

แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการ
การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ จังหวัดสมุทรสงคราม
Management Development Approaches towards
Conservation Tourism in Samutsongkhram

โดย

รองศาสตราจารย์นิตย์ สัมมาพันธ์
อาจารย์एमอร ฌรงค์

วันที่..... 2 ก.ย. 2551

เลขทะเบียน..... 011090

๖๖,

๑10.4

๗ 574 ๗

๗,๖๖

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเกริก
ปีการศึกษา 2550

หัวข้อวิจัย แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ จังหวัด
สมุทรสงคราม
ชื่อผู้วิจัย รองศาสตราจารย์ นิตย์ สัมมาพันธ์
 อาจารย์เอมอร ณรงค์
ปีที่วิจัย 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ จังหวัดสมุทรสงครามครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาในปัจจุบันของการท่องเที่ยวและเพื่อศึกษาถึงแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งจะนำไปสู่ข้อสรุปและกระบวนการในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา และการล่องเรือชมหิ่งห้อยอย่างไม่ทำลายขนมธรรมชาติ ประเพณี วัฒนธรรม และไม่ทำลายธรรมชาติ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงภูมิปัญญา และผู้สัมผัสกรณี ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาต่างๆ เกิดจากการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีการทำงานเป็นทีม และผู้นำไม่เสียสละขาดความจริงจังในการแก้ปัญหา ไม่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคชุมชน ดังนั้น แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการจึงควรเป็นเชิงบูรณาการ ผู้นำและทีมงานในทุกภาคส่วน ควรเสียสละ ให้ความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง และควรเร่งสร้างความเข้าใจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ด้านตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา ควรมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบมากขึ้นกว่านี้ ทั้งด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบของร้านค้า สถานที่จอดรถ รวมทั้งห้องสุขาที่สะอาด เพียงพอที่จะรับนักท่องเที่ยว ด้านการล่องเรือชมหิ่งห้อย ทุกภาคส่วนจะต้องเข้าใจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างถูกวิธี เพื่อรบกวนหิ่งห้อยให้น้อยที่สุด และมีความเข้าใจร่วมกันอย่างลึกซึ้งในเรื่องโอกาสการสูญพันธุ์ของหิ่งห้อยจากการกระทำของมนุษย์

ดังนั้น ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ ผู้นำท้องถิ่น ทุกภาคส่วนควรเป็นทีมเดียวกัน ร่วมมือกันอย่างจริงจัง ให้เกิดความเข้าใจในกฎกติกา มารยาท ร่วมกันบริหารจัดการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติครั้งนี้ไว้ เพื่อคนรุ่นหลังจะได้เรียนรู้และเข้าใจวิถีชีวิตชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ที่สำคัญจังหวัดสมุทรสงครามจะได้มีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ไว้เป็นมรดกให้คนรุ่นหลังสืบไป

Title **Management Development Approaches towards
Conservation Tourism in Samutsongkhram**

Name of Research **Associate Professor Nit Sammapan
Mrs. Em-Orn Narong**

Year **2007**

Abstract

The purposes of this research are to study problems in tourism management and to develop management approaches towards conservation tourism in Samutsongkhram which focus on the Ampawa evening floating market and fireflies tour by waterway. The result of the study would lead to the conclusive tourist administration and management system of the fireflies tour by waterway and Ampawa evening floating market, the system that could result in conserving regional culture and the environment of the travel site. The methodologies of this study are relevant documents, in-depth interviews, intensive meetings with locals and government officials, and surveys, observations. All of these methodologies were conducted and done with the cooperation of professionals and industry experts, from academic, local, and government officials.

The findings from those methodologies show the problems are from management failures, non-systematic management, lacks of strong teamwork and commitment to work toward achieving the intended goals, and leadership problem; leaders, in local, business, and government sectors, having no true passion, strong commitments and willingness to work hard to resolve the problems.

Therefore, integrated management should be employed to improve management system for all the related parties. The ability of the leader and management to transform "vision" into "practice" should become the roles and responsibilities of the local communities and government officials through participating approach. The leaders of each party should be more involved, show strong enthusiasm to resolve all problems they encounter and play more active role in promoting conservation tourism. Ampawa evening floating market should be more organized and clean. Fireflies boat tour operators and business owners should have better knowledge about conservation and its importance so that they pay more attention to the issues and, consequently, help promoting good culture and discipline in sightseeing.

It is very important that all the parties, local, business, government sectors, must work diligently and communicate closely, along with good public relations, with each other to ensure that they all clearly understand the issues, concerns, and rules governing the fireflies touring business and that younger generations learn and better understand the local culture and conservation tourism. And if the integrated management systems are implemented successfully, they will not only help accomplish research objectives but also engender partnerships between business and people in the community and allow Samutsongkram province to be one the most abundant tourist natural resources for future generations.

กิติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงภูมิปัญญา และผู้สังเกตการณ์ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือ ทำให้คณะผู้วิจัยได้แนวคิดและข้อมูล สามารถนำมาวิเคราะห์และสร้างกรอบในการทำงานด้านการบริหารจัดการในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.เบญจมา มังคละพฤกษ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริกที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรรรณี บัวเล็ก หัวหน้าศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิตตำราที่เข้าใจ เป็นกำลังใจในการทำงาน ขอขอบคุณอาจารย์ปรีชา เจียบหุย ผู้นำชุมชนที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ขอขอบคุณ คุณสุภรานันท์ กาพย์พิมาย ที่เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ไม่สามารถเอ่ยนามได้หมด รวมทั้งชาวบ้านทุกท่านที่มีน้ำใจไมตรี ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร คณะผู้วิจัยจะจารึกทุกท่านไว้ในความทรงจำตลอดไป

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ข)
กิตติกรรมประกาศ	(ค)
สารบัญตาราง	(ข)
สารบัญแผนภาพ	(ฅ)
สารบัญรูปภาพ	(ญ)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 คำถามวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 นิยามศัพท์สำคัญ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	25
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว	30
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ	32
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน	57
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง	70
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งตามสถานการณ์	81
2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	87

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.9 กรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	94
2.10 นิยามเชิงปฏิบัติการ	95
บทที่ 3 สภาพทั่วไปของจังหวัดสมุทรสงคราม	76
3.1 ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของจังหวัดสมุทรสงคราม	96
3.2 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม	98
3.3 วิถีชีวิตชาวแม่กลอง	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตลาดน้ำอัมพวาและการท่องเที่ยวเชิงหัตถ์	102
4.1 ความเป็นมาและสภาพปัญหาของตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา	102
4.2 การเริ่มต้นและการเจริญเติบโตของตลาดน้ำยามเย็น	102
4.3 สภาพปัญหาในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	105
4.4 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา	106
4.5 สภาพปัญหาของการท่องเที่ยวเชิงหัตถ์	107
4.6 วิสัยทัศน์ “การท่องเที่ยวในฝัน” ที่แม่กลอง	116
4.7 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	141
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	151

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	158
ก แบบสอบถาม	159
ข หิ้งห้อยแมลงมหัศจรรย์ที่ไม่ธรรมดา	168
บรรณานุกรม	180
ประวัติและผลงานผู้วิจัย	185

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงบทบาทและลักษณะงานของผู้นำ	35
2.2	แสดงคุณลักษณะและทักษะของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Characristics of Effective Leader)	37
2.3	แสดงภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler	39
2.4	แสดงลักษณะของทีมแต่ละประเภท	65
2.6	แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	94
4.1	แสดงเพศและอายุของกลุ่มตัวอย่าง	116
4.2	แสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมถักทอฝัน เกี่ยวกับภาพรวมวิถีหลัก	117
4.3	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวและ การกระจายรายได้	119
4.4	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผู้มาพักค้างคืนของกลุ่มตัวอย่าง	121
4.5	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการความร่วมมือและ การแข่งขันของกลุ่มตัวอย่าง	123
4.6	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรือรับจ้างนำเที่ยว โต๊ะท่า และเจ้าท่า ของกลุ่มตัวอย่าง	125
4.7	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร้านอาหารและร้านค้าที่ตลาดน้ำและ ร้านอาหารทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	128
4.8	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความซุกซมและความขยับย่นของห้อง ของกลุ่มตัวอย่าง	130
4.9	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม และภูมิทัศน์ของกลุ่มตัวอย่าง	133

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มเกษตรกรและพลังขับเคลื่อนจากข้าราชการของกลุ่มตัวอย่าง	135
4.11	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับศิลปหัตถกรรมกับความยั่งยืนของกลุ่มตัวอย่าง	136
4.12	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความผาสุกโดยรวมของชาวแม่กลองของกลุ่มตัวอย่าง	138
4.13	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบในทางบวกและลบต่อสภาวะโลกร้อนของกลุ่มตัวอย่าง	139
4.14	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของกลุ่มตัวอย่าง	141
4.15	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการจัดทำแผนและดำเนินการของกลุ่มตัวอย่าง	144
4.16	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการฐานความรู้ที่ต่อยอดและต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่าง	148
4.17	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ	150

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
2.1	แสดงการใช้อำนาจของผู้บริหาร	43
2.2	แสดงรูปแบบภาวะผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ	45
2.3	แสดงตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid)	45
2.4	แสดงลักษณะของทีมงานทั้งสี่แบบ	61

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่		หน้า
4.1	ตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา ตอนเริ่มเปิดตลาด	104
4.2	ตลาดน้ำยามเย็นส่วนที่อยู่บนบกริมคลองอัมพวา	107
4.3	ทิวทัศน์ของคลองผีหลอกที่มีหิ่งห้อยชุกชุมมากที่สุดแห่งหนึ่ง	112

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมหลักประเภทหนึ่งของประเทศไทย และมีการเติบโตขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการเจริญเติบโตของแหล่งท่องเที่ยวตลอดจนการลงทุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พร้อมกันนั้นในระยะหลังได้มีการจัดระบบการท่องเที่ยวมากขึ้น และพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทางด้านเทคโนโลยี การคมนาคมและโทรคมนาคม

ประเทศไทยจัดว่าเป็นประเทศที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวสูง มีทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่งดงาม นอกจากนั้นยังมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์หรือเชิงนิเวศ (Eco-tourism Places) กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ แหล่งท่องเที่ยวเหล่านี้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางไปท่องเที่ยวชม ความงามตามธรรมชาติเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ดังจะเห็นได้จากสถิติที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้สรุปไว้ว่าในปี พ.ศ. 2548 มีนักท่องเที่ยวเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทยจำนวนประมาณ 12.3 ล้านคน และเพิ่มขึ้นเป็น 14.80 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2549 (กองสถิติและวิจัย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2549)

ทิศทางการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะต้นจนถึงฉบับที่ 8 นอกจากจะมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ แล้ว ยังมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับด้านสังคมและวัฒนธรรมด้วย โดยมุ่งหวังที่จะอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากร สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และโบราณสถานวัตถุต่างๆ (กองแผนงาน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2539)

จากที่ปรากฏตามเอกสารของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยว่า แนวโน้มของการท่องเที่ยวในอนาคต จะส่งผลให้นโยบายของการส่งเสริมการท่องเที่ยวภาครัฐเปลี่ยนแปลงไปในหลายทิศทาง รวมถึงการรณรงค์ส่งเสริมให้นุรักษ์สิ่งดั้งเดิมของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการละเล่นพื้นบ้าน รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ของท้องถิ่นไว้ เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่นักท่องเที่ยวในการที่จะไปชมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ หรือศึกษาหาความรู้ เป็นการรองรับแนวโน้มการท่องเที่ยวที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป (นโยบายการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2537)

ปัจจุบันความงามของธรรมชาติในชุมชนแม่กลอง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม โดยเฉพาะพื้นที่ในบริเวณที่ครอบคลุมคลองผีหลอก คลองกุด และคลองบ้านปรก อันได้แก่ความงามของหิ่งห้อยที่เกาะตามต้นลำพูในยามราตรีได้กลายเป็นสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยว ที่ไม่แพ้หรืออาจจะเหนือกว่าการท่องเที่ยวเพื่อชมความงามทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น อันได้แก่ ตลาดน้ำ และวิถีชีวิตตามสองฝั่งคลองต่าง ๆ เสียด้วยซ้ำไป

คงจะเป็นผลจากการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน และจากปากต่อปากผ่านสื่อบุคคล และคงเป็นเพราะการที่ชุมชนแม่กลองมีองค์ประกอบของการท่องเที่ยวที่ครบถ้วน คือ มีความดึงดูดใจ (Attractions) การเข้าถึงง่าย (Accessibility) และความน่าอภิรมย์ (Amenities) จึงทำให้นักท่องเที่ยวนิยมไปชมปรากฏการณ์ทางธรรมชาติดังกล่าวอย่างไม่ขาดสาย จำนวนผู้ประกอบการกิจการท่องเที่ยว โดยเฉพาะผู้ให้บริการทางเรื่อนำชมหิ่งห้อยตามชายคลองดังกล่าวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คณะผู้วิจัยได้รับข้อมูลในการสำรวจเบื้องต้น จากคำบอกเล่าของผู้นำชุมชนว่า ประชาชนที่อยู่ตามสองฝั่งคลองได้รับผลกระทบจากเสียงดังของเรือ และจำนวนหิ่งห้อยที่เคยชุกชุม จนเป็นสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยว ก็เริ่มจะมีจำนวนเบาบางลง เปลี่ยนไปชุกชุมในพื้นที่อื่นที่ห่างไกลออกไป เพราะถูกรบกวนจากนักท่องเที่ยว ที่นำวิศกไปกว่านั้นอีกก็คือ ชาวบ้านที่อาศัยอยู่ใกล้บริเวณที่ชมหิ่งห้อยและได้รับผลกระทบเดือดร้อนรำคาญจากการท่องเที่ยวชมหิ่งห้อย เริ่มตัดต้นลำพูซึ่งเป็นต้นไม้ที่หิ่งห้อยเกาะอาศัย เพื่อจะได้ไม่ต้องถูกรบกวนจากนักท่องเที่ยวเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอีกต่อไป นอกจากนั้นการเติบโตอย่างรวดเร็วของตลาดน้ำยามเย็นที่ตำบลอัมพวา ซึ่งได้เริ่มต้นเมื่อ พ.ศ. 2547 ยังก่อให้เกิดปัญหาหลายประการที่กำลังรอกอยการแก้ไขและป้องกันที่มีประสิทธิผล อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์

จากข้อมูลและข้อเท็จจริงเบื้องต้นดังกล่าว เป็นแรงบันดาลใจที่ทำให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาผลที่เกิดจากการขยายตัวของการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาและท่องเที่ยวชมหิ่งห้อยของนักท่องเที่ยว เพื่อหาคำตอบว่าการบริหารจัดการเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ดำเนินการอยู่ควรมีพัฒนาการต่อไปอย่างไร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาในอดีต และสภาพปัญหาในปัจจุบันของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

1.3 คำถามวิจัย

1. วิสัยทัศน์รูปแบบมาตรฐานของ “การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในฝัน” ของคนแม่กลอง คืออะไร ?
2. แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยรวมควรเป็นเช่นใด ?

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1) *ขอบเขตด้านเนื้อหา* จะมุ่งเน้นที่การศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ จังหวัดสมุทรสงคราม เฉพาะด้านตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา กับด้านการล่องเรือชมหิ่งห้อยและด้านที่พักโฮมสเตย์/รีสอร์ท เท่านั้น ด้านอื่นๆ ของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ถือว่าเป็นบริบท

1.4.2) *ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย* จะเน้นที่ผู้สังเกตการณ์ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับผู้นำชุมชนโดยตำแหน่ง ผู้นำชุมชนตามธรรมชาติ และประชากรกลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้น

1.4.3) ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ผู้วิจัยเริ่มทำวิจัยกำหนดระยะเวลารวม 6 เดือน โดยเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2550 ไปจนถึงวันที่ 31 มกราคม 2551 และมีระยะผ่อนผัน (Grace Period) ประมาณ 2 เดือน กล่าวคือ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2551

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

ประกอบด้วย วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) และกลุ่มย่อย (Focus Group) การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงภูมิปัญญาและผู้สังเกตการณ์ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้คณะผู้วิจัยมีมุมมองที่ลึกซึ้งมากขึ้น ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหา และแนวทางในการบริหารจัดการที่คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์กับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่จังหวัดสมุทรสงคราม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบแนวทางการบริหารจัดการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน
2. เพื่อทราบถึงเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่มีผลต่อการรักษาทรัพยากรทางธรรมชาติให้คงอยู่สืบต่อไป
3. เพื่อให้ทราบแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ภายในชุมชน แม่กลอง และเป็นแนวทางให้กับชุมชนอื่นๆ และจังหวัดอื่นๆ

1.7 นิยามศัพท์ที่สำคัญ

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ หมายถึง การท่องเที่ยวหลากหลายประเภท ได้แก่ ท่องเที่ยวดูนก ท่องเที่ยวคู่มือเสือ ท่องเที่ยวศึกษาพันธุ์ไม้ต่างๆ ท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา โดยไม่ทำลายธรรมชาติ

นิยามของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เป็น แนวความคิดที่เพิ่งปรากฏขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ และยังมีการใช้คำภาษาอังกฤษอื่นๆ ที่ให้ความหมาย เช่นเดียวกัน ที่สำคัญได้แก่ Nature Tourism, Biotourism, Green Tourism เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การท่องเที่ยวดังกล่าว ล้วนแต่เป็นการบ่งบอกถึง การท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (sustainable tourism) ซึ่งจากการประชุม Globe 1990 ณ ประเทศแคนาดาได้ให้คำจำกัดความของการท่องเที่ยว แบบยั่งยืนว่า "การพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวและผู้เป็นเจ้าของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยมี การปกป้องและสงวน รักษาโอกาสต่างๆของอนุชนรุ่นหลังด้วย การท่องเที่ยวนี้มีความหมายรวมถึง การจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความจำเป็นทางเศรษฐกิจสังคม และความงามทางสุนทรียภาพ ในขณะที่สามารถรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและระบบนิเวศด้วย" โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็น การท่องเที่ยว ที่ดำเนินการภายใต้ขีดจำกัดความสามารถของธรรมชาติ และต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของประชากร ชุมชน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่มีต่อขบวนการท่องเที่ยว อีกทั้งต้องยอมรับ ให้ประชาชนทุกส่วนได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการท่องเที่ยวอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และต้องชี้ นำภายใต้ความปรารถนาของประชาชนท้องถิ่นและชุมชนในพื้นที่ท่องเที่ยวนั้นๆ

นิยามของกระทรวงต่างประเทศ *"Ecotourism" is defined as tourism with an awareness and responsibility towards natural resources. With unique characteristic of their locality, cultural resources that are linked with ecological system and tourism that allows for mutual exchange of knowledge under the joint management with the local people in order to create awareness and to work towards a sustainable environment.*

Ecotourism or conservation tourism can be sustainable only when various agencies relating to tourism are involved. Agencies such as government, private sector, local people and tourists all must join hands in brain-storming, creating work shops and coordinating to move ecotourism in the right direction and to create unity. (สำนักงานจังหวัดสมุทรสงคราม ข้อมูลของจังหวัดสมุทรสงคราม ข้อมูลของจังหวัดสมุทรสงคราม, 2550) แปลเป็นไทยได้ว่า

“การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ” (Ecotourism) หมายถึง การท่องเที่ยวที่ตระหนักในความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติ โดยแต่ละพื้นที่มีเอกลักษณ์ท้องถิ่น และทรัพยากรทางวัฒนธรรม (Cultural Resources) ซึ่งเชื่อมโยงกับระบบนิเวศ (Ecological System) และการท่องเที่ยวในรูปแบบที่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน ภายใต้การบริหารจัดการร่วมกันกับคนในท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อที่จะเสริมสร้างความตระหนักในความสำคัญและเพื่อที่จะช่วยกันทำงานสู่การอนุรักษ์สภาพแวดล้อมให้ยั่งยืน

“การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ” หรือ “การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์” (Conservation Tourism) นั้นจะยั่งยืนได้ก็ต่อเมื่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว มีส่วนร่วมปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงจัง (Involved) หน่วยงานและกลุ่มต่างๆ เช่น รัฐบาล ภาคเอกชน คนในท้องถิ่น และบรรดานักท่องเที่ยว ทั้งหมดจะต้องร่วมมือกันระดมสมอง ช่วยกันสร้างการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shops) และประสานงานเพื่อขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเพื่อสร้างเอกภาพ

นิยามของกรมประมง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ หมายถึง การท่องเที่ยวที่มีทำที่ในการอนุรักษ์ (Conservation) การอนุรักษ์มีความหมายในการร่วมกันป้องกันรักษาให้คงเดิม โดยจะเป็นการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวทุกประเภท คือ ธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม ที่มีรูปแบบอนุรักษ์โดยองค์กรที่รับผิดชอบ หรือโดยนักท่องเที่ยว อีกทั้งยังมีวิธีการที่หลากหลาย

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มุ่งเน้นการจัดการและบริหารทรัพยากร ให้คงมีอยู่อย่างยั่งยืนตาม นโยบายการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากที่สุดในปัจจุบัน ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ จนถึงระดับนานาชาติ ทั้งนี้เพราะมีการนำทรัพยากรมาใช้อย่างมากจนทำให้เสียสมดุลของธรรมชาติ และส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิต และพัฒนาประเทศได้อย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดเป็นนโยบายการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติควบคู่ไปกับการฟื้นฟูและบูรณะให้ทรัพยากร-ธรรมชาติ มีความอุดมสมบูรณ์ รวมทั้งควบคุมรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต ได้อย่างยั่งยืน
2. เพื่อให้การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสมดุลทั้งในด้านระบบนิเวศวิทยาและสภาพแวดล้อม โดยใช้ความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมมากขึ้นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและดูแลรักษา สภาวะแวดล้อมในท้องถิ่นของตนเอง ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐ นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และระดับการธุรกิจ

นิยามของ TourThai.com ได้ระบุไว้ 5 ประการ ดังนี้ (1) คำนี้ถึงคุณค่า ทางธรรมชาติและยอมรับว่า จุดประสงค์ของอุทยานแห่งชาติ เพื่อการอนุรักษ์พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ และสภาพภูมิทัศน์ (2) ส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยว และการเดินทางให้ยั่งยืนตลอดไป ทั้งทางด้านนิเวศวิทยา และทางวัฒนธรรม (3) ส่งเสริม และกระตุ้น ให้มีการอนุรักษ์ และการลงทุนโดยใช้ ทรัพยากรทางธรรมชาติและวัฒนธรรม เพื่อการท่องเที่ยว (4) พัฒนาจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อประชาชน และรากฐานสำหรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และ(5) ให้การศึกษา และจูงใจนักท่องเที่ยว ให้มีส่วนร่วม และรู้สึกซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของทรัพยากร ทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

จากผลการสำรวจการให้คำนิยามและอธิบายความหมายของ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ดังกล่าว ช่างค้น สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ หมายถึง การบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของใคร่ภาคี คือ ภาครัฐ ภาคการเมืองท้องถิ่น และภาคประชาชน เพื่อให้ เกิดการท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปยังแหล่งธรรมชาติและแหล่งวัฒนธรรม อย่างมีความรับผิดชอบต่อ โดยไม่ก่อให้เกิด การรบกวนหรือทำความเสียหายแก่ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม แต่มีวัตถุประสงค์อย่างมุ่งมั่นเพื่อชื่นชม ศึกษา เรียนรู้ และผลิตผลิตภัณฑ์ ทัศนียภาพ พืชพรรณ และสัตว์ป่า ตลอดจนลักษณะทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในแหล่งธรรมชาตินั้น รวมทั้ง การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการบริหารจัดการเพื่อรักษาระบบนิเวศให้ยั่งยืน คำว่า ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมยังครอบคลุมถึงขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นด้วย ส่วนคำว่ารักษาระบบนิเวศให้ ยั่งยืนนั้น หมายถึง การปันผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับ กลับสู่ชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนและ ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมมากขึ้นในการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และดูแล รักษาสถานะแวดล้อมในท้องถิ่นของตนเอง ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐ นักวิชาการ องค์กรพัฒนา เอกชน (NGO) และผู้ประกอบการกับผู้จัดการธุรกิจเอกชนที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่อง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ จังหวัดสมุทรสงคราม” คณะผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาบูรณาการและปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการวิจัย ซึ่งได้แบ่งสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งตามสถานการณ์
- 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- 2.10 นิยามเชิงปฏิบัติการ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

2.1.1 ความหมายของการท่องเที่ยว

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ (2540 : 6) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยว หมายถึง การท่องเที่ยวโดยผู้ท่องเที่ยวไม่มุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทน แต่เป็นการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อน หย่อนอารมณ์ เพื่อทำนุบำรุงสุขภาพและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็น

เสกสรรค์ ชวงวิชย์ (อ้างใน ระเบียบพรหม ทองหล่อ และคณะ, 2545 : 6) ได้ให้ความหมายของ “การท่องเที่ยว” ไว้ คล้ายกับแนวคิดของ ภราดร พยัคฆวิเชียร (อ้างใน ระเบียบพรหม ทองหล่อ และคณะ, 2545 : 5) โดยทั้ง 2 ท่าน ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยว หมายถึง ลักษณะที่จัดว่าเป็นการท่องเที่ยวจะต้อง

1. เป็นการเดินทางจากที่อยู่อาศัยปกติไปยังที่อื่นเป็นการชั่วคราว (Temporary)
2. เป็นการเดินทางด้วยความสมัครใจ
3. เป็นการเดินทางด้วยวัตถุประสงค์ใดๆ ก็ตามที่ไม่ใช่เพื่อประกอบอาชีพ หรือหารายได้

เสรี วงศ์ไพจิตร (อ้างใน ระเบียบพรหม ทองหล่อ และคณะ, 2545 : 6) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยว หมายถึง ผลรวมของปรากฏการณ์และความสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาจากปฏิบัติสัมพันธ์ หรือการกระทำต่อกันและกันของนักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ รัฐบาล และชุมชนผู้เป็นเจ้าของบ้าน ใน การดึงดูดใจและต้อนรับขับสู้นักท่องเที่ยวและผู้มาเยือน

จากคำนิยามของนักวิชาการเกี่ยวกับความหมายของการท่องเที่ยวที่กล่าวข้างต้นนั้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า “การท่องเที่ยว” หมายถึง การเดินทางจากที่อยู่อาศัยปกติไปยังที่อื่นเป็นการชั่วคราว เพื่อทำการศึกษาและพักผ่อนหย่อนใจ หรือก่อให้เกิดการกระทำร่วมกันของมนุษย์ทั้งทาง ธรรมชาติและสังคม โดยมีใช่เพื่อประกอบอาชีพหรือหารายได้

2.1.2 ประเภทของการท่องเที่ยว

สมิธ (Smit, 1977 : 2-3) (อ้างใน ระเบียบพรหม ทองหล่อ และคณะ, 2547 : 8) ได้อธิบายถึง ประเภทของการท่องเที่ยว หมายถึง ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว โดยจำแนกตามที่หมายปลายทางของการท่องเที่ยว (Type of Destination) หรือแหล่งท่องเที่ยวได้ 6 ประเภท คือ

1. การท่องเที่ยวเพื่อชาติพันธุ์ (Ethnic Tourism) เป็นการเดินทางด้วยวัตถุประสงค์ที่จะสังเกตการณ์แสดงออกทางวัฒนธรรมและแบบแผนการใช้ชีวิตของประชากรต่างเผ่าพันธุ์ ซึ่งรวมไปถึงการไปเยือนบ้านเกิดเมืองนอน การเข้าร่วมพิธีกรรมรำฟ้อนและเข้าร่วมพิธีทางศาสนาต่างๆ

