดอุปสรรคทางการท่องเที่ยว และเป็นหนทางก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชีย 4. มุ่งพัฒนาองค์กร ระบบบริหารจัดการ และเสริมสร้าง

บุคลากรให้มีทักษะและขีดความสามารถทางการตลาดท่องเที่ยว เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการขับเคลื่อน (Driving Force) ที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีศักยภาพทางการแข่งขันระดับนานาชาติ ภายใต้หลักการธรรมาภิบาล รวมทั้ง พัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรในบทบาทเชิงวิชาการ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาด 5. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว (E-Tourism) เพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการดำเนินการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการดำเนินงานด้านการตลาดด้วยระบบสารสนเทศ โดยมีกลไกในการควบคุมและป้องกันเพื่อเป็นหลักประกันในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น นโยบายของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจะสำเร็จได้จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดนโยบายไว้ได้

อย่างไรก็ตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรย่อมมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน งานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดความรู้สึกรักงานของบุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นแง่บวกหรือแง่ลบ ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการสำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คือ งานโฆษณาชักชวนนักท่องเที่ยว งานรับรองนักท่องเที่ยว และงานบำรุงสถานที่ท่องเที่ยวและที่พัก ดังนั้น การจัดองค์การให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยที่ตั้งไว้ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาการจัดองค์การ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยตลอดจนสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การ ของหน่วยงาน
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การของหน่วยงาน

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 ความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยก่อนนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 1.3.2 ความคิดเห็นก่อนนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป็นบุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ปี พ. ศ. 2550 เป็นพนักงานส่วนกลางจำนวน 653 คน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุการทำงาน
- ตำแหน่งทางการบริหาร

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นก่อนนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 เป็นแนวทางในการพัฒนา การจัดองค์การภายในของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยต่อไป
- 1.5.2 เป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยต่อไป

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1.6.1 การจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การประกอบการตามภารกิจ ขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจ ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ที่มีหน้าที่ในการขยายแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ การจัดกิจกรรม และดำเนินงานประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวในภูมิภาคต่างๆ ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว
- 1.6.2 ความคิดเห็นต่อต้นนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย หมายถึง ความรู้สึก รับรู้ของบุคคลต่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยตามภาระหน้าที่ตามหลักการจัดองค์การ และความคิดเห็นต่อต้นนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 - 2549
- 1.6.3 หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) หมายถึง เมื่อบุคคลใดได้รับมอบหมายงานใดงานหนึ่งบุคคลนั้นควรจะได้รับอำนาจหน้าที่ที่เพียงพอที่จะใช้กับการปฏิบัติงานนั้นๆด้วยเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากอำนาจ และหน้าที่เป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้จะต้องดำเนินไปควบคู่กัน
- 1.6.4 หลักการความมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction) หมายถึง กิจกรรมที่มีกลุ่มเป้าหมาย เดียวกัน ควรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นแผนงานอันเดียวกันเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 1.6.5 หลักการแบ่งงานกันทำ ( Division of work or specialization) หมายถึง การแบ่งงานกัน ทำตามความถนัด เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่คำนึงว่าเป็นงานของผู้ใดผู้หนึ่งที่จะต้องรับผิดชอบ
- 1.6.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย ( Discipline) หมายถึง ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น ภายใต้อำนาจบังคับในการทำงานของบริษัท เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตาม
- 1.6.7 หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม ( Subordination of individual to general interest) หมายถึง เป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมจะต้อง มีความสำคัญเหนือกว่าเป้าหมายของส่วนบุคคล เพื่อให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

- 1.6.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน ( Remuneration) หมายถึง องค์กรจะต้องมีความยุติธรรมเพื่อให้เกิดความพอใจและประโยชน์สูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และสามารถดำรงอยู่ได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน
- 1.6.9 หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) หมายถึง การจัดระเบียบสำหรับการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงานให้ถูกต้อง ชัดเจน รวมถึงระบุนความสัมพันธ์ต่องานอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 1.6.10 หลักของความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้บริหารต้องยึดถือเรื่องความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลัก เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร
- 1.6.11 หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน ( Stability of tenure) หมายถึง การที่คนเข้าออกมาก เป็นสาเหตุของการสั่นเปลี่ยงและทำให้การจัดการงานไม่เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารและพนักงานจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานเพื่อทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ
- 1.6.12 หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่างๆ ใช้ความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เสนอข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
- 1.6.13 หลักของความสามัคคี (Esprit de corps) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยยึดถือเป้าหมายขององค์กรให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย” มีการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การ การจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยมีรายละเอียดในการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 แนวคิดการจัดองค์การ
- 2.3 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ในเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปความหมายและนิยามไว้แตกต่างกัน ซึ่งสามารถยกมาพอสังเขปได้ดังนี้

Carter V. (1959:876) อธิบายว่าเป็นความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก หรือความเข้าใจ ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เหตุผลส่วนตัว ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่

Forster (อ้างใน สินี จงจริยาธรรม, 2543) อธิบายว่า ความคิดเห็นเกิดจากมูลเหตุ 2 ประการคือ

1. ประสบการณ์ (Experience) ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หรือหมู่คณะ ในเรื่องราวต่างๆหรือสถานการณ์ความคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง และถ้าเป็นการได้ยิน ได้ฟัง หรือได้อ่านหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นจากของจริงนั้นถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม
2. ระบบค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม (Value System and Judgment) เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน แต่ละคนจึงมีความเห็นต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

Good (1959:376) อธิบายว่า ความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลายความหมายดังนี้

1. ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณาความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังคงขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์หรืออาจกล่าวกว้างๆ ว่า คือความเป็นไปได้

2. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูลหรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3. ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวมๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อหรือข้อเท็จจริง

Issak (อ้างใน ชาตรี ทวีโชค, 2547) อธิบายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยความคิดเห็นจะต่างจากทัศนคติ (Attitude) ตรงที่ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ แต่ทัศนคติจะเป็นเรื่องทั่วไปในมุมมองกว้าง

### 2.1.1 ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (อ้างใน โสภานาคะโร, 2548 : 8) ได้จำแนกความคิดเห็นเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ เช่น ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) เป็นความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น แบ่งเป็น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี (Positive) เช่น ยอมรับ ชอบ ส่วนความเข้าใจที่ไม่ดี เช่น ไม่ยอมรับ ไม่ชอบ

3. การแยกแยะเป็นส่วน คือ การพิจารณาความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียดซึ่งแยกออกกันได้ ทำให้เกิดความคิดเห็นได้ง่ายกว่าการรับรู้

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านพันธุกรรมและสรีระ ระดับการศึกษา ความเชื่อ ประสบการณ์ต่างๆ และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ ที่ได้เสนอผ่านสื่อ รวมถึงมูลเหตุการจูงใจ การอบรมของแต่ละบุคคลล้วนมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นทั้งสิ้น

## 2.1.2 การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น

Triandis (อ้างใน โสภานาคะโร, 2548 : 9) กล่าวว่า ความคิดเห็นของบุคคลนั้นเปลี่ยนได้โดยการรับรู้ข้อมูลต่างๆ จากสื่อหรือการได้รับจากประสบการณ์โดยตรงด้วยตนเองหรือการถูกบังคับให้ปฏิบัติก็ตาม

Mcaquire (อ้างใน โสภานาคะโร, 2548 : 9) กล่าวว่า การที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นนั้นมีขั้นตอนดังนี้ คือ การใส่ใจ (Attention) ให้ความสนใจต่อสิ่งต่างๆ การเข้าใจ (Comprehension) เป็นการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องและการมีสิ่งใหม่เกิดขึ้น (Yielding) มีการเปลี่ยนสถานะการเกิดขึ้นจากสถานะการปกปิด

## 2.2 แนวคิดการจัดองค์การ

แนวคิดการจัดองค์การนักทฤษฎีองค์การได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “องค์การ” ที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

John-F-priffner and Frank P. Sherwood (1960:30) อธิบายว่า “องค์การ” คือรูปแบบของการรวมกันของบุคคลเป็นจำนวนมากซึ่งเข้ามามีส่วนกันทำงานที่ซับซ้อนแน่นอนตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

สมยศ นาวิการ (2536: 185) อธิบายว่า องค์การมีความหมาย สองอย่าง ความหมายแรกจะหมายถึง สถาบันใดสถาบันหนึ่ง หรือกลุ่มงานตามหน้าที่ ความหมายที่2จะอ้างถึงกระบวนการจัดองค์การแนวทางที่งานถูกจัดระเบียบ และจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์การ เพื่อทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณ รักธรรม (2536: 57) อธิบายว่าองค์การ เป็นการที่บุคคลมารวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีกระบวนการปฏิบัติที่เป็นระบบและทุกคนในองค์การตระหนักถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ และประการสุดท้าย คือ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มารวมตัวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สกี้อด (อ้างใน บุญทัน ดอกโรสง, 2540: 23) อธิบายว่า องค์การเป็นระบบของโครงสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่มบุคคลซึ่งแต่ละคนมีหน้าที่แตกต่างกัน และมีบทบาทร่วมกัน และองค์การมีส่วนให้ความปลอดภัย และมีบทบาทต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

ดาวิท (อ้างใน บุญทัน ดอกโรสง, 2540: 23) อธิบายว่า องค์การเป็นระบบทางสังคมเป็นที่รวบรวมของศาสตร์ที่เกี่ยวกับ มนุษยชาติวิชาการ และพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าพิจารณาแล้ว องค์การประกอบด้วยคนตั้งแต่2คนขึ้นไป ร่วมกันสร้างเป้าหมายให้เกิดองค์การด้วยแนวความคิดที่ว่า การงานที่ประกอบด้วยหมู่คณะย่อมดีกว่าตัวคนเดียว



Herbert G. Hicks (1972: 23) อธิบายว่าหลักความเป็นจริง 5 ประการที่มีอยู่ในองค์การ  
ทุกองค์การ คือ

1. องค์การประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. บุคคลที่อยู่ในองค์การ ต้องการกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวข้องกันและกัน
3. ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันของคนในองค์การนั้นต้องระบุไว้ใน  
โครงสร้างขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
4. บุคคลทุก ๆ คนในองค์การต่างมีวัตถุประสงค์ส่วนตัว การกระทำบางอย่างของ  
บุคคลในองค์การจึงเกิดขึ้นเพราะวัตถุประสงค์ส่วนตัว และการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ  
ก็มักหวังว่าองค์การจะช่วยให้ตนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตน
5. ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์  
ที่องค์การเห็นพ้องต้องกัน ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ส่วนรวมจะแตกต่างไปจากวัตถุประสงค์ส่วนตัวก็  
ตาม แต่วัตถุประสงค์ส่วนรวมก็มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ส่วนตัวของแต่ละบุคคลในองค์การ

วีรัช สงวนวงศวาน (2546 : 101) อธิบายว่า การจัดองค์การคือกระบวนการในการจัด  
โครงสร้างขององค์การซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้  
ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายบังคับบัญชาและการประสานงาน  
ของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่างๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุม  
การจัดงาน จัดคนและวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การ

สรุปได้ว่าองค์การเป็นการรวมตัวกันของบุคคลซึ่งเข้ามามีมือกันทำงาน จัดกลุ่มงาน  
ตามหน้าที่เพื่อดำเนินการอย่างมีระเบียบแบบแผนและจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์การเพื่อให้  
บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ในเรื่องของ “การจัดองค์การ” นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิด ไว้มากมายที่  
แตกต่างกันออกไป ดังนี้

วีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์ (2519 : 19) ได้กล่าวถึงการจัดองค์การตาม  
แนวคิด Luis A. Allen (1958:56-57) อธิบายการจัดองค์การ เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องจัดทำหลังจาก  
ได้ทำการวางแผนเสร็จสิ้นลงแล้ว การจัดองค์การนั้นต้องเกี่ยวข้องกับ

1. การจัดกลุ่มกิจกรรม (Grouping of Work) ที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์  
ขององค์การขั้นแรกผู้บริหารจะต้องมีการแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ เพื่อที่แต่ละคนจะได้สามารถ  
ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพงานแต่ละส่วนที่มีอยู่ให้แต่ละคนทำจะต้องให้เหมาะสมกับความรู  
การฝึกอบรม และประสบการณ์ของแต่ละคนเพื่อให้ปฏิบัติเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง ขึ้นต่อไป

คือกิจกรรมที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน หรือความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเข้าไว้ด้วยกันอีกครั้งหนึ่ง ตามความเหมาะสม

2. กำหนดขอบเขตและมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Definition and Delegation of Responsibility and Authority) ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ทุก ๆ คน ในองค์การว่าแต่ละคนจะต้องทำอะไร และมีอำนาจหน้าที่อย่างไรบ้าง โดยการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนเพื่อไม่ให้มีการทำงานที่ซ้อนกัน ส่วนการมอบหมายงานนั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่า งานส่วนใดผู้บริหารควรทำเสียเอง และจะไว้วางใจมอบหมายงานให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติในเรื่องที่คาดว่าผู้บังคับบัญชาจะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น

3. วางความสัมพันธ์ต่าง ๆ (Establishment Relationships) ผู้บริหารจะต้องวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สำคัญๆ ในการทำงานร่วมกันไว้ให้เด่นชัด เพื่อที่จะให้คนในองค์การยินยอมทำงานร่วมกันภายใต้สถานการณ์ต่างๆ กัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวก็มี อาทิเช่น ความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ และความสัมพันธ์ของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ

Schermerhorn J.R. (1986:20) อธิบายว่าการจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานไปตามเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงศ์ (2535: 80) อธิบายว่าการจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนดจัดเตรียมและจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2536: 78) อธิบายว่าการจัดองค์การ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อให้การประกอบการตามภารกิจ ขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พยอม วงศ์สารศรี (2538: 103) อธิบายว่าการจัดองค์การ หมายถึง ความพยายามที่ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างขององค์การที่สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่จัดทำขึ้นไปสู่สัมฤทธิ์ผลที่ปรารถนา

นิมิตร จิวะสันติการ (มปป: 50-54) อธิบายว่าได้มีนักวิชาการหลายๆท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดองค์การไว้หลายอย่างต่างๆ กัน แต่แนวคิดต่างๆ เหล่านี้มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. การแยกประเภทงาน การจัดกลุ่มงาน และการออกแบบงาน

2. การระบุขอบเขตงาน การมอบหมายงาน และการกำหนดความรับผิดชอบและการมอบหมายอำนาจหน้าที่

### 3. การจัดวางความสัมพันธ์

การแยกประเภทงาน การจัดกลุ่ม และการออกแบบงานหัวใจสำคัญที่เป็นศูนย์กลางขององค์การคือวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันเสียก่อน ดังนั้นการจัดองค์การก็จะเริ่มจากวัตถุประสงค์ โดยจะต้องหาออกมาให้ได้ว่าการที่จะได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นๆ จำเป็นจะต้องทำงานหรือกิจกรรมดังนี้

ในการจัดองค์การนั้น เริ่มแรกผู้จัดจะต้องแยกแยะ จำเป็นจะต้องทำงานหรือกิจกรรมดังนี้ ในการจัดองค์การนั้น เริ่มแรกผู้จัดจะต้องแยกแยะออกมาให้ได้ว่ากิจกรรมทั้งหมดที่จะต้องทำเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์นั้นมีอะไรบ้าง เช่น ถ้าต้องการผลิตสินค้าอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาขายเพื่อให้ได้กำไรมากๆ นี่คือนิเวศน์เบื้องต้นก่อนที่จะเกิดองค์การขึ้น เมื่อถึงขั้นการจัดองค์การ ผู้จัดองค์การจะต้องแยกแยะกิจกรรมทั้งหมดที่จะทำให้เกิดมีการผลิตสินค้าและขายจนได้กำไร