2. การท่องเที่ยวเพื่อวัฒนธรรม (Cultural Tourism) เป็นการเดินทางเพื่อสัมผัสและบางกรณีก็เข้าร่วมใช้ชีวิตชีวิตเก่าๆ ที่ได้สูญหายไปหมดแล้ว ท้องถิ่นเก่าๆ ที่มีสีสันเป็นสิ่งดึงดูดใจมาก ซึ่งอาจรวมงานเทศกาล เครื่องแต่งกายตามประเพณี การเร่ร่อนพื้นบ้าน การแสดงศิลปะและหัตถกรรมรุ่นโบราณ
3. การท่องเที่ยวเพื่อประวัติศาสตร์ (Historical Tourism) เป็นการท่องเที่ยวพิพิธภัณฑ์สถานและโบสถ์เก่าๆ ที่เน้นความรุ่งเรืองของอดีต อาจเป็นการเยือนอนุสาวรีย์ โบสถ์ วิหาร วังต่างๆ การแสดงแสงเสียงเหตุการณ์เด่นๆ ในอดีตกาล
4. การท่องเที่ยวเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Tourism) คล้ายคลึงกับการท่องเที่ยวเพื่อชาติพันธุ์ กล่าวคือ ดึงดูดนักท่องเที่ยวมาจากแดนไกล แต่ข้อนี้จะเน้นสิ่งดึงดูดใจ (Attractions) ที่เป็นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะเน้นชาติพันธุ์มนุษย์ การกลับคืนสู่ธรรมชาติและ การชื่นชมต่อความสัมพันธ์ของผู้คนกับพื้นที่ภพที่อยู่ในกลุ่มนี้ ซึ่งจะรวมการถ่ายภาพ การเดินทางไกล การปีนเขา การล่องเรือเล็ก และการตั้งแคมป์
5. การท่องเที่ยวเพื่อการนันทนาการ (Recreational Tourism) เป็นการเข้าร่วมการแข่งขัน กีฬา น้ำพุแร่รักษาโรค การอาบแดดและการสมาคมกันในสิ่งแวดล้อมที่ผ่อนคลายจิตใจ สถานที่ดังกล่าว เช่น หาดทราย ชายทะเล ชายหาด ที่มีแนวต้นไม้ร่มรื่น สนามกอล์ฟชั้นเยี่ยม หรือสนามเทนนิสชั้นเลิศ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในกลุ่มนี้จะดึงดูดนักท่องเที่ยวที่ต้องการพักผ่อนหย่อนใจ โดยเฉพาะเป็นต้น
6. การท่องเที่ยวเพื่อธุรกิจ (Business Tourism) มีลักษณะเด่น คือ การประชุมหรือการพบปะกัน หรือการสัมมนา ซึ่งมักจะรวมเอาการท่องเที่ยวประเภทอื่นเข้ามาไว้ด้วย เมื่อมีการท่องเที่ยวเพื่อธุรกิจเกิดขึ้น แหล่งท่องเที่ยวแต่ละแหล่งจะมีการท่องเที่ยวได้หลากหลายประเภท บางแห่งเป็นทั้งแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมแล้วแต่นักท่องเที่ยวจะต้องการอะไร
7. การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Inventive Tourism) เป็นการท่องเที่ยวที่จัดขึ้นเพื่อเป็นรางวัลแก่พนักงาน เพื่อเป็นสวัสดิการของหน่วยงานและบริษัท ห้างร้านต่างๆ เพื่อการดูงาน การประชุม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและเพื่อนันทนาการ โดยหน่วยงานและบริษัท ห้างร้าน จะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้ทั้งหมด

2.1.3 ประเภทของนักท่องเที่ยว

ระพีพรรณ ทองหล่อ และคณะ (2545 : 6) ได้กล่าวถึงประเภทของนักท่องเที่ยว (Types of tourists) หมายถึง กลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีรสนิยมและแบบแผนการท่องเที่ยวแตกต่างกัน เนื่องจากสินค้าทางการท่องเที่ยวเป็นสินค้าที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) เป็นธุรกิจที่ขายฝัน กล่าวคือ นอกจากค่าใช้จ่ายเล็กๆ น้อยๆ เป็นค่าสินค้าของที่ระลึกแล้ว นอกจากนั้นจะเป็นค่าซื้อประสบการณ์ ดังนั้นจึงต้องพิจารณาประเภทของนักท่องเที่ยวทั้งจากแง่มุมของประชากรศาสตร์ (Demographics) ได้แก่ รายได้ อาชีพ เพศ ถิ่นที่อยู่และแง่มุมทางด้านจิตวิทยา (Psychographics) ได้จำแนกประชากรสหรัฐอเมริกา ออกเป็น 5 กลุ่ม ตั้งแต่กลุ่มที่เน้นตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Psychocentrics) ไปจนถึงกลุ่มที่มีความสนใจหลากหลาย (Allocentric)

1. นักท่องเที่ยวประเภทเน้นตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Psychocentrics) หมายถึง นักท่องเที่ยวที่คิดหรือสนใจแต่ปัญหาเล็กๆ ในชีวิตของตนเอง ชอบสถานที่ท่องเที่ยวอันเป็นที่รู้จักกันดี ไม่ต้องการทดลองสิ่งแปลกใหม่ที่พิศ อาหาร สิ่งบันเทิง และบุคคลใหม่ๆ ไม่ต้องการพบสิ่งที่ยุ่งยากและเหตุการณ์ที่ผิดปกติ
2. นักท่องเที่ยวประเภทเน้นตัวเองปานกลาง (Near Psychocentrics) เป็นพวกที่อยู่กึ่งกลางระหว่างการเน้นตัวเองและการเดินสายกลาง
3. นักท่องเที่ยวประเภทเดินสายกลาง (Mid-Centrics) เป็นพวกที่ไม่สุดใจไปข้างใดข้างหนึ่ง ไม่ได้ชอบผจญภัยแต่ก็ไม่รังเกียจการทดลองสิ่งใหม่ๆ トラบเท่าที่ไม่ได้เสี่ยงอันตรายเกินไปหรือไม่ผิดปกติจนเกินไป นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มนี้
4. นักท่องเที่ยวประเภทชอบความหลากหลายพอควร (Near Allocentrics) เป็นกลุ่มที่อยู่ระหว่างกลุ่มเดินสายกลางและกลุ่มที่มีความสนใจหลากหลาย
5. นักท่องเที่ยวประเภทมีความสนใจหลากหลาย (Allocentrics) เป็นนักท่องเที่ยวที่สนใจในกิจกรรมหลากหลาย เป็นพวกที่เปิดเผยมะมีความมั่นใจในตนเอง ชอบผจญภัยอย่างมากและเต็มใจออกไปเผชิญโลกเผชิญชีวิต การเดินทางกลายเป็นช่องทางให้พวกเขาได้แสดงออกอย่างเต็มที่ด้วยความอยากรู้อยากเห็น และได้สนองความอยากรู้อยากเห็นของพวกเขาด้วย เป็นกลุ่มที่ชอบทดลองของใหม่ๆ ทั้งที่พิศ อาหาร การบันเทิง และผู้คนที่แตกต่างกันไปจากของตน ซึ่งนักท่องเที่ยวประเภทเน้นตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Psychocentrics) ไม่อาจยอมรับได้

2.1.4 ความสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ระพีพรรณ ทองหล่อ และคณะ (2547 : 10) ได้กล่าวถึงอุตสาหกรรมท่องเที่ยว (Tourism Industry) ซึ่งประกอบด้วยธุรกิจหลายประเภททั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรง และธุรกิจที่เกี่ยวข้องทางอ้อม หรือธุรกิจสนับสนุนต่างๆ การซื้อบริการของนักท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ถือได้ว่าเป็นการส่งสินค้าออกที่มองไม่เห็นด้วยสายตา (Invisible Export) เพราะเป็นการซื้อด้วยเงินตราต่างประเทศ การผลิตสินค้า คือ บริการต่างๆ ที่นักท่องเที่ยวซื้อก็จะต้องมีการลงทุน ซึ่งผลประโยชน์จะตกอยู่ในประเทศและจะช่วยให้เกิดงานอาชีพอีกหลายแขนง เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ทางด้านสังคม การท่องเที่ยวเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดพร้อมๆ กับการได้รับความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ผิดแผกแตกต่างออกไปอีกครั้ง อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปแบบเงินตราต่างประเทศ ซึ่งจะมีส่วนช่วยสร้างเสถียรภาพให้กับดุลการชำระเงินได้เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ การท่องเที่ยวยังมีบทบาทช่วยกระตุ้นให้มีการนำเอาทรัพยากรของประเทศมาใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ที่ผู้อยู่ในท้องถิ่นได้เก็บมาประดิษฐ์เป็นหัตถกรรมพื้นบ้านขายเป็นของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยว สรุปได้ว่าบทบาทและความสำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวต่อเศรษฐกิจสังคมและการเมือง (<http://www.tat.or.th/thai/tat/tourism-industry.html>) มีดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา รายได้จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้กลายเป็นรายได้ลำดับที่ 1 เมื่อเทียบกับรายได้จากสินค้าออกอื่นๆ
2. รายได้จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่ได้มาในรูปแบบของเงินตราต่างประเทศนี้ มีส่วนช่วยในการสร้างเสถียรภาพให้กับดุลการชำระเงิน เช่น ในปี พ.ศ. 2534 การท่องเที่ยวทำรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศถึง 100,005 ล้านบาทนั้น รายจ่ายจากการเดินทางท่องเที่ยวของคนไทย เป็นเงินเพียงประมาณ 32,802 ล้านบาท ส่วนที่เกินดุลนี้จึงมีส่วนช่วยแก้ไขการขาดดุลในด้านอื่นๆ ได้เป็นอย่างมาก
3. รายได้จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นรายได้ที่กระจายไปสู่ประชากรอย่างกว้างขวาง สร้างงาน สร้างอาชีพมากมาย และเป็นการเสริมอาชีพ โดยเฉพาะประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม คนทำไร่ ทำนา ปีละประมาณ 5-6 เดือน ยังมีเวลาว่าง แม้แต่ฤดูทำนา ทำไร่อะไรก็มีวันว่างอยู่ไม่น้อย อาชีพที่เกิดจากการท่องเที่ยว เช่น การผลิตหัตถกรรมพื้นบ้าน หรือการผลิตอาหาร ไปป้อนตามแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ จะเป็นอาชีพเสริมที่ทำรายได้เพิ่มเติมได้เป็นอย่างดี หรือในเมืองท่องเที่ยวก็อาจจะเป็นผู้นำเที่ยว ถ้ามีเรือก็อาจนำมาคิดแปลงเป็นเรือนำเที่ยว เป็นต้น

4. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีบทบาทในการสร้างงาน สร้างอาชีพอย่างมากมาย และกว้างขวาง เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมบริการที่ต้องใช้คนทำหน้าที่บริการ โดยเฉพาะในธุรกิจทางตรง เช่น โรงแรม ภัตตาคาร บริษัทนำเที่ยว ฯลฯ ส่วนในธุรกิจทางอ้อมอาจเป็นอาชีพเสริม เช่น หัตถกรรมพื้นบ้าน การใช้เวลาว่างมารับจ้างก่อสร้าง เป็นต้น

5. การท่องเที่ยวมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการผลิต และนำเอาทรัพยากรของประเทศมาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด เมื่อนักท่องเที่ยวเดินทางไปที่ใด ก็จะต้องใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร ซื้อผลิตภัณฑ์ในเมือง และหากพักแรมก็จะต้องใช้จ่ายเป็นค่าที่พัก เงินที่จ่ายออกไปนี้จะไม่ตกอยู่เฉพาะกับโรงแรม แต่จะกระจายออกไปสู่ชาวบ้านที่ทำการผลิตผลผลิตเพื่อป้อนสู่โรงแรม เช่น ผู้เลี้ยงไก่ ผู้ปลูกผัก เป็นต้น เมื่อหัตถกรรมพื้นเมืองขายเป็นของที่ระลึกได้ก็จะมีการใช้วัสดุพื้นบ้านมาประดิษฐ์เป็นของที่ระลึก แม้จะเป็นรายได้เล็กๆ น้อยๆ แต่เมื่อรวมกันเป็นปริมาณมากๆ ก็เป็นรายได้สำคัญ ซึ่งจะกระตุ้นการผลิตหรือที่เรียกว่า Multiplier Effect ทางการท่องเที่ยวซึ่งอยู่ในลักษณะที่สูงมาก เมื่อเทียบกับการผลิตสินค้าหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ

6. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่มีขีดจำกัดในการจ่าย อาจเรียกได้ว่าเป็น Limitless Industry เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ จากสถิติที่ผ่านมา จำนวนนักท่องเที่ยวนานาชาติของโลก ได้มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว กล่าวคือ เมื่อปี พ.ศ. 2493 นักท่องเที่ยวนานาชาติทั่วโลกมีจำนวนเพียง 25 ล้านคน และได้เพิ่มขึ้นเป็น 290 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2527 กระนั้นก็ดี นักวิชาการทางการท่องเที่ยวก็ยังเชื่อว่า ปริมาณการท่องเที่ยวที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นแต่เพียงการเริ่มต้นเท่านั้น เพราะว่าประชากรของโลกจะเพิ่มจำนวนขึ้นตลอดเวลา ในขณะที่วิวัฒนาการด้านการขนส่งที่สามารถขนส่งผู้โดยสารได้จำนวนมาก ทำให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางถูกลง การเดินทางท่องเที่ยวจึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้สูงสุดแต่ก่อนเท่านั้น การท่องเที่ยวถือได้ว่าเป็นเรื่องของความพึงพอใจของแต่ละบุคคล

7. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไม่มีขีดจำกัดในเรื่องการผลิต เพราะไม่ต้องพึ่งดินฟ้าอากาศเหมือนการเกษตรอื่นๆ ผลผลิตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่เสนอขายให้แก่นักท่องเที่ยว คือ ความสวยงามของธรรมชาติ หาดทราย ชายทะเล ป่าไม้ ภูเขา สภาพอากาศ และสิ่งที่มีมนุษย์ก่อสร้างขึ้น เช่น พระบรมมหาราชวัง วัดวาอาราม โบราณสถาน อาคารบ้านเรือนในท้องถิ่นตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นรูปธรรมที่มีความยั่งยืนไม่ผันแปรหรือขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศดังเช่น การผลิตด้านเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมอื่น ไม่ต้องลงทุนเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจึงได้รับการสนับสนุนและหันมาใช้อุตสาหกรรมนี้เป็น

ประโยชน์เพิ่มเติมต่ออาชีพเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมที่มีอยู่เดิม นับเป็นความได้เปรียบอย่างมากของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

8. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวช่วยสนับสนุนฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งเป็นสิ่งดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยว สังคมไทยเป็นสังคมของชาติเก่าแก่สืบเนื่องมาเป็นพันปี จึงมีวัฒนธรรมระเบียบประเพณี นาฏศิลป์ การละเล่น ฯลฯ ที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นเป็นมรดกตกทอดที่ควรค่าแก่การนำออกเผยแพร่ฟื้นฟูและอนุรักษ์ไว้

9. อุตสาหกรรมท่องเที่ยว มีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญไปสู่ภูมิภาคต่างๆ เมื่อเกิดการเดินทางท่องเที่ยวจากภูมิภาคหนึ่งไปยังอีกภูมิภาคหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างประเทศก็ย่อมหลีกเลี่ยงไม่พื้นที่ที่จะได้ช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น โรงแรม ภัตตาคาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งก็จะต้องมีผู้ลงทุนในหลายๆ ลักษณะเป็นการสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่นเหล่านั้น

10. อุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นมาตรการที่ช่วยส่งเสริมความปลอดภัยและความมั่นคงให้แก่พื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว เพราะนักท่องเที่ยวจะเลือกเดินทางไปแหล่งใดก็จะต้องมั่นใจว่าจะมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ฉะนั้นแหล่งใดที่นักท่องเที่ยวเข้าไปได้แหล่งนั้นจะต้องมีความปลอดภัยเพียงพอ

11. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีส่วนช่วยเสริมสร้างสันติภาพ สัมพันธไมตรี และความเข้าใจอันดีด้วยเป็นหนทางที่มนุษย์ต่างสังคมได้พบปะทำความรู้จักและเข้าใจกัน เมื่อประชากรในประเทศเดียวกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันโดยการเดินทางไปมาหาสู่กัน ผลก็คือ ความสามัคคีสมานฉันท์ของคนในชาติ ในทำนองเดียวกันการท่องเที่ยวระหว่างประเทศก็จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีที่จะนำไปสู่ความเป็นเพื่อนร่วมโลก ที่จะช่วยกันรักษาสัมพันธไมตรีให้มั่นคงเป็นการช่วยบรรเทาสันติภาพแก่โลก

2.1.5 องค์ประกอบของการท่องเที่ยว

คำนิยามนอก (นามแฝง) (อ้างใน กัททิรา นวลปลอด, 2533) ได้แบ่งองค์ประกอบการท่องเที่ยวไว้ 3 ประเภท ซึ่งอาจถือว่าเป็นหัวใจของการท่องเที่ยว องค์ประกอบดังกล่าว คือ

1. สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว (Attraction) หมายถึง สิ่งดึงดูดโน้มน้าวใจให้เกิดความสนใจปรารถนาที่จะไปท่องเที่ยวยังแหล่งท่องเที่ยวเหล่านั้นๆ แหล่งท่องเที่ยว (Tourism Attraction) หมายถึง พื้นที่ที่นักท่องเที่ยวไปเยือน พื้นที่ที่นักท่องเที่ยวไปเยือนจะต้องเป็นพื้นที่ที่มีสิ่งดึงดูดทางการท่องเที่ยว

ดังนั้น สิ่งดึงดูดทางการท่องเที่ยวจึงเป็นจุดหนึ่งที่สำคัญของแหล่งท่องเที่ยว ในแหล่งท่องเที่ยวจะมีจุดที่เป็นสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวจุดหนึ่งหรือหลายจุดก็ได้ ถ้ามีสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวหลายจุด แหล่งท่องเที่ยวนั้นจะมีนักท่องเที่ยวสนใจนิยมเดินทางมาท่องเที่ยวด้วยกันมาก

สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ยังสามารถแบ่งออกเป็นอีก 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวที่เป็นธรรมชาติ (Natural attraction factors) คือ ความงามตามธรรมชาติที่สามารถดึงดูดให้คนไปเยือนหรือไปท่องเที่ยวยังพื้นที่นั้น เช่น หาดทรายที่สวยงาม สภาพป่า และชีวิตสัตว์ป่า เป็นต้น

2. สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น (Historical and Cultural attraction factors) อะไรก็ตามที่มนุษย์เราสร้างขึ้นแล้ว สามารถดึงดูดให้มนุษย์ไปเยือน หรือไปท่องเที่ยวยังพื้นที่นั้น เช่น สิ่งก่อสร้างที่เป็นสถาปัตยกรรม ได้แก่ วัด วัง เมืองโบราณที่สุโขทัย และอยุธยา เป็นต้น วิถีชีวิตจากการกระทำของคน เช่น ตลาดน้ำ ก็เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวที่มนุษย์ทำให้เกิดขึ้นมา ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ เช่น ลอยกระทง ฟ้อนรำ แท้เทียนพรรษา เป็นต้น กิจกรรมต่างๆ ที่คนเราสร้างขึ้นมา เช่น การแสดงมหรหรรรมดนตรี การจัดเทศกาล เช่น งานเทศกาลอาหาร งานเทศกาลผลไม้ เป็นต้น

2. สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) หมายถึง สรรสิ่งทีรองรับในการเดินทางท่องเที่ยว เพื่อให้การเดินทางท่องเที่ยวเป็นไปด้วยความสะดวก สิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งถือว่าสำคัญมากที่สุดคือ เรื่องที่พักแรม ไม่ว่าจะเป็นที่พักในรูปแบบใด เช่น โรงแรม เกสต์เฮาส์ ฯลฯ สิ่งสำคัญอันดับรองลงมา คือ การบริโภค จึงต้องมีร้านอาหารบริการด้านอาหารสำหรับนักท่องเที่ยวตลอดจนข่าวสารข้อมูลเพื่อการเดินทางไว้บริการนักท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทางไปเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างสะดวก บริการนำเที่ยวก็เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักท่องเที่ยวที่ต้องการความสะดวกสบาย การให้บริการนำเที่ยวเป็นหน้าที่ของบริษัทนำเที่ยวที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว

3. การเข้าถึงได้ (Accessibility) หมายถึง การไปถึงแหล่งท่องเที่ยวได้ง่าย นั่นคือ จะต้องการคมนาคมขนส่งนักท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวอย่างสะดวก การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวมีด้วยกัน 3 ทาง คือ ทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ถ้าแหล่งท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงได้ 3 ทาง แหล่งท่องเที่ยวนั้นสามารถจะพัฒนาได้ดี เมื่อมีทางคมนาคมขนส่งก็มีพาหนะขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ที่จะขนส่งนักท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยว สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญของการเข้าถึงได้

วรรณภา วงษ์วานิช (อ้างใน ระพีพรรณ ทองหล่อ และคณะ, 2545 : 6-9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการท่องเที่ยวไว้ 7 ประการ คือ

1. นักท่องเที่ยว
2. สินค้าท่องเที่ยวหรือสถานที่ท่องเที่ยว
3. การคมนาคมขนส่ง
4. ข้อมูลข่าวสารและการบริการ
5. ความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวกในด้านการเข้าเมือง
6. องค์ประกอบด้านโครงสร้างและพื้นฐาน
7. การสนับสนุนอื่นๆ

1. นักท่องเที่ยว หมายถึง ผู้ที่เดินทางจากถิ่นที่อยู่อาศัยจะถาวรหรือไม่ก็ตามไปยังบริเวณอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความสุขารมณ์ เพื่อเหตุผลเกี่ยวกับเล่ห์สถานของตนเอง เพื่อสุขภาพ หรือเพื่อเรื่องอื่นๆ อันเป็นเรื่องเฉพาะตัว
2. การประชุมประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นในเชิงวิทยาศาสตร์ เชิงการสำรวจวิจัย การบริหาร การทูตหรือศาสนา ฯลฯ

2. สินค้าท่องเที่ยวหรือสถานที่ท่องเที่ยว หมายถึง การรวบรวมเอาสินค้าและบริการหลายประเภททั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมไว้ด้วยกัน เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณี อุตสาหกรรม สวรรค์โลกต่างๆ สินค้าเหล่านี้มีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน และจะต้องเป็นสิ่งซึ่ง นักท่องเที่ยวไปเที่ยวและเกิดความประทับใจ (Attraction) เพราะมีสิ่งที่มีคุณค่าด้านต่างๆ หลายอย่าง ที่ให้ความรู้ ความเพลิดเพลินแก่นักท่องเที่ยว เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณค่าต่างๆ ดังนี้

1. คุณค่าทางวัฒนธรรม เช่น มีสิ่งที่น่าสนใจด้านโบราณคดี ประวัติศาสตร์ สถาปัตยกรรม การเมือง สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ อนุสาวรีย์ และสิ่งก่อสร้างใหม่ๆ
2. วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศนั้นๆ เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะต่างๆ การละเล่นพื้นเมือง และงานหัตถกรรมพื้นบ้าน
3. ทิวทัศน์หรือทัศนียภาพ เช่น ภูเขา แม่น้ำ น้ำตก ทะเล ป่าไม้ สัตว์ป่า และอุทยานแห่งชาติ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬา การแสดง สวนสนุก และสวนสัตว์
4. ความประทับใจจากลมฟ้าอากาศ เช่น อากาศเย็นสบาย ไม้ร้อนจัด และหนาวจัด

3. การคมนาคมขนส่ง หมายถึง การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวหรือสถานที่ท่องเที่ยว นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความพึงพอใจ และธุรกิจการท่องเที่ยวสามารถดำเนินต่อไปได้ ในเรื่องการคมนาคมจะต้องพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. รูปแบบของการคมนาคมขนส่ง การคมนาคมขนส่งแต่ละรูปแบบจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของการประกอบการ และตามความต้องการของนักท่องเที่ยว

2. การคมนาคมขนส่งสู่แหล่งท่องเที่ยว สภาพการเดินทางสะดวก ปลอดภัย รวดเร็ว และมีมาตรฐานดีอย่างน้อยแค่ไหน

3. การคมนาคมขนส่งสู่แหล่งท่องเที่ยว เป็นรูปแบบและมาตรฐานของการคมนาคมขนส่งภายในแหล่งท่องเที่ยว เช่น รถนำเที่ยวมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ คุณภาพและมาตรฐานของยานพาหนะ ตลอดจนความสะดวกและความปลอดภัย

4. แบบแผนการเดินทางของนักท่องเที่ยว ต้องพิจารณาว่าเป็นแบบใด เช่น เป็นแบบหมู่คณะ กลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ ยานพาหนะที่ใช้เป็นของส่วนตัวหรือของสาธารณะ

5. บริเวณหรือสถานที่ให้บริการแก่ผู้โดยสาร หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการใช้ยานพาหนะประเภทนั้น เช่น สถานีขนส่ง หรือบริการคั่นทาง ระหว่างทาง ปลายทาง

6. รูปแบบหรือปัญหาการจราจรของแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถมองเห็นชัดเจน คือ กรุงเทพมหานคร ประเทศคู่แข่งทางการท่องเที่ยวของประเทศไทยมักจะใช้ปัญหาการจราจรในกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องชี้ถึงข้อเสียทางการท่องเที่ยวของประเทศไทย

4. ข้อมูลข่าวสารและการบริการ เป็นเอกสารเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ แก่นักท่องเที่ยว เพื่อชักจูงให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในประเทศมากยิ่งขึ้น เช่น หนังสือแนะนำเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว แผ่นพับ แผนที่ และเอกสารแนะนำต่างๆ เช่น

1. การโฆษณาประชาสัมพันธ์เพื่อชักจูงให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว เช่น รายการเทศกาลท่องเที่ยวของจังหวัดต่างๆ หรือเทศกาลของท่องเที่ยวแต่ละภาค เช่น เทศกาลสงกรานต์ ลอยกระทง แข่งเรือ เป็นต้น

2. การส่งเสริมและให้ความรู้ใหม่ๆ โดยเผยแพร่เอกสารการนำเที่ยวแก่ชุมชน

3. อบรมการนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์เป็นการให้ความรู้แก่บุคคลที่สนใจในอาชีพการจ้ดนำเที่ยว และเพื่อให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่นักท่องเที่ยว

4. รายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวแต่ละแหล่ง จัดพิมพ์เป็นเอกสารเผยแพร่แก่นักท่องเที่ยว

5. จัดทำแผนที่เส้นทาง และแผนที่ท่องเที่ยวของสถานที่ท่องเที่ยวแต่ละแหล่งจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อใช้เป็นคู่มือประกอบการเดินทางท่องเที่ยว

6. การจัดบริการต่างๆ แก่นักท่องเที่ยว เช่น ที่พัก อาหารและเครื่องดื่มที่ระลึก และสินค้าพื้นเมือง บริการสถานที่จอดรถยนต์ บริการสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย ควรจะมีทุกรูปแบบให้เหมาะสมกับนักท่องเที่ยวแต่ละประเภท และเหมาะสมกับสถานที่ เช่น สนามกีฬา สระว่ายน้ำ สนามกอล์ฟ สนามเทนนิส เป็นต้น

5. ความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวกด้านการเข้าเมือง เป็นสิ่งที่ธุรกิจการท่องเที่ยวจะต้องคำนึงถึงมากที่สุด อาจกระทำได้หลายอย่างเช่น

1. การแนะนำเจ้าของท้องถิ่นให้ช่วยเหลือนักท่องเที่ยวเมื่อได้รับความเดือดร้อน
2. การแนะนำนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับเรื่องการป้องกันและระมัดระวังตนเพื่อมิให้ได้รับอันตรายในด้านต่างๆ

3. กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว
4. ขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ในการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

5. จัดหน่วยงานพิเศษเพื่อช่วยเหลือและให้บริการด้านต่างๆ แก่นักท่องเที่ยว

นอกจากความปลอดภัยแล้วการอำนวยความสะดวกด้านการเข้าเมือง ยังสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มาก เพราะจะทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจตั้งแต่ก้าวแรกที่ได้เดินทางเข้าสู่เมืองนั้นๆ โดยให้ความสะดวกในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ระเบียบวิธีการเข้าเมือง เช่น การทำวีซ่าและศุลกากร
2. การขนส่งกระเป๋าของผู้โดยสาร
3. บริการการขนส่งระหว่างท่าอากาศยานหรือสถานีขนส่งกับที่พัก
4. การอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ แก่ผู้โดยสารที่สถานีขนส่งและท่าอากาศยาน

6. องค์ประกอบด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้ธุรกิจ การท่องเที่ยว สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี และก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินธุรกิจได้แก่