เมื่อหากิจกรรมทั้งหมดออกมาได้แล้ว ก็จะต้องนำกิจกรรมเหล่านั้นมาจัดหมวดหมู่เข้าด้วยกัน กิจกรรมที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันก็จัดรวมให้มาอยู่ในกลุ่มหรือหมวดหมู่เดียวกัน การจัดกลุ่มงานหรือจำแนกประเภทงานนี้อาจจะจัดทำได้หลายวิธี

1. จัดตามหน้าที่ (Function) กิจกรรมที่เหมือนกัน เช่น งานเกี่ยวกับการขายไม่ว่าจะขายอะไร ขายที่ไหน ก็จัดรวมกลุ่มกันอยู่ในกลุ่มงานขาย งานการเงินก็จัดรวมกลุ่มกันอยู่ในกลุ่มการเงิน

2. แบ่งตามผลิตภัณฑ์ (Production) เช่น ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตอาจจะมีหลายประเภท เวลาจัดกลุ่มก็อาจจะเป็นแต่ละประเภท เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์ ในกลุ่มนี้ก็อาจจะต้องรวมงานทั้งหมดที่อยู่ในกลุ่มนี้เข้าด้วยกัน เช่น การเงิน การบัญชี งานวิศวกรรม การผลิต การตลาด ซึ่งต่างจากการแบ่งกลุ่มในแบบที่ 1 เพราะการแบ่งกลุ่มในแบบที่ 1 แยกตามประเภทงาน งานผลิตไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์อะไรก็รวมกันเข้าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน งานขายไม่ว่าจะขายอะไรก็รวมไว้ในกลุ่มเดียวกัน

3. แบ่งตามเขตพื้นที่ (Territory) การรวมกลุ่มกิจกรรมจะรวมโดยยึดพื้นที่เป็นเกณฑ์ เช่น งานในส่วนกลาง งานในภาคเหนือ งานในภาคใต้ ฯลฯ

4. แบ่งตามประเภทลูกค้า (Customer) เช่น ลูกค้าประเภทค้าปลีก ประเภทค้าส่ง

5. แบ่งตามชุดงาน (Task team) หรือแบ่งงานตามลักษณะ โครงการ งานโครงการจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากงานประจำ งานโครงการจะต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอน มีเวลาที่แน่นอนว่า

จะเริ่มทำงาน โครงการนั้นเมื่อไร และโครงการจะเสร็จสิ้นลงเมื่อไร คือมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด หรือจุดจบ ส่วนงานประจําานั้นจะไม่มีวันสิ้นสุด จะทำกันไปเรื่อยๆ จนกว่าองค์การจะสลายตัวไป

หลังจากได้มีการจัดกลุ่มงานแล้วก็จะต้องมีการออกแบบงาน (Job design) การออกแบบงานคือการกำหนดตำแหน่งของผู้ที่จะต้องเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือในกลุ่มงานต่างๆ ว่าจะต้องมีตำแหน่งอะไรบ้าง การกำหนดตำแหน่งจะต้องกำหนดเนื้อหาของงานในตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งหมายถึงกิจกรรมหรือปริมาณงานที่ต้องทำ วิธีการในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ

การกำหนดตำแหน่ง เริ่มแรกจะต้องดูปริมาณงานของกลุ่มงานที่รวบรวมมาว่ามีมากน้อยเพียงใด และควรจัดระดับปริมาณของกลุ่มงานว่าอยู่ในระดับใด ถ้าปริมาณมากก็อาจจะเรียกกลุ่มงานนั้นว่า ฝ่าย ถ้าปริมาณปานกลาง อาจจะจัดระดับให้เป็นกอง หรือถ้าน้อยลงมาก็อาจจะจัดระดับเป็นแผนก เมื่อจัดระดับของกลุ่มงานได้แล้วต้องดูว่า กลุ่มงานที่จัดในเบื้องต้นนั้น ถ้ามีปริมาณมากๆ สามารถแยกเป็นกลุ่มย่อยๆ ได้อีกหรือไม่ กลุ่มงานต่างๆ จะถูกจัดระดับเป็นแผนกต่างๆ ซึ่งหลังจากนี้ต่อไปจะดูในจุดของหน่วยงานระดับต่างๆ จะต้องกำหนดตำแหน่งงานขึ้นมาเพื่อหาคนมาบรรจุเข้าตำแหน่งนั้นๆ เพื่อปฏิบัติงานต่อไป

การระบุขอบเขตของงาน มอบหมายงาน กำหนดความรับผิดชอบและมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีขั้นตอนนี้จะเริ่มด้วยการระบุให้เห็นขอบเขตซึ่งหมายถึงขอบเขตงานของหน่วยงาน เช่น ขอบเขตของงานกองการบริหารงานบุคคลว่าในกองนี้จะต้องทำงานอะไรบ้าง มีขอบเขตและปริมาณของงานมากน้อยกว้างขวางเพียงใด

ในความเป็นจริงงานที่จะต้องทำทั้งหมดในองค์การ เป็นงานของผู้บริหารงานในระดับสูง ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการบริษัท แต่คณะกรรมการของบริษัทไม่สามารถทำงานทั้งหมดได้ก็จะมอบหมายงานให้แก่ผู้จัดการบริษัทไปทำหน้าที่ในการบริหารหรือจัดการบริษัท ผู้จัดการก็ไม่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ก็จะมอบหมายให้พนักงานระดับรองๆ ลงมาทำงานแทน เช่น มอบหมายให้หัวหน้ากองบริหารงานบุคคล ทำงานในกองบริหารงานบุคคลแทนตน

ดังนั้น องค์การจะต้องกำหนดขอบเขต ภาระหน้าที่ อำนาจและความรับผิดชอบให้แก่พนักงานแต่ละตำแหน่งและแต่ละคน ตามที่ได้มอบหมายงานให้ทำ

ภาระหน้าที่ (Duty) คือ งานหรือกิจกรรมต่าง ที่บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งต่างๆ ได้รับมอบหมายมาและจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงต่อไปตามความต้องการขององค์การ ภาระหน้าที่ของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น โดยปกติองค์การจะต้องจัดทำเอาไว้ให้ทุกคนได้รับทราบ เอกสารที่ระบุภาระหน้าที่ของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ นั้น โดยปกติองค์การจะต้องจัดทำเอาไว้ให้ทุกคนได้ทราบ เอกสารที่ระบุภาระหน้าที่ของพนักงานในลักษณะนี้เรียกว่า "คำบรรยายลักษณะงาน" (Job description) หรือบางหน่วยงานก็อาจจะเรียกว่า คำอธิบายลักษณะงาน

อำนาจหน้าที่ (Authority) หรืออำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ คืออำนาจที่บุคคลในตำแหน่งต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น นักวิชาการฝึกอบรมมีหน้าที่หลายอย่าง เช่น สํารวจ วิเคราะห์และพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในองค์กร แต่ถ้าเป็นพนักงานในระดับสูงหรือระดับผู้บริหารอำนาจหน้าที่ก็จะมีลักษณะเป็นอำนาจในการสั่งการ (Power to Command) อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชา และอำนาจในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สาเหตุที่อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารมีลักษณะเป็นอำนาจในการสั่งการให้บุคคลอื่นๆปฏิบัติตามก็เพราะว่า ผู้บริหารนั้นไม่ใช่เป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยตัวเอง แต่เป็นผู้ที่จะต้องสั่งการให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานแทน

ปริมาณของอำนาจของพนักงานแต่ละตำแหน่งย่อมไม่เท่ากัน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของหน้าที่ด้วย ภาระหน้าที่ของพนักงานในระดับบริหารย่อมจะมีมากกว่าพนักงานในระดับล่าง ดังนั้นอำนาจของผู้บริหารจะต้องมีมากกว่าอำนาจของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ด้วยเหตุที่อำนาจและหน้าที่จะต้องมาด้วยกันเสมอ เราจึงนิยามพูดกันว่าอำนาจหน้าที่คืออำนาจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่

ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความผูกพันที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบต่อผลการใช้อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งก็คือต้องรับผิดชอบต่อผลงานหรือผลของการกระทำของตนเอง

การจัดความสัมพันธ์ เพื่อให้ส่วนงานต่างๆ ที่แบ่งกันแล้วนั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการจัดความสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ และก่อให้เกิดความเป็นระเบียบลักษณะของความสัมพันธ์ในองค์การอาจจะแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy or Chain of Command)
2. ขอบเขตของการบังคับบัญชา (Span of Control)

สายบังคับบัญชา (Chain of Command หรือ Line of Authority หรือ Hierarchy) หมายถึงสายของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การตามลำดับชั้น จากระดับสูงไปยังระดับต่ำตลอดทั้งองค์การ เป็นลำดับชั้นที่กำหนดอำนาจหน้าที่จากสูงสุดมาถึงระดับต่ำสุด จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงมาถึงพนักงานระดับต่ำ

หลักการจัดสายบังคับบัญชา ก็คือ แต่ละสายจะต้องไม่ควรให้มีลำดับชั้นมากเกินไป เพื่อมิให้การรายงานจากล่างขึ้นสู่เบื้องบนผ่านหลายชั้นจนเกินไป ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่อง

การสื่อสาร (Communication) ล้ำช้า บิดเบือน และอาจจะยากแก่การควบคุมด้วย จะต้องมิชอบเขตของการควบคุมเหมาะสม

ขอบเขตของการควบคุม (Span of Control) ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากเท่าใด ถ้ามีผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไปก็จะควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง ถ้าน้อยเกินไปก็จะไม่คุ้มค่า ในการจัดองค์การที่ดีจึงต้องจัดช่วงของการควบคุมที่มีจำนวนเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

สรุปได้ว่าการจัดองค์การมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้การประสานงานในการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ ทุกคนย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อการจัดองค์การ ความคิดเห็นของบุคลากรนั้นสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

### 2.2.1 หลักของการจัดองค์การ

ซัซธร์น สุนทโร(2527:42-43) หลักของการจัดองค์การตามแนวคิด Later Gerick และLyndall ได้กล่าวถึง หลักการจัดองค์การจะต้องจัดให้ตรงตามความมุ่งหมายของงาน คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน (Principle of Objective) คือ ต้องมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ในระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อจะได้จัดรูปแบบขององค์การและจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และได้ผลงานตรงตามที่ต้องการมากที่สุด

2. การตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง(Principle of Specialization) องค์การหรือระบบงานในสายหนึ่ง จะต้องรับผิดชอบเฉพาะอย่าง แต่ละคนควรมียุทธศาสตร์และหน้าที่รับผิดชอบหลักเพียงงานเดียว และจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานหลักนั้น

3. การตั้งอยู่บนพื้นฐานการประสานงาน (Principle of Co-ordination) คือ จะต้องคำนึงถึงเรื่องการประสานงาน และประสานคนในหน่วยงานนั้นด้วย ระบบสายงานใหม่จะต้องแน่ชัด เจ้าหน้าที่ในสายงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ

4. การมีสิทธิหรืออำนาจสิทธิ์ขาด (Principle of Authority) จะต้องให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และอำนาจวินิจฉัยสั่งการได้ตามสมควรแก่สายงานและหน้าที่การงาน

5. การอยู่บนรากฐานของความรับผิดชอบ (Principle of Responsibility) จะต้องมีการแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เป็นที่แน่นอนให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานได้ปฏิบัติโดยสะดวก

6. การอยู่บนพื้นฐานการกำหนดหน้าที่ (Principle of Definition) งานทุกอย่างในหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไว้อย่างชัดเจน ต้องระบุวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์เฉพาะ รวมทั้งผลสำเร็จของงานนั้นๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานใคร่รู้ทุกกระยะ

7. การอยู่บนพื้นฐานของความคล้องจองระหว่างอำนาจกับหน้าที่ (Principle of Correspondence) เมื่อให้หน้าที่เขาปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จแล้ว จะต้องให้อำนาจกระทำการและอำนาจวินิจฉัยสั่งการแก่เขาด้วย

8. การมีขอบข่ายควบคุมงานที่เหมาะสม (The Span of Control) หัวหน้างานสามารถที่จะควบคุมงานได้อย่างทั่วถึง

9. การถือหลักความสมดุล (Balance) ต้องกำหนดสายงาน และกำหนดเนื้อหาของงานให้เกิดความสมดุลกับตัวบุคคล และเท่าเทียมกันในแต่ละสายงาน

10. การมีความต่อเนื่อง (Principle of Continuity) สายการดำเนินงานในแต่ละหน่วยงานนั้นจะต้องมีความต่อเนื่องกัน การสั่งการจะต้องมีการสั่งงานรับช่วงเป็นทอด ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Henri Fayol ให้หลักของการจัดองค์การ 14 ข้อคือ (อ้างใน ชงชัย สันติวงษ์ 2531: 25-26)

1. หลักเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility)
2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)
3. หลักการความมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)
4. หลักของการชี้แจงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar chain)
5. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work or specialization)
6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)
7. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination Of individual to general interest)
8. หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
9. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
10. หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
11. หลักของความเสมอภาค (Equity)
12. หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

13. หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative)

14. หลักของสามัคคี (Esprit de corps)

หลักของการจัดองค์การ 14 ข้อของ Henri Fayol ได้ทำการคัดเลือกให้ตรงกับหลักการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยนำมาใช้ 11 ข้อตามกรอบแนวความคิดการวิจัย

ส่วนศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 105-118) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักของการจัดองค์การที่ดีตามแนวคิดของHenri Fayol ประกอบด้วย

1. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ซึ่งได้แก่ สายของความสัมพันธ์ โดยตรงตามลำดับชั้นซึ่งการบังคับบัญชาแต่ละสายไม่ควรมากเกินไป มีลักษณะชัดเจนและไม่ก้าวก่ากัน
2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควรจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
4. ขอบเขตแห่งการควบคุม (Span of Control) การจัดช่วงบังคับบัญชาต้องไม่ยาวเกินไป ควรมีขนาดพอเหมาะเพื่อประสิทธิภาพในการควบคุม
5. การแบ่งงานกันทำ และความชำนาญเฉพาะอย่าง (Division of Work & Specialization) การจัดส่วนตามปริมาณและคุณภาพ หรือลักษณะพิเศษของงานในหน่วยงานที่จัดแบ่ง
6. มีเจ้าหน้าที่ 3 ฝ่าย ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานธุรการ การแบ่งแยกลักษณะของงาน ช่วยให้แยกงานออกตามลักษณะของงานให้เห็นเด่นชัดและป้องกันการงานซ้ำซ้อนกัน
7. การประสานงาน (Co-ordination) เป็นกระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลวัสดุและทรัพยากรอื่นๆ การประสานงานที่ดี สะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติจะช่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้
8. ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Responsibility and Authority) คือพันธะผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิในการให้ผู้ที่ปฏิบัติตามคำสั่งได้ตามขอบเขต
9. การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation and Delegation of



Authority) เป็นการบริหารงานที่จะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โดยการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ โดยตัวผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

บรรยงค์ โตจินดา (2542: 132-134) อธิบายว่าหลักของการจัดการองค์การที่ดี จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

#### 1. จัดสายการบังคับบัญชาเหมาะสม

สายบังคับบัญชา (Chain of Command หรือ Line of authority หรือ Hierarchy) หมายถึง สายของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การตามลำดับชั้น จากระดับสูงไปยังระดับต่ำ ตลอดทั้งองค์การ เป็นลำดับชั้นที่กำหนดอำนาจหน้าที่จากสูงสุดมาจนถึงระดับต่ำสุด จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงมาถึงพนักงานระดับต่ำ หลักการจัดสายบังคับบัญชา ก็คือ แต่ละสายจะต้องไม่ควรให้มีลำดับชั้นมากเกินไป เพื่อมิให้การรายงานจากล่างขึ้นสู่เบื้องบนผ่านหลายชั้นจนเกินไป ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการสื่อสาร (Communication) ลำช้า บิดเบือน และอาจจะยากแก่การควบคุมด้วย