1. การไฟฟ้า มีเพียงพอและใช้การได้ดี ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ประกอบการ และ ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีความปลอดภัย
2. การประปา สะอาดถูกหลักอนามัย และมีปริมาณเพียงพอแก่การบริการ
3. การสื่อสาร โทรเลข โทรศัพท์ โทรสาร สะดวก รวดเร็ว และมีปริมาณของหน่วยบริการ เพียงพอ
4. ความสามารถในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลต่างๆ
5. สถานพยาบาลและโรงพยาบาลต่างๆ ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และค่า รักษาพยาบาลอยู่ในอัตราที่ยุติธรรม

7. การสนับสนุนอื่นๆ เป็นการเพิ่มความความสะดวกสบายให้แก่นักท่องเที่ยว เช่น การเงินการธนาคาร ระเบียบต่างๆ สถานที่ศึกษาหรือแหล่งค้นคว้าทางด้านต่างๆ ความร่วมมือระหว่างประเทศ ตลอดจนความสุภาพอ่อนโยนและมีไมตรี

2.1.6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการท่องเที่ยว

สภาพสังคมปัจจุบันประชาชนต้องมีการแข่งขันเพื่อหางานทำและต้องทำงานหนัก เพื่อความอยู่รอดของตนและครอบครัว จึงไม่มีเวลาว่างพอที่จะสนใจเกี่ยวกับการพักผ่อนหรือเดินทางไปท่องเที่ยวมากนัก แต่ยังมีประชากรบางกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีเวลาว่างหรือพอที่จะปลีกตัวออกจากงานประจำเพื่อไปพักผ่อนได้ยังแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ

โดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดการท่องเที่ยวคือ (ระพีพรรณ ทองหล่อ และคณะ, 2545 : 12)

1. ความเคร่งเครียดจากการทำงาน
2. รายได้ของประชากรดีขึ้น
3. การคมนาคมสะดวก
4. มีเวลาว่าง
5. จำนวนประชากรเพิ่มขึ้น
6. เหตุผลส่วนบุคคล



มีนักจิตวิทยาหลายท่านที่ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ท่านแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายจนถึงทุกวันนี้ คือ Maslow ทฤษฎีดังกล่าวมีสมมติฐานที่ดังไว้คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเรามีสิ่งเหล่านั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดมีการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับที่สำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้มีการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้ตอบสนองทันที

การเดินทางเพื่อการท่องเที่ยวมักจะมีแรงผลักดัน (Motivator) อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้แบ่งแรงผลักดันดังกล่าวไว้ 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. แรงผลักดันทางกายภาพ (Physical Motivation) เป็นแรงผลักดันเพื่อต้องการความผ่อนคลายด้านกายภาพ เป็นการพักผ่อนรูปแบบหนึ่ง เช่น กิจกรรมทางกีฬา การบำบัดทางการแพทย์ด้วยวิธีพิเศษ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของแต่ละบุคคล ในกรณีนี้ก่อให้เกิดการท่องเที่ยวเพื่อการรักษาสุขภาพ การพักผ่อน รวมไปถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านกีฬา เช่น การเล่นสกี ตกปลา และล่าสัตว์ เป็นต้น เพื่อให้พ้นจากภาวะการดำเนินชีวิตที่เคร่งเครียดและจุกจิก
2. แรงผลักดันทางวัฒนธรรม (Cultural Motivations) เป็นแรงผลักดันซึ่งก่อให้เกิดความปรารถนาในการเดินทางเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับประเทศอื่น ๆ และชีวิตความเป็นอยู่ของคนในประเทศนี้เป็นความอยากรู้อยากเห็นตลอดจนมรดกทางวัฒนธรรมซึ่งแสดงออกในรูปของ ศิลปะ คนตรี วรรณกรรม และนิทานพื้นบ้าน เป็นต้น จึงเป็นการท่องเที่ยวเพื่อชมสิ่งสำคัญของประเทศอื่นๆ เช่น โบราณสถาน วัฒนธรรม ประเพณี และการละเล่นต่างๆ เป็นต้น
3. แรงผลักดันระหว่างตัวบุคคล (Interpersonal Motivators) เป็นแรงผลักดันในลักษณะของความต้องการที่จะไปเยี่ยมญาติ เพื่อนฝูง หรือพบปะผู้คนที่มีความคิดใหม่ๆ หรือแสวงหาเพื่อนต้องการหลบออกจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ หลีกหนีจากสภาพจำเจในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

วันที่.....	2 ก.ย. 2551
เลขทะเบียน.....	011090

๖๖,
๑๑๐,๔
๒๕๖๔๒
๖.๖๖,

4. แรงผลักดันทางเกียรติยศและสถานภาพ (Status and Prestige Motivators) เป็นแรงผลักดันในลักษณะที่แสดงถึงสถานภาพและเกียรติยศของบุคคล ซึ่งอยู่ในลักษณะของการเดินทางเพื่อประกอบธุรกิจในตำแหน่งหน้าที่การงานของคน หรือเพื่อการศึกษาดูงาน ตลอดจนเพื่อความสำเร็จขั้นสูงในอาชีพของคนอีกด้วย

จากแรงผลักดันในการเดินทางทั้ง 4 ประการนี้ สามารถนำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการท่องเที่ยวของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 8 ประการ คือ

1. เพื่อการพักผ่อนให้เกิดความสดชื่นทั้งร่างกายและจิตใจ (For relaxation and refreshment of body and mind) สำหรับชีวิตสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยความรีบเร่ง เคร่งเครียด และความเหน็ดเหนื่อย
2. เพื่อการรักษาสุขภาพ (For health purposes) เช่น การพักผ่อนต่างๆ การบำบัดด้วยวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ การอาบน้ำแร่ และการอาบแดดเพื่อสุขภาพ เป็นต้น
3. เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางกีฬา (For active participation in a wide variety of sport) เช่น การเดินแข่งขัน การปีนเขา เล่นสกี เล่นเรือใบ ตกปลา และล่าสัตว์ เป็นต้น
4. เพื่อความพอใจและความสนุกสนานตื่นเต้นส่วนตัวเป็นครั้งคราว (For sheer pleasure, fun and excitement) ในลักษณะที่เป็นช่วงวันหยุดพักผ่อน
5. เพื่อความสนใจในสิ่งสำคัญของประเทศอื่น (For interest in "foreign parts, especially in places) โดยเฉพาะสถานที่ที่มีโบราณสถาน วัฒนธรรมที่เก่าแก่ หรือสถานที่ที่มีการเฉลิมฉลองในด้านศิลปะ การดนตรี และการละคร เป็นต้น
6. เพื่อเหตุผลระหว่างตัวบุคคล (For interpersonal reasons) เช่น การไปเยี่ยมญาติ การแสวงหาเพื่อนใหม่ๆ การหลบหนีจากการพบปะสนทนาที่ซ้ำซากจำเจต่างๆ
7. เพื่อเหตุผลทางด้านจิตใจ (For Spiritual purposes) เช่น การประกอบพิธีทางศาสนาในสถานที่ศักดิ์สิทธิ์
8. เพื่อเหตุผลทางธุรกิจและอาชีพ (For professional or business reasons) เช่น การเข้าร่วมประชุมระหว่างประเทศในสาขาอาชีพเดียวกัน การสัมมนาของสมาชิกที่สังกัดในองค์กรเดียวกัน เป็นต้น

2.1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการท่องเที่ยว

ประโยชน์ที่ได้รับจากการท่องเที่ยว เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลเสียแล้วจะมีมากกว่าหลายสิบเท่า และครอบคลุมประชาชนในท้องถิ่นมากมายหลายสาขาอาชีพ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการสร้างงานหรืออาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้นในแหล่งท่องเที่ยวที่วุ่นวายมากมาย จึงทำให้ฐานะและความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้น (วิชัย เทียนน้อย, อ้างใน ระพีพรรณ ทองหล่อ และคณะ, 2545 : 20-23) ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการท่องเที่ยวทางตรง ได้แก่

1. งานหรืออาชีพเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม ในย่านเมืองอันเป็นแหล่งการท่องเที่ยวสำคัญทุกแห่งจะต้องจัดสถานที่พักอาศัยขึ้นมาก เพื่อให้บริการแก่นักท่องเที่ยวที่ผ่านมาเข้าพักอาศัยหลับนอนเป็นการชั่วคราว ที่พักที่จัดขึ้นบริการนักท่องเที่ยวที่สำคัญ ได้แก่ โรงแรม บังกะโล และรีสอร์ท เป็นต้น
2. งานหรืออาชีพเกี่ยวกับร้านอาหาร การบริการทางด้านอาหาร นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่นักท่องเที่ยวทุกคนต้องใช้บริการ นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าไปสู่แหล่งท่องเที่ยวต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนไม่น้อยเพื่อซื้อหาอาหารรับประทาน ด้วยเหตุนี้เองตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ จึงมีการจัดสถานที่ เพื่อบริการทางด้านอาหารอย่างพอเพียง
3. งานหรืออาชีพเกี่ยวกับมัคคุเทศก์ นับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการท่องเที่ยว มัคคุเทศก์ หรือผู้จัดการนำเที่ยวจะเป็นผู้ที่ให้ข่าวสาร หรือข้อมูลทุกรูปแบบแก่นักท่องเที่ยวที่ต้องการ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่พัก ภัตตาคาร ร้านอาหาร สถานที่ และรายละเอียดต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในสถานที่ท่องเที่ยวแหล่งนั้นๆ
4. งานหรืออาชีพเกี่ยวกับการขนส่ง งานหรืออาชีพที่ทำรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ กิจการบริการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ สำหรับนักท่องเที่ยวที่มาจากต่างประเทศส่วนใหญ่จะเดินทางโดยเครื่องบิน และมาใช้บริการทางด้านรถไฟหรือรถยนต์ ไปสู่แหล่งท่องเที่ยวที่ตนเองต้องการ ส่วนนักท่องเที่ยวที่เป็นคนไทยก็จะใช้บริการขนส่งในท้องถิ่นที่มีอยู่เช่นเดียวกัน

5. งานเกี่ยวกับการจำหน่ายของที่ระลึกและสินค้าพื้นเมือง นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวยังแหล่งท่องเที่ยวใด มักจะซื้อของที่ระลึกไปฝากญาติพี่น้องและเพื่อนเสมอ และนักท่องเที่ยวโดยทั่วไปจะมีความสุขกับการซื้อของที่ระลึกและของพื้นเมืองเหล่านั้น เช่น เปลือกหอย เครื่องปั้นดินเผา ถาดงานเขียน เครื่องจักรสาน เครื่องเงิน และสิ่งของแกะสลัก เป็นต้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการท่องเที่ยวทางอ้อม ได้แก่

1. การผลิตสินค้าพื้นเมืองหรือผลิตของที่ระลึก แรงงานที่นำมาผลิตของที่ระลึกในท้องถิ่นต่างๆ จะมีจำนวนไม่น้อย เพราะสินค้าพื้นเมืองหรือของที่ระลึกเหล่านี้จะเป็นที่ต้องการของนักท่องเที่ยว ถ้าหากสินค้าจำพวกนี้ขายได้ปริมาณมาก จะทำให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้อันเกิดจากการท่องเที่ยวกระจายไปสู่ชนบทอีกด้วย

2. การเลี้ยงสัตว์ การเลี้ยงสัตว์ประเภทหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการประกอบอาหารสำหรับนักท่องเที่ยว ได้แก่ วัว สุกร เป็ด ไก่ ปลา กุ้ง ซึ่งนับวันจะขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง เพราะร้านอาหาร โรงแรม หรือนักท่องเที่ยวที่มาพักอาศัยจำเป็นต้องสั่งซื้อสินค้าประเภทนี้เพิ่มขึ้น จึงทำให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น

3. การผลิตพืชผักผลไม้ ตามปกติแล้วประชากรของประเทศไทยส่วนมากจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม ถ้าหากมีการพัฒนาที่ท่องเที่ยวในบริเวณใกล้เคียง จะทำให้พืชผักผลไม้จำหน่ายได้ราคาดีขึ้น ประชาชนก็จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

4. อาชีพการก่อสร้างและบริการอื่นๆ เมื่อกิจกรรมการท่องเที่ยวขยายตัวออกไปในแหล่งท่องเที่ยวใด ปัจจัยที่จะสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว เช่น โรงแรม ร้านอาหาร เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการก่อสร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว

2.2 แนวคิดว่าด้วยการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

การท่องเที่ยวภายในประเทศทำให้เกิดรายได้หมุนเวียนที่ส่งผลต่อภาพรวมของเศรษฐกิจไทยเจริญขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามกลับทำให้สภาพแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรมลง เพราะการจัดการท่องเที่ยวมักสวนทางกับการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสังคม รวมทั้งในด้านการพัฒนา จึงเกิดแนวความคิดในด้านการท่องเที่ยวโดยไม่ทำลายสภาพแวดล้อม อาจเรียกว่า “นิเวศสังจร” การท่องเที่ยวเพื่อรักษาระบบนิเวศ และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Green Tourism, Bio Tourism, Sustainable Tourism and Ecotourism ถึงแม้ว่าจะมีผู้ให้คำจำกัดความมากมาย แต่คำที่นิยมใช้กันทั่วไป คือ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (Ecotourism)

2.2.1 ความหมายของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2540) ได้ให้ความหมายของ “การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์” หมายถึง การเดินทางไปยังสถานที่ท่องเที่ยวแห่งใดแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาชื่นชม และเพลิดเพลินไปกับทัศนียภาพ สภาพธรรมชาติ สภาพสังคมวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นบนพื้นฐานของความรู้ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศ โดยที่ผู้เดินทางมีความต้องการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบการณ์ที่หลากหลายให้มากขึ้น
2. ประสบการณ์ของการได้ไปเที่ยวในแหล่งธรรมชาติ และประสบการณ์ที่ได้สัมผัสกับวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของสังคมที่แตกต่างจากที่ตนเองอาศัยอยู่
3. โอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะทางธรรมชาติ วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ให้มีการอนุรักษ์สภาพธรรมชาติ และสมบัติทางวัฒนธรรมในพื้นที่ที่ไปชม

บู (Boo, 1991) (อ้างใน พันธุ์ศักดิ์ ชูทอง, 2544) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ หมายถึง การท่องเที่ยวธรรมชาติที่เอื้อประโยชน์ต่อการอนุรักษ์ อันเนื่องจากการมีรายได้สำหรับการดูแลรักษาพื้นที่ การสร้างคนให้ชุมชนหรือท้องถิ่น และการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม

เวเทิร์น (Wetern, 1993) (อ้างใน เสาวลักษณ์ นวเจริญกุล, 2541) กล่าวว่า การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เป็นการเดินทางท่องเที่ยวที่รับผิดชอบต่อแหล่งธรรมชาติ ซึ่งมีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้น

ดังนั้น “การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์” ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ การสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวและสุดท้ายคือการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นและการกระจายรายได้ ซึ่งหากต้องการให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน และจำเป็นต้องก่อให้เกิดการประสานความต้องการทางเศรษฐกิจ การคงอยู่ของสังคม และการสงวนรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยาวนานที่สุด เพื่อให้เกิดการผสมผสานอย่างถูกต้องและเหมาะสม

นอกจากนี้จะพบว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายการท่องเที่ยวได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งมีแนวโน้มนโยบายหลักของการท่องเที่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในปัจจุบันได้ถูกกำหนดไว้เป็น 8 ข้อดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริม ชักจูงให้นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเดินทางมาสู่ประเทศไทย เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศ เข้าเพิ่มทุนเศรษฐกิจส่วนรวม โดยรีบด่วน
2. ขยายแหล่งท่องเที่ยวให้กระจายไปในท้องถิ่น เพื่อเป็นการกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวให้ถึงประชากรในทุกภูมิภาค
3. อนุรักษ์ และฟื้นฟูสมบัติวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อคงความเป็นเอกลักษณ์ของไทยไว้ด้วยดีที่สุด
4. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริหารด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานที่ดี เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวที่มาเยือนให้มากขึ้น
5. เพื่อความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศให้สามารถเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางต่าง ๆ ในประเทศไทยด้วยความมั่นใจ ความปลอดภัยของร่างกาย และทรัพย์สินของตน และหมู่คณะ
6. ส่งเสริมการเดินทางท่องเที่ยวของคนไทยภายในประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อย และเยาวชน เพื่อเป็นการเพิ่มสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวแก่คนไทย
7. เสริมกำลังคนที่เป็นคนไทยเข้าทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้มากที่สุด

8. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างกว้างขวาง

2.2.2 การวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ระยะเวลา 5 – 6 ปีที่ผ่านมา การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากบุคคลหลายวงการในประเทศไทยทั้งนักวิชาการ สื่อมวลชน ผู้ประกอบการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยว และองค์การพัฒนาเอกชน ยิ่งในปัจจุบันกระแสเรียกร้องให้อนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวได้ทวีความรุนแรงและต่อเนื่อง มีการโจมตีการท่องเที่ยวว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อผลเสียต่อสภาพแวดล้อมทั้งของแหล่งท่องเที่ยวและวัฒนธรรมชุมชน นอกจากนี้กระแสโลกเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมก็เป็นตัวผลักดันสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวของคนไทยในอดีตที่ผ่านมาตั้งแต่แผนพัฒนาการท่องเที่ยวในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 – 7 นั้น มุ่งเน้นพัฒนาการท่องเที่ยวสู่เป้าหมายแห่งความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นให้นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยให้มากที่สุด เพื่อให้รายได้จากนักท่องเที่ยวมากที่สุด ภายใต้เหตุผลที่จะนำประชาชนในชาติอยู่ดีกินดี และถือได้ว่าประสบความสำเร็จอย่างงดงามในการพัฒนาการท่องเที่ยว เพราะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา รายได้จากนักท่องเที่ยวทำรายได้เป็นอันดับ 1 ของประเทศ และยังทำรายได้เป็นอันดับ 1 จนถึงปัจจุบัน แม้ว่าเราจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายด้านความเจริญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างดี แต่ผลของการพัฒนาการท่องเที่ยวได้สร้างปัญหาที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

จากกระแสแห่งความสนใจทั้งชาวไทย และชาวโลกที่เกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพยายามที่จะผลักดันให้มีการวางแผนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขึ้นในประเทศไทย ฉะนั้นการพัฒนาการท่องเที่ยวในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) มุ่งเป้าหมายในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ หมายถึงการวางแผนทางอย่างกว้างๆ ในการปรับปรุง (Adjustment) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ทรัพยากรการท่องเที่ยว จากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่เหมาะสมกับความต้องการของนักท่องเที่ยวอย่างชาญฉลาด

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยาวนานที่สุด แต่ก่อให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุด จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวเป็นสิ่งสำคัญในการท่องเที่ยว เพราะถือว่าเป็นสินค้าหลักของการท่องเที่ยวที่เป็นตัวชักจูงให้นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยว จึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นไปตามความประสงค์หรือความต้องการของนักท่องเที่ยวอันจะทำให้นักท่องเที่ยวกลับมาเที่ยวใหม่ซ้ำอีกด้วยความพึงพอใจ

ก่อนที่จะมีการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว สภาพโดยทั่วไปของทรัพยากรการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีอยู่ในสภาพตามธรรมชาติ จะมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปบ้างตามกลไกของการเปลี่ยนแปลงจากธรรมชาติ ไม่มีการวางแผนหรือวางระบบที่จะส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม เช่น ไม่มีการวางระบบสาธารณูปการ ไม่มีบริการด้านที่พักแรม ตลอดจนบริการด้านอาหารหรือบางครั้งมีเกินความต้องการของนักท่องเที่ยว เป็นเหตุให้มีการแข่งขันในทางที่ผิด เป็นต้น ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความลำบากและเลิกใช้บริการในครั้งต่อไป นับว่าไม่เป็นผลดีต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเลย ต่อมาเมื่อประเทศไทยมีการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 - 7 ทำให้การท่องเที่ยวของประเทศไทยเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วรายได้เข้าประเทศมากมายมหาศาล แต่ก็ส่งผลให้เกิดความเสื่อมโทรมต่อสภาพแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงได้ปรับเปลี่ยนการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แทนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 นี้ ขอสรุปผลบางประการในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ดังต่อไปนี้

1. ควรพิจารณาถึงความต้องการของนักท่องเที่ยวต่อแหล่งท่องเที่ยวที่ว่านักท่องเที่ยวมีความต้องการเห็นสิ่งใดจากแหล่งท่องเที่ยวนี้ หรือต้องการได้ประโยชน์อะไรจากแหล่งท่องเที่ยวนี้ ซึ่งจะเป็นแนวทางพิจารณาจัดหาหรือจัดสร้างกิจกรรมตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยวให้มากที่สุด อันจะเป็นการดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวนี้ให้มากขึ้น ทำให้รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นตามไป

2. ควรพิจารณาถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวนี้ว่ามีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่แล้วอะไรบ้าง มีความเพียงพอกับความต้องการหรือไม่ และต้องการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นอีกหรือไม่ จะเพิ่มปริมาณมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่นักท่องเที่ยวอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งฝึกอบรมพนักงานในการให้บริการด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ

3. ควรพิจารณาถึงคุณค่าของสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวที่ขงนั้นว่าจะถูกกระทบ หรือทำลายจากการพัฒนาการท่องเที่ยวหรือไม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางพิจารณาในการรักษาคุณค่าของสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และดำรงรักษาวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นไว้

4. ควรพิจารณาถึงขีดความสามารถในการรองรับของแหล่งท่องเที่ยวที่ขงนั้นว่าจะสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้มากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม ซึ่งเป็นแนวทางพิจารณาในการกำหนดปริมาณและมาตรฐานของการบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของการท่องเที่ยว พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เหมาะสม และพิจารณามาตรการจำกัดนักท่องเที่ยว

5. พิจารณาถึงความมีส่วนร่วมของประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวที่ขงนั้นว่าให้มีส่วนร่วม และได้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวได้อย่างไร ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

6. พิจารณาถึงความสำเร็จของแหล่งท่องเที่ยวอื่นทั้งภายในและต่างประเทศที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันว่าทำอะไรถึงประสบความสำเร็จในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งเป็นแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบ และเป็นแบบอย่างในการประยุกต์ให้ดีขึ้น

ข้อควรพิจารณาในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทั้ง 6 ข้อ สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้มากที่สุด สร้างรายได้ให้แก่ประเทศมากที่สุด และสร้างความพอใจให้แก่ประชาชนเจ้าของพื้นที่มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ปกป้องรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวให้คงอยู่คู่ประเทศไทยให้นานที่สุด

2.3 แนวคิดว่าด้วยการจัดการการท่องเที่ยว

2.3.1 แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จึงได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การท่องเที่ยวของประเทศไทยพัฒนาไปสู่ทิศทางที่ยั่งยืน
2. เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างจิตสำนึก (Awareness) และความเข้าใจ (Understanding) ที่ถูกต้องต่อการท่องเที่ยวอย่างได้ความรู้และมีความรับผิดชอบ
3. เพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพที่ดีของแหล่งท่องเที่ยว และคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่แหล่งท่องเที่ยวตั้งอยู่

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จำเป็นต้องมีแนวทางการจัดการต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ชัดเจนไว้ดังนี้ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2540 : 20)

1. แนวทางการดำเนินการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมการเกี่ยวกับพื้นที่ เพื่อรองรับกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ นับตั้งแต่การศึกษาความเหมาะสมของพื้นที่ การกำหนดขอบเขตของพื้นที่กิจกรรมระหว่างเขตท่องเที่ยวและเขตอนุรักษ์ จำกัดจำนวนนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวที่เปราะบางและให้ความเหมาะสมกับความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยว รวมทั้งมีการกำหนดข้อกำหนด และวินัยต่าง ๆ ของนักท่องเที่ยว ซึ่งจะเป็แนวทางนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวในทิศทางที่ยั่งยืน

2. แนวทางการสร้างสื่อความหมายและบริการความรู้

เมื่อกำหนดแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ จำเป็นจะต้องมีการจัดสื่อประกอบการท่องเที่ยว ทั้งในแง่ธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมบุคลากรท้องถิ่นที่มีความรู้ให้สามารถเป็นมัคคุเทศก์เฉพาะทางที่มีคุณภาพและถูกกฎหมายพร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรมัคคุเทศก์ให้ทันกับทิศทางการพัฒนา ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การเรียนรู้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่พบเห็น และเป็นการสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรู้สึกรักหวงแหนที่จะร่วมกันรักษาสิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ ไว้เป็นมรดกแก่ลูกหลานสืบไป

3. แนวทางการส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วม และได้รับประโยชน์เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เกิดจากการท่องเที่ยว

ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม ตกสู่ประชาชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องให้การศึกษาและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในสื่อต่างๆ ให้กับเยาวชน ประชาชน หรือผู้นำท้องถิ่นส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นรวมตัวกันเป็นชมรมองค์กร หรือสหกรณ์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและอนุรักษ์ โดยคำนึงถึงบุคลากร วัตถุดิบ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นสามารถมีบทบาทและอำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจ

4. แนวทางป้องกันผลกระทบทางวัฒนธรรม

ในส่วนของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสังคม วัฒนธรรมรวมทั้งความเชื่อต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น จำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการให้นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการคำนึงถึงผลกระทบทางวัฒนธรรม เช่น ไม่สร้างความแตกแยกทางวัฒนธรรม ให้ความเคารพในวัฒนธรรมท้องถิ่น กิจกรรมการท่องเที่ยว ทั้งในรูปแบบที่นำเสนอให้กับนักท่องเที่ยวและรูปแบบที่นักท่องเที่ยวได้พบปะ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความรู้ความถูกต้องชอบธรรมของชุมชน

5. แนวทางการตลาดและประชาสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาทางการตลาดของนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ จะต้องมุ่งเน้นให้การพัฒนาทางการตลาดหรือการพัฒนาเชิงธุรกิจดำเนินควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสังคมและวัฒนธรรม โดยจะมุ่งเน้นการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้ชัดเจน เน้นคุณภาพของนักท่องเที่ยวมากกว่าปริมาณ รวมทั้งมีการสนับสนุนอำนวยความสะดวก ในการจัดประชุมนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ที่ถูกต้องและชัดเจน เพื่อเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักอย่างทั่วถึงต่อไป

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งในการทำงานเป็นทีม เป็นบุคคลที่สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มมีความสามัคคี มีความแข็งแกร่ง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้นำที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีย่อมเป็นคนที่มีความสามารถในการสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามที่องค์กรต้องการ ทีมงานที่ปราศจากผู้นำ เปรียบเหมือนการปฏิบัติงานที่ขาด ผู้ชักนำไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานไม่ดำเนินไปตามแบบแผนที่วางไว้ร่วมกัน บทบาทและหน้าที่ของ ผู้นำจึงเป็นสิ่งที่บุคคลที่จะรับตำแหน่งควรตระหนักถึง และสมาชิกต้องให้ความสนใจ ผู้นำที่มี ประสิทธิภาพย่อมชักนำทีมงานไปสู่ผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น และสร้างทีมเพื่อนำไปสู่การสร้างงานที่มี คุณภาพได้ในที่สุด

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Greenberg and Baron (1997 : 222) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลและสนับสนุนบุคคลคนอื่นให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ เป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้บุคคลหรือกลุ่มได้แสดงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน เป็นการจูงใจ และอินทรานที่จะบรรลุเป้าหมาย

Solomon (อ้างใน สุรชัย ธีระมติกุล, 2542 : 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสมบัติของบุคคลที่ใช้ อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งสามารถทำให้บุคคลอื่นเห็นด้วยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มและยอมทำตาม คำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

George R. Terry (อ้างใน สุรชัย ธีระมติกุล, 2542 : 4) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานด้วยกันอย่างเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อให้ผลงานตามที่ต้องการหรือกลุ่มมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างเต็มที่พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือให้ความร่วมมือ และให้ความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจัง สำหรับในองค์การหน่วยงานต่างๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการบุคคล ความต้องการงาน และความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน

2.4.2 คุณสมบัติของผู้นำ

การจะเป็นผู้นำ นักทฤษฎีบางท่านได้ให้ความเห็นว่า เป็นบุคลิกลักษณะเด่นบางคนมีมาแต่กำเนิด จะศึกษาเล่าเรียนไม่ได้หรือสอนกันไม่ได้ ดังเช่น มหาบุรุษของโลก เช่น นโปเลียน อับราฮัม ลินคอล์น พระเจ้าอโศกมหาราช เป็นต้น ท่านเหล่านี้ มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษกว่าบุคคลธรรมดา และนานนับร้อยๆ ปี จึงจะพบสักคน แต่การเป็นผู้นำในลักษณะการบริหารนั้นอาจจะศึกษาหรือฝึกฝนให้มีขึ้นมาได้ โดยอาศัยผู้ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับชีวประวัติของบุคคลชั้นนำของโลก ได้รวบรวมเป็นวิชาหลักขึ้น สรุปคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีไว้ได้ ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญา และคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่ายมีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ย่อมทำให้คนนับหน้าถือตาจะพูดอะไรคนอื่นเขาก็เชื่อฟังและให้ความเคารพนับถือด้วย

2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีกำลังใจเข้มแข็งเมื่อตัดสินใจกระทำการใดๆ ไป ก็ต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นต้องสำเร็จ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น

3. เป็นคนมีเหตุผลดี คือ มีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบ และการเปลี่ยนแปลง ความหมายอย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะตีความหมายทางภาษาเป็นตัวเลข และจากตัวเลขเป็นถ้อยคำได้ ทำให้นักบริหารสามารถที่จะเป็นเหตุผลต่างๆ จากสาเหตุต่างๆ ได้ และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ความสามารถทางด้านเหตุผลนี้พัฒนาได้ยาก เพราะจำต้องมีความสามารถทางภาษา ทักษะ และความรู้ทางด้านวิชาการประกอบด้วย

4. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้มีความสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ฉะนั้น ในระยะแรกเริ่มย่อมต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ทางปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการและการวางแผนพร้อมไปด้วย เพื่อจะตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการและการวางแผนพร้อมไปด้วย เพื่อจะได้เลือกทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

5. มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี ข้อนี้เกี่ยวกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ชาติกำเนิด เพราะถ้ามีชื่อเสียงดีมีเกียรติคุณดี ย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป

6. สามารถเข้ากับคนทุกชั้นวรรณะได้เป็นอย่างดี

7. มีสุขภาพอนามัยดี

8. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา

9. มีความรู้เกี่ยวกับงานต่างๆ ไป ขององค์กร หรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่โดย

เฉพาะ

10. มีความสามารถเผชิญปัญหา เฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติให้ได้ทันที

11. มีความสามารถคาดการณ์ หรือทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้มีปัญหาเกิดขึ้นได้

2.4.3 บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำกลุ่มใดๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มศึกษาเล่าเรียน กลุ่มกิจกรรม หรือกลุ่มหน่วยงานหรือองค์กร มีบทบาทหลายประการและเป็นไปในทำนองเดียวกันเพื่อการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอาจกล่าวได้เป็นข้อๆ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงบทบาทและลักษณะงานของผู้นำ

บทบาทของผู้นำ	ลักษณะงานของผู้นำ
1. วางแผน	1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงาน และงบประมาณ
2. วางโครงสร้างงาน	2. กำหนดขอบเขตงานประเภทงาน ส่วนงาน
3. วางแนวการปฏิบัติ	3. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติ กฎกติกา และมาตรฐานผลงาน
4. อำนาจการปฏิบัติ	4. มอบหมายอำนาจหน้าที่ สั่งการ ออกคำสั่ง ออกประกาศ หรือ ประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจตรงกัน
5. ประสานการปฏิบัติ	5. ดูแลการทำงานของทุกฝ่ายให้ราบรื่น ตรงสู่เป้าหมาย ป้องกัน ความขัดข้อง การถกเถียง การเข้าใจผิด ลดความขัดแย้ง
6. ติดตามผลการปฏิบัติ	6. จัดให้มีการรายงานผลงานทั้งเป็นระยะๆ และสรุป รวมทั้งหมด เพื่อประเมินผลงาน และเป็นแนวทางพัฒนางานต่อไป

จากตารางที่ 2.1 แสดงบทบาทและลักษณะงานของผู้นำดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นการกล่าวถึงอย่างกว้างๆ และใช้ได้ทั่วไปในการทำงานทุกลักษณะงานกลุ่มเล็กๆ ในระดับกลุ่มทำงานทางวิชาการ 2-3 คน ของนักศึกษาที่เรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง งานชมรม ชุมนุม งานอาสาพัฒนาชนบท งานองค์การบริหารนักศึกษา งานสถานศึกษา งานกรรมการคณะ งานกรรมการ โปรแกรมวิชา งานหน่วยงานและองค์การทั่วไป ฯลฯ ซึ่งทุกงานหากผู้นำดูแลให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นลำดับขั้นตอน และให้ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี รวมทั้งผู้นำก็ตระหนักและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วย จะส่งผลต่อผลงานและการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีของผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน ดังมีผลการวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่า การมีผู้นำที่เก่งคิด เก่งงาน เก่งคน ส่งผลให้ผู้ตามพลอยเก่งไปด้วย สำหรับผู้ตามที่เก่งอยู่แล้วก็มักจะเก่งขึ้นจากการมีผู้นำที่ดี Wanut, Pfeiffer & Gulik (อ้างใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2536)

2.4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Theories Leadership)

การศึกษาภาวะผู้นำได้มีการศึกษามานานแล้ว ซึ่งในการศึกษาก่อให้เกิดทฤษฎีต่างๆ ขึ้นมากมาย บางทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันออกไป บางทฤษฎีก็เหมาะสำหรับยุคสมัยหนึ่งแต่ไม่อาจใช้ได้กับยุคหนึ่งได้ทั้งหมด ฉะนั้นจึงได้มีการพัฒนาทฤษฎีใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจะได้นำเอาทฤษฎีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาเป็นแนวในการศึกษาในครั้งนี้ดังนี้

2.4.4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories of Leadership)

2.4.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theories of Leadership)

2.4.4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership)

2.4.4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบปฏิสัมพันธ์ (Dyadic Theories of Leadership)

2.4.4.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories of Leadership)

2.4.4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories of Leadership)

ในตะวันตกตั้งแต่ทศวรรษ 1930 มีผู้สนใจและศึกษาคนว่าหากำตอบว่าเหตุใดบางคนถึงมีความเป็นผู้นำได้ดี แต่บางคนกลับไม่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำเลย ฉะนั้นจึงเกิดทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำนี้ขึ้นมา โดยศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จทางด้านคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำมีอะไรกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ จะขอสรุปได้ดังนี้

1) มีแรงกระตุ้นในตัวเอง (Drive) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้สำเร็จ ทำงานอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) อยากรับเป็นผู้นำ (Desire to lead) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความอยากนำคนอื่นพอใจในการชี้นำและสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น และมีความรับผิดชอบ

3) ซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Honesty and integrity) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างเขากับผู้ตาม โดยมีความสัจย์ซื่อ และรักษาคำมั่นสัญญา

4) มีความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมั่นใจในตัวเอง และแสดงออกและชักจูงให้ผู้ตามไปในจุดหมายการตัดสินใจที่ถูกต้อง

5) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องรับข่าวสารข้อมูลให้มากเพียงพอ เพื่อสามารถสร้างวิสัยทัศน์ แก้ปัญหา และตัดสินใจให้ถูกต้อง

6) การรู้งาน (Job-relevant knowledge) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้ในองค์การของตนเอง เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง

แต่เมื่อเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 องค์การทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย บทบาทของผู้นำจึงมีความสำคัญมาก ไม่เพียงแต่คุณลักษณะ 6 ข้อที่กล่าวแล้ว แต่ต้องมีทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น ความไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม ความสามารถในการวิเคราะห์กระบวนการ และความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น คุณลักษณะและทักษะของผู้นำที่มีประสิทธิผล สามารถแสดงดังตารางที่ 2.2 ด้านล่างนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงคุณลักษณะและทักษะของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Characristics of Effective Leader)

คุณลักษณะ (Traits)	ทักษะ (Skills)
1. รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ	1. มีความเฉลียวฉลาด
2. มีความแตกตื่นต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม	2. มีทักษะในความคิด
3. มีความทะเยอทะยานสูง	3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีความเชื่อถือและสามารถสร้างประโยชน์	4. มีทักษะในเชิงการพูดรู้จักผูกมิตร ไมตรี
5. มีลักษณะประนีประนอม	5. มีวาทศิลป์มีทักษะการพูด
6. มีความเด็ดขาด	6. มีความรู้เกี่ยวกับงาน
7. ลูกน้องสามารถพึ่งพาได้	7. มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ
8. เป็นผู้ทรงอำนาจ	8. มีทักษะในการชักนำจูงใจคนอื่น
9. มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ ความคิดมาก	9. มีทักษะทางสังคมสูง
10. มีความมั่นใจในตัวเองสูง	
11. เผชิญหน้ากับเหตุการณ์ซึ่งมีความยุ่งยาก	
12. มีความรับผิดชอบสูง	

2.4.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theories of Leadership)

แม้จะมีความพยายามศึกษาหารูปแบบพฤติกรรมผู้นำ เพื่อนำไปใช้ให้ได้กับทุกสถานการณ์ แต่นักวิจัยก็พบว่าพฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ไม่ได้ในอีกที่หนึ่ง ดังนั้นจึงได้พัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational/Contingency Theory) ขึ้นมา โดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) และด้านอื่นๆ มีทฤษฎีที่สำคัญดังต่อไปนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Fiedler (Fiedler's Leadership Theory)

มีทัศนะว่าผู้นำมีระดับการมุ่งงานและการมุ่งคนแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ทำให้ผู้นำทำได้ดีในสถานการณ์หนึ่งมากกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำสามารถจะกระทำได้ดีที่สุด จึงได้จำแนกภาวะผู้นำออกเป็นสองรูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-Oriented) และแบบมุ่งงาน (Task-Oriented) โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) ที่เรียกว่า “The Least-Preferred Coworker (LPC) Sales” เครื่องมือนี้ประกอบด้วยคำถามศัพท์บนข้อสองข้อ ใช้ถามผู้นำว่า “บุคคลที่ท่านทำงานด้วยได้คือน้อยที่สุดเป็นคนอย่างไร” โดยทำเครื่องหมายบนตัวเลข 1-8 ในแต่ละขลุค ดังตัวอย่างดังนี้

pleasant	8	7	6	5	4	3	2	1	unpleasant
friendly	8	7	6	5	4	3	2	1	unfriendly
rejecting	1	2	3	4	5	6	7	8	accepting

(สำหรับคำคุณศัพท์คู่อื่นเช่น helpful/frustrating, unenthusiastic/enthusiastic, tense/relaxed, distant/close, cold/warm, cooperative/uncooperative, supportive/hostile, boring/interesting, open/guarded, quarrelsome/harmonious, self-assured/hesitant, efficient/inefficient, gloomy/cheerful)

ผู้นำที่ตอบคำถามไปในทางลบจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งงาน ส่วนผู้ที่ตอบไปในทางบวกจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) เป็นสิ่งที่ค่อนข้างตายตัว หากที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังก็คือ จะต้องนำเอาลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่วัดได้นี้ไปจับคู่ (Matching) กับปัจจัยด้านสถานการณ์ เพื่อระบุรูปแบบภาวะผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ โดยปัจจัยด้านสถานการณ์มี 3 ลักษณะคือสถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ (Leader-Member Relations) ซึ่งผู้นำต้องพิจารณาว่า “สมาชิกในกลุ่มจะทำตามที่ฉันบอกหรือไม่ เชื่อถือได้หรือไม่ และพวกเขาจะสนับสนุนฉันหรือไม่” สถานการณ์โครงสร้างของงาน (Task Structure) ผู้นำต้องพิจารณาว่า “ฉันรู้สิ่งที่ฉันจะทำดีเพียงใด จะทำอย่างไร”

และสถานการณ์อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) ผู้นำต้องพิจารณาว่า “ฉันมีอำนาจและนายใหญ่จะสนับสนุนฉันเพียงใดในการทำงานกับสมาชิกในองค์กร” หากคำตอบที่ได้เป็นไปในทางบวก ก็แสดงว่าผู้นำนั้นจะมีความชอบหรือสามารถควบคุมสถานการณ์นั้นได้ หากคำตอบเป็นไปในทางลบ ก็จะมีลักษณะในทางตรงกันข้าม ซึ่งก็จะนำไปสู่การจับคู่กับลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) ที่วัดได้ (ดูตารางที่ 3) จะเห็นได้ว่าการจำแนกสถานการณ์ทั้งสามออกเป็น 8 ส่วน (Octants) เป็นระดับที่แสดงว่า ผู้นำมีความชอบหรือสามารถควบคุมสถานการณ์นั้นดีเพียงใด (1 - 8 = ชอบมากที่สุด - ชอบน้อยที่สุด หรือควบคุมได้มากที่สุด - ควบคุมได้น้อยที่สุด) กรณีตารางข้างล่าง แสดงถึงภาวะผู้นำสองรูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์ (LPC สูง) และแบบมุ่งงาน (LPC ต่ำ) เมื่อจับคู่กับปัจจัยด้านสถานการณ์ข้างบนแล้ว จะเห็นได้ว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (LPC สูง) จะบริหารงานได้ดีในส่วนที่ 4,5,6,7 ส่วนผู้นำแบบมุ่งงาน (LPC ต่ำ) จะบริหารงานได้ดีในส่วนที่ 1,2,3,8 คำอธิบายสำหรับเรื่องนี้คือ เมื่อสถานการณ์ไม่เป็นที่พอใจ (Unfavorable) ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมมุ่งงานอย่างมาก สั่งการสมาชิก เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร ในตรงกันข้าม หากสถานการณ์เป็นที่พอใจ (Favorable) ผู้นำที่มุ่งงาน สามารถให้สมาชิกทำงานเป็นทีมได้ เนื่องจากจะเป็นไปด้วยความสมัครใจ (Willingly) และหากมีความชอบสถานการณ์อยู่ในระดับกลางๆ อาจเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกไม่ดี หรือ โครงสร้างงานไม่ดี หรืออำนาจในตำแหน่งไม่ดี ผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ก็สามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกหรือหาการสนับสนุนเพื่อให้อำนาจในตำแหน่งในสภาพที่โครงสร้างงานไม่ดีได้

ตารางที่ 2.3 แสดงภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler

		ความชอบหรือความสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ดีลดลง							
		ดี				ไม่ดี			
ปัจจัยด้านสถานการณ์	ความสัมพันธ์กับสมาชิก	สูง		ต่ำ		สูง		ต่ำ	
	โครงสร้างงาน	มาก	น้อย	มาก	น้อย	มาก	น้อย	มาก	น้อย
อำนาจในตำแหน่ง		1	2	3	4	5	6	7	8
ภาวะผู้นำ	มุ่งสัมพันธ์ (LPC สูง)	X	X	X	/	/	/	/	X
	มุ่งงาน (LPC ต่ำ)	/	/	/	X	X	X	X	/

หมายเหตุ เครื่องหมาย / หมายถึงจับคู่กับได้ เครื่องหมาย X หมายถึงจับคู่กับไม่ได้
กรณีจับคู่กับได้ แสดงว่าผู้บริหารสามารถแสดงภาวะผู้นำได้ดี

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ในระยะแรกเรียกว่า ทฤษฎีวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life-Cycle Theory of Leadership) โดยได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็นสองมิติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยที่รัฐ โอไฮโอ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) ซึ่งผู้นำจะให้บุคคลหรือกลุ่ม ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร และทำที่ไหน เป็นต้น และ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) ซึ่งผู้นำจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง หรือมากกว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับสถานการณ์ใด พิจารณาจากความพร้อม (readiness) ของผู้ใต้บังคับบัญชา ใน 2 ด้านคือ ด้านความสามารถ (Ability) จากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับงาน และ ด้านความเต็มใจ (Willingness) ที่จะทำให้งานสำเร็จ จากความเชื่อมั่น ความมีพันธะผูกพัน และแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ความพร้อมเหล่านี้จะแบ่งได้ 4 ระดับที่ต่อเนื่องกัน คือ

- ระดับต่ำ (R1)
- ระดับต่ำถึงปานกลาง (R2)
- ระดับปานกลางถึงสูง (R3)
- ระดับสูง (R4)

ในแต่ละระดับมีเส้นโค้งตัดผ่านซึ่งจะชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับความพร้อมระดับใด เป็นภาวะผู้นำ 4 รูปแบบดังนี้ แบบกำกับ (Telling) ต้องกำหนดสิ่งที่จะทำและวิธีการดำเนินงานให้ กำกับและควบคุมอย่างใกล้ชิด ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมต่ำ ไม่มีความสามารถและไม่เต็มใจ หรือจะมีความเสี่ยงเกินไปถ้าให้รับผิดชอบงานนั้น แบบขายความคิด (Selling) อธิบายถึงสิ่งที่จะทำและให้โอกาสในการทำความเข้าใจในงานที่จะทำนั้น ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถแต่มีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจที่จะทำงานนั้น แบบมีส่วนร่วม (Participating) เน้นการติดต่อสื่อสารสองทางและความร่วมมือ ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานแต่ไม่มีความเต็มใจหรือมีความเสี่ยงเกินไปที่จะให้ทำงานนั้น แบบมอบอำนาจ (Delegating) ให้ความเป็นอิสระในการทำงานมาก ใช้กับสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ และมีความเต็มใจหรือความมั่นใจที่จะทำงานนั้น

ทฤษฎีเส้นทางและจุดหมาย (Path-Goal Theory) พัฒนาขึ้นโดย House และคณะ เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะในประเด็นที่พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงาน ได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน ทฤษฎีนี้อาศัยทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP Expectancy PO Expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่าพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจูงใจและต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบดังนี้คือ พฤติกรรมเชิงชี้แนะ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่จะทำ กำหนดแนวปฏิบัติให้ มีตารางการทำงาน และมาตรฐานการประเมินผลงาน คล้ายกับพฤติกรรมกรรมการมุ่งงานหรือการมุ่งโครงสร้างงาน พฤติกรรมเชิงสนับสนุน (Supportive) คำนึงถึงฐานะ ความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพ คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ขอความเห็นข้อเสนอแนะและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ และพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented) กำหนดจุดหมายที่ท้าทาย คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุด และนำพาสู่ความเชื่อมั่นในตนเองสูง สำหรับปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) มี 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อม กรณีคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Characteristics) พิจารณาถึงลักษณะเชิงบุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ และความต้องการ เช่น คนที่มีความทักษะในงานต่ำกว่าได้รับการจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบชี้แนะ หรือคนที่มีความสามารถสูงอาจจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น กรณีด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) มี 3 ประเภท คือ 1) งาน 2) ทีมงาน 3) ระบบอำนาจหน้าที่แบบทางการขององค์กร (เช่น สายการบังคับบัญชา ระดับการกระจายอำนาจ ระบบการให้รางวัล เป็นต้น) เช่น พฤติกรรมเชิงสนับสนุนใช้จูงใจกับลักษณะงานที่น่าเบื่อ หรือพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จใช้จูงใจกับงานที่น่าสนใจและท้าทาย เป็นต้น

ในการเลือกแสดงพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำแต่ละแบบนั้น ผู้นำต้องวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านสถานการณ์ก่อน ในองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง (เป็นเส้นทาง : Path) และผลลัพธ์ที่พึงต้องการ (เป็นจุดหมาย : Goals) ใช้ระบบความคิดเหมือนกับทฤษฎีความคาดหวังดังได้กล่าวมาแล้ว จากนั้นจึงวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานการณ์ แล้วกำหนดสภาพที่จะส่งผลในทางบวกกับองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง แล้วจึงเลือกใช้พฤติกรรมการจูงใจที่เหมาะสมกับปัจจัยด้านสถานการณ์นั้น

2.4.4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership)

การศึกษาตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการมุ่งศึกษาสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ และปฏิกิริยาตอบสนองของอารมณ์ ตลอดจนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิต่อผลสำเร็จในเชิงการบริหารการจัดการองค์การ

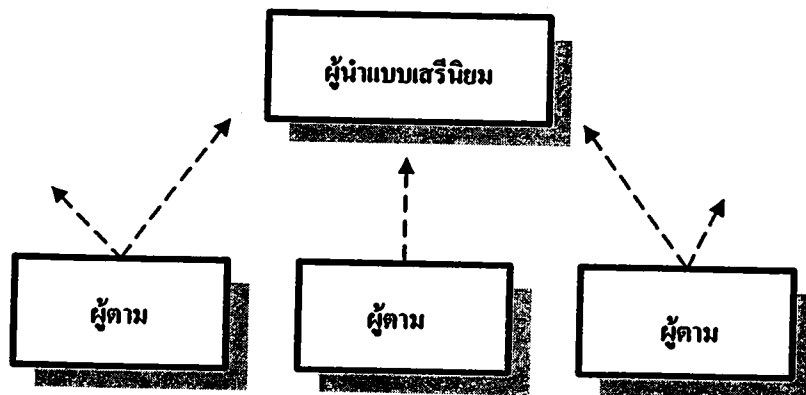
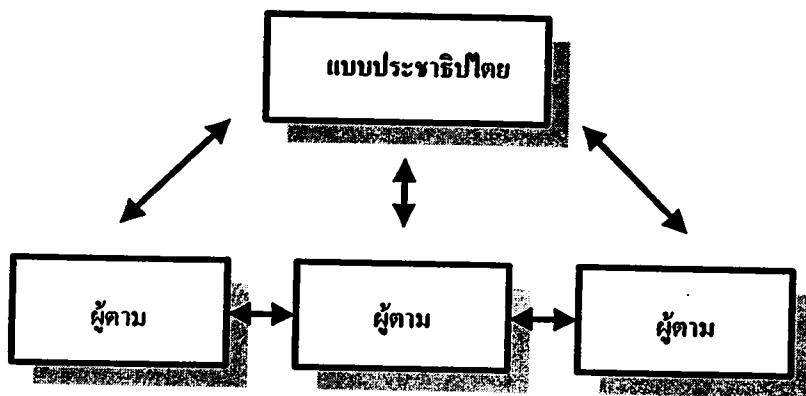
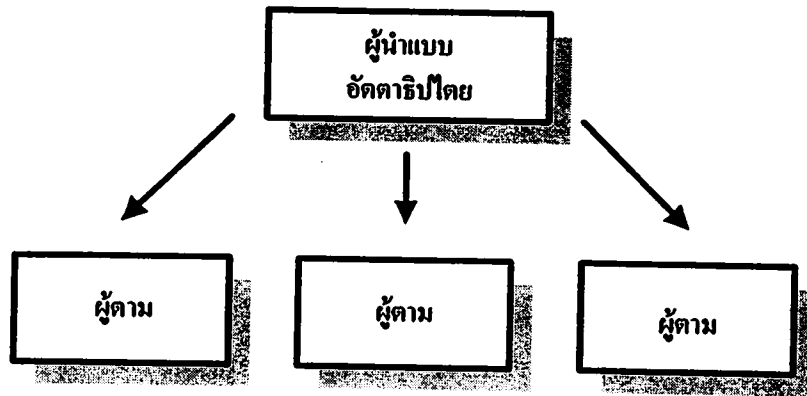
มีผลงานของนักวิชาการที่ได้ศึกษาในเรื่องนี้ มีดังนี้

1. การศึกษาผู้นำบนพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ จำแนกออกได้ 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอิตาธิปไตย (Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่เน้นการบังคับบัญชาและออกคำสั่งเป็นสำคัญ ถือคำสั่งของตนเองเป็นใหญ่ ยึดถือกฎระเบียบโดยเคร่งครัด ชอบใช้อำนาจในการลงโทษ เป็นผู้นำแบบเจ้านายอย่างเด่นชัด หรือที่เรียกว่าผู้นำแบบเผด็จการ

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) เป็นผู้นำแบบที่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจเป็นการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของการปรึกษาหารือ ผู้นำแบบนี้ไม่ใช้อำนาจหน้าที่

1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Free - rein Leader) ผู้นำแบบนี้มักใช้อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ปล่อยอิสระเต็มที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจตามใจชอบ



แผนภาพที่ 2.1 แสดงการใช้อำนาจของผู้บริหาร

2. การศึกษาผู้นำตามแนวการจัดการ 4 ระบบ ของลิเคอร์ (Likert's Four System)

แนวทางการจัดการ 4 ระบบ จะทำให้ผู้วิจัยเข้าใจในพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแนวทางการจัดการดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

2.1 ระบบที่ 1 เรียกว่า Exploitative - Authoritative แบบเผด็จการสมบูรณ

จากแนวคิดนี้ผู้บริหารมีอำนาจสมบูรณแบบ ผู้นำจะไว้ใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก การบริหารงานจะใช้วิธีการจูงใจด้วยการลงโทษและเน้นการติดต่อสื่อสารทางเดียวคือจากบนลงล่าง (Top Down Communication) การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำเท่านั้น

2.2 ระบบที่ 2 เรียกว่า Benevolent - Authoritative แบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ

ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจแบบมีศิลปะ คือ มีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจูงใจโดยให้รางวัล และการลงโทษบ้าง ยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน Bottom up Communication แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจก็ยังคงควบคุมตามนโยบายอย่างใกล้ชิด และในที่สุดการตัดสินใจก็ยังอยู่ที่ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชานั้นเอง

2.3 ระบบที่ 3 เรียกว่า Consultative Group แบบปรึกษาหารือ

ระบบนี้เน้นการปรึกษาหารือโดยให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงความคิดเห็น ผู้นำจะปรึกษาหารือกับกลุ่ม แล้วจึงนำไปกำหนดเป้าหมายของส่วนรวมผู้นำแบบนี้จะจูงใจด้วยการให้รางวัลมากกว่า การลงโทษ

2.4 ระบบที่ 4 เรียกว่า Participative Group แบบมีส่วนร่วม

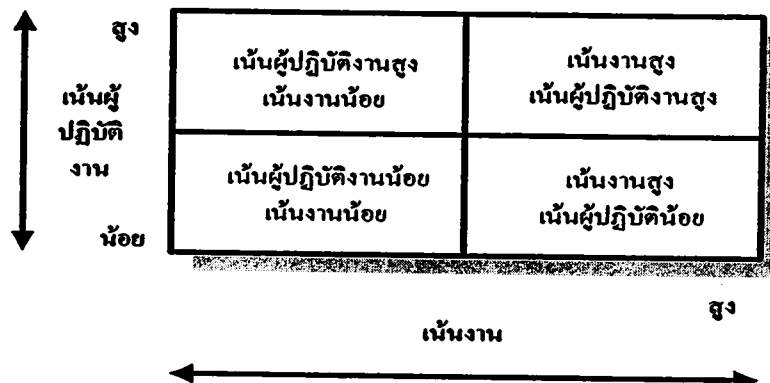
ระบบนี้เป็นระบบในอุดมคติของนักบริหารที่คิดว่า หากมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ระบบนี้จึงยึดหลักการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผูกพันต่อเป้าหมาย และจะใช้วิธีการตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นหลักในการทำงาน

3. การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership)

ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เป็นการเจาะลึกเพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในองค์กร โดยศึกษาถึงพฤติกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม โดยสรุปผลออกเป็น 2 ด้าน คือ

3.1 การเน้นงาน เป็นการกำหนด โครงสร้างและตั้งเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

3.2 การเน้นตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความ

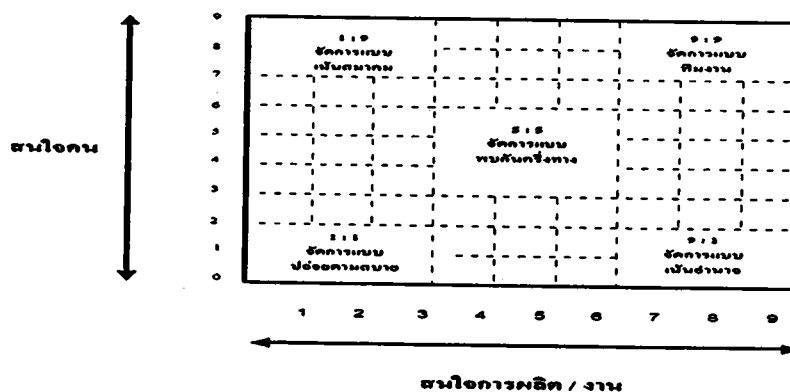


ร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

แผนภาพที่ 2.2 แสดงรูปแบบภาวะผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

4. การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid)

ลักษณะผู้นำตามแนวคิดตาข่ายการจัดการเป็นแนวคิดของ Blake and Mouton ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ แต่ได้คำนึงถึงผลงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีหลักอยู่ที่ผู้นำที่ดีต้องให้ความสำคัญต่อผลงานและคน จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และผู้นำยังต้องพัฒนาตนเองไปให้ถึงระดับ 9 : 9 ตามแนวคิดตาข่ายการจัดการ จึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สุด