#### 2. จัดการติดต่อสื่อสารสะดวกและคล่องตัว

การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการดำเนินการที่จะส่งข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่ง ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือหน่วยงานหนึ่ง ไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งเพื่อให้บุคคล หรือหน่วยงานทำงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การติดต่อสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การจะต้องจัดให้มีอย่างสะดวกและดีพอ เพื่อที่จะให้ทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างประสานกัน และปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3. จัดให้มีเอกภาพในการบังคับบัญชา

เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดความสับสน

#### 4. ขอบเขตของการควบคุมเหมาะสม

ขอบเขตของการควบคุม (Span of Control) ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากเท่าใด ถ้ามีผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไปก็จะควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง ถ้าน้อยเกินไปก็จะไม่คุ้มค่า ในการจัดองค์การที่ดีจึงต้องจัดช่วงของการควบคุมที่มีจำนวนเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

#### 5. คำนึงถึงทั้งการแบ่งงานกันทำ และลักษณะงานเฉพาะ

การแบ่งงานกันทำ (Division of work) นั้น เป็นวิธีการที่จะจัดแบ่งงานออกให้เหมาะสม เพื่อแบ่งงานกันทำ ซึ่งจำเป็นต้องแบ่งออกไปให้เหมาะที่จะมอบให้บุคคลปฏิบัติ แต่ถ้า

หากแบ่งให้เป็นไปตามความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) ได้ด้วย ก็จะช่วยให้สามารถมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญของบุคคลยิ่งขึ้น

6. แบ่งงานให้มีเจ้าหน้าที่เป็น 3 ฝ่าย คือ งานหลัก (Line) งานช่วย (Staff) และ เสริม (Auxiliary) ให้เหมาะสมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหลัก (Line) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตรงกับ วัตถุประสงค์ขององค์การเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานช่วย (Staff) คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ช่วยงานหลัก ส่วนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเสริม (Auxiliary) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ การจัดการจะต้องคำนึงถึงหน่วยงานหลัก หน่วยงานช่วย และหน่วยงานเสริมนี้ด้วย โดย จะต้องจัดให้เหมาะสม

#### 7. การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

การประสานงาน (Coordination) เป็นกิจกรรมสำคัญที่จะทำให้งานที่แบ่งกันไปแล้ว ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้อง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ การประสานงานนั้นมีเทคนิคมากมาย

#### 8. กำหนดหน้าที่ และมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม

การจัดการจะต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (Responsibility) ไว้ให้ชัดเจนว่า หน่วยงานใดมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ทั้งนี้รวมไปทั้งการกำหนดหน้าที่ของ บุคคลที่เรียกว่า ใบแสดงหัวข้องานหรือใบพรรณนางาน (Job Description) ให้ชัดเจนด้วย นอกจากนั้นแล้วจะต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) ให้สอดคล้องกับหน้าที่และความ รับผิดชอบ (Responsibility)

9. การมอบหมายงาน และมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมการจัดการจัดการที่คตินั้นจะต้อง มีการมอบหมายงาน (Work Assignment) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ นอกจากนั้นจะต้องมอบอำนาจ (Delegation of Authority) ให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมด้วย

สรุปได้ว่าหลักการจัดการจัดการเป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การ ประกอบการตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.3 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

การส่งเสริมการท่องเที่ยว เกิดขึ้นโดยพระดำริของพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ครั้งทรงดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการรถไฟ ได้มีการส่งเรื่องราวเกี่ยวกับเมืองไทยไปเผยแพร่ในสหรัฐอเมริกา ใน พ.ศ. 2467 ได้มีการจัดตั้งแผนกโฆษณาของการรถไฟขึ้น ทำหน้าที่รับรอง และ ให้ความสะดวก แก่นักท่องเที่ยวที่จะเดินทางมาประเทศไทย รวมทั้งการโฆษณาเผยแพร่ประเทศไทย ให้เป็นที่รู้จักของชาวต่างประเทศ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่กรมรถไฟ เจริญสะพานนพวงศ์ ต่อมาได้ย้ายมาตั้งที่สถานีรถไฟหัวลำโพง เมื่อพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ทรงย้ายไปดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงพาณิชย์ และคมนาคม งานด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว ได้ย้ายไปอยู่ที่กระทรวงพาณิชย์ และคมนาคมด้วย แต่ยังคงทำงานร่วมกับกรมรถไฟ มีสำนักงานตั้งที่ถนนเจริญกรุง หน้าไปรษณีย์กลาง

การส่งเสริมการท่องเที่ยวได้เริ่มขึ้นอย่างชัดเจนใน พ.ศ. 2479 เมื่อ กระทรวงเศรษฐกิจเสนอโครงการบำรุงอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในประเทศสยามต่อคณะรัฐมนตรี โดยเสนอแผนและ

### 2.3.1 วัตถุประสงค์ของการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 3 ประการ คือ

- 2.3.1.1. งานโฆษณาชักชวนนักท่องเที่ยว
- 2.3.1.2. งานรับรองนักท่องเที่ยว
- 2.3.1.3. งานบำรุงสถานที่ท่องเที่ยวและที่พัก

ในการเสนอโครงการนี้ กระทรวงเศรษฐกิจได้เสนอให้จัดเป็นรูปของสมาคมการท่องเที่ยว คณะรัฐมนตรีประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2479 มีมติรับหลักการของการบำรุงอุตสาหกรรมท่องเที่ยว แต่ไม่รับหลักการในการจัดตั้งให้เป็นรูปสมาคม ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ดำเนินงานโดยให้กระทรวงเศรษฐกิจ เป็นเจ้าของเรื่อง กระทรวงเศรษฐกิจได้มอบงานนี้ให้กรมพาณิชย์ เป็นผู้จัดทำเพราะกรมพาณิชย์มีแผนกส่งเสริมพาณิชย์ และท่องเที่ยวอยู่กระทรวงเศรษฐกิจได้ดำเนินการเรื่องนี้ต่อมาจนเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดขึ้น และสำนักงานถูกระเบิด จึงเลิกกิจการไปชั่วคราว

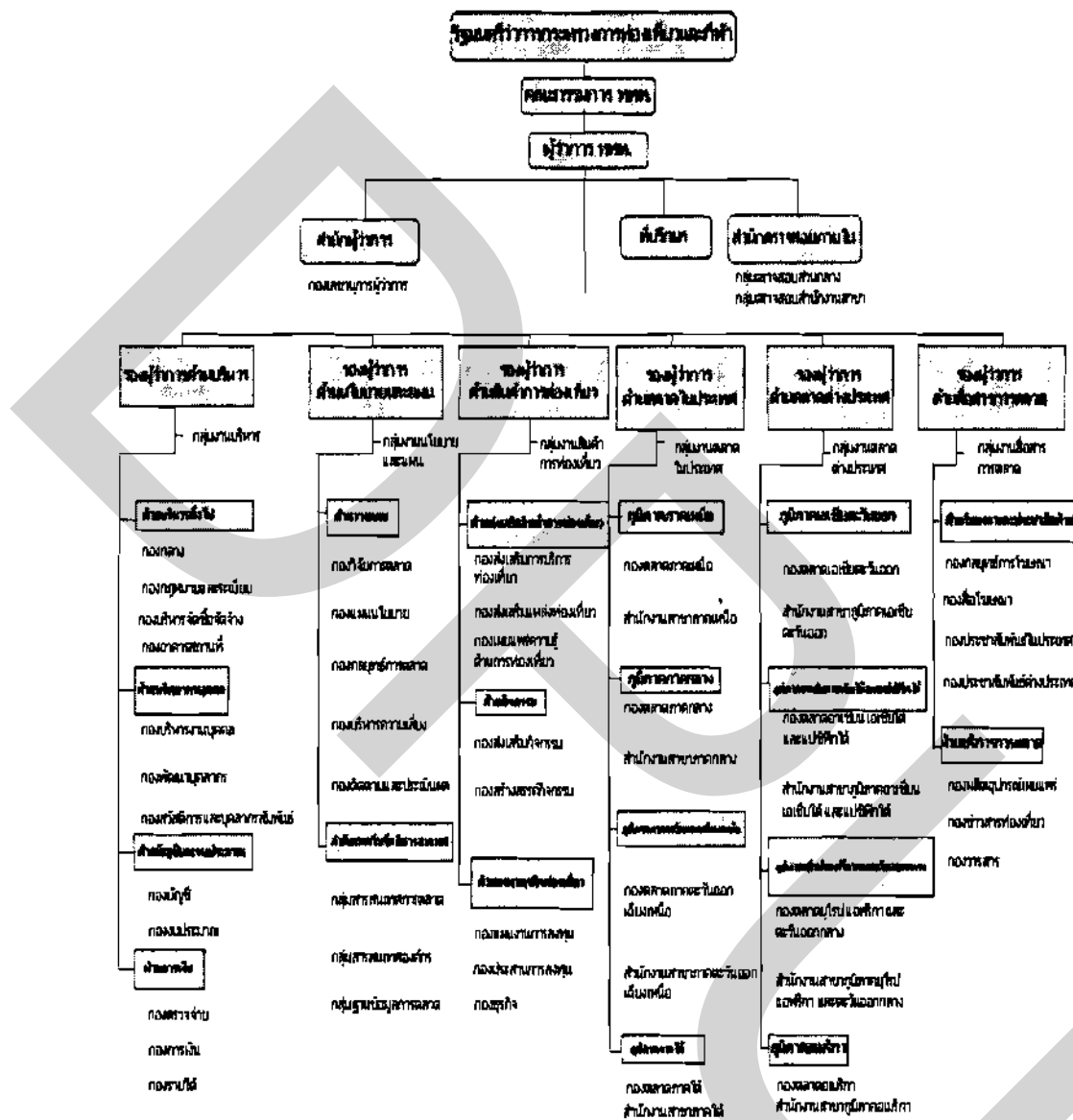
เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2492 คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นควรปรับปรุงหน่วยงานท่องเที่ยวขึ้นใหม่ จึงได้มีมติให้กรมโฆษณา การยกร่างโครงการปรับปรุงหน่วยงานส่งเสริมการท่องเที่ยวเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา ในการประชุม เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2492 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กรมโฆษณาการพิจารณาส่งเสริมการท่องเที่ยว กรมโฆษณาการได้ทำความตกลงกับกระทรวงเศรษฐกิจ ซึ่งในสมัยนั้นมีชื่อว่า กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม ขอโอนกิจการส่งเสริม

การท่องเที่ยว จากกระทรวงพาณิชย์และคมนาคมมาอยู่กับกรมโฆษณาการ สำนักนายกรัฐมนตรี และให้เรียกส่วนงานนี้ว่า "สำนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว" ใช้งบประมาณของกรมโฆษณาการ เป็นงบประมาณค่าใช้จ่ายของสำนักงานนี้ ต่อมากรมโฆษณาการได้พิจารณาเห็นว่ากิจการส่งเสริมการท่องเที่ยวกำลังตื่นตัวในประเทศไทยมาก จึงได้จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวให้มีฐานะเทียบเท่ากอง เรียกว่า "สำนักงานท่องเที่ยว" โดยพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมโฆษณาการในสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2493

ใน พ.ศ. 2501 เมื่อจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ไปศึกษาตัวอยู่ ณ โรงพยาบาลวอลเตอร์ ริด สหรัฐอเมริกา ได้ศึกษากิจการท่องเที่ยวด้วยความสนใจ และได้ดำริที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในประเทศไทยอย่างจริงจัง ในปีต่อมาเมื่อจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดแบ่งส่วนราชการ กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. 2502 โดยตัด "สำนักงานท่องเที่ยว" ออก แล้วจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การอิสระ เรียกว่า "องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย" มีชื่อย่อว่า "อ.ส.ท." โดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยว พ.ศ. 2502

ในระยะแรกสถานที่ทำการขององค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้อาศัยอาคารของกรมประชาสัมพันธ์เป็นสำนักงาน ต่อมาได้ย้ายมาเปิดดำเนินการ ณ สำนักงานถนนศรีอยุธยา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2503 ได้ประกอบพิธีเปิด "องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย" เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2503 องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยว พ.ศ. 2502 นั้น มีหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้ขยายตัวอย่างกว้างขวางรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของ อ.ส.ท. ให้มีขอบเขตการปฏิบัติงานกว้างขวางยิ่งขึ้นทั้งในด้านการพัฒนา อุตสาหกรรมทรัพยากรทางการท่องเที่ยว และการส่งเสริมเผยแพร่ จึงได้มีการนำเสนอร่างพระราชบัญญัติ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และ ร่างพระราชบัญญัติจัดระเบียบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อให้หน่วยงานการท่องเที่ยวของรัฐ มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการพัฒนาส่งเสริมเผยแพร่ และ ดำเนินกิจการ เพื่อเป็นการริเริ่มให้มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจนคุ้มครองให้ความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวด้วย สภานิติบัญญัติแห่งชาติซึ่งทำหน้าที่รัฐสภาในการประชุมครั้งที่ 41 วันศุกร์ที่ 20 เมษายน 2522 ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ แล้วปรากฏว่า ร่างพระราชบัญญัติจัดระเบียบธุรกิจ เกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไม่ผ่านการพิจารณา ส่วนพระราชบัญญัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้ผ่านการพิจารณาประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 96 ตอนที่ 72 วันที่ 4 พฤษภาคม 2522 จัดตั้ง "การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย" ขึ้น มีชื่อย่อว่า "ททท".