แผนภาพที่ 2.3 แสดงตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid)

จากรูปดังกล่าวข้างต้น จะพบว่ามีการจัดการอยู่ 5 แบบ ดังนี้

- 1) 1 : 1 การจัดการแบบปล่อยตามสบาย การจัดการแบบนี้สนใจผลผลิตหรืองาน และ ผู้ปฏิบัติงานต่ำ การจัดการในลักษณะนี้ทำให้องค์การเสื่อมลง
- 2) 9 : 1 การจัดการแบบเน้นอำนาจและความเชื่อฟัง การจัดการแบบนี้ให้ความสนใจต่อผลผลิตหรืองานสูง แต่ให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานต่ำ มุ่งใช้อำนาจของความเป็นผู้นำสูง
- 3) 1 : 9 การจัดการที่เน้นการสมาคม การจัดการแบบนี้ให้ความสนใจต่อผลผลิตหรืองานต่ำ แต่ให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานสูง มุ่งเน้นการตอบสนองความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำดี
- 4) 5 : 5 การจัดการแบบพบกันครึ่งทาง การจัดการแบบนี้ให้ความสนใจต่อผลผลิตหรืองาน และผู้ปฏิบัติงานปานกลางพอไปได้ไม่อะไรเด่นชัด
- 5) 9 : 9 การจัดการแบบทีมงาน การจัดการแบบนี้ผู้นำเน้นทั้งผลผลิตหรืองาน และ ผู้ปฏิบัติงานสูง เพราะเชื่อว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีม ซึ่งทุกคนในองค์กรมีเป้าหมาย และมีจุดหมายปลายทางเดียวกัน ดังนั้น การจัดการจึงต้องสนใจเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน และต้องสนใจในการบริหารงานขององค์กรไป พร้อมๆ กันด้วย

5. ปัจจัยที่กระตุ้นให้เป็นผู้นำ

นักจิตวิทยาบอกว่า มนุษย์ทุกคนสามารถที่จะกระตุ้นให้แสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ได้ และหาโอกาสสังเกตว่าอะไรเป็นจุดเด่นในตัวเขา ซึ่งสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้มนุษย์แสดงจุดเด่นตามความสามารถของตนที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

5.1 ความต้องการ (Need) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และมนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่แตกต่างกันเล็กน้อยไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสภาพของชีวิต ซึ่งนักวิชาการ Abraham Maslow ได้กล่าวว่า ความต้องการด้านต่างๆ ของมนุษย์จะเรียงลำดับความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ไปจนถึงความต้องการทางสังคม กล่าวคือ ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยความต้องการของมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า ความต้องการขั้นสูงจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต้นเกิดขึ้นแล้ว แม้ว่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้วก็ตาม ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้เช่นกัน

5.2 พฤติกรรมส่วนบุคคล (Behavior) พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์แสดงออก เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ และพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์นั้น บางคนอาจแสดงออกอย่างรุนแรง จนผู้ที่ต้องปฏิสัมพันธ์ด้วย ต้องปฏิบัติตอบอย่างรุนแรงเช่นนั้น และเมื่อมีผู้อื่นทำตามพฤติกรรมของเขา ก็จะกลายเป็นพฤติกรรมของผู้นำ พฤติกรรมของบุคคลสามารถแบ่งเป็น 2 อย่างคือ

5.3 พฤติกรรมถาวร เป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ พฤติกรรมนี้จึงเป็น ลักษณะทางกายภาพ เช่น ลักษณะของร่างกาย คือ ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา เป็นต้น พฤติกรรมในลักษณะของกายภาพนี้แก้ไขเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เป็นพฤติกรรมที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด จึงเป็นพฤติกรรมถาวร

5.4 พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงได้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงได้ของมนุษย์นั้น ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ

5.4.1 เซวนำปัญญา เป็นพฤติกรรมของคนที่สามารถเปลี่ยนได้ โดยการ เรียนรู้ประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และการพบเห็นสิ่งต่างๆ มากขึ้น จะทำให้สติปัญญาเฉลียวฉลาดตัดสินใจแก้ไขเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ เมื่อคนเราเรียนรู้มากขึ้นย่อมฉลาดมากขึ้น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เปลี่ยนไปและเมื่อบุคคลที่มีเซวนำปัญญาเฉลียวฉลาดจะเป็นลักษณะของการเป็นผู้นำ

5.4.2 ความมั่นใจความเชื่อมั่นในตนเองและกำลังใจ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความสามารถของตนเอง ที่มีความชำนาญพิเศษมากกว่าคนอื่นหรือตนเอง มีประสบการณ์มากกว่าผู้อื่น นอกจากนี้กำลังใจยังจะเป็นสิ่งสำคัญเพราะการที่บุคคลมีกำลังใจไม่ห่อเหี่ยวย่อมเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่มีความมั่นใจมีกำลังใจ จึงมีพฤติกรรมที่จะเป็นผู้นำและพฤติกรรมนี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน

5.4.3 เป้าหมายของบุคคล เป้าหมายหรือความคาดหวัง หรือจุดประสงค์ของบุคคลแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคล บางคนตั้งเป้าหมายไว้ และสามารถทำเป้าหมายนั้นได้ เรียกว่าสำเร็จตามเป้าหมาย แต่บางคนไม่สามารถทำตามเป้าหมาย เรียกว่าไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นเมื่อตั้งเป้าหมายหรือคาดหวัง หรือกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ก็ต้องพยายามทำให้สำเร็จโดยไม่ท้อแท้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จ และเป็นผู้นำได้ในที่สุด

6. ลักษณะของผู้นำที่ดี

1. ความรู้ดี
2. ลักษณะเป็นที่พอใจของผู้พบเห็น
3. ลักษณะเยือกเย็นเมื่อพบปัญหา
4. ลักษณะนอบน้อม
5. คัดสินปัญหาได้ทันที่
6. มีความเป็นกลางไม่เอนเอียง
7. เป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นได้
8. มีความกล้าหาญ
10. มีนิสัยร่าเริงมองโลกในแง่ดี
11. เตรียมพร้อมที่จะรับงานหนักด้วยความเต็มใจ
12. มีอารมณ์ที่มั่นคง
13. มีจิตใจเมตตา
14. มีความกระตือรือร้น
15. มีความเสมอต้นเสมอปลาย
16. มีความสามารถควบคุมแนะนำได้
17. ไม่หมกมุ่นใจง่าย ๆ
18. มีความสามารถทำงานได้ดีหลายอย่าง
19. มีความซื่อสัตย์
20. มีศีลธรรม และมีจริยธรรม

7. คุณลักษณะที่ผู้นำควรหลีกเลี่ยง

1. ความไม่ยุติธรรม
2. การหาผลประโยชน์ให้ตนเอง
3. ถือความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่
4. ไม่รับฟังความเห็นของผู้อื่น
5. ไม่สนใจความสำเร็จของงาน
6. การแบ่งพรรคแบ่งพวก

7. ไม่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
8. ขาดเหตุผลขาดความรับผิดชอบ
9. ไม่ควรเป็นคนระแวง ประจบสอพลอ
10. ไม่กล้าว่าร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4.4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบปฏิสัมพันธ์ (Dyadic Theories of Leadership)

ทฤษฎีนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและพนักงาน โดยศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงานแต่ละคนแตกต่างกัน การพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเปรียบเทียบเป็นคู่ๆ พนักงานแต่ละคนที่มีผู้นำคนเดียวกันโดยมีการศึกษาเป็นขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษาผู้นำและพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical Dyad Linkage Model)

ทฤษฎีนี้ หมายถึง การศึกษาผู้นำกับสมาชิกแต่ละคนเป็นกลุ่มที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับผู้นำของคนแตกต่างกัน เช่น พนักงานอาจรายงานว่าผู้นำของคนมีความไว้วางใจได้สูง เป็นที่ยอมรับนับถือและเชื่อฟัง มีคุณภาพความสัมพันธ์สูง ผู้นำให้ความสำคัญกับคนและงานมากเท่ากัน ส่วนพนักงานคนอื่นๆ อาจตอบว่าคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงานต่ำ เช่น มีความไว้วางใจน้อย ขาดการยอมรับนับถือและไม่เชื่อฟัง พนักงานมีความเห็นว่าผู้นำให้ความสำคัญกับผู้อื่นน้อย จากรูปแบบพบว่าพนักงานที่ประเมินผู้นำสูง แสดงความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับพนักงานและเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ที่แสดงบทบาทในหน้าที่งานในองค์กร ขณะที่พนักงานคนอื่นๆ อาจไม่ได้มีหน้าที่งานใดๆ เพราะความแตกต่างในการรับรู้ของพนักงานนี้มีเป็นคู่ๆ ระหว่างผู้นำและพนักงานแต่ละคน ในกลุ่มที่มีการประเมินผู้นำสูง ขณะที่สมาชิกนอกกลุ่มประเมินผู้นำต่ำ สมาชิกในกลุ่มมีอิทธิพลในความร่วมมือสูงและมีความพยายามในการร่วมมือทำงานกับผู้นำที่ทำให้ได้รับรางวัลที่ดี และมีหน้าที่งานเพิ่มมากขึ้น ส่วนสมาชิกภายนอกกลุ่มไม่มีทัศนคติในทางบวกต่อผู้นำและมีความเห็นว่าผู้นำใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการและการบังคับมาก ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงานแต่ละคนคือรูปแบบของผู้นำที่มีผลกระทบต่อกลุ่มพนักงานในรูปแบบของความเชื่อมโยงในแนวดิ่ง หรือ The Vertical Dyad Linkage

2. รูปแบบความสัมพันธ์แบบมีไมตรีจิตต่อกันระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange/LMX) ขั้นตอนที่สองของการศึกษาตามแนวการศึกษาผู้นำและพนักงานโดยเปรียบเทียบเป็นคู่คือการศึกษว่าผู้นำและพนักงานมีกระบวนการสัมพันธ์อย่างไร โดยการศึกษา มีการประเมินคุณลักษณะของความสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับพนักงาน เช่น ความถี่ใน

การสื่อสาร ข้อตกลง คุณลักษณะของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการทำงาน บรรยากาศของงานและข้อผูกพันสัญญาที่มีระหว่างกัน หากพบว่าความสัมพันธ์ที่มีไมตรีต่อกันมาก (LMX) มีค่าสูงหมายความว่าพนักงานมีความพอใจสูงและมีผลการทำงานสูงด้วยความสัมพันธ์ LMX ที่มีค่าสูงมีความหมายในทางบวกของผลลัพธ์ระหว่างผู้นำ และพนักงาน ผลการทำงาน และองค์การโดยรวม

ทฤษฎี LMX นี้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ของการศึกษาพนักงานและผู้นำโดยศึกษาจากความสัมพันธ์ในงานตั้งแต่ตอนเริ่มต้นผู้นำและพนักงานยังเป็นคนแปลกหน้ากันอยู่ผู้นำมีความคาดหวังสิ่งที่พนักงานทำเมื่อผู้นำและพนักงานมีความคุ้นเคยกันยิ่งขึ้นก็จะมียุทธศาสตร์ร่วมกันผู้นำและพนักงานมีความสัมพันธ์จนถึงจุดอิมิตัวที่จะเป็นพฤติกรรมที่ถาวรที่ทำให้ความสัมพันธ์ ที่สัมพันธ์ภาพไม่เปลี่ยนแปลงไป ไมตรีจิตระหว่างผู้นำและพนักงานยังคงมีอยู่ภายในกลุ่ม และภายนอกกลุ่ม

3. การสร้างพนักงานให้มีส่วนร่วมในการทำงาน (Partnership Building) ขั้นตอนที่สามของการศึกษาเน้นที่ผู้นำได้พัฒนาประสิทธิภาพของความสัมพันธ์กับพนักงานกลุ่มจำนวนมากหรือไม่ โดยเน้นที่ผู้นำทำอะไรกับพนักงานบางคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับพนักงานมีคุณภาพสูง ผู้นำจะปฏิบัติต่อพนักงานแตกต่างกัน บางคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพนักงานหรือเป็นผู้นำที่มุ่งคน หรืออาจมีความเป็นผู้นำที่มุ่งงานก็ได้ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะของพนักงานแต่ละคน

ในกรณีนี้ผู้นำผู้นำได้ถูกอบรมให้เสนอโอกาสที่จะให้มีความสัมพันธ์สูงต่อพนักงาน พนักงานทำให้ผลงานดีขึ้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพนักงานแต่ละคน ผู้นำทำให้ผลการทำงานสูงขึ้น และพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ละอบรมทำให้พนักงานตอบสนอง ด้วยผลการทำงานที่ดี ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ในงานกับพนักงานแต่ละคน

4. การสร้างระบบและเครือข่าย (System and Network) ในขั้นสุดท้ายของการศึกษาเสนอแนะว่า ผู้นำสามารถขยายระบบการทำงานให้ใหญ่ มากกว่าที่จะเน้นที่การศึกษาผู้นำและพนักงาน การมีเครือข่ายที่กว้างใหญ่สำหรับผู้นำสามารถที่จะแยกการทำงานออกเป็นหน่วยย่อยหน้าที่และส่วนงานย่อย ความสัมพันธ์ไม่ได้จำกัดอยู่ที่พนักงานแต่รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมทีมและผู้ถือหุ้นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น การศึกษาวิจัยในเรื่องขอความสัมพันธ์เป็นคู่นี้ยังมีน้อยแต่ตามทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าความต้องการผู้นำในการสร้างเครือข่ายจากความสัมพันธ์หนึ่งต่อหนึ่งคน และคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวก พนักงานจำนวนมากจะได้รับอิทธิพลจากพนักงานและจะเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

2.4.4.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories of Leadership) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแยกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ออกจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะทำบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้ตามจะยินยอมตามข้อเสนอของผู้นำ เมื่อผู้ตามได้รับการแลกเปลี่ยนสำหรับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ถูกต้องหวัง ซึ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานและการจูงใจภายนอกเป็นสำคัญ ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการทั้งผู้นำและผู้ตาม ต่างฝ่ายต่างยกระดับของคุณธรรม และแรงจูงใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะพยายามยกระดับความต้องการ การสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติและค่านิยมทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เช่น มีอิสรภาพ เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ตาม มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย คุณค่า ความเชื่อ และความต้องการของผู้ตามและจูงใจผู้ตาม โดยปราศจากการแลกเปลี่ยน ผู้นำจะยกตนเองและผู้ตามขึ้นสู่ระดับการจูงใจและจริยธรรมที่สูงกว่าด้วย การเปลี่ยนแปลงทั้งผู้นำและผู้ตาม

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตาม โดยจะยกระดับความต้องการให้สูงขึ้นจากความต้องการระดับต่ำ ที่เกี่ยวกับความมั่นคง และความเป็นที่พอใจไปสู่ความต้องการระดับสูง เพื่อการยอมรับความสำเร็จ และการทำตามที่คุณเองปรารถนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามเชื่อถ้อยกย่อง ยอมรับ รักดีต่อผู้นำ และผู้ตามยังถูกกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ ผู้นำจะสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามได้ดังนี้ 1) ยกระดับของความตระหนัก ความสำนึก และความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จ และคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ 2) ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจในตนเอง หรือมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมาเป็นการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) เปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตาม และขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้สติปัญญา การท้าทาย และการมีวิสัยทัศน์มุ่งตรงไปที่การพัฒนา ทำให้การปฏิบัติงานได้สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนสภาพปัจเจกบุคคล และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

บุคคลผู้ที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะหรือองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างบารมี คือ การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตน และเลียนแบบผู้นำ กล่าวได้ว่าบารมี เป็นรูปแบบการมีอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่ โดยตำแหน่งหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ดูได้จาก

รับรู้ของผู้ถามว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะทำให้เกิดการยอมรับ เชื่อฟัง และเชื่อมั่น ว่าผู้นำจะสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

ทั้งนี้ผู้นำที่มีบารมีตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ซึ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อ องค์การ เป็นผู้ซึ่งได้รับความเคารพนับถือจากทุก ๆ คน เป็นผู้ที่มองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญอย่างแท้จริง และเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความศรัทธาในตัวผู้นำอย่างจริงใจ มีความอบอุ่น และภาคภูมิใจที่ได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้นำ และเชื่อว่าผู้นำเป็นสัญลักษณ์ของการบรรลุความสำเร็จ นอกจากนี้บารมีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคม ซึ่งบุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น เกิดความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อมา เช่นเดียวกับกระบวนการทางสังคมภายในองค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำ และมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำเนื่องจากตำแหน่งอิทธิพล และประสบการณ์ที่สูงกว่า ยิ่งผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้นำมีความสามารถและประสบความสำเร็จ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องใช้บารมีกับองค์ประกอบทางการเปลี่ยนแปลงอื่นร่วมด้วย เช่น การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลิก ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ผู้นำคาดหวัง

2. การเน้นความเป็นเอกบุคลิก (Individualized Orientation) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

2.1 การส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคย และเป็นกันเอง โดยการที่ผู้นำติดต่อตัวต่อตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ หรืออย่างน้อยการติดต่อทางโทรศัพท์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยๆ การเดินตรวจตราไปรอบๆ (walk around management) ซึ่งเป็นการส่งเสริมการพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสรับรู้ปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหานั้นในหน่วยงานก่อนที่ปัญหาจะเกิด ตลอดจนสามารถมีข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว ทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น

2.2 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การที่ผู้นำแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ความเคลื่อนไหว และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเป็นคนใน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้นำแจ้งข้อมูลข่าวสารด้วย

ตนเอง หรือทางโทรศัพท์ จะเป็นการดีกว่าการบันทึกข้อความในเอกสาร การปฏิบัติเช่นนี้ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสซักถามเพื่อทำความเข้าใจมากขึ้น และทำให้ผู้นำได้มีโอกาสสังเกตพฤติกรรมและความสนใจของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

2.3 การเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล คือ การที่ผู้นำพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจที่ดีที่สุดของผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละคนและจะพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างไร การที่ผู้นำพิจารณาผู้ได้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ทักษะการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลของผู้นำ เน้นหนักที่การรับฟังและการค้นหาปัญหา ซึ่งปัญหาที่ผู้ได้บังคับบัญชานำมาปรึกษามีทั้งปัญหาส่วนตัว และปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนการให้ความช่วยเหลือนั้น ผู้นำเพียงแต่รับฟัง แสดงความเห็นอกเห็นใจ การใช้คำถามเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาระบายออกมา และช่วยในการค้นหาทางเลือก หรือให้แนะนำตามสมควรก็เป็นที่พอใจของผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว

3. การเป็นที่เลื่อง คือ การที่ผู้บริหารอาวุโส ให้คำแนะนำปรึกษาเป็นรายบุคคล แก่ผู้บริหารใหม่ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในอาชีพสูงกว่าเป็นแบบอย่างชี้แนะ ฝึก และให้คำแนะนำแก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นที่เลื่องเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร โดยที่เลื่องใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่มากมาย และใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตน เพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา จุดสำคัญของการเป็นที่เลื่อง คือ กระบวนการสอน และการเรียนรู้รวมทั้งการให้การดูแล ดังนั้นการเป็นที่เลื่องเป็นความรับผิดชอบของผู้นำ ในการที่จะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

ในปี 1991 ได้เสนอภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี 1985 โมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ๆ คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่จะคาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่

ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมโดยเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ตามจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IC) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของผู้ตามและผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย หรือการจ่ายเพิ่มขึ้น ได้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง

2.2 การจัดการภายใต้เงื่อนไขข้อยกเว้น (Management by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉยแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ

2.2.1 การจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขข้อยกเว้น (Active Management-by Exception : MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการผิดพลาด

2.2.2 การจัดการแบบเชิงรับภายใต้เงื่อนไขข้อยกเว้น (Passive Management-by Exception) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานหรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez-Faire Leadership : LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีผู้นำ (Nonleadership behavior)

เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

ตามแนวคิดของ William J. Reddin เกี่ยวกับรูปแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ผู้บริหารทีมงาน (Executive) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งคนและสัมพันธภาพในระดับสูง ใช้การจูงใจ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารทีมงาน
2. ผู้เคร่งในกฎระเบียบ (Bureaucrat) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญของงานและสัมพันธภาพต่ำ หากแต่มุ่งเน้นถึงกฎเกณฑ์และระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การบริหารงานจะดำเนินไปตามระเบียบข้อบังคับเดิมๆ ที่เคยปฏิบัติทำให้ไม่เกิดความคิดริเริ่ม
3. ผู้เผด็จการที่นุ้มนวล (Benevolent Autocrat) เป็นผู้นำที่มุ่งงานเป็นสำคัญและให้ความสนใจในสัมพันธภาพกับผู้อื่นน้อยมาก มีความขยันขันแข็งและมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงาน เขารู้ว่าเขาต้องการอะไร และควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่มีการต่อต้านใดๆ จากสมาชิก
4. นักพัฒนา (Developer) ให้ความสำคัญแก่สัมพันธภาพในระดับสูง และสนใจงานในระดับต่ำ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และให้ความไว้วางใจในตัวบุคคลตลอดจนมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะที่แตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

2.5.1 ความหมายของทีม

ทีม (Team) หมายถึง “กลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และต้องการทำงานร่วมกันเพื่อให้จุดมุ่งหมายสัมฤทธิ์ผล” ทีมงานสามารถพบได้ในสนามกีฬา ในองค์การทางสังคมที่ไม่หวังผลกำไร หรือในองค์การค้า หรืออุตสาหกรรม จุดโฟกัสของหนังสือเล่มนี้คือการพัฒนาทีมงานในสิ่งแวดล้อมของการทำงานเต็ม โททัศน์และแนวความคิดของมันสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในที่ที่กลุ่มคนทำงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน และต้องการทำงานร่วมกันเพื่อทำให้จุดมุ่งหมายสัมฤทธิ์ผล พวกเขาไม่ต้องถูกจ่ายเงินเพื่อให้มาทำงานร่วมกัน

ทีมมันเป็นที่รวมของบุคคลหลายฝ่ายหลายหน้าที่ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ถ้าหากว่าสมาชิกแต่ละคนต้องการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็จะต้องคำนึงถึงการทำงานเป็นทีม หรือการบริหารงานภายในกลุ่มต้องทำงานด้วยกันเพื่อเป็นหลักประกันความสำเร็จในงานแต่ละชนิด

สมชาย นวรัตน์ (อ้างใน คะเนิง เจริญไชย, 2543 : 14) ได้ให้ความหมายของทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เข้ามาร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนั้นการทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เข้ามามีปฏิบัติงานร่วมกันและคนจะต้องรับรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ ตลอดจนการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ข้อตกลงต่างๆ ของกลุ่มในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างแจ่มชัด คือ

1) ทีมจะต้องเป็นไปตามระบบเปิด (Open Systems) และมีการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมเจตสุจริต หรือความดีความชอบเป็นผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

2) การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน (Job Enrichment) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความกระตือรือร้น ไม่เบื่อหน่ายต่อการทำงาน

3) การจัดสรรผลตอบแทน (Benefit Sharing) หรือเป็นการให้ผลตอบแทนโดยกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล

อรุณ รักธรรม (2524) ได้ให้ความหมายว่า “ทีม” (Team) เป็นที่รวมของบุคคลหลายฝ่ายหลายหน้าที่ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน (Collaboration) ถ้าหากสมาชิกแต่ละคนต้องการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม หรือการบริหารงานภายในกลุ่มต้องทำงานร่วมกัน ในสังคมทุกวันนี้ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและมีปัญหาสลับซับซ้อนมาก คนในองค์กรจำเป็นต้องรู้จักศิลปะในการทำงานเป็นทีม และทุกทีมทุกลักษณะงานย่อมจำเป็นต้องมีการจัดการ (Management) ที่ดี

สมคิด บางโม (อ้างใน สมบัติ นามบุรี, 2547 : 29) กล่าวไว้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของคนที่ทำงานร่วมกันมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานร่วมกัน ในคณะรัฐมนตรีย่อมมีทีมเศรษฐกิจ ทีมความมั่นคง ทีมการเมือง ในบริษัทที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมย่อมมีทีมการตลาด ทีมการผลิต ทีมการเงิน และทีมการบริหาร ดังนั้นทีมงานจึงเป็นกลุ่มคนกลุ่มเล็กๆ ที่รวมตัวกันอย่างจริงจังเพื่อทำงานด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะในองค์กรต่างๆ ที่มีขนาดใหญ่ งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จะต้องมีทีมงานหรือมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าที่ทุกคนจะทานไปตามลำพัง

Edgar R. Huse (อ้างใน คะเนิง เจริญไชย, 2543 : 15) ได้ให้ความหมาย
 ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน
 ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน
 ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กันและกัน
 ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ มาร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ
 ตามวัตถุประสงค์ และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว

Johnson and Johonson (อ้างใน สุนันทา เลहनันท์, 2540) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึง
 กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Parker (อ้างใน สุนันทา เลहनันท์, 2540) ได้อธิบายว่า ทีม เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock and Francis (1994 : 1) ได้นิยามว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในวรรณคดี Woodcock and Francis เห็นว่าบุคคลจำนวน 50 คน ไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นทีมต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

Glen Varney (อ้างใน คะนิง เจริญไชย, 2543 : 16) ให้ความหมาย ทีม หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้น ได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเอง ของกลุ่ม หรือขององค์การบริหารในขณะเดียวกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ทีม คือ กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันทำงานโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่การทำงานของสมาชิกโดยชัดเจน การทำงานของแต่ละคนต้องมีความสัมพันธ์กันโดยมีผู้นำของทีมคอยกำกับดูแลสมาชิกในทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

2.5.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านี้มารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จักระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับความนิยมนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม ซึ่งการร่วมมือของทุกคนที่อยู่ในทีมงานนั้นเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จที่เกิดขึ้น การทำงานในองค์กรหรือสถาบัน ต้องทำงานเป็นทีม ร่วมกันหลายๆ ฝ่ายประสานสัมพันธ์กัน สมาชิกมีความเข้าใจกัน ปฏิบัติงานเป็นทีม โดยทุกฝ่ายจะต้องร่วมกำหนดทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน มีข้อมูลสนับสนุน ร่วมกันมองปัญหา วิเคราะห์ กำหนดยุทธศาสตร์ ลงมือถือปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน การทำงานเป็นทีม เป็นการกระตุ้นบุคลากรและการเจริญเติบโตในสายอาชีพ แบ่งปันโอกาสในการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถสูงสุดสำหรับรายบุคคลและทีม

2.5.3 ประเภทของทีม

การจัดแบ่งทีมออกเป็นประเภทต่าง ๆ นั้น มีวิธีการจัดแบ่งหลายวิธี ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านแบ่งประเภททีมงาน สรุปได้ดังนี้

Robbins (1996 : 348-351) แบ่งประเภทของทีมการทำงานได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ทีมแก้ปัญหา (problem-solving teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 5-12 คน ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อร่วมกันปรับปรุงคุณภาพงาน ประสิทธิภาพของทีมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หาแนวทางในการปฏิบัติ แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

2) ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (self-managed work teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากร 10-15 คนร่วมกันรับผิดชอบงาน โดยไม่มีการบังคับควบคุม มีอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ สมาชิกในทีมมีอิสระในการกำหนดตารางเวลาการทำงานให้เหมาะสม โดยไม่เกิดผลกระทบต่องานและผู้อื่น

3) ทีมข้ามสายงาน (cross-functional team) เป็นทีมการทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรในระดับเดียวกัน แต่อยู่ในสาขาวิชาชีพต่างกันมารวมกันทำงาน โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามสาขาวิชาชีพที่ตนเองมีความชำนาญ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน

Woodcock & Francis (1994 : 34) ได้จำแนกประเภทของทีมไว้ 6 ประเภท คือ ทีมกลยุทธ์ทีมบริหาร ทีมโครงการ ทีมประสานงาน ทีมนึกคิด และทีมปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังนี้

1) ทีมกลยุทธ์ (strategic team) เป็นทีมที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้าง และการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงาน เป็นการมองไปข้างหน้า ทำหน้าที่วางแผน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2) ทีมบริหาร (management team) เป็นกลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ

3) ทีมโครงการ (project team) เป็นคณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้น เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีลักษณะเป็นทีมเฉพาะกิจหรือทีมชั่วคราว