### 2.3.2 โครงสร้างองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย



ภาพที่ 2.1 แผนผังโครงสร้างองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ททท: 2551

### 2.3.3 นโยบายการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

สืบเนื่องจากการจัดตั้งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาตามการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งอาศัยกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และ พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับการโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งการแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ทำให้การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ไทย (ททท.) ต้องโอนภาระงานด้านพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ด้านพัฒนาบริการท่องเที่ยว และ ด้านทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวไปให้กับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทั้งนี้ สำนักทะเบียนธุรกิจนำเที่ยว และมัคคุเทศก์ จะยังคงทำหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2535 จนกว่า กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจะรับโอนภารกิจไปดำเนินการหลังเดือนตุลาคม 2547 ไปแล้ว

นับแต่ปี พ.ศ. 2546 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จึงได้ปรับแผนวิสาหกิจเพื่อให้สอดคล้องกับการก่อตั้งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยปรับบทบาทมาเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นหน้าที่ด้านการบริการ การจัดการการตลาดการท่องเที่ยวของประเทศไทยเป็นหลัก

นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2549

1. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วทุกภูมิภาคตามนโยบายรัฐบาล

2. ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุก การเพิ่มตลาดใหม่และตลาดเฉพาะกลุ่ม เพื่อเร่งดึงดูดให้นักท่องเที่ยวต่างประเทศที่มีคุณภาพเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศ และ กระตุ้นให้นักท่องเที่ยวชาวไทยท่องเที่ยวภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งกำหนดจุดขายของประเทศให้มีความชัดเจน

3. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งระดับในประเทศและต่างประเทศ ในการส่งเสริมและพัฒนาตลาดท่องเที่ยว ทั้งนี้เพื่อร่วมกันขจัดอุปสรรคทางการท่องเที่ยว และเป็นหนทางก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชีย

4. มุ่งพัฒนาองค์กร ระบบบริหารจัดการ และเสริมสร้างบุคลากรให้มีทักษะและขีดความสามารถทางการตลาดท่องเที่ยว เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการขับเคลื่อน ที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีศักยภาพทางการแข่งขันระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรในบทบาทเชิงวิชาการและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาด

5. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว เพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการดำเนินการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการดำเนินงานด้านการตลาดด้วยระบบสารสนเทศ โดยมีกลไกในการควบคุมและป้องกันเพื่อเป็นหลักประกันในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

#### 2.3.4 แผนการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ททท.

แนวทางของแผนการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ททท. ปี 2549 - 2551 แผนการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ททท. ปี 2549-2551 มุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ให้สามารถสนับสนุน บริการอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานในฝ่ายต่างๆ สามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนมีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานดังนี้

##### วิสัยทัศน์ของฝ่ายบริหาร ททท.

“มุ่งให้บริการอำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานในฝ่ายต่างๆ ของ ททท. ปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

##### พันธกิจ

เป็นฝ่ายสนับสนุน อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร (Man power) การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ (Material) การบริหารการเงิน (Money) การบริหารกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม ที่จะทำให้ฝ่ายต่างๆ ปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 2.3.5 กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร

กลยุทธ์ที่ 1 เร่งปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภาระงาน และความรับผิดชอบของแต่ละกอง/งานในสภาพการณ์ปัจจุบัน

การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจหลักและขนาดที่เหมาะสม

การปรับปรุงตำแหน่งและการจัดกลุ่มงาน Job Family โดยเน้นตามการจัดโครงสร้างธุรกิจ

การปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงานและคุณลักษณะของงานให้สอดคล้องกับขอบเขตงานและอำนาจในการดำเนินงานของทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์การดำเนินงานปรับปรุงโครงสร้างองค์กรแล้วเสร็จภายใน 1 ปี หลังการปรับปรุงระบบราชการแล้วเสร็จ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัดร้อยละของผู้บริหารทุกระดับ มีความพึงพอใจต่อความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างและภารกิจไม่น้อยกว่า 60 ร้อยละของ Stakeholders ที่รับรู้ภารกิจขององค์กร ตามบทบาทใหม่หลังการปรับโครงสร้างองค์กรไม่น้อยกว่า 60

**กลยุทธ์ที่ 2** ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและทีมงานในการปฏิบัติงาน

ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนและกำหนดนโยบายกำลังคน การจัด ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม การกำหนดกระบวนการจัดทำค่าตอบแทนพนักงานอย่างยุติธรรม

พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและการทำงานร่วมกัน โดยการกำหนดรูปแบบ การพัฒนาอาชีพ (Career Planning & Development) การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

นำระบบประเมินศักยภาพ (Potential Evaluation) มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินขีดความสามารถของพนักงานและผู้บริหาร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและ การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาความสามารถหลัก (Core Competency) และความสามารถตามสายงานของ พนักงานและลูกจ้าง ททท. ให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ขององค์กร

เป้าหมาย/ตัวชี้วัดการปรับปรุงเอกสารมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ การปรับปรุงแบบประเมินผลการดำเนินงานแต่ละตำแหน่ง ดำเนินการแล้วเสร็จ การจัดทำแผนการฝึกอบรม (แผนการฝึกอบรมระยะสั้น-ระยะกลาง) การจัดทำรายงานผลการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้งาน ดำเนินการแล้วเสร็จ

**กลยุทธ์ที่ 3** ปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุของ องค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกและปรับขั้นตอนของกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว

การปรับปรุง กฎเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการ พัสดุ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การนำระบบบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงมีผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่ชัดเจน



การเข้าสู่ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

เป้าประสงค์มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับการเงิน การบัญชี และการพัสดุที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัดการปรับปรุง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ร้อยละของความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายบัญชีงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไป ไม่ต่ำกว่า 60 การใช้ระบบสารสนเทศ สนับสนุนภารกิจของฝ่ายบัญชีและงบประมาณให้มีการเชื่อมโยงทั้งระบบ ภายในปีงบประมาณ 2551

#### กลยุทธ์ที่ 4 การปรับปรุงระบบการตรวจสอบภายในและมีประสิทธิภาพ

พัฒนาขีดความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน ประเมินการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมากำหนดแผนการตรวจสอบ ติดตามและวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง

ทบทวน กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายในให้ชัดเจนและเหมาะสมเพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

เป้าประสงค์ ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด การกำหนด Job Specification ของแต่ละสายการตรวจสอบ ดำเนินการแล้วเสร็จ บุคลากรฝ่ายตรวจสอบภายในได้รับการอบรมความรู้ในวิชาชีพเฉพาะ คนละ ไม่ต่ำกว่า 1 หลักสูตร กำหนดให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนผู้ตรวจสอบในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน เมื่อปฏิบัติงานครบ 3 ปีขึ้นไป การวัดผลการปฏิบัติงานภายในฝ่ายตรวจสอบ ปีละ 1 ครั้ง

กลยุทธ์ที่ 5 การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานของ ททท. ให้สามารถสนับสนุน อำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) หรือระบบงานไร้กระดาษ (Paperless System) มาใช้อย่างจริงจังเพื่อลดการทำงานซ้ำซ้อน และประหยัดงบประมาณ พลังงาน ขององค์กร

จัดทำข้อมูลพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็น “ศูนย์กลางข้อมูลสำหรับการบริหารงานภายในการบริการ เผยแพร่ และส่งเสริมการท่องเที่ยว”

พัฒนา “ระบบเครือข่ายประสาทดิจิทัล” (Digital Nervous System) สำหรับการประมวลผลเชื่อมโยงเครือข่าย และแลกเปลี่ยนข้อมูล

พัฒนาระบบ ICT สำหรับติดตามสถานการณ์ท่องเที่ยว ความต้องการของนักท่องเที่ยว การประมวลผลเพื่อการดำเนินกลยุทธ์ด้านการตลาดเชิงรุก และเป็นสื่อหรือเครื่องมือด้านการตลาด การขาย การบริหาร

พัฒนา “ฐานความรู้ระบบ e-Learning e-Library และ e-Publishing” สำหรับการเผยแพร่ข้อมูล ข้อสนเทศ และความรู้เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งของ ททท. ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานของ ททท. และสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด ระบบงานซึ่งพัฒนาขึ้นตอบสนองการทำงานของหน่วยงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าถึงระบบเป็นไปอย่างรวดเร็ว จำนวนผู้ใช้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากปีที่แล้วภายในปี 2549 และเพิ่มในร้อยละ 20 ในปีต่อ ๆ ไป จำนวนผู้ใช้บริการที่เป็นสมาชิกในเว็บไซต์ B2B ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่เกี่ยวกับการพบปะ และเจรจาธุรกิจของผู้ซื้อ (Buyer) และผู้ขาย (Seller) เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ต่อปี

กลยุทธ์ที่ 6 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และความปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร โดยปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปรับปรุงระบบการบริการสวัสดิการและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมายและให้มีความคล่องตัวเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยนำระบบ PIS มาใช้ในการให้บริการ

การพัฒนาระบบสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน

ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการทำงาน  
อย่างมีประสิทธิภาพ

จัดหาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้  
งานและมีความเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ พนักงานได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดและมี  
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด  
การสื่อสารระหว่างพนักงาน ททท. กับผู้บริหารมีความต่อเนื่อง การจัดทำมาตรฐานคู่มือการ  
ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมแล้วเสร็จ การจัดทำแผนด้านความปลอดภัยขององค์กรเผยแพร่

กลยุทธ์ที่ 7 การติดตามและประเมินผลสมรรถภาพของการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา  
เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายของกลยุทธ์ในระดับต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ตามแผนการบริหารและ  
เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

การพัฒนากระบวนการติดตามประเมินผลและตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่  
ได้จัดทำไว้

การสร้าง ความเข้าใจกับผู้บริหารและพนักงานในเรื่องการปรับปรุงระบบ  
ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจของกระทรวงการคลังให้สอดคล้องกับทิศทางเชิงนโยบาย  
และสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

การพัฒนาความรู้สำหรับคณะกรรมการ ททท. เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางเชิง  
นโยบายและสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

เป้าประสงค์ จัดทำแผนการติดตามและประเมินผลการบริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพ  
ขององค์กร ภายในปี 2549 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผล ตามแนวทางในแผน  
พนักงานและลูกจ้าง ททท. มีความเข้าใจในการเข้าสู่ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ  
ตามแนวทางของกระทรวงการคลัง

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด การจัดทำแผนติดตามและประเมินผลการบริหารและเพิ่ม  
ประสิทธิภาพองค์กร ปี 2549 แล้วเสร็จ จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์ของแผนแล้วเสร็จตามกำหนด พนักงานและลูกจ้าง ททท. มีความเข้าใจการดำเนินงาน  
ตามแนวทางการประเมินผลรัฐวิสาหกิจร้อยละ 70

### 2.3.6 บริการของ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ศูนย์ข่าวสารการท่องเที่ยวบริการข้อมูลท่องเที่ยว เอกสารท่องเที่ยวรายจังหวัดภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษสำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ 1600 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 เปิดบริการทุกวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. สามารถสอบถามข้อมูลท่องเที่ยวทางโทรศัพท์ หรือรับข้อมูลท่องเที่ยวทางโทรสาร ติดต่อ TAT Call Center โทร. 1672

งานจำหน่ายและจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่ วิดีโอเทป โปสเตอร์ ไปสการ์ด คู่มือท่องเที่ยว หนังสือที่จัดทำขึ้นในโอกาสพิเศษเปิดบริการทุกวันจันทร์-ศุกร์ (เว้นวันหยุดราชการ-วันนักขัตฤกษ์) ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. โทร. 0 2250 5500 ต่อ 2105

ห้องสมุด ค้นคว้าข้อมูลด้านการท่องเที่ยว สถิติ งานวิจัย เปิดบริการตั้งแต่วันจันทร์-วันศุกร์ (เว้นวันหยุดราชการ-วันนักขัตฤกษ์) ตั้งแต่เวลา 08.30-12.00 และ 13.00-16.00 น. โทร. 0 2250 5500 ต่อ 2180

กองนิติการทะเบียน รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการของบริษัทนำเที่ยว เปิดทำการทุกวันจันทร์-ศุกร์ (เว้นวันหยุดราชการ-วันนักขัตฤกษ์) ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. โทร. 0 2250 5500 ต่อ 2471

มูลนิธิพิทักษ์สิ่งแวดล้อม จัดรายการนำเที่ยวเชิงนิเวศน์ เจ้าหน้าที่ของที่ระลึกเพื่อรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อม กองทุนการศึกษา เปิดทำการทุกวันจันทร์-วันศุกร์ (เว้นวันหยุดราชการ-วันนักขัตฤกษ์) ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. โทร. 0 2250 5500 ต่อ 2065-6

งานตลาดวารสาร จำหน่ายหนังสืออนุสาร อสท. ฉบับปัจจุบันและฉบับที่ผ่านมาบางฉบับ เปิดทำการทุกวันจันทร์-วันศุกร์ (เว้นวันหยุดราชการ-วันนักขัตฤกษ์) ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. โทร. 0 2250 5500 ต่อ 2010-15

## 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานวิจัยที่นำมาอ้างอิงเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ เป็นรายงานวิจัยที่มีความใกล้เคียง เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดองค์การของหน่วยงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยรวมและหลายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทางการบริหาร แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงานและอำนาจหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจัดสายบังคับบัญชาไม่มีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันและ ผู้บริหารมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารต่างกันมีระดับการรับรู้การจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้านการจัดแผนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจ้างงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชาไม่มีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันส่วนกลุ่มตัวอย่างอื่นไม่พบความแตกต่าง

ชนิษฐา พิมพ์สวัสดิ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการภายในองค์กร กรณีศึกษาหน่วยงานคลังและพัสดุมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชาตามความคิดเห็นของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรการจัดการภายในองค์กร กรณีศึกษาหน่วยงานคลังและพัสดุมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชาจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม 4 ด้าน พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าปัญหาในการจัดการงานคลังและพัสดุการควบคุมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนรายงานผลงานให้ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ รองมาด้านการวางแผนมีปัญหาที่ระดับปานกลางคือการกำกับให้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ด้านการจัดองค์การ คือการกำหนดโครงสร้างและสายการปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลางคือการสื่อสารการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้มีรายได้สูงเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดการงานคลังและพัสดุ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและประสบการณ์ในการทำงานต่างมีความคิดเห็นต่อการจัดการงานคลังและพัสดุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสภานาคะโร (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol กรณีศึกษาบริษัท อิตาชิ โกลบอล สดอเรจเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการตามหลักการจัดการของ Henri Fayol มีความเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เอกภาพในการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การจัดลำดับความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และความคิดริเริ่ม เมื่อทดสอบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานในระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนกงานที่มีต่อการจัดการตามหลักการจัดการของ Henri Fayol ก็พบว่ามีความเห็นด้วยปานกลางกับหลักการจัดการของ Henri Fayol เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยใช้วิเคราะห์ทางสถิติ t-test พบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการแบ่งงานกันทำ ค่าตอบแทนการจัดสายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี รวมของผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านการแบ่งงานกันทำ ค่าตอบแทน การจัดสายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี โดยมี 2 แผนกงาน ที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol แตกต่างกันได้แก่ แผนกงานประกอบฮาร์ดไดรฟ์ (HDD) และแผนกงานประกอบดิสก์เข้ากับหัวอ่าน (HDE)

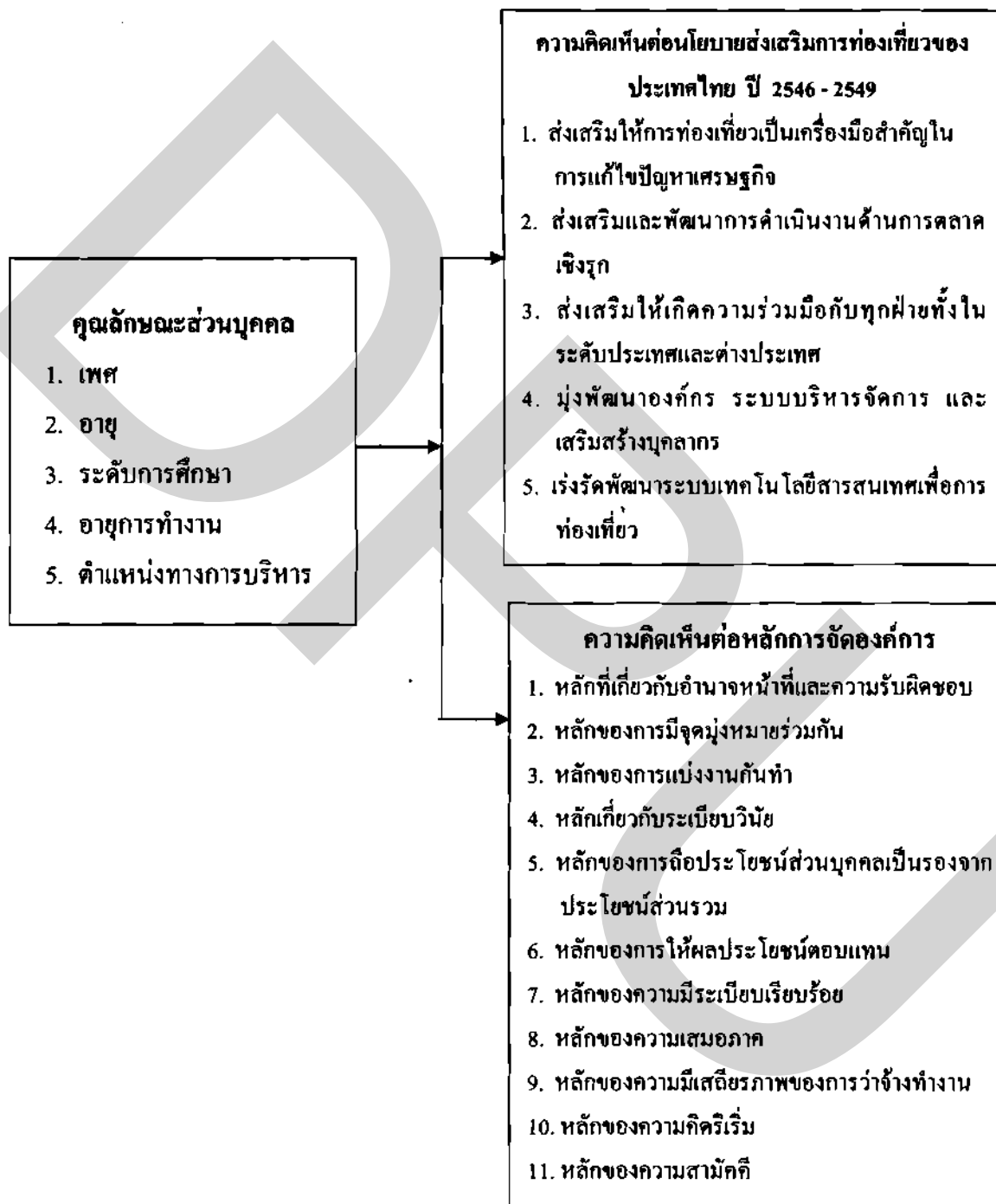
### **บทที่ 3**

#### **วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย” เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนกลางของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่ปฏิบัติงานใน พ.ศ. 2550 จำนวน 249 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการศึกษาการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามปัญหาการวิจัยวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอบเขตของการวิจัยซึ่งมีทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิดซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งทางการบริหาร โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกลงใน หน้ารายการคำตอบที่ตรงกับสภาพจริงของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 - 2549 การ ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีจำนวนข้อทั้งหมด 10 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับ กิจกรรมการจัดองค์การในด้านความคิดเห็นนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 - 2549

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีจำนวนข้อทั้งหมด 22 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับหลักการจัดองค์การ ได้แก่ หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน หลักของการแบ่งงานกันทำ หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย หลักของความเสมอภาค หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน หลักของความคิดริเริ่ม หลักของความสามัคคี

#### 3.3.1 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.3.1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ และทำการปรับปรุงแก้ไขส่วนค่าชี้แจงต่าง ๆ ในแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.1.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดลองใช้กับบุคลากรของกองท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2549 จำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951

### 3.4 การรวบรวมข้อมูล

3.4.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

3.4.2 ทำการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามโดยการแจกแบบรองรับแบบสอบถามกลับทันที ที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำนวน 249 ฉบับ เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 249 ฉบับ คิดเป็น 100 % ของทั้งหมดภายในวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2549 - วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2549

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลจะนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์เบื้องต้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ซึ่งเป็นโปรแกรมการวิเคราะห์สถิติประกอบกับข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่างๆ ที่ได้รับจากการสำรวจเบื้องต้นมาใช้ในการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยต่อการจัดการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

3.5.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งทางการบริหารในการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันก่อนนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 - 2549 และหลักการจัดองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้สถิติ (t-test) statistics ถ้าเป็นการเปรียบเทียบมากกว่าสองกลุ่มใช้สถิติ เอฟ โดยกำหนดนัยสำคัญไว้ที่ 0.05

### เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เป็นการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคอร์ (Linker's Rating Scale)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

### การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
1.00-1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.50-2.49	เห็นด้วยน้อย
2.50-3.49	เห็นด้วยปานกลาง
3.50-4.49	เห็นด้วยมาก
4.50-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย” ได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตามลำดับคือ

- 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยว
- 4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การ ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งทางการบริหารในการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย แตกต่างกัน

#### 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง 249 คน ได้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลนำเสนอในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

		คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย		107	43.0
	หญิง		142	57.0
	รวม		249	100
อายุ	ไม่เกิน 25 ปี		52	20.9
	25 - 30 ปี		66	26.5
	31 - 40 ปี		96	38.6
	41 ปีขึ้นไป		35	14.1
	รวม		249	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		30	12
	ปริญญาตรี		164	65.9
	ปริญญาโท และ สูงกว่า		55	22.1
	รวม		249	100.0
อายุการทำงานใน ททท.	ไม่เกิน 5 ปี		112	45.0
	6 - 10 ปี		69	27.7
	11 - 15 ปี		45	18.1
	16 ปีขึ้นไป		23	9.2
	รวม		249	100.0
	มีตำแหน่งทางการบริหาร		42	16.9
	ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร		207	83.1
	รวม		249	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวนมากกว่าเพศชาย มีอายุ 31 – 40 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาคือ อายุ 25 - 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 26.5 อายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 14.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือปริญญาโทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 22.1 ต่ำสุดได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 12 มีอายุการทำงานใน ททท. อายุไม่เกิน 5 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ อายุ 6 – 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 27.7 และอายุ 16 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 9.2 และกลุ่มตัวอย่างไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร 207 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 และมีตำแหน่งทางการบริหารจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

4.2 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ก่อนนโยบาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศ  
ไทย ปี 2546 – 2549 และหลักการจัดการ

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นก่อน นโยบายการส่งเสริม การท่องเที่ยวของประเทศไทย  
ไทยปี 2546 – 2549 ของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ลำดับ	ความคิดเห็นนโยบายการส่งเสริมการ ของประเทศปี 2546 - 2549	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		SD	ระดับ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1	ททท. สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่ม รายได้ให้กับประเทศ	102	14	113	45.4	33	13.3	1	0.4	-	-	4.27	มาก
2	ททท. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการ ช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ	103	41.4	121	48.6	22	8.8	3	1.2	-	-	4.30	มาก
3	ททท. ช่วยเพิ่มตลาดใหม่ของนักท่องเที่ยวในการ เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย	110	44.2	114	45.8	24	9.6	1	0.4	-	-	4.34	มาก
4	ส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้าน การตลาดเชิงรุก	62	26.1	116	46.6	66	26.5	2	0.8	-	-	3.98	มาก
5	ททท. มุ่งสร้างความรู้จักกับเรื่องการตลาด	64	25.7	112	45	64	25.7	8	3.2	1	0.4	3.92	มาก

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นก่อนนโยบายการส่งเสริม การท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 – 2549 ของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นก่อนนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 - 2549	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{X}$	SD	ระดับ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
6	ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับประเทศ	62	24.9	99	39.8	77	30.9	11	4.4	-	-	3.85	0.84	มาก
7	ททท. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว	64	25.7	87	34.9	88	35.3	10	4.0	-	-	3.82	0.86	มาก
8	ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับต่างประเทศ	55	22.1	135	54.2	54	21.7	5	2.0	-	-	3.96	0.72	มาก
9	ททท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล	62	24.9	86	34.5	78	31.3	18	7.2	5	2.0	3.73	0.98	มาก
10	ททท. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	62	24.9	98	39.4	78	31.3	10	1.0	1	0.4	3.84	0.85	มาก
รวม												4.00	0.79	มาก



จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่มีความเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) และทุกรายการของนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีความเห็นว่า การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยช่วยเพิ่มตลาดใหม่แก่นักท่องเที่ยว ในการเดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทยรองลงมาได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ และมีความคิดเห็นในระดับสุดท้ายได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติได้หลักธรรมมาภิบาล

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักของการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่ง  
ประเทศไทยของพนักงานองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อการจัดการท่องเที่ยวของไทย	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{X}$	SD	ระดับ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1	ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับ ททท. สำหรับการวางแผนปรับลด ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	42	16.9	102	41	88	35.3	16	6.4	1	0.4	3.67	0.84	มาก
2	ในกรปฏิบัติงานหาก็มีผลประโยชน์เจ้า มาเกี่ยวข้องท่านจะถือผลประโยชน์ที่มี ต่อ ททท. มาเป็นอันดับแรก	42	16.9	118	47.4	72	28.9	17	6.8	-	-	3.74	0.81	มาก
3	กองงานของท่านสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกันตามเป้าหมายหลักของ ททท.	51	20.5	116	46.6	66	26.5	15	6.0	1	0.4	3.81	0.84	มาก
4	งานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับ วัตถุประสงค์หลักของททท.	46	18.5	127	51	65	26.1	10	4	4	0.4	3.83	0.78	มาก
5	ททท. แข็งใจให้พนักงานทราบถึง ภาระหน้าที่ของตนไว้อย่างชัดเจน	33	13.3	85	34.1	87	34.9	32	12.9	12	4.8	3.38	1.02	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักของจัดองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของพนักงาน  
องค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นการจัดองค์การ การท่องเที่ยวของประเทศไทย	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		SD	ระดับ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
6	ททท. เน้นการทำงานเป็นทีม	31	12.4	87	34.9	87	34.9	30	12	14	5.6	1.03	มาก
7	ททท. มีการกำหนดขอบเขตของงานทำให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้องและคล่องตัว	40	16.1	106	42.6	77	30.9	22	8.8	4	1.6	0.91	มาก
8	ททท. มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้	39	15.7	98	39.4	79	31.7	25	10	8	3.2	0.97	มาก
9	กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคิดกิจกรรมงานต่างๆ	62	24.9	113	45.4	60	24.1	8	3.2	6	2.4	0.90	มาก
10	ททท. มีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	67	26.9	126	50.6	49	19.7	7	2.8	-	-	0.76	มาก

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักของจัดองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย  
 ทัศนะของพนักงานองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นการจัดองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		SD	ระดับ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
11	ททท. มีการจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่ เหมาะสมและชัดเจน	58	23.3	69	27.7	96	38.6	23	9.2	3	1.2	3.63	มาก
12	ททท. ให้อิโกลาสนพนักงานได้เสนอ แนวความคิดใหม่ๆเพื่อพัฒนากิจกรรม งานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่	52	20.9	60	24.1	108	43.4	24	9.6	5	2.0	3.52	มาก
13	การพิจารณาการกระทำผิดของพนักงาน ในลักษณะเดียวกันหรือสถานการณ์ เดียวกัน จะมีการดำเนินการทางวินัยเท่า เทียมกันทุกคน	50	20.1	68	27.3	100	40.2	26	10.4	5	2.0	3.53	มาก
14	เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆของ งานท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ปฏิบัติ	42	16.9	67	26.9	93	37.3	36	14.5	11	4.4	3.38	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการจัดการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย  
 ทัศนะของพนักงานองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นการจัดการ การท่องเที่ยวของประเทศไทย	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{X}$	SD	ระดับ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
15	ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม	47	18.9	69	27.7	84	33.7	34	13.7	15	6.0	3.40	1.12	ปาน กลาง
16	ททท. สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอ แนะและปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วน ต่างๆ	54	21.7	74	29.7	78	31.3	34	13.7	9	3.6	3.52	1.08	มาก
17	ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญ ก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีเสถียรภาพ	49	19.7	74	29.7	82	32.9	34	13.7	10	4	3.47	1.07	ปาน กลาง
18	ททท. มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจ สำหรับการรักษาบุคลากรในองค์การให้ ขยันขันแข็ง	43	17.3	79	31.7	88	35.3	27	10.8	12	4.8	3.47	1.04	ปาน กลาง
19	ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม	41	16.5	74	29.7	97	39	31	12.4	6	2.4	3.45	0.98	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักของจัดการ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของพนักงานองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นการจัดการจัดการ การท่องเที่ยวประเทศไทย	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{X}$	SID	ระดับ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
20	ททท. มีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ	43	17.3	85	34.1	93	37.3	21	8.4	7	2.8	3.55	0.96	มาก
21	ททท. มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติได้ตรงตามความถนัด	56	22.5	79	31.7	88	35.3	21	8.4	5	2	3.65	0.98	มาก
22	ททท. มีการกำหนดให้บุคลากรทำงานตรงกับคุณวุฒิและความสามารถ	48	19.3	86	34.5	83	33.3	29	11.6	3	1.2	3.59	0.96	มาก
		รวม												
												3.59	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ มีความเห็นต่อการจัดการจัดการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) โดยมีความเห็นว่า การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานขึ้นอยู่กับที่อยู่ในระดับที่ 1 รองลงมาได้แก่ กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคึกคักกิจกรรมต่างๆ และมีความคิดเห็นในลำดับสุดท้ายได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเน้นการทำงานเป็นทีม

#### 4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งทางการบริหารในการท่องเที่ยวประเทศไทยแตกต่างกัน ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การ

จากข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มาทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การแตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยได้ใช้โปรแกรม SPSS For Windows (Version 13.0) ด้วยสถิติทดสอบ ที่ statistic และ เอฟ statistic เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรในสมมติฐานในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยปี2546-2549	เพศ				t	P_value
	เพศชาย		เพศหญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ททท.สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ	4.31	0.69	4.24	0.70	0.16	0.69
2. ททท. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ	4.39	0.65	4.23	0.69	0.13	0.71
3. ททท. ช่วยเพิ่มตลาดใหม่ของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย	4.44	0.64	4.26	0.67	0.00	0.92
4. ส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุก	4.21	0.71	3.80	0.72	0.25	0.87
5. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับประเทศ	4.07	0.82	3.81	0.80	0.10	0.74
6. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับต่างประเทศ	3.98	0.85	3.75	0.82	0.79	0.37
7. ททท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล	4.06	0.82	3.65	0.85	1.42	0.37

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยระหว่างเพศชายและเพศหญิง (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยปี2546-2549	เพศ				t	P_value
	เพศชาย		เพศหญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
8. ททท. มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาด	4.12	0.76	3.85	0.66	2.71	0.10
9. ททท. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	3.93	0.96	3.57	0.96	0.14	0.70
10. ททท. มุ่งร็คพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว	3.97	0.82	3.75	0.85	0.31	0.57
รวม	4.14	0.77	3.89	0.77	0.60	0.60

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การของ  
ห้องเที่ยวแห่งประเทศไทยระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย	เพศ				t	P_value
	เพศชาย		เพศหญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ททท. มีการกำหนดขอบเขตของงานทำให้การปฏิบัติงานได้ ถูกต้องและคล่องตัว	3.85	0.88	3.54	0.78	1.71	0.19
2. ททท. แจ้งให้พนักงานทราบถึงภาระหน้าที่ของตนไว้อย่างชัดเจน	3.94	0.88	3.59	0.72	2.58	0.10
3. งานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับวัตถุประสงค์หลักของ ททท.	3.90	0.90	3.74	0.79	1.81	0.18
4. กองงานของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันตามเป้าหมายหลัก ของ ททท.	3.93	0.83	3.75	0.73	0.86	0.35
5. ททท. มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติได้ตรงตามความถนัด	3.59	1.10	3.23	0.93	5.04	0.26
6. ททท. มีการกำหนดให้บุคลากรทำงานตรงกับคุณวุฒิและ ความสามารถ	3.54	1.07	3.23	0.98	1.93	0.16
7. ททท. มีการออกกฎระเบียบที่เหมาะสมและชัดเจนและแจ้งให้ พนักงานได้รับทราบ	3.85	0.87	3.46	0.90	2.69	0.10
8. ททท. มีการกำหนดบทบาทที่เหมาะสมกับผู้กระทำการหรือฝึ ฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้	3.75	1.02	3.39	0.91	1.34	0.24
9. ในการปฏิบัติงานหากมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับท่านจะถือ ผลประโยชน์ที่มีต่อ ททท. มาเป็นอันดับแรก	3.95	0.99	3.81	0.83	2.13	0.14
10. ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับ ททท. สำหรับการวางแผน ปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	4.16	0.76	3.91	0.74	1.69	0.19
11. ททท. มีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมให้กับพนักงาน	3.90	0.99	3.42	0.91	1.42	0.23
12. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆของกองงานท่านมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.98	3.29	0.93	3.08	0.08
13. ททท. มีการจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน	3.83	0.92	3.30	0.98	0.00	0.95