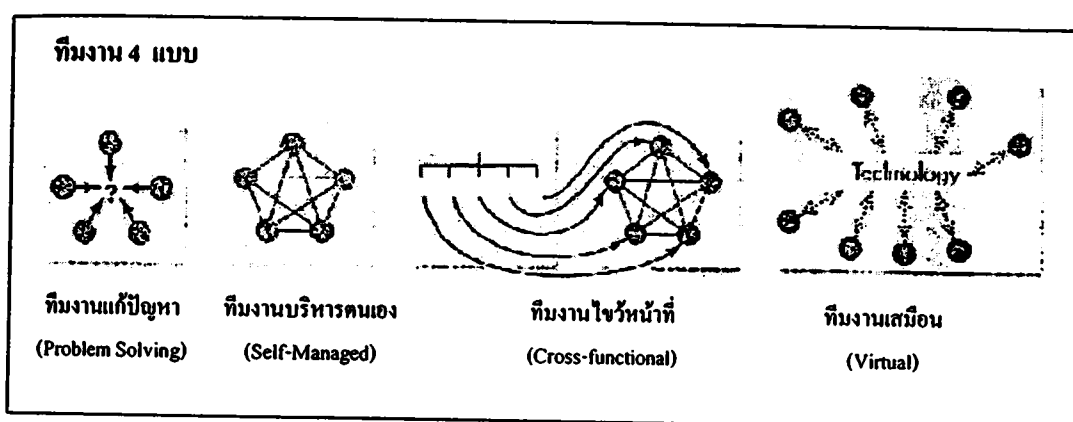
4) ทีมประสาน (coordination team) เป็นทีมงานที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการประสานงานของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน

5) ทีมนึกคิด (think-tank team) เป็นคณะบุคคลที่เสนอแนะแนวคิดต่างๆ และเป็นผู้สนับสนุนการตัดสินใจเรื่องต่างๆ

6) ทีมปฏิบัติการ (work group) เป็นทีมงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยตรง มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลัก

กล่าวโดยสรุป การจัดประเภทของทีมงาน ไม่มีรูปแบบแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับแนวความคิดเฉพาะแบบหรือตามวัตถุประสงค์ของการแบ่งประเภทของทีมนั้น

การแบ่งประเภทของทีมงานทำได้หลายลักษณะ แต่ทีมงานที่มักพบมากในองค์กรซึ่งจะนำมากล่าวในที่นี้มี 4 แบบ ได้แก่ ทีมงานแก้ปัญหา ทีมงานแบบบริหารตนเอง ทีมงานไขว้หน้าที่ และ ทีมงานเสมือน ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.4 แสดงลักษณะของทีมงานทั้งสี่แบบ

ที่มา : Robbins, 1996 : 259

1. ทีมงานแก้ปัญหา (Problem-solving teams) ใช้แพร่หลายมากเมื่อ 20 ปีก่อนหน้านี้ ทีมงานแก้ปัญหาประกอบด้วยกลุ่มคนประมาณ 5-12 คน ที่อยู่ในแผนกเดียวกัน พบปะกันสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่อแก้ปัญหาการปรับปรุงงานในประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ และ สภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นต้น

ในทีมงานแก้ปัญหานั้น สมาชิกจะทำการแลกเปลี่ยนความคิดและทำการเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการทำงานและวิธีการปรับปรุงให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม แนวคิดที่ได้จากทีมงานถูกนำไปใช้ทันทีนั้นมีค่อนข้างน้อย ตัวอย่างของทีมงานแก้ปัญหาที่นำไปใช้แพร่หลายมากในช่วงทศวรรษ 1980 ได้แก่ ทีมงานวงจรคุณภาพ (Quality cycle teams) ซึ่งแต่ละทีมประกอบด้วยสมาชิก 8-10 คน รวมทั้งหัวหน้าที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านใดด้านหนึ่ง โดยกลุ่มจะประชุมพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ ทำการสำรวจถึงสาเหตุของปัญหา ทำการเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหา และนำไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหานั้น เป็นต้น

2. ทีมงานบริหารตนเอง (Self-managed work teams) แม้ว่าทีมงานแก้ปัญหาจะเป็นแนวคิดที่ดี แต่ในทางปฏิบัติสมาชิกยังไม่มีโอกาสได้ตัดสินใจและเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานมากนัก จึงมีการทดลองให้ทีมงานดังกล่าว มีความอิสระอย่างแท้จริง โดยให้สามารถแก้ปัญหา การนำข้อเสนอส่งสู่การปฏิบัติและให้รับผิดชอบต่อผลงานอย่างเต็มที่ในรูปแบบที่เรียกว่า ทีมงานบริหารตนเอง

ทีมงานบริหารตนเอง ประกอบด้วยสมาชิกประมาณ 10-15 คน ที่ร่วมรับผิดชอบทำงานกันด้วยความมีอิสระอย่างสูง กล่าวคือ ทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหลายที่เคยเป็นอำนาจความรับผิดชอบของหัวหน้า ได้แก่งานวางแผนและจัดการการทำงาน การมอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคน การควบคุมดูแลงานของทีมให้เสร็จตามเวลา การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจทำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ในทีมงานบริหารตนเองที่สมบูรณ์ได้รับอนุญาตให้ทำการเลือกสมาชิกทีมของตนเอง ขอมให้ประเมินผลตนเองโดยให้สมาชิกต่างประเมินซึ่งกันและกัน ผลที่สุดก็คือตำแหน่งหัวหน้าเพื่อனிเทศตรวจสอบงานจะหมดความสำคัญลง หรืออาจยกเลิกไปเพราะสมาชิกทีมสามารถดูแลตนเองได้

อย่างไรก็ตาม ทีมงานบริหารตนเองก็มีจุดอ่อนเช่นกัน มีบางองค์การประสบความล้มเหลวจากการใช้ทีมงานแบบนี้ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่องค์การประสบปัญหาจำเป็นต้องลดขนาดจำนวนสมาชิก (Downsizing) สมาชิกจะใช้ทีมเป็นเครื่องมือเพื่อกล่าวหาซึ่งกันและกันเพื่อป้องกันตนเอง มีผลงานวิจัยไม่น้อยที่พบว่า ทีมงานบริหารตนเองมิได้ให้ผลดีเสมอไป ยิ่งกว่านั้นแม้ผลวิจัยจะสรุปว่าบุคคลที่อยู่ในทีมแบบนี้จะมีความพึงพอใจในงานสูงก็ตาม ก็ยังปรากฏว่าอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานก็ยังสูง ผลงานวิจัยเชื่อว่าความมีประสิทธิภาพของทีมงานบริหารตนเองขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสถานการณ์และองค์ประกอบ เช่น การมีปทัสถานที่เข้มแข็ง ประเภทของงานที่ทีมรับผิดชอบ และโครงสร้างการให้รางวัลผลตอบแทนล้วนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของทีมงานทั้งสิ้น

3. ทีมงานไขว้หน้าที่ (Cross-functional teams) ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากต่างแผนกที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาเท่ากัน แต่มีหน้าที่ต่างกันมาปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกัน ก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดีขึ้น ทีมงานแบบนี้เหมาะสำหรับงานประดิษฐ์คิดค้นผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ หรือเพื่อบูรณาการให้งานบริการลูกค้าได้ครบวงจร

ณ จุดเดียว (One-stop service) หรือทีมงานเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน หรือทีมงานที่เป็นโครงการพิเศษ เฉพาะกิจต่างๆ เป็นต้น

ทีมงานแบบไขว้หน้าที่จึงเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการระดมบุคคลหลากหลายทักษะ ภายในองค์กรให้มาร่วมกันทำงาน อย่างไรก็ตามทีมงานแบบนี้ก็บริหารค่อนข้างยาก ต้องใช้เวลา ค่อนข้างมากในระยะแรก เพื่อให้สมาชิกคุ้นเคยกันและเรียนรู้วิธีการทำงานในภาวะที่มีความหลากหลาย และซับซ้อนสูง โดยใช้เวลามากเพื่อสร้างความไว้วางใจกันและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสมาชิกเป็นบุคคลที่แตกต่างด้านภูมิหลังประสบการณ์และมุมมองต่อปัญหา เป็นต้น

4. ทีมงานเสมือน (Virtual teams) ทีมงานที่กล่าวมาแล้วจะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์โดยตรง แบบสองต่อสอง ในขณะที่ทีมงานเสมือนมีสมาชิกซึ่งอาจอยู่ห่างไกลกัน แต่สามารถติดต่อและทำงาน ร่วมกันได้ ด้วยระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยสมาชิกทำงานร่วมกัน ด้วยเครือข่ายออนไลน์ (On-line) เพื่อเชื่อมการสื่อสารต่างพื้นที่ ใช้เทคนิคการประชุมทางไกล (Video conferencing) หรือใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ทำให้ระบบทางไกลมิใช่อุปสรรคต่อการ ทำงานร่วมกันอีกต่อไป

ทีมงานเสมือนสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกับทีมงานแบบอื่น เช่นการแลกเปลี่ยน ข้อมูลสารสนเทศ การตัดสินใจ การทำงานให้สำเร็จ เป็นต้น เป็นทีมงานที่อาจเชื่อมโยงสมาชิกใน องค์กรเดียวกันหรือต่างองค์กรก็ได้ และใช้การประชุมทางไกลเพียงไม่กี่วันก็สามารถแก้ปัญหาได้ ใช้ เวลาชั่วเดือนเพื่อทำงานโครงการสำเร็จได้ ทีมอาจคงอยู่แบบถาวรตลอดไปก็ได้

ทีมงานเสมือนมีองค์ประกอบที่ต่างจากทีมงานแบบอื่นอยู่ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ขาดการสื่อสารลักษณะที่เป็นกึ่งคำพูด หรือมิใช่คำพูดเพื่อช่วยสร้างความกระจำเพิ่มเติม
- 2) มีข้อจำกัดที่เป็นบริบททางสังคม (Limited social context)
- 3) ไม่มีอุปสรรคข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ ส่วนทีมงานแบบอื่นสมาชิกสามารถใช้การ สื่อสารที่เป็นกึ่งคำพูด (Para verbal) เช่น น้ำเสียง สายตา ระดับเสียง เป็นต้น หรืออาจใช้ภาษาที่มีใจ คำพูด เช่น ขมวดคิ้ว แสดงสีหน้า ภาษามือ ภาษากาย เป็นต้น

การสื่อสารด้วยวิธีดังกล่าวช่วยเพิ่มความหมายให้ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ทีมงานเสมือนยัง ขาดความรู้สึกที่เป็นความเอื้ออาทรทางสังคม (Social rapport) ต่อกัน เนื่องจากสมาชิกมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์โดยตรงน้อย จึงขาดการสร้างปทัสถานร่วมของกลุ่ม เช่น การรู้จักให้และรับ (Give and take) หรือการอภิปรายถกปัญหาร่วมกันโดยตรง ไม่มีการพบปะส่วนบุคคล จึงทำให้ทีมงานเสมือนมี

ลักษณะมุ่งงาน (Take oriented) ที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้สึกเชิงอารมณ์น้อยมาก จึงไม่น่าแปลกใจที่สมาชิกทีมงานแบบนี้มีความพึงพอใจต่อกระบวนการกลุ่มน้อยกว่าทีมงานแบบอื่น และประการสุดท้าย ทีมงานเสมือนสามารถทำงานด้วยกันได้แม้ว่าสมาชิกจะอยู่ห่างกันนับพันไมล์และแตกต่างกันด้านเวลาตามเส้นแบ่งเวลา (Time zone) ซึ่งทีมงานแบบอื่นไม่สามารถทำงานร่วมกันในสภาพเช่นนี้ได้

ทีมสามารถแบ่งประเภทได้หลายแบบ วิธีหนึ่งที่ใช้ในการในการแบ่งก็คือการแบ่งตามวัตถุประสงค์ของทีม นอกจากนี้การแบ่งประเภทของทีมอาจมีตัวแปรอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องได้เช่น ลักษณะความสัมพันธ์ Lason and La Fasto ได้แบ่งประเภทของทีมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

Problem-resolution teams เป็นทีมที่สร้างขึ้นมาใช้แก้ปัญหา สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องเชื่อมั่นในกระบวนการแก้ปัญหาในระดับสูง เช่น ศูนย์ควบคุมโรค พวกซ่อมบำรุงต่างๆ

Creative teams ทีมความคิดสร้างสรรค์ เป็นทีมที่ถูกสร้างมาเพื่อพัฒนาวิธีการหรือองค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับทีมประเภทนี้ก็คือความเป็นอิสระ จากระบบหรือกระบวนการทำงานขององค์กร มีความอิสระในหาวิธีการ หาทรัพยากร ทีมประเภทนี้ได้แก่ ทีมพัฒนาPCของIBM ทีมวางแผนกลยุทธ์ต่างๆ

Tactical teams เป็นทีมที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อปฏิบัติตามแผนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องการความชัดเจนในเรื่องของบทบาท ทีมประเภทนี้จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม ความเข้าใจว่าใครทำอะไร ตัวอย่างของทีมประเภทนี้เช่น หน่วย SWAT ทีมผ่าตัดโรคหัวใจ ซึ่งแต่ละคนต้องรู้หน้าที่ของตนเองและผู้อื่นเป็นอย่างดี

ตารางข้างล่างเป็นการแสดงถึงลักษณะของทีมแต่ละประเภท

ตารางที่ 2.4 แสดงลักษณะของทีมแต่ละประเภท

	Dominant Feature	Process Emphasis	Example
Problem-resolution teams	Trust	Focus on issues	Centers for Disease Control
Creative teams	Autonomy	Explore possibilities and alternative	IBM PC team
Tactical teams	Clarity	Directive Highly Focused tasks Role clarity Well-defined operational standards Accuracy	Cardiac surgery team

Ad hoc team ทีมเฉพาะกิจ หมายถึงทีมที่ถูกจัดตั้งเพื่อใช้แก้ปัญหาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะถูกจัดตั้งเป็นเวลาไม่นานมากนัก (เป็นการผสมกันระหว่าง Problem-resolution teams กับ Tactical teams)

2.5.4 ขนาดของทีม

ขนาดของทีม (size of team) เป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของทีม ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของทีมจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำสมาชิกทีม และกระบวนการกลุ่ม (สุนันทา เลานันท์, 2540:80) ขนาดของทีมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความซับซ้อนและความหลากหลายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป้าหมาย และการปฏิบัติงานของกลุ่มขนาดของทีมโดยทั่วไปไม่ควรเกิน 10-12 คน เพราะถ้ามีจำนวนมากกว่านี้ จะมีความยุ่งยากในการทำงานร่วมกันให้ได้ผล (Robbins, 1998 : 290) และมักเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความยุ่งยากในการสั่งการ และการหาข้อสรุปร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพต่ำลง หรือสมาชิกทำงานไม่เต็มความสามารถ แต่ถ้ากลุ่มมีจำนวนสมาชิกน้อย จะเสียเปรียบในด้านความรู้

ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการขาดความสามารถในการรวมพลัง และเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

2.5.5 ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กร จะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและต่อ องค์กรนั้น ๆ ด้วย

Woodcock (1989 : 75-116) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน คือ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเปิดเผยและ เคารพหน้า การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้ง วิธีปฏิบัติงานชัดเจน ภาวะผู้นำที่ เหมาะสม ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และ การติดต่อสื่อสารที่ดี มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1) ความสมดุลในบทบาท (balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่าง เหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3) การเปิดเผยและเผชิญหน้า (openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็น ทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของคนต่อการทำงานได้ มี การสื่อสาร โดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ปัญหา

5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกัน ในการทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้ง ในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) การทำงานในทีม จะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร(individual development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น ที่จำเป็นต่อการทำงาน

Dyer (1977 : 15-16) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ขอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
- 2) สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน
- 3) มีความเชื่อถือ ไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
- 4) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
- 5) สมาชิกขอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
- 6) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
- 7) ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง
- 8) ขอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด
- 9) มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิกทีม

2.5.6 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

Woodcock (1989 : 14) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม สรุปได้ดังนี้

- 1) เมื่อผู้ปฏิบัติงาน ทำงานแบบแยกตัว
- 2) เมื่องานมีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรหลายๆระดับมาร่วมกันทำงาน
- 3) เมื่อการตัดสินใจเรื่องงาน จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มากมาย
- 4) เมื่อแสดงความเห็นในกลุ่มบุคคล มีความสำคัญมากกว่าของใครเพียงคนเดียว
- 5) เมื่อขนาดปัญหาขยายกว้างออกไป
- 6) เมื่อการช่วยเหลือ โดยการ ใช้กลุ่มบุคคล เป็นที่ต้องการในการแก้ปัญหา
- 7) เมื่อจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคล ยากที่จะกำหนดออกมาให้เห็น ได้ชัดเจน
- 8) เมื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเป็นที่ต้องการมากขึ้น

2.5.7 ทฤษฎีการสร้างทีมงาน

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารสำนักงาน การสร้างทีมงาน คือ กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันกลุ่มคนจะเป็นกลุ่มทำงาน (WORK GROUP) อย่างแท้จริง เมื่อมีลักษณะ

- 1) มีความเป็นสมาชิกภาพอย่างชัดเจน (A Definable Membership) เช่น อาจเป็นกลุ่มคน 2 คน หรือมากกว่าที่สามารถระบุชื่อหรือประเภทได้
- 2) มีความตระหนักถึงความเป็นกลุ่ม (Group Consciousness) สมาชิกมีเป้าหมายเหมือนกัน รับรู้ถึงความเป็นเอกภาพ เริ่มด้วยการเข้าประชุม เพื่อคุณลักษณะของบุคคลที่จะดึงทีม โดยการวางเป้าหมายและวางตำแหน่งคนให้เหมาะสม
- 3) รู้สึกว่ามีจุดประสงค์ร่วมกัน (A Sense of Shared Purpose) สมาชิกของกลุ่มมีงานต้องทำหรือเป้าหมายหรือความสนใจที่เหมือนกัน
- 4) พึ่งพาอาศัยกัน (Interaction) สมาชิกของกลุ่มสื่อสารกับสมาชิกคนอื่นมีอิทธิพลต่อผู้อื่น
- 5) มีปฏิสัมพันธ์กัน
- 6) มีการสื่อความที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนบรรยากาศของการสื่อความที่เชื่อถือกันเปิดเผย ซื่อสัตย์ และจริงใจต่อกัน

คุณสมบัติ 8 ประการของทีมงานที่มีการปฏิบัติงานสูง (Eight Attributes of High Performance Teams)

- 1) มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) สร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีทั้งการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้อิสระและให้บริการผู้อื่น
- 2) มีความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้สมาชิกทุกคนในทีมรู้สึกมีความรับผิดชอบเสมือนเป็นผู้จัดการ เพื่อผลงานของหน่วยงาน
- 3) มีจุดประสงค์ตรงกัน มีความเข้าใจจุดประสงค์ร่วมกันว่า ทำไมจึงเกิดทีมงานขึ้น และรู้หน้าที่ของทีม
- 4) มีการสื่อความที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างบรรยากาศของการสื่อความที่เชื่อถือกันเปิดเผย ซื่อสัตย์ และจริงใจต่อกัน
- 5) มุ่งที่อนาคตมองความเปลี่ยนแปลงว่าเป็น โอกาสเพื่อความเติบโต
- 6) มุ่งผลงาน เน้นที่ผลงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- 7) มีความสามารถเชิงสร้างสรรค์ กำจัดอุปสรรคของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้ความสามารถพิเศษ และทักษะของแต่ละบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) คอบสนองอย่างรวดเร็ว จำแนกและกระทำการให้ทัน โอกาสและขอบเขต เวลาที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

2.6.1 ความหมายของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เมื่อบุคคลมีเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้จะก่อให้เกิดเป็นความขัดแย้งต่อมาภายหลัง ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า *confligere* ตามความหมายของ Webster Dictionary คำว่า Conflict หมายถึง การต่อสู้ การสงคราม การไม่ถูกกันเมื่อความสนใจ ความคิดหรือการกระทำไม่เหมือนกัน

ความขัดแย้งตามความหมายของราชบัณฑิตยสถาน (2538:137) หมายถึง การไม่ลงรอยกัน ซึ่งหากจะแยกพิจารณาคำว่า “ขัด” ราชบัณฑิตยสถาน (2538:133) หมายถึง การไม่ทำตาม ผ่าฝืน ฝืนไว้และคำว่า “แย้ง” ราชบัณฑิตยสถาน (2538:681) หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ด้านไว้ ทานไว้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความขัดแย้ง ประกอบด้วยอาการทั้งขัดและแย้ง ซึ่งหมายถึงการที่ทั้งสองฝ่ายจะไม่ทำตามกันแล้วยังพยายามที่จะต้านเอาไว้อีกด้วย

Argyris (อ้างใน อรุณ รักรธรรมและประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2527:30) กล่าวว่า “โดยทั่วไปความขัดแย้ง คือเหตุการณ์อันเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่อาจขึ้นอยู่กับสถานะจำกัดสถานะหนึ่ง ความขัดแย้งเกิดจากความต้องการที่ตรงกันข้ามกันในขณะหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกี่ยวกับความไม่สามารถตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นเพราะอยากทำทั้งสองสิ่งในเวลาเดียวกัน”

ความขัดแย้ง เป็นกระบวนการทางสังคม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายมีจุดมุ่งหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ และมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ความแตกต่างนี้มักเกิดจากการรับรู้มากกว่าที่จะเป็นความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริงๆ (Fillley อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2540:11) ความขัดแย้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย หรือวิธีการ หรือทั้งสองอย่างแต่เป็นการพึ่งพาอาศัยในทางลบอาจกล่าวอย่างกว้างๆ ได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การที่แต่ละฝ่ายไป ด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ ไม่ว่าจะเป็ความต้องการจริง หรือศักยภาพที่จะเกิดตามต้องการ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540:11) ความขัดแย้ง เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความคิดเห็น ค่านิยม และ เป้าหมายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำ หรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล ซึ่งเป็นปฏิกิริยา

ในทางลบส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในปัจจุบัน เสริมศักดิ์ วิชาสาครณ์ (2540) ได้รวบรวมประเด็นความขัดแย้งไว้ว่า

ความขัดแย้งอาจเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กร ควรจะมีการบริหารความขัดแย้งให้เกิดผลดีที่สุด ความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารในองค์กรที่ดีที่สุด จะมีความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ความขัดแย้งเป็นของดีเพราะจะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามหาทางแก้ปัญหา

อุทัย หิรัญโต (2523:218) ได้ชี้ให้เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้มนุษย์ขัดแย้งกัน อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ

1) ความคิดเห็น ความคิดเห็นที่ตรงกันของบุคคลจะช่วยให้บุคคลคบค้าสมาคมกันได้อย่างราบรื่น แต่ถ้าความคิดเห็นไม่ลงรอยกันและฝ่ายหนึ่งไม่ยอมรับความคิดเห็นของอีกฝ่ายว่าถูกต้อง ความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้น

2) แนวทางปฏิบัติ ผู้ที่มีแนวความคิดเห็นอย่างเดียวกัน ย่อมจะร่วมงานกันได้ แต่แนวทางปฏิบัติย่อมจะแตกต่างกัน เพราะการทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทุกคนย่อมแสวงหาหนทางปฏิบัติที่ตนคิดว่าเหมาะสม คนที่มีความคิดเห็นตรงกันในหลักการ อาจไม่เห็นด้วยกับวิธีปฏิบัติของอีกฝ่ายหนึ่งก็ได้ ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นจากเหตุนี้ได้อีกทางหนึ่ง

3) ผลประโยชน์ คือสิ่งที่ทุกคนต้องการหรือความพอใจของแต่ละคนความขัดแย้งกันเพราะผลประโยชน์มองเห็นได้ชัดเจนและเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมากที่สุด ผลประโยชน์เป็นมูลเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยเฉพาะผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและการเมือง

นอกจากนี้ยังได้มีการพยายามให้ความหมายของคำว่าขัดแย้งซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1) ความขัดแย้ง เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องมีการตัดสินใจ แต่ละคนจะมีการตัดสินใจที่ต่างกันไปขึ้นอยู่กับทางเลือกกระทำ

2) ความขัดแย้ง ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างบุคคลเมื่อไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายบรรลุเป้าหมายหรือความพึงพอใจร่วมกันได้

3) ความขัดแย้งเป็นกระบวนการทางสังคม เมื่อแต่ละฝ่ายมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ค่านิยมที่แตกต่างกัน และแต่ละฝ่ายมีจุดมุ่งหมายที่เข้ากันไม่ได้ทำให้เกิดความขัดแย้งตามมา

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และไม่ใช่เป็นแต่เพียงการกระทบกระทั่งทางกายแต่ยังสร้างความกระทบกระทั่งทางจิตใจ ได้แก่ การก่อให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด การขัดแย้งทางอารมณ์ และเกิดความกดดันทางด้านจิตใจ เป็นต้น ดังนั้น นักบริหารต้องตระหนักว่า กลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งจะต้องคำนึงถึงสมมติฐานที่ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สามารถจัดการได้ โดยผู้นำที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง สามารถเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรได้ เนื่องจากความขัดแย้งในปริมาณที่เหมาะสมสามารถก่อให้เกิดการจูงใจให้คนริเริ่มแก้ไขปัญหาได้ ดังนั้นนักบริหารที่เข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้งย่อมได้เปรียบในการที่จะควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมต่อการบริหารองค์การ

2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในปัจจุบัน ได้มีมุมมองที่แตกต่างไปจากในอดีต ที่มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ควรกำจัดทิ้งไป เนื่องจากความขัดแย้งจะทำให้องค์กรเกิดความไม่สามัคคี และทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากมีความเข้าใจว่าในองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะต้องไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น และสามารถหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งได้ แต่ในแนวคิดปัจจุบัน มองว่า หากมีการบริหารความขัดแย้งที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่เกิดผลดี ดังนั้นคุณหรือโทษของความขัดแย้งจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารความขัดแย้งนั้น เนื่องจากความขัดแย้งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวกระตุ้นให้คนพยายามแก้ปัญหา ทั้งนี้ยังเชื่อว่ายังมีปัจจัยความขัดแย้งที่ยังไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยความขัดแย้งทางด้านจิตวิทยา

แนวคิดสมัยดั้งเดิม (Traditional View) เชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี และมีผลกระทบด้านลบต่อองค์กรอยู่เสมอ ดังนั้น หากหลีกเลี่ยงได้ควรหลีกเลี่ยง ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะต้องกำจัดความขัดแย้งขององค์กร วิธีแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง ก็คือ การออกกฎระเบียบ กระบวนการที่เข้มงวด เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งหมดไป แต่ตามความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งก็ยังคงมีอยู่

แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations View) เชื่อว่า ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหลีกเลี่ยงไม่ได้ภายในทุกองค์กร เนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ มุมมองด้าน มนุษยสัมพันธ์ จึงสนับสนุนการยอมรับความขัดแย้ง โดยอธิบายไว้ว่า เหตุผลของการมีความขัดแย้ง เพราะไม่สามารถถูกกำจัดได้ และความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์ต่อภายในองค์กรได้บ้างใน

บางเวลา มุมมองด้าน มนุษยสัมพันธ์ นี้ ได้ครอบงำความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความขัดแย้งตั้งแต่ปลายปี 2483 จนถึงปี 2513

แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary View) เมื่อแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่าความขัดแย้ง มุมมองที่เป็นแนวความคิดสมัยใหม่ จึงสนับสนุนความขัดแย้งบนรากฐานที่ว่า องค์การที่มีความสามัคคี ความสงบสุข ความเรียบง่าย และมีความร่วมมือ หากไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น จากความขัดแย้งการให้ความร่วมมือแก่องค์การจะกลายเป็นความเฉื่อยชา อยู่เฉย และไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลง และการคิดค้นใหม่ๆ ดังนั้นแนวความคิดสมัยใหม่สนับสนุนให้ผู้บริหารรักษาระดับความขัดแย้งภายในองค์การให้อยู่ในระดับต่ำสุด เพียงพอที่จะทำให้องค์การเจริญเติบโตและสร้างสรรค์