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ การ  
ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยระหว่างเพศชายและเพศหญิง (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการจัดองค์การการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย	เพศ				t	P_value
	เพศชาย		เพศหญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
14. ททท. มีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ	3.75	0.96	3.09	1.05	0.00	0.97
15. ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม	3.68	1.05	3.81	1.12	0.46	0.83
16. การพิจารณาการกระทำผิดของพนักงานในลักษณะเดียวกันหรือสถานการณ์เดียวกัน จะมีการดำเนินการทางวินัยเท่าเทียมกันทุกคน	3.87	1.05	3.26	1.03	0.00	0.99
17. ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	1.00	3.31	1.10	0.59	0.44
18. ททท. มีการจัดการที่คิดและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากรในองค์กรให้ยั่งยืนนาน	3.78	0.94	3.23	1.06	0.68	0.40
19. ททท. สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆ	3.79	0.93	3.20	0.95	0.33	0.56
20. ททท. ให้โอกาสพนักงานได้เสนอแนวความคิดใหม่ๆเพื่อพัฒนากิจกรรมงานต่างๆได้อย่างเต็มที่	3.82	0.94	3.34	0.93	0.07	0.78
21. ททท. เน้นการทำงานเป็นทีม	3.86	0.99	3.49	0.95	0.02	0.86
22. กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคิดกิจกรรมงานต่างๆ	3.88	1.00	3.37	0.88	0.61	0.43
รวม	3.82	0.90	3.44	0.91	1.32	0.42

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริม การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยปี2546-2549	SS	DF	MS	F	P_value
1. ททท. สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่ม รายได้ให้กับประเทศ	12.40 108.56 120.96	3 245 248	4.13 0.44	9.33	0.00
2. ททท. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการ ช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ	4.89 109.51 14.41	3 245 248	1.63 0.44	3.65	0.01
3. ททท. ช่วยเพิ่มตลาดใหม่ของนักท่องเที่ยวในการ เดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย	0.27 109.39 109.66	3 245 248	0.90 0.44	0.20	0.89
4. ส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้าน การตลาดเชิงรุก	9.41 129.48 138.99	3 245 248	3.13 0.52	5.94	0.00
5. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน ระดับประเทศ	5.92 161.62 167.54	3 245 248	1.97 0.66	2.99	0.32
6. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน ระดับต่างประเทศ	2.91 174.58 177.59	3 245 248	0.97 0.71	1.36	0.25
7. ททท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับ ระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล	9.01 175.20 184.21	3 245 248	3.00 0.71	4.20	0.00
8. ททท. มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาด	5.90 122.76 128.66	3 245 248	1.96 0.50	3.92	0.00
9. ททท. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต	15.83 223.13 238.96	3 245 248	5.28 0.91	5.79	0.00
10. ททท. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการท่องเที่ยว	4.80 178.09 182.89	3 245 248	1.60 0.72	2.20	0.08

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบเรื่อง การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาการการค้าแรงงานด้านการตลาดเชิงรุก การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการค้า และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.7 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.92	4.27	4.30	4.69
ไม่เกิน 25 ปี	3.92	-	-0.35*	-0.38*	-0.76*
25- 30 ปี	4.27			-0.02	-0.41*
31 -40 ปี	4.30			-	-0.38*
41 ปีขึ้นไป	4.69				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ ของบุคลากรที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าทุกระดับอายุและอายุไม่เกิน 25 ปีมีความคิดเห็นในระดับต่ำกว่า อายุ 25 - 30 ปี และ 31 - 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.8 ทดสอบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.04	4.33	4.36	4.46
ไม่เกิน 25 ปี	4.04	-	-0.29	-0.33*	-0.42*
25-30 ปี	4.33			-0.031	-0.12
31-40 ปี	4.36			-	-0.93
41 ปีขึ้นไป	4.46				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศของบุคลากรที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุไม่เกิน 25 ปีและอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.9 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว  
ด้านส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุก โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.67	3.94	4.05	4.31
ไม่เกิน 25 ปี	3.67	-	-0.27	-0.38*	-0.64*
25-30 ปี	3.94			-0.11	-0.37
31-40 ปี	4.05			-	-0.26
41 ปีขึ้นไป	4.31				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุกของบุคลากรที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุไม่เกิน 25 ปีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.10 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.62	3.77	3.81	4.26
ไม่เกิน 25 ปี	3.62	-	-0.16	-0.20	-0.64*
30 -25 ปี	3.77			-0.039	-0.48
31 - 40 ปี	3.81			-	-0.44
41 ปีขึ้นไป	4.26				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุไม่เกิน 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.11 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มุ่งองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การตลาดโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.90	3.88	3.92	3.34
ไม่เกิน 25 ปี	3.90	-	-0.025	-0.012	-0.44*
25-30 ปี	3.88			-0.037	-0.46*
31-40 ปี	3.92			-	-0.43*
41 ปีขึ้นไป	3.34	-			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการตลาดของบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าทุกระดับอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.12 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.96	3.73	3.46	4.16
ไม่เกิน 25 ปี	3.96	-	-0.23	-0.50*	-0.18
25-30 ปี	3.73			-0.27	-0.42
31-40 ปี	3.46			-	-0.68*
41 ปีขึ้นไป	4.16	-			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของบุคลากรที่มี อายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นต่อ  
หลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
1. ททท. มีการกำหนดขอบเขตของงานทำให้การ ปฏิบัติงาน ใ้ถูกต้องและคล่องตัว	1.63 175.01 176.64	3 245 248	0.54 0.71	0.76	0.51
2. ททท. แข็งใจให้พนักงานทราบถึงภาระหน้าที่ของ ตนไว้อย่างชัดเจน	1.84 163.70 165.54	3 245 248	0.61 0.66	0.91	0.43
3. งานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับ วัตถุประสงค์หลักของ ททท.	0.67 176.07 176.74	3 245 248	0.22 0.71	0.31	0.81
4. กองงานของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันตาม เป้าหมายหลักของ ททท.	0.20 152.71 152.91	3 245 248	0.06 0.62	0.10	0.95
5. ททท. มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติได้ตรง ตามความถนัด	6.89 253.86 260.75	3 245 248	2.29 1.03	2.21	0.08
6. ททท. มีการกำหนดใ้บุคคลทำงานตรงกับคุณวุฒิ และความสามารถ	5.76 257.97 263.74	3 245 248	1.92 1.05	1.82	0.14
7. ททท. มีการออกกฎระเบียบที่เหมาะสมและ ชัดเจนและแจ้งใ้พนักงานได้รับทราบ	6.02 200.24 206.26	3 245 248	2.00 0.81	2.45	0.06
8. ททท. มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับ ผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดใ้	10.24 227.56 237.80	3 245 248	3.41 0.92	3.67	0.01
9. ในการปฏิบัติงานหากมีผลประโยชน์เข้ามา เกี่ยวข้องท่านจะถือผลประโยชน์ที่มีต่อ ททท. มา เป็นอันดับแรก	8.75 195.13 203.88	3 245 248	2.91 0.79	3.66	0.01

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
10. ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับ ททท. สำหรับการวางแผนปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	3.98 139.95 143.93	3 245 248	1.32 0.57	2.32	0.07
11. ททท. มีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	4.94 233.32 238.26	3 245 248	1.64 0.95	1.73	0.16
12. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆของกองงานท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	7.20 236.92 244.12	3 245 248	2.40 0.96	2.48	0.06
13. ททท. มีการจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน	1.74 242.28 244.02	3 245 248	0.58 0.98	0.58	0.62
14. ททท. มีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ	7.54 272.72 280.26	3 245 248	2.51 1.11	2.25	0.08
15. ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม	2.35 309.28 311.63	3 245 248	0.78 1.26	0.62	0.60
16. การพิจารณาการกระทำผิดของพนักงานในลักษณะเดียวกันหรือสถานการณ์เดียวกัน จะมีการดำเนินการทางวินัยเท่าเทียมกันทุกคน	3.15 288.97 292.12	3 245 248	1.05 1.18	0.89	0.44
17. ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5.38 282.69 288.08	3 245 248	1.79 1.15	1.55	0.20
18. ททท. มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากรในองค์กรให้ยั่งยืนนาน	6.70 267.10 273.80	3 245 248	2.23 1.09	2.04	0.10
19. ททท. สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆ	4.09 237.62 241.71	3 245 248	1.36 0.97	1.40	0.24

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อหลัก  
การจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
20. ททท. ให้โอกาสพนักงานได้เสนอแนวความคิด ใหม่ๆเพื่อพัฒนากิจกรรมงานต่างๆได้อย่างเต็มที่	4.87	3	1.62	1.75	0.15
	226.84	245	0.92		
	231.71	248			
21. ททท. เน้นการทำงานเป็นทีม	7.16	3	2.38	2.50	0.06
	234.02	245	0.95		
	241.18	248			
22. กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคิด กิจกรรมงานต่างๆ	1.34	3	0.44	0.47	0.70
	230.87	245	0.94		
	232.21	248			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักการจัดการ องค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบเรื่อง การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้ และในการปฏิบัติงานหากมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ท่านจะถือผลประโยชน์ที่มีต่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มาเป็นอันดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.85	3.42	3.38	3.77
ไม่เกิน 25 ปี	3.85	-	-0.42	-0.47*	-0.74
25-30 ปี	3.42			-0.049	-0.35
31-40 ปี	3.38			-	-0.40
41 ปีขึ้นไป	3.77	-			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้ของบุคลากรที่มี อายุ 31 – 40 ปีสูงกว่าอายุไม่เกิน 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.15 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในการปฏิบัติงานหากมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องท่านจะถือประโยชน์ที่มีต่อ ททท. มาเป็นอันดับแรก โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 25 ปี	25-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 25 ปี	4.04	-	0.39-0.42	0.23	-0.16
25-30 ปี	3.65			-0.16	-0.55*
31-40 ปี	3.81			-	-0.39
41 ปีขึ้นไป	4.20				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้ของบุคลากรที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุ 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
นโยบายการส่งเสริม การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีการศึกษา  
แตกต่างกัน

ความคิดเห็นนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทยปี2546-2549	SS	DF	MS	F	P_value
1. ททท. สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่ม รายได้ให้กับประเทศ	7.50 113.46 120.96	2 246 248	3.75 0.46	8.13	0.00
2. ททท. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการ ช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ	4.01 110.39 114.41	2 246 248	2.00 0.44	4.47	0.01
3. ททท. ช่วยเพิ่มตลาดใหม่ของนักท่องเที่ยวในการ เดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย	0.64 109.01 109.65	2 246 248	0.32 0.44	0.73	0.48
4. ส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้าน การตลาดเชิงรุก	7.99 130.90 138.99	2 246 248	3.99 0.53	7.50	0.00
5. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน ระดับประเทศ	2.73 164.81 167.54	2 246 248	1.36 0.67	2.04	0.13
6. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน ระดับต่างประเทศ	1.96 175.53 177.50	2 246 248	0.98 0.71	1.37	0.25
7. ททท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับ ระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล	5.23 178.99 184.22	2 246 248	2.61 0.72	3.59	0.02
8. ททท. มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาด	3.39 125.27 128.67	2 246 248	1.69 0.50	3.33	0.03
9. ททท. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต	0.18 238.78 238.96	2 246 248	0.90 0.97	0.09	0.91
10. ททท. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการท่องเที่ยว	0.50 182.38 182.88	2 246 248	0.25 0.74	0.34	0.71

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าความคิดเห็นแตกต่างกันต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาในรายด้านมีความแตกต่างกันในด้าน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยว มีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุก การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศโดยจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.80	4.34	4.33
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	-	-0.54*	-0.53*
ปริญญาตรี	4.34			0.08
ปริญญาโทขึ้นไป	4.33			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศของบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา



ตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.18 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นก่อนนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศโดยจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		4.00	4.30	4.45
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-0.30	-0.45*
ปริญญาตรี	4.30			-0.15
ปริญญาโทขึ้นไป	4.45			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นก่อนนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไข ปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศของบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.19 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุก โดยจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.60	3.96	4.24
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	-	-0.36*	-0.64*
ปริญญาตรี	3.96			0.27
ปริญญาโทขึ้นไป	4.24			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุกของบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าระดับการศึกษาด้านปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.20 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.50	3.82	4.02
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.50	-	-0.32	-0.52*
ปริญญาตรี	3.82			0.20
ปริญญาโทขึ้นไป	4.02			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าความความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.21 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การตลาด โดยจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.87	3.91	4.18
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	-	-0.04	-0.32
ปริญญาตรี	3.91			-0.27*
ปริญญาโทขึ้นไป	4.18			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาดของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
 หลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากร ที่มีการศึกษา  
 แตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
1. ททท. มีการกำหนดขอบเขตของงานทำให้การ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและคล่องตัว	0.79 175.85 176.65	2 246 248	0.39 0.71	0.55	0.57
2. ททท. แจงให้พนักงานทราบถึงภาระหน้าที่ของ ตนไว้อย่างชัดเจน	0.88 164.66 165.54	2 246 248	0.44 0.66	0.66	0.51
3. งานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับ วัตถุประสงค์หลักของ ททท.	1.17 175.57 176.74	2 246 248	0.58 0.71	0.82	0.44
4. กองงานของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันตาม เป้าหมายหลักของ ททท.	0.71 152.20 152.91	2 246 248	0.35 0.61	0.57	0.56
5. ททท. มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติได้ตรง ตามความถนัด	1.68 259.07 260.75	2 246 248	0.84 1.05	0.79	0.45
6. ททท. มีการกำหนดให้บุคลากรทำงานตรงกับคุณสมบัติ และความสามารถ	1.31 262.42 263.73	2 246 248	0.65 1.06	0.61	0.54
7. ททท. มีการออกกฎระเบียบที่เหมาะสมและ ชัดเจนและแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ	2.09 204.17 206.26	2 246 248	1.04 0.83	1.26	0.28
8. ททท. มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับ ผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้	1.37 236.43 237.80	2 246 248	0.68 0.96	0.71	0.49
9. ในกรปฏิบัติงานหากมีสประ โยชน์เข้ามา เกี่ยวข้องกับท่านจะถือผลประ โยชน์ที่มีต่อ ททท. มา เป็นอันดับแรก	4.65 199.23 203.88	2 246 248	2.32 0.81	2.87	0.05
10. ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับ ททท. สำหรับการวางแผนปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	4.09 139.83 143.92	2 246 248	2.04 0.56	3.60	0.02

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
หลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากร ที่มีการศึกษา  
แตกต่างกัน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
11. ททท. มีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทน การปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	4.34 233.91 238.25	2 246 248	2.17 0.95	2.28	0.10
12. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆของกองงานท่าน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	5.88 238.24 244.12	2 246 248	2.94 0.96	3.03	0.05
13. ททท. มีการจัดลำดับขั้นต่อนกรทำงานที่ เหมาะสมและชัดเจน	0.88 243.14 244.02	2 246 248	0.44 0.98	0.44	0.64
14. ททท. มีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ไม่ ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ	2.50 277.75 280.26	2 246 248	1.25 1.29	0.44	0.64
15. ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม	3.29 308.34 311.63	2 246 248	1.64 1.25	1.31	0.27
16. การพิจารณาการกระทำผิดของพนักงานใน ลักษณะเดียวกันหรือสถานการณ์เดียวกัน จะมีการ ดำเนินการทางวินัยเท่าเทียมกันทุกคน	0.57 291.55 292.12	2 246 248	0.28 1.18	0.24	0.78
17. ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.91 285.16 288.08	2 246 248	1.45 1.15	1.25	0.28
18. ททท. มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจ สำหรับการรักษาบุคลากรในองค์กรให้ยั่งยืนนาน	0.40 273.40 273.80	2 246 248	0.20 1.11	0.18	0.83
19. ททท. สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและ ปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆ	1.27 240.44 241.71	2 246 248	0.63 0.97	0.65	0.52
20. ททท. ให้โอกาสพนักงานได้เสนอแนวความคิด ใหม่ๆเพื่อพัฒนากิจกรรมงานต่างๆได้อย่างเต็มที่	1.79 229.92 231.71	2 246 248	0.89 0.93	0.96	0.38