2.6.3 ธรรมชาติของความขัดแย้ง

จุดกำเนิดที่แท้จริงของความขัดแย้งนั้น เกิดจากความได้ไม่เพียงพอ หรือความขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกกำหนดโดยสังคม ความไม่พอใจและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวกับความขาดแคลนสิ่งที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะนำไปสู่การแข่งขันเพื่อจะได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการในกระบวนการของการแข่งขันนั้น โดยทั่วไปแล้ว ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นจากลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1) การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตแต่เพียงอย่างเดียว ยังหมายรวมถึงสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ และมองเห็นไม่ได้ เช่น ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ ตำแหน่งหน้าที่ เกียรติยศ และสถานภาพที่ดำรงอยู่

2) ความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนแสวงหาทางที่จะควบคุมกิจการงานหรืออำนาจ ซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่น หรือ กลุ่มอื่น ความขัดแย้งนี้เป็นผลมาจากการก้าวล้ำ ในงาน หรือ อำนาจหน้าที่ของบุคคลอื่น

3) ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ เกี่ยวกับ เป้าหมาย หรือวิธีการในการทำงาน ต่างคนต่างก็มีเป้าหมาย วิธีการ และสไตล์ในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป้าหมายและวิธีการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้

2.6.4 กระบวนการความขัดแย้ง

กระบวนการของความขัดแย้งจะเริ่มต้นจากสถานการณ์ของความขัดแย้ง ซึ่งประกอบไปด้วย บุคคล พฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อม กระบวนการของความขัดแย้งตามแนวคิดของฟิลเลย์ (Alan Filley, 1975) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

- 1) สภาพการณ์ก่อนการเกิดความขัดแย้ง เป็นสภาพที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น ความคลุมเครือของอำนาจ อุปสรรคในการสื่อความหมาย เป็นต้น
- 2) ความขัดแย้งที่รับรู้ได้ เป็นการรับรู้ของฝ่ายต่างๆว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น
- 3) ความขัดแย้งที่รู้สึกได้ เป็นความรู้สึกของฝ่ายต่างๆว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น
- 4) พฤติกรรมที่ปรากฏชัด เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาให้เห็นเมื่อรับรู้หรือรู้สึกว่ามี ความขัดแย้งเกิดขึ้น
- 5) การแก้ปัญหาหรือการระงับปัญหา เป็นการทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลงหรือลดลง
6. ผลจากการแก้ปัญหา เป็นผลที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังจากการแก้ปัญหาคความขัดแย้งแล้ว

2.6.5 กระบวนการของความขัดแย้งตามแนวคิดของโรมัส

โรมัสเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นกระบวนการ เมื่อความขัดแย้งตอนแรกสิ้นสุดลงก็มักจะเกิดความขัดแย้งต่อมาอีก โดยที่ขั้นสุดท้ายของตอนแรกจะไปกระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าให้เกิดความขัดแย้งในตอนต่อไป ซึ่งในแต่ละตอนจะมีเหตุการณ์เกิดขึ้นตามลำดับ ดังนี้

- 1) เกิดความคับข้องใจ
- 2) เกิดมโนทัศน์เกี่ยวกับความขัดแย้ง
- 3) แสดงพฤติกรรมออกมา
- 4) เกิดปฏิกิริยาของอีกฝ่ายหนึ่ง
- 5) ผลของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตามมา

2.6.6 กระบวนการความขัดแย้งตามแนวคิดรอบบิเนส แบ่งกระบวนการของความขัดแย้งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศักยภาพของการเป็นปฏิกิริยา
- 2) การรู้
- 3) พฤติกรรมที่แสดงออก
- 4) ผลของความขัดแย้ง

2.6.7 ประเภทของความขัดแย้ง

1) ความขัดแย้งของบุคคล อาจเป็นความขัดแย้งภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Conflict) เป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ถึงความขัดแย้งในจิตใจตนเองเมื่อเผชิญเป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการหลายๆ อย่างที่แตกต่างในเวลาเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะที่ตนชอบทั้งคู่หรือต้องเลือกเพียงอย่างเดียว หรือสิ่งที่จะต้องเลือกมีทั้งข้อดีข้อเสียที่ตนเองชอบและข้อเสียที่ตนเองไม่ชอบ ทำให้ตัดสินใจลำบากว่าจะเลือกหรือไม่เลือก นอกจากนี้ได้อาจเป็นความขัดแย้งในบทบาทความขัดแย้งภายในบุคคลยังเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความไม่แน่ใจว่าเขาถูก คาดหมายให้ปฏิบัติงานอะไรหรือถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานเกินความสามารถของตน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากบุคลิกภาพค่อนข้างก้าวร้าว ย่อมจะเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย โดยเฉพาะกับบุคคลที่มีความรู้สึกไว และความขัดแย้งของบุคคลย่อมมีผลต่อความขัดแย้งของ องค์การ โดยส่วนรวมด้วย เพราะบุคคลเป็นองค์ประกอบขององค์การ

2) ความขัดแย้งขององค์การ ความขัดแย้งขององค์การเป็นการต่อสู้ดิ้นรนที่แสดงออกจนเป็นที่สังเกตเห็นด้วยกันได้ทั้งสองฝ่าย และความขัดแย้งขององค์การเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหรือระบบองค์การที่บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน (จินตนา อ้างถึงใน แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์ ,2534) นอกจากนี้แล้วความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเกิดขึ้นเสมอในหน่วยงานแต่จะแสดงออกมาให้เห็นได้เด่นชัดในลักษณะต่างๆ หรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับสาเหตุและผลกระทบว่าจะรุนแรงมากน้อยแค่ไหน การเกิดกรณีความขัดแย้งนั้นมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยต้องมีจุดเริ่มต้นหรือสาเหตุหรือจุดก่อตัวก่อนแล้วจึงพัฒนาขึ้นเป็นสายโซ่ที่ต่อเนื่องกัน

2.6.8 ผลทางบวกของความขัดแย้ง

ในด้านบวก คือ ป้องกันความเฉื่อยชาและกระตุ้นความสนใจหรือกล่าวได้ว่าความไม่แน่นอนของสถานะสภาพอาจถือเป็นการทดสอบความสามารถของบุคคลหรือเพื่อประเมินบารมีและความแข็งแกร่งของบุคคลก็ได้

หากจะมองในระดับกลุ่มบุคคลความขัดแย้งอาจแสดงให้ทราบถึงเอกลักษณ์ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความสมานฉันท์ การทำทายและพลังกลุ่ม และแนวคิดเชิงสร้างสรรค์นั้น เป็นแนวคิดใหม่ซึ่งมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การเพราะจะทำให้

- 1) สมาชิกในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และพบแนวทางในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) สมาชิกในองค์การ ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 3) ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม
- 4) องค์การ ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น
- 5) องค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างต่อเนื่อง
- 6) มีการเลือกตัวแทนที่เข้มแข็งมีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำ
- 7) ได้มีการระบายข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มซึ่งเก็บกดไว้เป็นเวลานาน

2.6.9 ผลทางด้านลบของความขัดแย้ง

ในด้านลบมีผลทำให้เกิดความสับสนไม่เป็นระเบียบและยุ่งเหยิงกับระบบงานและสิ้นเปลืองทั้งความพยายามและทรัพยากรในการจัดการแก้ไข หากปล่อยให้ยื้อยื้ออาจเป็นอันตรายต่อหน่วยงานและทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นความขัดแย้งทำให้เกิดความเสื่อมโทรม ความขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขไม่ถูกต้องอาจทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกเครียด เหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ ท้อแท้ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้ผลผลิตขององค์การลดลง

2.6.10 การจัดการกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดตามมา (Arnold and Fiedman : อ้างถึงใน แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์, 2534 : 35) ได้กล่าวว่า ผลของความขัดแย้งนั้นสามารถจะเป็นไปได้ทั้งประโยชน์และผลเสียต่อองค์กร การจัดการกับความขัดแย้งจึงควรเป็นไปในทางที่จะทำให้ได้ผลตามมา เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด โดยปราศจากการเป็นศัตรูกันของกลุ่มที่ขัดแย้งและพฤติกรรมการทำลาย

การที่จะจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทักษะในการบริหาร และต้องมีการวินิจฉัย ความขัดแย้งได้ถูกต้อง ผู้ที่จัดการกับความขัดแย้ง ต้องมีศิลปะในการจูงใจคน ต้องมีความใจเย็น และความ อคทนเพียงพอ ความสามารถในการตัดสินใจ จินตนา ยูนิพันธ์ (อ้างถึงใน แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์ ,2534) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ที่จัดการกับความขัดแย้งได้ต้องมีข้อมูลที่ครบถ้วนและต้องประเมินตนเองก่อนว่าจะลงมือจัดการกับความขัดแย้งอย่างไร

Kenneth Thomas ได้พัฒนารูปแบบ 2 มิติของเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง(อ้างถึงใน ทองหล่อ เศษไชย ,2540 :264-265) ที่สะท้อนถึงความกังวลเป็นห่วงเป็นใยในผลประโยชน์ทั้งฝ่ายตนเองและคู่กรณีซึ่งมีกลยุทธ์ที่จะเป็นไปได้ ดังนี้ คือ

- 1) ถ้าความกังวลหรือความสนใจในผลลัพธ์ของทั้งตนเองและคู่กรณีต่ำ กลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้สูงคือการหลีกเลี่ยง (Avoidance Strategy)
- 2) ถ้ามีความกังวลหรือสนใจต่อผลลัพธ์ต่อตนเองสูง แต่ไม่สนใจในผลลัพธ์ของคู่กรณีกลยุทธ์ที่ใช้ คือ การบังคับหรือกดดัน
- 3) ถ้าความกังวล หรือความสนใจในผลลัพธ์ต่อตนเองต่ำ แต่กังวลและสนใจผลลัพธ์ต่อคนอื่นสูง กลยุทธ์ที่นำมาใช้คือ ความปรองดอง (Accommodation) หรือการยินยอม
- 4) ถ้าความกังวลหรือความสนใจสูงทั้งต่อผู้ผลลัพธ์ของตนเองและคู่กรณี กลยุทธ์ที่เหมาะสมก็คือ ความร่วมมือ(Collaborative)
- 5) ถ้าความกังวลหรือความสนใจต่อผลลัพธ์ทั้งต่อตนเองและในคู่กรณีอยู่ในระดับปานกลางคือ ไม่สูง ไม่ต่ำ กลยุทธ์ที่เหมาะสม คือ การประนีประนอม (Compromise)

ทงหล่อ เคชไซ (2540) ได้ธิบายว่าในการจัดการกับความขัดแย้งนั้น เป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารหรือหัวหน้าที่จะต้องทราบและเข้าใจทั้งสาเหตุและวิธีการจัดการ ซึ่งอาจจะพิจารณาขั้นตอน ต่าง ๆ ดังนี้

1) ให้ความสนใจกับประเภทต่างของความขัดแย้ง เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ภายใน บุคคลความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน ความขัดแย้งขององค์การ จะได้ ทราบความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเสมอ

2) การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนต่อเนื่อง(Articulate Communication) ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้อง พยายามหาวิธีการจัดการที่จะช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารกันขึ้นมาใหม่ เน้นการติดต่อสื่อสารที่เป็น ประเด็นปัญหาสำคัญและอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องและเป็นจริง

3) การสร้างเป้าประสงค์ หรือค่านิยมร่วม (Build a superordinate Goal) ในบางครั้ง ต้องพยายาม ทำให้เกิดความรวมตัวกันหรือมีค่านิยมหรือเป้าประสงค์ของบุคคลให้เป็นส่วนหนึ่งและเป้าประสงค์ หลักขององค์การ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การในอนาคต ซึ่งวิธีการ ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หลักหรือ ค่านิยมร่วมนั้นจะมาจากการทำงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น โดยมีการยอมรับและความพึงพอใจ เป็นที่ตั้ง

4) พิจารณาธรรมชาติของความเป็นอิสระซึ่งกันและกัน(Examine the nature of Independence) ผู้บริหารต้องพยายามเปลี่ยนลักษณะความเป็นอิสระที่ทำให้เกิดการแข่งขันกันเป็นการส่งเสริม สนับสนุนกัน เพราะการยอมรับในเป้าประสงค์หรือค่านิยมร่วมของบุคคลและการส่งเสริมสนับสนุน นั้นมักจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าทั้งสองสิ่งนี้เกิดการแยกกันก็จะเกิดเป็นแนวโน้มการเกิดความ ขัดแย้ง

5) ต้องพร้อมที่จะเสี่ยง(Take Risk) ขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในการเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ ความขัดแย้งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันก็คือ ต้องเสี่ยงต่อความสูญเสียหรือความผิดหวัง ดังนั้นต้องเตรียมบุคคลให้เกิดความรู้สึกรับประกัน และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานด้วย โดยเฉพาะบุคคลที่มี ความอ่อนไหวและ ไม่มีความมั่นใจในตัวเองจำเป็นจะต้องใช้วิธีการที่แยบยล ซึ่งก็คือการทำให้เกิดการ ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในความพยายามเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งมั่นคงให้แก่ผู้ที่มีความอ่อนไหว และอ่อนแอกว่า

6) แสดงความมีอำนาจ (Demonstrate Power) เพื่อการยุติการเอาเปรียบซึ่งกันและกันบริหาร ต้องพยายามหาทางป้องกันสิ่งเหล่านั้น ด้วยการ ใช้กำลังอำนาจที่มีอยู่

7) ต้องจำกัดขอบเขตในสิ่งที่ทำสำเร็จแล้ว (Confine to fail accompli) เมื่อกลุ่มที่มีความขัดแย้งยอมรับสถานการณ์ที่เขาสามารถอยู่ร่วมกันได้แล้ว ความรู้สึกแห่งความร่วมมือก็จะเริ่มต้นขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปก็จะเริ่ม รู้สึกพึงพอใจซึ่งกันและกัน การจำกัดขอบเขตร่วมกันจะช่วยในการพัฒนาการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจที่ดี ยอมรับซึ่งกันและกันลดอคติต่างๆ สาเหตุแห่งความขัดแย้งก็จะลดลง

8) การสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน (Build Mutual Trust) แต่ละคนต้องแลกเปลี่ยนความเชื่อและความ คิดเห็น เปิดใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้และรับแนวคิดต่างๆอย่างจริงใจ

9) ความสมมูลถูกต้องในการจูงใจ (Legitimize complex Motivation) เนื่องจากบุคคลแต่ละคน มีความต้องการและการจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งเมื่อการจูงใจของกลุ่มสองกลุ่มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

10) การสร้างความเห็นอกเห็นใจ (Build Empathy) ในสถานการณ์แห่งความขัดแย้งนั้นแต่ละกลุ่มจะตระหนักถึงเป้าประสงค์ ความสนใจและความรู้สึกสำหรับกลุ่มตนเอง น้อยครั้งที่กลุ่มอื่นจะเข้าใจด้วย ดังนั้นต้องให้แต่ละคนสามารถที่จะคิดเข้าใจความต้องการของผู้อื่นก็จะสามารถลดความขัดแย้งได้

2.6.11 หลักการสำคัญเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

วิธีการกับความขัดแย้งสามารถทำได้หลายวิธีทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หรือสไตล์ในการบริหารของนักบริหาร ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบของการบริหารความขัดแย้ง ได้ดังนี้

1) การหลบหลีกความขัดแย้ง (Avoiding Style)

ผู้ที่เกี่ยวข้องจะใช้ความเพิกเฉยในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยจะไม่มีการให้ความสนใจทั้งประโยชน์ของตนเองและประโยชน์ของผู้อื่น หรือไม่ให้ความร่วมมือกับฝ่ายตรงข้าม และพยายามหลบหลีกหรือหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง ซึ่งแม้วิธีการนี้จะเป็นการลดภาวะตึงเครียดได้ระยะหนึ่ง แต่จะไม่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ได้อย่างแท้จริง แต่หากความขัดแย้งเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ และเป็นความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงและไม่มีความชัดเจน การบริหารความขัดแย้งโดยการวางเฉยจะมีความเหมาะสมอย่างมาก หรือในกรณีที่สถานการณ์ที่รุนแรงและเป็นอันตรายหากเข้าไปเกี่ยวข้องการหลีกเลี่ยงก็เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้

2) การให้ความช่วยเหลือ (Accommodating Style)

การจัดการความขัดแย้งวิธีนี้คือการให้ความช่วยเหลือฝ่ายตรงข้าม หรือการให้ความร่วมมือ โดยไม่สนใจว่าฝ่ายของตนเองจะได้รับผลประโยชน์อะไรบ้าง การใช้กลยุทธ์การให้ความช่วยเหลือจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ความขัดแย้งค่อนข้างรุนแรงหรือวิกฤติ

3) การแข่งขัน (Competing Style)

การใช้กลยุทธ์การแข่งขันเป็นกลยุทธ์ที่ฝ่ายที่ใช้กลยุทธ์จะแสวงหาช่องทางที่จะได้รับประโยชน์สูงสุด หรือแสวงหาความได้เปรียบ นอกจากนี้ยังมีการให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา น้อยมาก เนื่องจากฝ่ายที่ใช้กลยุทธ์นี้จะยึดเป้าหมาย และวิธีการของตนเองเป็นหลัก และการแข่งขันจะนำไปสู่การแพ้ชนะ การใช้วิธีนี้ผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าสุดท้ายจะทำให้เกิดการชนะ แพ้ และต้องมีข้อมูลที่มากพอและถูกต้อง และมีอำนาจมากพอ และการใช้วิธีนี้ในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งจะทำให้ไม่มีการติดต่อสัมพันธ์กับฝ่ายตรงข้ามอีกในอนาคต

4) การให้ความร่วมมือ (Collaborating Style)

การใช้กลยุทธ์ในการให้ความร่วมมือจะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์สูงสุดมากกว่าวิธีที่กล่าวมา เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ทำให้ต่างฝ่ายต่างมีความพอใจในผลที่ได้รับจากการแก้ปัญหา และทั้งสองฝ่ายต่างให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ซึ่งค่อนข้างเป็นกลยุทธ์ที่เป็นอุดมคติ เนื่องจากต่างฝ่ายต่างเห็นว่าการแก้ปัญหาคความขัดแย้งจะทำให้เกิดการชนะทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้แต่ละฝ่ายจะต้องรู้ข้อมูลของอีกฝ่ายเป็นอย่างดี และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นความขัดแย้งที่ไม่รุนแรง แต่การแก้ปัญหาโดยวิธีนี้ จะมีการใช้ระยะเวลาพอสมควร

(<http://www.bloggang.com>, การบริหารความขัดแย้ง, 15 พฤษภาคม 2551)

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งตามสถานการณ์

ประชุม โปธิกุล (2546) (อ้างใน <http://idea.moe.go.th>, 2551) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกัน สิ่งที่ตรงข้ามความแตกต่างความไม่สัมพันธ์ ถ้ามุขยรับรู้ว่ ความแตกต่างที่มีอยู่ดั่งนั้นความขัดแย้งก็ย่อมมีอยู่ นอกเหนือจากนั้น คำนิยามของความขัดแย้งจะรวมไป ถึงความคิดที่ตรงข้ามกันแบบคดขอบ การใช้เล่ห์เพทุบาย การไม่ลงรอยกันซึ่งต้องใช้ความพยายามสูง ในการควบคุม ความขัดแย้งที่เปิดเผยออกมาให้เห็น เช่น การสไตรค์ การจลาจลสงคราม เป็นต้น

2.7.1 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

Robbins ได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง คือ

- 1) แนวคิดแบบดั้งเดิม สรุปได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง เลวร้าย หน้าที่ของ ผู้บริหาร คือ การขจัดความขัดแย้ง ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง
- 2) แนวพฤติกรรมศาสตร์ สรุปว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ธรรมชาติหลีกเลี่ยงไม่ได้ มิใช่จะเกิดผลร้ายแรงต่อองค์การอย่างเดียว แต่อาจจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์การด้วย หน้าที่ของผู้บริหาร คือ จัดระดับ ความขัดแย้ง กระตุ้นหรือยุติความขัดแย้ง เพื่อดำเนินการที่ดีกว่า
- 3) แนวความคิดด้านปฏิภริยาสัมพันธ์ นับเป็นแนวคิดที่มองความขัดแย้งในแง่ดี สร้างสรรค์ กล้าย ๆ กับแนวพฤติกรรมศาสตร์ที่มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็น ควรกระตุ้นให้เกิด การบริหาร ความขัดแย้งก็คือ การยอมรับว่าความขัดแย้ง การกระตุ้น การแก้ไข การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็น หน้าที่ของผู้บริหาร

นอกจากนั้น Robbins ได้กล่าวสรุปสาเหตุของการขัดแย้งในองค์กรเกิดจาก ดังมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ ซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการทรัพยากรอันเป็น มูลเหตุให้เกิดความขัดแย้งมาตรฐานการทำงานต่างกัน ระบบรางวัล สไตล์ผู้นำ งานที่ต้องการความ เชี่ยวชาญสูงอันเป็นทางให้เกิดความขัดแย้งในเชิงประสิทธิผลของงานและงานสร้างสรรค์ซึ่งสัมพันธ์ กับกลุ่มอนุรักษ์นิยม
- 2) การสื่อสาร ซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง ได้แก่ ความยากในความหมายของภาษาการ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลไม่เพียงพอในการสื่อสาร ข้อมูลมากเกินไป เสียรบกวน

3) พฤติกรรมส่วนบุคคล ความแตกต่างของบุคคล ได้แก่ อายุ อายุมากมีความขัดแย้งน้อย อายุ น้อยมีความขัดแย้งมาก ระบบค่านิยมที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ถ้าสภาพการณ์ใน องค์กรมีความขัดแย้งในระดับต่ำหรือไม่มี ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้น

Robbins ได้เสนอเกณฑ์พิจารณาสำหรับองค์กรที่ต้องกระตุ้นความขัดแย้ง ถ้า

1) ผู้บริหารมีแต่ผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นตามผู้บังคับบัญชาเสมอผู้ได้บังคับบัญชามีความ กลัว มีความเฉื่อยชา

2) ผลจากการใช้วิธีการประนีประนอมทำให้เกิดความเครียดในการตัดสินใจ ระยะยาวอาจมี การต่อต้าน

3) ผู้บริหารนิยมความสันติและร่วมมือ โดยตลอด ไม่นิยมความขัดแย้ง มีความเกรงใจกันมาก

4) ไม่ต้องการทำลายความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น

5) ผู้บริหารนิยมความทันสมัยมากกว่าความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

6) ผู้บริหารนิยมการตัดสินใจแบบสอดคล้องกัน

7) ผู้ได้บังคับบัญชามีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสูง

8) ไม่มีความคิดเห็นใหม่ ๆ

9) มีการลาออกจากงานน้อย

นอกจากนั้น Stoner ได้เสนอวิธีการกระตุ้นความขัดแย้งตามแนวของ Robbins ไว้หลายวิธี ด้วยกัน เช่น

1) การใช้บุคคลภายนอกเข้ามาในองค์กร ผู้บริหารจะนำบุคคลภายนอกที่มีภูมิหลังค่านิยม ความคิดเห็น และความรู้ มีสไตล์การบริหารที่แตกต่างจากที่เป็นอยู่เข้ามาร่วมในองค์กร ก็ให้เกิดความ ขัดแย้งเพิ่มขึ้น

2) เพิ่มข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้น

3) เปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนทีมงานใหม่ โยกย้ายพนักงาน พนักงานจะเป็นสมาชิก ใหม่ ทำให้เกิดความไม่แน่นอน มีการปรับตัวในระยะแรก ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นจะทำให้ปรับปรุง วิธีการทำงานให้ดีขึ้น

4) ส่งเสริมให้มีการแข่งขัน เพิ่มโบนัส เพิ่มเงินเดือน ถ้ามีการแข่งขันกันมากจะทำให้เกิดความ ขัดแย้งมากขึ้น แต่ละกลุ่มจะต่อสู้กับกลุ่มอื่น

5) เลือกผู้จัดการที่เหมาะสมกลุ่มผู้ร่วมงานบางที่อาจเฉื่อยชา เพราะผู้บริหารเผด็จการ ไม่ยอมให้ มีทัศนคติตนเองไม่เห็นด้วย

การป้องกันความขัดแย้ง เป็นวิธีการเข้าพบปัญหา เป็นการคาดคะเนล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพในสาเหตุของความขัดแย้ง การทราบสาเหตุจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีและสร้างความร่วมมือ วิธีการบริหารแบบป้องกันความขัดแย้ง ได้เสนอ 2 แบบด้วยกัน คือ

- 1) ให้มุ่งที่ตัวบุคคล
- 2) ค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยวิธีการมีส่วนร่วม

จุงและแมกกินสัน ก็ได้เสนอวิธีการป้องกันความขัดแย้งไว้ 4 วิธีด้วยกัน คือ

- 1) มุ่งรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยการประสานงาน
- 2) จัดกลุ่มงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและไว้ด้วยกัน ใช้เจ้าหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่ต่างกลุ่มกัน

- 3) หลีกเลี่ยงการแข่งขันแบบ แห้ชนะกันข้างใดข้างหนึ่ง

- 4) เน้นเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

นอกจากนั้นยังได้เสนอวิธีลดความขัดแย้งที่ไม่ส่งเสริมผลผลิตไว้หลายวิธี เช่น

- 1) สร้างศัตรูร่วม
- 2) ตั้งเป้าหมายสูงสุด
- 3) ทำให้เกิดความแตกต่างกันในกลุ่มคู่แข่ง
- 4) กำหนดโครงสร้างขององค์การใหม่

ในการศึกษาของอรุณ รักธรรม ได้เสนอวิธีลดความขัดแย้งไว้หลายประการ แต่ละวิธีเหมาะสมกับความขัดแย้งที่เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ กันคือ

- 1) การจัดหาทรัพยากรเพิ่มขึ้น
- 2) ให้ข้อมูลที่เป็นมิตรระหว่างกลุ่ม
- 3) เพิ่มความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกลุ่มให้มากขึ้น
- 4) การกลบเกลื่อน
- 5) การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
- 6) การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
- 7) การประนีประนอม
- 8) การหาศัตรูร่วม

- 9) การหาเป้าหมายร่วม
- 10) การใช้อำนาจบังคับ
- 11) การเผชิญหน้า

Robbins ได้เสนอเทคนิคการแก้ปัญหาคัดแย้ง 9 วิธี คือ

- 1) การแก้ปัญหาคือเป็นที่รู้จักกันดีว่า เป็นการแก้ปัญหาลักษณะเผชิญหน้ากัน หรือการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหากลุ่มต่าง ๆ จะร่วมกันกำหนดปัญหา ประเมินผลและแก้ปัญหาคัดแย้งของวิธีการนี้จะมีประสิทธิผลเมื่อความขัดแย้งนี้เกิดจากอุปสรรคของการสื่อสาร เข้าใจไม่ตรงกัน วิธีการแก้ปัญหาคือช่วยบรรเทาลงได้กับบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการประนีประนอม หรือต้องการแก้ไขกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง จุดอ่อนอาจเสียเวลาสำหรับความขัดแย้งที่ไม่มีสาเหตุจากการสื่อสาร โดยเฉพาะความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากความแตกต่างในค่านิยม
- 2) การพิจารณาวัตถุประสงค์ระดับสูง การนำเอาวัตถุประสงค์ทั่วไป ซึ่ง 2 กลุ่มหรือมากกว่ากำลังขัดแย้งกันอยู่ ซึ่งแต่ละกลุ่มต้องการ และไม่สามารถบรรลุจุดหมายได้ ถ้าปราศจากความช่วยเหลือจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันค้นหาวิธีการที่ดีที่สุด จุดเด่นของวิธีการนี้คือ เน้นความร่วมมือ มีการเสริมแรง เน้นสันติวิธี เน้นความร่วมมือที่ต้องพึ่งพากัน จุดอ่อน ขาดที่จะตั้งวัตถุประสงค์สูงสุดได้
- 3) การเพิ่มทรัพยากร ใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้น จุดแข็งของวิธีการนี้คือ ทำให้แต่ละกลุ่มได้รับชัยชนะ จุดอ่อนทรัพยากรมีอยู่น้อย ขาดที่จะเพิ่ม
- 4) การหลีกเลี่ยง หนี รวมทั้งการถอนตัวและการกดไว้ จุดเด่น ง่ายที่จะกระทำ อาจทำให้กลุ่มต่าง ๆ ใจเย็นลง จุดอ่อนวิธีการนี้ไม่มีประสิทธิผลความขัดแย้งไม่ได้ขจัดไปเป็นการระงับชั่วคราว
- 5) กลบให้เรียบ ลืมส่วนที่แตกต่าง เน้นส่วนที่เหมือนกันมาเป็นพื้นฐานของความร่วมมือในส่วนที่เหมือนกัน เน้นความกลมกลืน หลีกเลี่ยงการแตกแยก จุดอ่อนความแตกต่างทั้งหลายไม่ได้เปิดเผยกัน ยังกดไว้ เป็นการระงับชั่วคราว
- 6) การประนีประนอม ต้องการให้แต่ละกลุ่มเลิกค่านิยมบางสิ่งบางอย่าง รวมทั้งให้บุคคลภายนอกหรือกลุ่มที่สาม มาเจรจาตกลงกันและให้มีการลงมติ จุดแข็งไม่มีใครต้องพ่ายแพ้อย่างเด็ดขาด เป็นลักษณะของประชาธิปไตย เป็นวิธีการที่เหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเวลา จุดอ่อน ไม่มีใครเป็นผู้ชนะอย่างเด็ดขาด มุ่งเน้นอำนาจอิทธิพลของกลุ่ม เป็นการแก้ปัญหาลำบาก
- 7) การใช้อำนาจบังคับเป็นการแก้ปัญหาลักษณะผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่งบังคับ จุดเด่นมีประสิทธิผลมากถ้าผู้บังคับบัญชายอมรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา คดีสำหรับกรณีฉุกเฉิน