**ตารางที่ 4.22** การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
 หลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากร ที่มีการศึกษา  
 แตกต่างกัน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
21. ททท. เน้นการทำงานเป็นทีม	0.31	2	0.15	0.16	0.85
	240.87	246	0.97		
	241.18	248			
22. กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคิด กิจกรรมงานต่างๆ	2.53	2	1.26	1.35	0.25
	229.68	246	0.93		
	232.21	248			

จากตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความคิดเห็นของ  
 บุคลากร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันต่อหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่า  
 บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย  
 ไทยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านมีความแตกต่างกันในด้าน ท่านให้ความร่วมมือเป็น  
 อย่างดีกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำหรับการวางแผนปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น อย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การด้านท่านให้  
ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำหรับการวางแผนปรับ  
ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.90	3.96	4.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.90	-	-0.05	-0.35
ปริญญาตรี	3.96			-0.30*
ปริญญาโทขึ้นไป	4.25			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การด้านท่านให้  
ร่วมมือเป็นอย่างดีกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำหรับการวางแผนปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น  
ของบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีอายุการทำงาน  
แตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทยปี2546-2549	SS	DF	MS	F	P_value
1. ททท.สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่ม รายได้ให้กับประเทศ	4.61 116.35 120.96	1 247 248	4 61 0.47	4.31	0.00
2. ททท. ส่งเสริมให้กรท่องเที่ยวมีบทบาทในการ ช่วยแก้ไข้ปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ	1.99 112.41 114.41	1 247 248	1.99 0.45	0.72	0.54
3. ททท. ช่วยเพิ่มตลาดใหม่ของนักท่องเที่ยวในการ เดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย	2.76 106.89 109.65	1 247 248	2.76 0.43	2.40	0.06
4. ส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้าน การตลาดเชิงรุก	10.16 128.73 138.89	1 247 248	10.16 0.52	5.06	0.00
5. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน ระดับประเทศ	15.42 152.12 167.54	1 247 248	15 42 0.61	8.37	0.00
6. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน ระดับต่าง ประเทศ	10.60 166.89 177.49	1 247 248	10.60 0.67	3.62	0.01
7. ททท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับ ระดับนานาชาติ ชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล	5.95 178.26 184.22	1 247 248	2 95 0.72	2.89	0.03
8. ททท. มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ช้องกับเรื่องการตลาด	2.07 126.59 128.67	1 247 248	2.07 0.51	4.28	0.00
9. ททท. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต	3.65 235.31 238.97	1 247 248	3.65 0.95	4.54	0.00
10. ททท. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการท่องเที่ยว	0.36 182.52 182.88	1 247 248	0.36 0.73	1.80	0.14

จากตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาในรายด้านมีความแตกต่างกันในด้าน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาการการค้าแรงงานด้านการตลาดเชิงรุก การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับประเทศ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับต่างประเทศ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การตลาด และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.15	4.23	4.42	4.65
ไม่เกิน 5 ปี	4.15	-	-0.08	-0.27	-0.50*
6-10 ปี	4.23			-0.19	-0.42
11-15 ปี	4.42			-	-0.23
16 ปีขึ้นไป	4.65				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศของบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.26 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการ  
ท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงาน  
ด้านการตลาด เชิงรุกโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น				
	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.84	-	-0.19	-0.16	-0.64*
6-10 ปี	4.03			0.02	-0.45
11-15 ปี	4.00			-	-0.48
16 ปีขึ้นไป	4.48				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านการตลาด เชิงรุกของบุคลากรที่มี อายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.27 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อ นโยบายการส่งเสริมการ  
ท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่าย  
ในระดับประเทศโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.80	3.80	4.04	4.65
ไม่เกิน 5 ปี	3.80	-	0.06	-0.24	-0.85*
6-10 ปี	3.80			-0.25	-0.86*
11-15 ปี	4.00			-	-0.61*
16 ปีขึ้นไป	4.65				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับประเทศของบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าทุกระดับอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.28 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการ  
ท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่าย  
ในระดับต่างประเทศโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.82	3.78	3.76	4.39
ไม่เกิน 5 ปี	3.82	-	0.03	0.06	-0.57*
6-10 ปี	3.78			0.02	-0.61
11-15 ปี	3.76			-	-0.64*
16 ปีขึ้นไป	4.39				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการ  
ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับต่างประเทศของบุคลากร  
ที่มี อายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปีและอายุการทำงาน 11-  
15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.29 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.77	-	0.10	-0.30*	-0.32
6-10 ปี	3.67			-0.40*	-0.42*
11-15 ปี	4.07			-	0.02
16 ปีขึ้นไป	4.09				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรที่มี อายุการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี อายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไปและอายุการทำงาน 11 - 15 ปีไปมีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.30 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มุ่งองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การตลาดโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.87	3.87	4.18	4.30
ไม่เกิน 5 ปี	3.87	-	0.03	-0.31*	-0.44*
6-10 ปี	3.87			-0.31*	-0.43*
11-15 ปี	4.18			-	-0.13
16 ปีขึ้นไป	4.30				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มุ่งองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาดของบุคลากรที่มี อายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และ อายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 11 - 15 ปี ไปมีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.31 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.80	3.49	3.62	4.30
ไม่เกิน 5 ปี	3.80	-	0.31	0.18	-0.50
6-10 ปี	3.49			-0.13	-0.81*
11-15 ปี	3.62			-	-0.68
16 ปีขึ้นไป	4.30				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับ การทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของบุคลากรที่มี อายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นต่อ  
 หลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีอายุการทำงาน  
 แตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
1. ททท. มีการกำหนดขอบเขตของงานทำให้การ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและคล่องตัว	4.59 172.05 176.65	1 247 248	4.59 0.69	0.36	0.78
2. ททท. แจ้งให้พนักงานทราบถึงภาระหน้าที่ของ ตนไว้อย่างชัดเจน	4.68 160.86 165.55	1 247 248	4.68 0.65	1.62	0.18
3. งานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับ วัตถุประสงค์หลักของ ททท.	4.19 172.55 176.74	1 247 248	4.19 0.69	0.10	0.95
4. กองงานของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันตาม เป้าหมายหลักของ ททท.	2.91 150.00 152.91	1 247 248	2.91 0.60	0.65	0.57
5. ททท. มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติได้ตรง ตามความถนัด	5.59 255.16 260.75	1 247 248	5.59 1.03	1.26	0.28
6. ททท. มีการกำหนดให้บุคลากรทำงานตรงกับคุณวุฒิ และความสามารถ	3.24 260.49 263.74	1 247 248	3.24 1.05	2.07	0.10
7. ททท. มีการออกกฎระเบียบที่เหมาะสมและ ชัดเจนและแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ	3.91 202.35 206.26	1 247 248	3.91 0.81	2.11	0.09
8. ททท. มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับ ผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้	18.23 219.57 237.80	1 247 248	18 23 0.88	3.15	0.02
9. ในการปฏิบัติงานหากมีผลประโยชน์เข้ามา เกี่ยวข้องกับท่านจะถือผลประโยชน์ที่มีต่อ ททท. มา เป็นอันดับแรก	6.79 197.07 203.88	1 247 248	6.79 0.79	2.00	0.11

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
 หลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีอายุการทำงาน  
 แตกต่างกัน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
10. ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับ ททท. สำหรับการวางแผนปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	5.87 138.05 143.92	1 247 248	5.87 0.55	0.73	0.53
11. ททท. มีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทน การปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	7.04 231.21 238.25	1 247 248	7.04 0.93	1.23	0.29
12. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆของกองงานท่าน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	13.95 230.17 244.12	1 247 248	13.95 0.93	0.81	0.49
13. ททท. มีการจัดลำดับขั้นคอนการทำงานที่ เหมาะสมและชัดเจน	8.02 236.00 244.02	1 247 248	8.02 0.95	0.71	0.54
14. ททท. มีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ไม่ ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ	6.71 273.54 280.25	1 247 248	6.71 1.10	1.34	0.26
15. ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม	7.61 304.02 311.63	1 247 248	7.61 1.23	0.90	0.43
16. การพิจารณาการกระทำผิดของพนักงานใน ลักษณะเดียวกันหรือสถานการณ์เดียวกัน จะมีการ ดำเนินการทางวินัยเท่าเทียมกันทุกคน	6.50 285.62 292.12	1 247 248	6.50 1.15	2.52	0.05
17. ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5.61 282.38 288.08	1 247 248	5.69 1.14	2.35	0.07
18. ททท. มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจ สำหรับการรักษาบุคลากร ในองค์กรให้ยั่งยืนนาน	4.67 269.13 273.80	1 247 248	4.67 1.09	3.60	0.01

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
 หลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีอายุการทำงาน  
 แตกต่างกัน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดการองค์การ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	SS	DF	MS	F	P_value
19. ททท. สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและ ปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆ	4.79 236.92 241.71	1 247 248	4.79 0.95	2.80	0.04
20. ททท. ให้โอกาสพนักงานได้เสนอแนวความคิด ใหม่ๆเพื่อพัฒนากิจกรรมงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่	4.16 227.55 231.71	1 247 248	4 16 0.92	1.88	0.13
21. ททท. เน้นการทำงานเป็นทีม	6.45 234.73 241.18	1 247 248	6.45 0.95	2.22	0.08
22. กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคิด กิจกรรมงานต่างๆ	12.87 219.33 232.20	1 247 248	12.87 0.88	1.64	0.18

จากตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของ  
 บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันต่อหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่า  
 บุคลากรที่มีการอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่ง  
 ประเทศไทยไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาในรายด้านมีความแตกต่างกันในด้าน การท่องเที่ยวแห่ง  
 ประเทศไทยมีการกำหนดบทลงโทษ ที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิด หรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่  
 กำหนดให้ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษา  
 บุคลากรในองค์การให้ยั่งยืนนานและการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สนับสนุนในการจัดทำ  
 ข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีการกำหนดบทลงโทษ ที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิด หรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.65	-	0.35*	0.21	-0.26
6-10 ปี	3.30			-0.14	-0.61*
11-15 ปี	3.44			-	-0.47
16 ปีขึ้นไป	3.91				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีการกำหนดบทลงโทษ ที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิด หรือฝ่าฝืนต่อ กฎระเบียบที่กำหนดให้ของบุคลากรที่มี อายุการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.34 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดการด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากรในองค์กรให้ยั่งยืนนานโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.68	3.38	3.24	3.74
ไม่เกิน 5 ปี	3.68	-	0.43*	0.49*	0.25
6-10 ปี	3.38			0.06	-0.17
11-15 ปี	3.24			-	-0.23
16 ปีขึ้นไป	3.74				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าความคิดเห็นต่อหลักการจัดการด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากรในองค์กรให้ยั่งยืนนานของบุคลากรที่มี อายุการทำงาน 11 - 15 ปีและอายุการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.35 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อหลักการจัดการด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆ โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
		ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.56	3.42	3.11	3.70
ไม่เกิน 5 ปี	3.56	-	0.14	0.45*	0.13
6-10 ปี	3.42			0.31	-0.28
11-15 ปี	3.11			-	-0.58*
16 ปีขึ้นไป	3.70				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่าความคิดเห็นต่อหลักการจัดการด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆ ของบุคลากรที่มี อายุการทำงาน 11 - 15 ปีและ มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปีและอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไปและ มีความคิดเห็นสูงกว่าอายุการทำงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการ  
บริหารแตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย ปี2546-2549	ตำแหน่งทางการบริหาร				t	P_value
	มีตำแหน่ง		ไม่มีตำแหน่ง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ททท. สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ ให้กับประเทศ	4.57	0.54	4.21	0.71	1.61	0.20
2. ททท. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วย แก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ	4.50	0.50	4.26	0.70	2.04	0.15
3. ททท. ช่วยเพิ่มตลาดใหม่ของนักท่องเที่ยวในการเดินทาง มาท่องเที่ยวประเทศไทย	4.57	0.59	4.29	0.67	0.68	0.40
4. ส่งเสริมและพัฒนาการ การดำเนินงานด้านการตลาด เชิงรุก	4.43	0.66	3.89	0.73	0.16	0.68
5. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน ระดับประเทศ	4.48	0.63	3.81	0.81	0.85	0.35
6. ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับ ต่างประเทศ	4.31	0.71	3.76	0.84	1.24	0.26
7. ททท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับ นานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล	4.17	0.82	3.75	0.85	0.46	0.83
8. ททท. มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาด	4.17	0.69	3.92	0.72	0.27	0.59
9. ททท. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อ รองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.00	0.82	3.68	1.00	5.95	0.01
10. ททท. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การท่องเที่ยว	3.93	0.89	3.83	0.85	0.62	0.43
รวม	4.31	0.68	3.94	0.70	1.38	0.39

จากตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของ  
บุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริม  
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาในรายด้านมีความแตกต่างกันในด้านการ



ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากร ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อการจัดองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	ตำแหน่ง				t	P_value
	มีตำแหน่ง		ไม่มีตำแหน่ง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ททท. มีการกำหนดขอบเขตของงานทำให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้องและคล่องตัว	3.98	0.97	3.61	0.80	0.64	0.42
2. ททท. แจ้งให้พนักงานทราบถึงภาระหน้าที่ของคนไว้อย่างชัดเจน	4.05	0.93	3.68	0.77	0.12	0.72
3. งานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับวัตถุประสงค์หลักของ ททท.	4.10	0.90	3.75	0.82	0.94	0.75
4. กองงานของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันตามเป้าหมายหลักของ ททท.	4.07	0.71	3.78	0.79	2.96	0.87
5. ททท. มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติได้ตรงตามความถนัด	3.71	0.99	3.31	1.02	0.00	0.98
6. ททท. มีการกำหนดให้บุคลากรทำงานตรงกับคุณวุฒิและความสามารถ	3.62	0.93	3.31	1.04	0.29	0.58
7. ททท. มีการออกกฎระเบียบที่เหมาะสมและชัดเจนและแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ	3.90	1.00	3.57	0.88	0.20	0.88
8. ททท. มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้	4.14	0.87	3.42	0.95	1.28	0.25
9. ในการปฏิบัติงานหากมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับท่านจะถือผลประโยชน์ที่มีต่อ ททท. มาเป็นอันดับแรก	4.42	1.12	3.80	0.84	3.61	0.05
10. ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับ ททท. สำหรับการวางแผนปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	4.36	0.79	3.95	0.73	3.36	0.06
11. ททท. มีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	4.00	1.08	3.55	0.94	1.25	0.26
12. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆของกองงานท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.93	3.42	0.97	0.00	0.93
13. ททท. มีการจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน	3.93	1.04	3.45	0.96	0.00	0.99

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
 หลักการจรรยาบรรณการทอ้งเที่ยวแห่งประเทศไทยของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการ  
 บริหารแตกต่างกัน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการจรรยาบรรณการทอ้งเที่ยว แห่งประเทศไทย	ตำแหน่ง				t	P_value
	มีตำแหน่ง		ไม่มีตำแหน่ง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
14. ททท. มีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ	3.74	1.27	3.30	1.00	6.46	0.01
15. ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม	3.79	1.24	3.32	1.08	2.87	0.09
16. การพิจารณาการกระทำผิดของพนักงานในลักษณะเดียวกันหรือสถานการณ์เดียวกัน จะมีการดำเนินการทางวินัยเท่าเทียมกันทุกคน	3.88	1.10	3.45	1.06	0.34	0.55
17. ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	1.15	3.41	1.05	0.44	0.50
18. ททท. มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากรในองค์การให้ยั่งยืนนาน	3.76	1.22	3.40	1.00	4.33	0.38
19. ททท. สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วนต่างๆ	3.76	1.14	3.39	0.94	3.82	0.05
20. ททท. ให้โอกาสพนักงานได้เสนอแนวความคิดใหม่ๆเพื่อพัฒนากิจกรรมงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่	3.83	1.08	3.49	0.93	0.93	0.53
21. ททท. เน้นการทำงานเป็นทีม	4.00	1.03	3.57	0.96	0.00	0.96
22. กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคิดกิจกรรมงานต่างๆ	4.10	0.90	3.49	0.95	0.82	0.36
รวม	3.95	1.01	3.51	0.93	1.57	0.50

จากตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน ต่อหลักการจรรยาบรรณการทอ้งเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักการจรรยาบรรณการทอ้งเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านมีความแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานหากมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ท่านจะถือผลประโยชน์ที่มีต่อการทอ้งเที่ยวแห่งประเทศไทยมาเป็นอันดับแรก การทอ้งเที่ยวแห่งประเทศไทยมีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่

ไม่ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ การ  
ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการทำงานในส่วน  
ต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย” มีผลสรุป  
อภิปราย และข้อเสนอแนะดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่  
ต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การ  
ของหน่วยงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่  
แตกต่างกันต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการ  
จัดองค์การของหน่วยงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยต่อนโยบายส่งเสริมการ  
ท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 และหลักการจัดองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2. ความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ของประเทศไทยปี 2546 – 2549  
และหลักการจัดองค์การ ของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีความแตกต่างกันตาม  
คุณ ลักษณะส่วนบุคคล

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป็นบุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ปี พ.ศ. 2550  
เป็นพนักงานส่วนกลางจำนวน 653 คน ตัวอย่างเป็นจำนวน 249 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย  
จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ของ Taro Yamane

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยวิธีการแจกแบบสอบถามจำนวน 249 ชุด ระหว่างวันที่ 25 มีนาคม 2549 – วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้สถิติ ที ถ้าเป็นการเปรียบเทียบมากกว่าสองกลุ่มใช้สถิติเอฟ โดยกำหนดนัยสำคัญไว้ที่ 0.05

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลสรุป ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวนมากกว่าเพศชาย มีอายุ 31 – 40 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาคือ อายุ 25 - 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 26.5 อายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 14.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือปริญญาโทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 22.1 ต่ำสุดได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 12 มีอายุการทำงานใน ททท. อายุไม่เกิน 5 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ อายุ 6 – 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 27.7 และอายุ 16 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 9.2 และกลุ่มตัวอย่างไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร 207 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 และมีตำแหน่งทางการบริหารจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 - 2549 ของ บุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่เห็นด้วยต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 อยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) และทุกรายการของนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีความเห็นว่าการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยช่วยเพิ่มตลาดใหม่ของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทยรองลงมาได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ และเห็นด้วยเป็นอันดับสุดท้ายได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ความคิดเห็นของ บุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความเห็นต่อหลักการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) โดยมีความเห็นว่าการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ให้กับพนักงานขึ้นอยู่ในระดับที่ 1 รองลงมาได้แก่ กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคิด กิจกรรมงานต่างๆ และมีความคิดเห็นในลำดับสุดท้ายได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เน้นการทำงานเป็นทีม

#### 5.1.1 ความคิดเห็นต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549

ความคิดเห็นของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งทางการบริหารที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

#### 5.1.2 ความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเห็นด้วยต่อหลักการจัดองค์การอยู่ในระดับมาก จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งทางการบริหารที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษา การจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 – 2549 อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า ททท.ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาท ในการช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ ธีคาร์ตัน จิระชุกุล (2548: 15) ที่พบว่า อุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นหนึ่งในภาคธุรกิจบริการที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถดึงดูดเงินตราต่างประเทศได้สูงถึงปีละกว่า 3 แสนล้านบาทและเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องไปถึงธุรกิจบริการประเภทอื่นๆ อีกหลายประเภท

ความคิดเห็นต่อหลักการจัดองค์การจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อหลักการจัดองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า ททท. แจ้งให้พนักงานทราบถึงภาระหน้าที่ของตนไว้อย่างชัดเจน เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆของกองงานท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ททท. มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากรในองค์กรให้ยั่งยืนนาน ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม ตรงกับข้อค้นพบของ โสภานาคะโร (2548: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการตามหลักการจัดการของ Henri Fayol มีความเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เอกภาพในการบังคับบัญชา คำตอบแทน การจัดลำดับความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และความคิดริเริ่ม เมื่อทดสอบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานในระดับปฏิบัติการ ในแต่ละแผนงานที่มีต่อการจัดการ

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจ้องค์การ

5.3.1.1 จากการศึกษาพบว่า ททท. มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติได้ตรงตามความถนัดอยู่ใน ระดับปานกลาง ดังนั้น ททท. ควรแยกตามความถนัด และกำหนดงานให้บุคลากรตรงตามความถนัด

5.3.1.2 จากการศึกษาพบว่า ททท. มีการกำหนดให้บุคลากรทำงานตรงกับคุณวุฒิและความสามารถในระดับปานกลางดังนั้น ททท. ควรแยกงานตามคุณวุฒิและความสามารถ และกำหนดงานให้บุคลากรตรงกับคุณวุฒิและความสามารถ

5.3.1.3 จากการศึกษาพบว่า ททท. มีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ ททท. ควรปรับปรุงงานให้ลดความซ้ำซ้อน เพื่อให้ประสานงานได้สะดวก

5.3.1.4 จากการศึกษาพบว่า ททท. ประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ททท. ควรจะปรับปรุงการประเมินผลงานให้ยุติธรรมมากขึ้นโดยใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา

5.3.1.5 จากการศึกษาพบว่า ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีเสถียรภาพอยู่ในระดับปานกลาง ททท. ควรจะสร้างโอกาสให้งานต่างๆสายทางเดินที่จะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถ และตั้งใจทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพได้

5.3.1.6 จากการศึกษาพบว่า ททท. ยังรักษาบุคลากรคงไว้ได้ ไม่ได้เท่าที่ควร ดังนั้น ททท. จึงควรกำหนดวิธีการให้รางวัลตอบแทนให้ผู้ที่ทำงานและตั้งใจทำความดี ด้วยความยุติธรรม ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและภักดีต่อองค์กร

5.1.1.7 จากการศึกษาพบว่า ททท. ยังมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในระดับปาน



กลาง ดังนั้น ททท. ควรสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะ ในการส่งเสริมปรับปรุงการใช้นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546 – 2549

5.3.2.1 จากการศึกษาพบว่าในบรรดานโยบายต่างๆ ของการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในเรื่องการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยควรทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้

5.3.2.2 จากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยในด้านที่ต่ำเป็นอันดับถัดมา คือ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว ให้ทันสมัยและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งฝึกอบรมพนักงานที่เกี่ยวข้องให้ใช้เครื่องมือเหล่านี้ได้ทุกคน

5.3.2.3 จากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในเรื่องการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อ รองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ยังไม่สูงมากนักดังนั้นการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อทำธุรกิจบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ทันสมัยและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งฝึกอบรมพนักงานที่เกี่ยวข้องให้ใช้เครื่องมือเหล่านี้ได้ทุกคน

### 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

5.4.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่เท่านั้น ครั้งต่อไปจึงน่าจะศึกษากับบุคลากรฝ่ายภูมิภาคด้วย ว่ามีความคิดเห็นต่อการจัดองค์กรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เหมือนหรือต่างกับกลุ่มบุคลากรที่ได้ทำการศึกษาหรือไม่ หรืออาจมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากร ททท. สำนักงานใหญ่ และททท. ส่วนภูมิภาคว่ามีความคิดเห็นต่อหลักการการจัดองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

5.4.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย หรือการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑๒๓

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2545). การจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิมิต จิระสันติการ. (2547). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิตร จิระสันติการ.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2542). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2540). การจัดการองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เพรสแอนด์ดีไซน์จำกัด.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สุภา
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, อศวิณ เนตรโพธิ์แก้ว. (2547). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). โรงพิมพ์ พิทักษ์อักษร.
- รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. (2547). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ วิ.เจ. พรินติ้ง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่นจำกัด(มหาชน).
- วีรนารถ มานะกิจกุล, พรณี ประเสริฐวงศ์. (2523). การจัดองค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: เทคนิค 19.
- ศิริอร บัณฑิต. (2536). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒนา.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2541). การวิเคราะห์งาน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อรุณ รักธรรม. (2536). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### วารสาร

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.(2543). “ความสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว”. แผนแม่บท

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.

ธิดารัตน์ จิรชุตกุล. (2548). “เศรษฐทัศน์”. ฝ่ายวิจัย บมจ.ธนาคารนครหลวงไทย.

### วิทยานิพนธ์

ชนิษฐา พิมพ์สวัสดิ์. (2546). ศึกษาการจัดการภายในองค์การ กรณีศึกษาหน่วยงานคลังและพัสดุ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชาตามความคิดเห็นของบุคลากร.

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป.

ชาติรี ทวีโชติ. (2547). ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ที่มีต่อการการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา

บัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2544). การศึกษาสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ตามการรับรู้ของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สินี จงจริยาธรรม. (2543). ประสิทธิภาพของสื่อประชาสัมพันธ์รถไฟฟ้าบีทีเอสต่อความรู้ความ

คิดเห็นและการใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย

ธุรกิจบัณฑิตย์.

โสภา นาคสะโร. (2548). ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับ

ปฏิบัติการที่มีต่อการจัดการ ตามหลักการจัดการของ Henri Fayol กรณีศึกษาบริษัท

อิตาซีโกลบอล คอร์จเทคโนโลยี (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

แอน เมอร์คาเตอร์. (2544). การพัฒนาวิธีการทดสอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร  
ออมสิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

### ภาษาต่างประเทศ

### Books

Good, Carter V . (1959). **Dictionary of Education**. McGraw-Hill Book Company, Inc.

Sherinerhorn J.R (1986). **Management for Productivity**. New York: John Wiley & Sons

### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

<http://www.compsci.buu.ac.th>

<http://fartmang.csc.ku.ac.th>

<http://www.ie.engr.tu.ac.th>

<http://isc.ru.ac.th>

[http:// www.siambr.com](http://www.siambr.com)

[http:// www.tat.or.th](http://www.tat.or.th)

ด

ค

ภาคผนวก

ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือสำหรับการวิจัย

1. **ผ.ศ.ดร.อดิศักดิ์** พงศ์หัตถ์  
**ปริญญาตรี** BSBA. (BUSINESS ADMINISTRATION) P.W.U.  
**ปริญญาโท** MBA. (BUSINESS MANAGEMENT)  
**ปริญญาเอก** DIBA (INTERNATIONAL BUSINESS ) NOVA SOUTHEASTERN UNIVERSITY  
**ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ
2. **ผ.ศ.ดร. สุนันท์** พล โกสุม  
**ปริญญาตรี** สาขาคณิตศาสตร์ฟิสิกส์ วิทยาลัยการศึกษา ปทุมวัน  
**ปริญญาโท** สาขาวิชาวัดและประเมินผลทางการศึกษา(กศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
**ปริญญาเอก** การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
**ตำแหน่ง** ผู้เชี่ยวชาญการวัดและประเมินผลการศึกษา
3. **นางสาวกรองแก้ว** ศิริผล  
**ปริญญาตรี** ร.บ. รัฐศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
4. **นางสุชาดา บ่อทรัพย์**  
**ปริญญาตรี** บธ.บ. บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
**ปริญญาโท** รป.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการกลุ่มสารสนเทศการตลาด
5. **นางสาวศิริลักษณ์** ชูชม  
**ปริญญาตรี** วท.บ. วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
**ตำแหน่ง** ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มสารสนเทศองค์กร

## แบบสอบถาม

## เรื่อง การศึกษาการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการจัดองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักใหญ่ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ตามข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาโท สาขา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546-2549

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดองค์การ

ขอความกรุณาท่านได้โปรดแบบสอบถามตามความเป็นจริงตรงกับความคิดเห็นของท่าน สุดท้ายนี้ต้องขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงที่ช่วยตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุไม่เกิน 25 ปี

อายุ 25-30 ปี

อายุ 31-40 ปี

อายุ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโทขึ้นไป

4. อายุการทำงานใน ททท.

อายุไม่เกิน 5 ปี

อายุ 6-10 ปี

อายุ 11-15 ปี

อายุ 16 ปีขึ้นไป



## 5. ตำแหน่งทางการบริหาร

- มีตำแหน่งทางการบริหาร
- ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546-2549

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่านโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยปี 2546 - 2549ที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ท่านเห็นด้วยอย่างไรกับข้อความต่อไปนี้

ข้อ	นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ปี 2546-2549	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ททท. สามารถสร้างงานให้กับประชาชนและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ					
2.	ททท. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศให้ประเทศ					
3.	ททท. ช่วยเพิ่มตลาดใหม่ของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย					
4.	ส่งเสริมและพัฒนา การดำเนินงานด้านการตลาดเชิงรุก					
5.	ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับประเทศ					
6.	ททท. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายในระดับต่างประเทศ					
7.	ททท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับระดับนานาชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาล					
8.	ททท. มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตลาด					
9.	ททท. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำธุรกรรมบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
10.	ททท. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว					

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักของการจัดองค์การ

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาหลักของการจัดองค์การของ ททท. ว่าท่านมีความคิดเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อ	การ้องค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ททท. มีการกำหนดขอบเขตของงานทำให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้องและคล่องตัว					
2.	ททท. แต่งให้พนักงานทราบถึงภาระหน้าที่ของคนไว้อย่างชัดเจน					
3.	งานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับวัตถุประสงค์หลักของ ททท.					
4.	กองงานของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันตามเป้าหมายหลักของ ททท.					
5.	ททท. มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติได้ตรงตามความถนัด					
6.	ททท. มีการกำหนดให้บุคลากรทำงานตรงกับคุณวุฒิและความสามารถ					
7.	ททท. มีการออกกฎระเบียบที่เหมาะสมและชัดเจนและแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ					
8.	ททท. มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิดหรือผู้ผิดต่อกฎระเบียบที่กำหนดให้					
9.	ในการปฏิบัติงานหากมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับท่านจะถือผลประโยชน์ที่มีต่อ ททท. มาเป็นอันดับแรก					
10.	ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับ ททท. สำหรับการวางแผนปรับลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น					

ข้อ	การจัดองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	ททท. มีการจัดสวัสดิการและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน					
12.	เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆของกองงานท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
13.	ททท. มีการจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน					
14.	ททท. มีการจัดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อนและมีความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ					
15.	ททท. มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างถูกต้องและยุติธรรม					
16.	การพิจารณาการกระทำผิดของพนักงานในลักษณะเดียวกันหรือสถานการณ์เดียวกัน จะมีการดำเนินการทางวินัยเท่าเทียมกันทุกคน					
17.	ททท. ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
18.	ททท. มีการจัดการที่ดีและสร้างแรงจูงใจสำหรับการรักษาบุคลากร ในองค์การให้ยั่งยืนนาน					
19.	ททท. สนับสนุนในการจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการทำงาน ในส่วนต่างๆ					
20.	ททท. ให้โอกาสพนักงานได้เสนอแนวความคิดใหม่ๆเพื่อพัฒนากิจกรรมงานต่างๆได้อย่างเต็มที่					
21.	ททท. เน้นการทำงานเป็นทีม					
22.	กองงานแต่ละกองให้ความร่วมมือกันคิดกิจกรรมงานต่างๆ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