หรือการปฏิบัติการที่ล่าช้า จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับ จุดอ่อน สาเหตุของความขัดแย้งไม่ได้รับการแก้ไขตกลงกันไม่ได้ เป็นการแก้ปัญหาชั่วคราว

8) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของกลุ่มบุคคลที่กำลังขัดแย้งกัน การให้การศึกษา การฝึกความมีเหตุผล ฝึกมนุษยสัมพันธ์จุดเด่นให้ผลอย่างแท้จริงและถาวรบรรเทาสาเหตุความขัดแย้ง จุดอ่อนยากที่จะทำได้สำเร็จช้าและเสียเงินมา

9) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเปลี่ยนแปลงสมาชิกของกลุ่ม เพิ่มตำแหน่งประสานงาน พัฒนาระบบ ขยายกลุ่มหรือขยายขอบข่ายขององค์การจุดแข็งอาจเป็นการแก้ปัญหาอย่างถาวร ปกติขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บริหาร จุดอ่อนเสียค่าใช้จ่ายสูง แรงผลักดันขององค์การที่ออกแบบเฉพาะให้กับสมาชิกแต่ละคนจะทำให้สมาชิกปรับตัวเข้ากับองค์การ หรืออาจลาออกจากองค์การไป

2.7.2 ประสิทธิภาพของการจัดการความขัดแย้ง

วิธีการจัดการความขัดแย้ง มีนักวิชาการทางการบริหารได้เสนอวิธีการมากมาย อาทิ ฟอร์ดเลท จากการศึกษาของโอเวน ได้ใช้วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง 3 วิธี คือ

- 1) การใช้อำนาจ
- 2) การประนีประนอม
- 3) วิธีผสมผสานคือการแก้ปัญหาร่วมกัน (แบบชนะ-ชนะ) วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น ทรัสตี ได้เสนอทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้งมี 8 ประการด้วยกันคือ

- 1) การมอบอำนาจ
- 2) การยอมรับ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล
- 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์
- 4) พฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก
- 5) การสื่อสารที่ชัดเจน
- 6) สร้างความเชื่อมั่นตนเอง
- 7) การหาทรัพยากรเพิ่ม
- 8) การอดกลั้น

คณะผู้วิจัยมีความเห็นและสนับสนุนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำแบบปฏิสัมพันธ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ แต่ที่น่าคิดผู้นำในระดับต่างๆ ตั้งแต่ภาครัฐ ภาคการเมืองท้องถิ่น ภาคธุรกิจ ภาคผู้นำชุมชนตามธรรมชาติ คงต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังนี้

1) ควมามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Quotient หรือ E.Q.) คือ เป็นผู้ที่มีความทางอารมณ์มั่นคง สามารถควบคุมความรู้สึก อารมณ์เมื่อได้สัมผัสกับการกระทำต่างๆ ของบุคคลที่ไม่น่าพึงพอใจ เพราะการจะพัฒนาบริหารจัดการอะไรก็ตามที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับส่วนรวม และเป็นเรื่องที่กระทบต่อธุรกิจ กระทบต่อผลประโยชน์ย่อมได้รับการต่อต้าน ปัญหาต่างๆ นอกจากจะใช้สติปัญญาแก้ไขแล้ว การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำทุกระดับ และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี จนประสบความสำเร็จ

2) ควมามีวุฒิภาวะทางศีลธรรม (Moral Quotient หรือ M.Q.) นับว่าสำคัญมาก คือต้องมี ความรับผิดชอบสูง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีการควบคุมตนเองสูง ผู้บริหารทุกระดับ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรของท้องถิ่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของชุมชน เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของทุกภาคส่วน ทุกคนมีจิตใจดีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยเข้าถึงจิตใจมนุษย์ ซึ่งบางครั้งก็ต้องพบกันครึ่งทางและค่อยๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เสียสละ ซึ่งในปัจจุบันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการทองเที่ยวด้านตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา และการล่องเรือชมทิวทัศน์ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ก็ทราบถึงปัญหาว่า ถ้าไม่มีการอนุรักษ์การท่องเที่ยวกันโดยตัดทวงหาผลประโยชน์จากธรรมชาติตลอดเวลา โดยไม่หยุดพัก โดยไม่มีการทำนุบำรุงรักษา ผลเสียคือธรรมชาติจะถูกทำลาย แต่การที่จะแก้ไขปัญหาได้ในทุกประเด็น ทุกฝ่ายจะต้องมีวุฒิภาวะทาง M.Q. ก็ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ถึงจะเข้าถึงปัญหาและช่วยกันอนุรักษ์อย่างไม่มีเงื่อนไข

นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมเป็นแนวคิดที่จะทำให้การอนุรักษ์ประสบความสำเร็จ เพราะทุกกลุ่ม ทุกภาคส่วนมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายคือ เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสัมฤทธิ์ผล แต่อย่างไรก็ดี แต่ละทีมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนจะต้องมีศิลปะในการทำงานเป็นทีม และทุกทีมทุกลักษณะงานจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นำในแต่ละกลุ่มแต่ละภาคส่วนจะต้องมีศิลปะในการบริหารปัญหาข้อขัดแย้ง เพราะจะได้ความคิดใหม่ๆ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

และอีกหนึ่งมุมมองที่คณะผู้วิจัยเห็นร่วมกันคือความมีวินัย ซึ่งเป็นเรื่องของระเบียบกฎเกณฑ์ กติกา ข้อบังคับ สำหรับควบคุมความประพฤติทางกายของคนในสังคมให้เรียบร้อย ติงาม เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อที่ทุกคนในสังคมจะได้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข ไม่กระทบกระทั่งกัน เพราะถ้าคนในสังคมไม่มีระเบียบวินัยต่างคนต่างทำตามใจของตนเอง จะเกิดข้อขัดแย้งไม่มีที่สิ้นสุด ความสงบสุขจะหายไปจากสังคม การวิจัยเรื่องนี้จะสัมฤทธิ์ผลได้คือเมื่อคนในสังคมทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นทางการ ภาคธุรกิจ ต้องเข้าใจเสียสละ และมีความเคารพในวินัยร่วมกัน เช่น ภาคธุรกิจด้านนำเที่ยวจะต้องอบรมผู้นำเที่ยว คนพายเรือ คนขับเรือเครื่อง ให้นำเที่ยวอย่างมีจิตถ่อมมารยาท เช่น ไม่แข่งกันเร่งเครื่องยนต์เสียงดังเพื่อทำรอบในการรับนักท่องเที่ยว คนนำเที่ยวให้ความรู้กับนักท่องเที่ยวในเรื่องการท่องเที่ยวอย่างไม่ทำลายระบบนิเวศ เป็นต้น

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชณัทนธ์ วณิชชาภิวงศ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอุทยานแห่งชาติภูกระดึง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันอุทยานแห่งชาติภูกระดึงยังคงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้อุทยานฯ ได้รับความกระทบคามมา ทั้งปัญหาที่เกิดจากนักท่องเที่ยวและปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย หรือจำนวนนักท่องเที่ยวมากเกินกว่าขีดความสามารถในการรองรับ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอุทยานแห่งชาติภูกระดึง จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ โดยสามารถจำแนกแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

- 1) ด้านพื้นที่ จำแนกพื้นที่อุทยานฯ ออกเป็น 3 เขตการจัดการคือ เขตบริการ เขตท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเขตสงวนสภาพธรรมชาติ
- 2) ด้านการจัดการ มีการนำมาตรการที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน ได้แก่ มาตรการควบคุมนักท่องเที่ยว และมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม
- 3) ด้านกิจกรรมและกระบวนการ ควรกำหนดกิจกรรมขึ้นมาให้สอดคล้อง คือ การประชุมสัมมนาเพื่อประชาสัมพันธ์เรื่องการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดทำหลักสูตร และฝึกอบรมเรื่องความพร้อมของอุทยานฯ ในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การพัฒนาระบบสื่อความหมายธรรมชาติ และการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว
- 4) ด้านการมีส่วนร่วม โดยให้มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- 5) การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับอุทยานฯ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เช่น กิจกรรมเดินป่า กิจกรรมศึกษาธรรมชาติ เป็นต้น และกิจกรรมการท่องเที่ยวประเภทใกล้ชิดชื่นชมธรรมชาติ เช่น กิจกรรมชมทิวทัศน์ธรรมชาติ กิจกรรมพักผ่อนด้วยเต็นท์ เป็นต้น
- 6) การประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- 7) การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ควรคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อประชาชนในท้องถิ่นประกอบด้วย สำหรับข้อจำกัดของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอุทยานฯ ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณ การขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และการขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และการขาดจิตสำนึกที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

อดิทยา พวงทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนเกาะเกร็ด ตำบลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนเกาะเกร็ดเป็นแหล่งศิลปกรรมที่สำคัญที่ผสมผสานระหว่างชาวไทยและชาวมอญ ทั้งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และขนบธรรมเนียมประเพณี แต่สิ่งสำคัญจนเป็นชื่อเสียงของชุมชนเกาะเกร็ดนั้นคือ โบราณวัตถุ ในส่วนขององค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยว ชุมชนเกาะเกร็ดมีองค์ประกอบครบทั้ง 3

ประเด็น คือ ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านการเข้าถึงชุมชน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของชุมชน เพื่อรองรับการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งส่วนร่วมในการศึกษา ค้นหาปัญหา การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามผล การพัฒนาเกาะเกร็ดอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด โดยมีนโยบายในการพัฒนาภาคบริการ การบริการ และการส่งเสริมการท่องเที่ยว ในการพัฒนาจะพัฒนาทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การจัดการระบบนิเวศ รูปแบบการบริการการท่องเที่ยว และการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการจัดการการท่องเที่ยว ซึ่งแนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเกาะเกร็ด แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านประชาสัมพันธ์และบริการการท่องเที่ยว ด้านการจัดโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมและด้านการมีส่วนร่วม สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเกาะเกร็ดเป็นรูปธรรมมากขึ้น คือ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรช่วยเหลือสนับสนุนในการเสริมสร้างกิจกรรมภาพลักษณ์ให้ชุมชน ฟื้นฟูมรดกทางวัฒนธรรม ทั้งโบราณสถาน โบราณวัตถุ สนับสนุนงบประมาณ พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

นฤมล เทียงวิบูลย์วงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศึกษากรณีการท่องเที่ยวเอกชนในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการบริการของผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สามารถสรุปประเด็นสำคัญดังนี้

1) ปัญหาด้านการดำเนินงานของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการไม่มีการเตรียมพร้อมทางด้านข้อมูล เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ การจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวไม่มีการควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การจัดมัคคุเทศก์ที่ไม่มีความสามารถและประสบการณ์ ทำให้นักท่องเที่ยวไม่ได้รับความรู้และข้อมูลที่ถูกต้อง

2) ปัญหาด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวจากการเดินทางท่องเที่ยวเดินป่าที่ไม่ได้มีการกำหนดเส้นทางอย่างชัดเจนและรัดกุม มีผลทำให้เกิดอันตรายแก่นักท่องเที่ยวทั้งด้านอุบัติเหตุและจากโจรสู้ร้าย

3) ปัญหาที่เกิดจากนักท่องเที่ยวไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำลายสิ่งที่มีคุณค่าทางธรรมชาติ เช่น หินงอก หินย้อย ป่าไม้ สัตว์บางชนิดโดยที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจและปริมาณนักท่องเที่ยวที่มากเกินไปจนขีดความสามารถของสถานที่ที่จะรองรับได้

4) ปัญหาคุณภาพของการท่องเที่ยว จากการที่การท่องเที่ยวในรูปแบบนี้กำลังเป็นที่นิยมมากในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทำให้เกิดการแข่งขันและตัดราคาเพื่อแย่งชิงลูกค้า ทำให้ผู้จัดต้องลดคุณภาพของอาหาร ที่พัก และการเดินทางทำให้คุณภาพของการท่องเที่ยวชนิดนี้น้อยลงและจะมีผลเสียต่อไปในอนาคต

5) ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการที่ผู้ประกอบการ คิดค้นวิธีท่องเที่ยวที่น่าสนใจเพื่อดึงดูดลูกค้า โดยวิธีการเสนอนำชมไร่ฝิ่นที่ยังหลงเหลือ หรือชักชวนไปเสพสิ่งเสพติด เช่น กัญชาและฝิ่น ซึ่งอาจมีอันตรายถึงชีวิตและเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย

6) ปัญหาที่เกิดจากมัคคุเทศก์ มัคคุเทศก์ที่ไม่ได้รับการอบรมที่ดีทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและแหล่งท่องเที่ยว อีกทั้งยังมีความเข้าใจที่ผิดในเรื่องของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

สำหรับแนวทางในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของผู้ประกอบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ผู้ประกอบการมีแนวทางในการบริการนำเที่ยวเชิงนิเวศ โดยไม่คำนึงถึงศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ มีการจัดกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมกับพื้นที่โดยมิได้หลีกเลี่ยงหรืองดเว้นการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่อ่อนไหวง่ายต่อการถูกกระทบและฟื้นตัวได้ยาก รวมทั้งไม่ได้มีการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับนักท่องเที่ยว รวมถึงการไม่ได้ควบคุมดูแลรักษาสภาพแวดล้อมอย่างเคร่งครัดและสร้างวินัยแก่นักท่องเที่ยวด้วย

ข้อเสนอแนะในครั้งนี สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการนำเที่ยวเชิงนิเวศ ถึงแนวทางปฏิบัติขั้นเตรียมการนำเที่ยวในการวางแผนและการกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ขึ้นดำเนินการท่องเที่ยว บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนำเที่ยวและขั้นตอนติดตามตรวจสอบและประเมินผล

2) ข้อเสนอแนะที่มีต่อมัคคุเทศก์ในการดำเนินการนำเที่ยวและการปฏิบัติส่วนบุคคลในอันที่จะนำมา ซึ่งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนในอนาคต

นอกจากนี้ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยตรงหรือการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) เข้าไปมีบทบาทโดยการจัดตั้งสำนักงาน เพื่อติดต่อประสานงานให้การแนะนำและแนะแนวทางในการท่องเที่ยวที่ถูกต้องให้แก่ผู้ประกอบการ และนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดแม่ฮ่องสอน และควรมีการจัดการอบรมในเรื่อง การท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้กับผู้ประกอบการและมัคคุเทศก์ในท้องถิ่น

ศรีสุตา พรหมทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมพื้นบ้านกับการสืบสานเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของหมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทย (บ้านควาย - สุพรรณบุรี) ผลการศึกษาพบว่า

1) หมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทยกำเนิดขึ้นมาเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2545 โดยนายประภัตร โพธสุธน อดีต ส.ส.พรรคชาติไทย เป็นผู้ก่อตั้งโครงการ มีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งหมู่บ้าน (1) เพื่อเป็นสถานที่ในการธำรงค์อนุรักษ์ควายไทยไว้มิให้สูญพันธุ์ และส่งเสริมให้มีการเลี้ยงดูอย่างมีคุณค่า (2) เพื่อให้คนไทยและชาวชนรุ่นหลังได้เรียนรู้ศึกษาสภาพวิถีชีวิตบรรพบุรุษไทยพื้นบ้านภาคกลางในสมัยก่อน (3) เพื่อรณรงค์ให้คนไทยละเว้นจากการบริโภคเนื้อควาย โดยเมื่อบรรลุทั้ง 3 วัตถุประสงค์แล้วจึงเกิดเป็นรูปแบบของการท่องเที่ยวเพื่อการอนุรักษ์ขึ้นมา เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาท่องเที่ยวที่หมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทย

2) การใช้สื่อพื้นบ้านของหมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทยในฐานะทุนวัฒนธรรม สามารถสะท้อนอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมพื้นบ้านไทยภาคกลาง ประกอบไปด้วย 5 ประเภทที่สำคัญ คือ (1) ศิลปะการแสดงพื้นบ้านไทยภาคกลาง เช่น การแสดงเพลงอีแซว (2) สถาปัตยกรรมไทยภาคกลาง เช่น บ้านทรงไทยภาคกลาง เครื่องมือและอุปกรณ์การดำเนินวิถีชีวิตชาวนาไทย (3) ประเพณีและวัฒนธรรมไทยภาคกลาง เช่น การจำลองประเพณีการแต่งงาน (4) วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยพื้นบ้านภาคกลาง และ (5) อาหารไทยภาคกลาง ประกอบไปด้วยขนมไทย เช่น ฝอยทอง ทองหยิบ ทองหยอด

3) นักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมชมหมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทย มีความสนใจในอุดมการณ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผู้ก่อตั้งหมู่บ้าน ดังนี้ (1) ความเข้าใจต่อโครงการหมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทยที่เป็นโครงการจัดขึ้นเพื่อธำรงค์อนุรักษ์ควายไทยไว้มิให้สูญพันธุ์ และรณรงค์มิให้บริโภคเนื้อควาย (2) ความเข้าใจต่อการแสดงการจำลองวิถีชีวิตและประเพณีวัฒนธรรมไทยพื้นบ้านภาคกลาง เช่น การจำลองพิธีการแต่งงาน และวิถีชีวิตชาวนาไทยดั้งเดิม เพื่อสืบสานไว้ให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ศึกษา (3)

ความเข้าใจต่อการอนุรักษ์ศิลปประเพณีการแสดงของท้องถิ่น เช่น การแสดงเพลงอีแซว ที่นับวันจะหาชมได้ยาก และ (4) ความเข้าใจในหมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทย ที่มุ่งหวังให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตลาดน้ำอัมพวา : การท่องเที่ยวและการจัดการ จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชนอัมพวา สภาพปัจจุบันของการท่องเที่ยว ปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยว เพื่อให้ได้แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร การสังเกต การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลจากการศึกษาพบว่า ชุมชนอัมพวาได้มีการฟื้นฟูการท่องเที่ยวให้กลับมาอีกครั้งในปี พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ โดยเฉพาะการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาที่มีนักท่องเที่ยวทั้งจากกรุงเทพมหานคร และบริเวณใกล้เคียงให้ความสนใจ ส่งผลให้ชุมชนมีการปรับตัวเพื่อรองรับการท่องเที่ยว มีอาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้น มีการฟื้นฟูและรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากการผลิตเพื่อยังชีพมาสู่การผลิตเพื่อการค้าและกำไรมากขึ้นและส่งผลต่อการขาดความร่วมมือและนำไปสู่ความขัดแย้งในชุมชน แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวจึงควรจัดทำให้เป็นระบบ โดยใช้หลักการประจักษ์ร่วมกันเชิงพหุภาคี เพื่อให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับชุมชนและมีการกำหนดกรอบการพัฒนาแนวทางการจัดการการท่องเที่ยว กำหนดบทบาทและหน้าที่ของทุกฝ่ายให้ชัดเจน ทั้งนี้แต่ละภาคส่วนต้องมีเป้าหมายเพื่อให้การท่องเที่ยวสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย และให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อให้ชุมชนได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการจัดการการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญ อันจะนำไปสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนต่อไป

ประชัน วัลลิโก และคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ ชุมชนแม่กลอง จังหวัดสมุทรสงคราม จุดมุ่งหมายเพื่อทราบข้อมูลว่ามีผลกระทบกระทบอะไรบ้างต่อชุมชนแม่กลองหรือชุมชนชาวจังหวัดสมุทรสงครามที่อาศัยอยู่ในกลุ่มน้ำแม่กลอง อันเนื่องมาจากการท่องเที่ยว โดยเลือกศึกษาหมู่บ้านที่อยู่บนเกาะอัมพวา ซึ่งได้แก่ชุมชนตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง ผลการศึกษาพบว่า การท่องเที่ยวในท้องที่ดังกล่าวซึ่งส่วนใหญ่ต้องการมาชมหิ่งห้อย ก่อให้เกิดผลทั้งทางบวกและทางลบ ผลทางบวกได้แก่การสร้างอาชีพให้ชุมชนในด้าน

ธุรกิจโฮมสเตย์ รีสอร์ท และ ธุรกิจบริการเรือนำเที่ยว ส่วนผลทางลบได้แก่ ชุมชนในเขตวิจัยได้รับความเดือดร้อนด้านเสียง กลิ่นควันจากเรือนำเที่ยว นอกจากนั้น คลื่นเรือนำเที่ยวทำให้ริมฝั่งแม่น้ำและคลองพังเสียหาย ต้นไม้ริมฝั่งโค่นล้ม หิ้งห้อยถูกรบกวน ทำให้จำนวนลดลง ชาวประมง โดยเฉพาะคนตกกุ้งแม่น้ำเดือดร้อนเพราะตกกุ้งได้น้อยลง

จากการเก็บข้อมูลพบว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องบางภาคส่วน เช่น นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบธุรกิจเรือนำเที่ยว ยังขาดจิตสำนึกในเรื่องการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

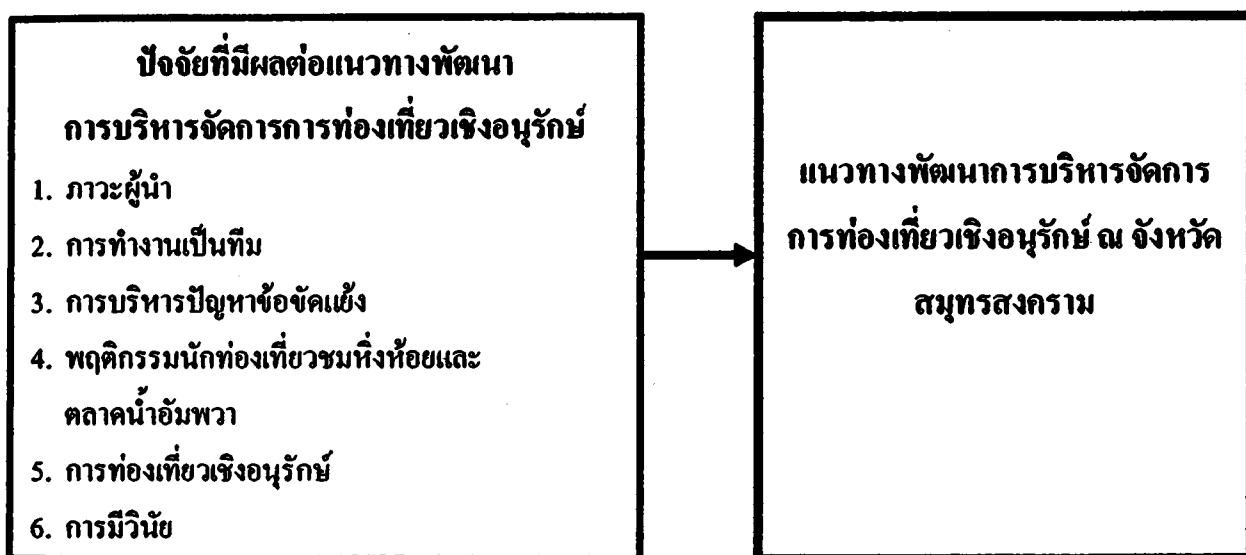
ผลด้านลบอาจเกิดจากความเข้าใจผิด และการขาดจิตสำนึก ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์และใช้สื่อที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อเน้นให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นเรื่องการศึกษาทำความเข้าใจด้านท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นสิ่งสำคัญ หากไม่เช่นนั้นแล้ว การท่องเที่ยวในชุมชนแม่กลองก็จะเป็นเพียงตำนานที่เล่าขานถึงเท่านั้น

วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ และคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตลาดน้ำท่าคา : การจัดการการท่องเที่ยว โดยชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบ ปัญหา และอุปสรรคของการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของตลาดน้ำท่าคา ซึ่งจะนำไปสู่ข้อสรุปถึงกระบวนการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ในการวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายวิธีคือ การประชุมกลุ่มย่อย การทำกิจกรรม การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การจัดเวทีประชาคม เพื่อระดมความคิดเห็นและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของชุมชน ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปในการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน การแบ่งผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม การมีผู้นำที่เข้มแข็ง เสียสละ และมีวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมวัฒนธรรมดั้งเดิม ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ทั้งนักท่องเที่ยว พ่อค้าแม่ค้า ผู้อาศัยในชุมชน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมธำรงรักษาระบบนิเวศที่สมบูรณ์เอาไว้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนต่อไป

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม และคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการโฮมสเตย์ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การจัดการโฮมสเตย์ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในอำเภอบางคนที การศึกษาใช้วิธีการโฟร์นิชิสที่นำเสนอโดยเบ็นท์ฟรีเบียร์ ผลการศึกษาพบว่า ชาวบางคนทีจัดการโฮมสเตย์ในลักษณะ

คัดแปลงโดยนำรูปแบบปริศนาประยุคต์ในบางส่วน อันทำให้สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาการท่องเที่ยวของท้องถิ่น อย่างไรก็ตามชาวบางคนที่ยังคงจัดการโฮมสเตย์ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวคือ มีขนาดพอประมาณ มีเหตุมีผล และมีการสร้างภูมิคุ้มกัน สำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคตนั้น ควรจะต้องสร้างอำนาจให้แก่ชุมชน จัดตั้งเครือข่ายของชาวบ้านที่เข้มแข็งอย่างกว้างขวางและหลากหลาย และการมีส่วนร่วมในระดับเข้มแข็ง

2.9 กรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์



แผนภาพที่ 2.6 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา
แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

2.10 นิยามเชิงปฏิบัติการ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำทุกระดับ ตั้งแต่ระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น ระดับชุมชน ผู้นำภาคธุรกิจ ต้องกระตือรือร้น สร้างการมีส่วนร่วมในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ มีความรับผิดชอบ ยินทรานที่จะให้งานบรรลุเป้าหมาย และผู้นำจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เป็นทีมงานในทุกภาคส่วน จะต้องร่วมมือกัน คิดร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน วางแผนร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

การบริหารปัญหาข้อขัดแย้ง หมายถึง ผู้นำในทุกภาคส่วนจะต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ และมีมุมมองทางด้านมนุษยสัมพันธ์ รับทราบปัญหาและมีแนวคิดในการประนีประนอมข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในบางครั้งการบริหารปัญหาข้อขัดแย้งก็อาจจะต้องใช้อำนาจในการยุติข้อขัดแย้ง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด

พฤติกรรมนักท่องเที่ยว หมายถึง นักท่องเที่ยวควรเรียนรู้กฎกติกา มารยาทในการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีชมหิ่งห้อย เช่น ควรชมในระยะห่าง 30-40 เมตร ชมหิ่งห้อยด้วยอาการเงียบสงบและไม่ควรฉายไฟไปที่หิ่งห้อย และไม่ส่งเสียงดัง สำหรับการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา นักท่องเที่ยวไม่ควรทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาระบบนิเวศน์

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ หมายถึง การเดินทางไปยังสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อศึกษาชื่นชมและเพลิดเพลินไปกับทัศนียภาพ สภาพธรรมชาติ สภาพสังคม วัฒนธรรม ชีวิตของคนในท้องที่ โดยมีความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศน์ มีจิตสำนึกในการท่องเที่ยวที่ไม่ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การมีวินัย หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ สำหรับควบคุมความประพฤติทางกายของคนในสังคม ให้อยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข ในที่นี้หมายถึง กฎ กติกา มารยาท ในการท่องเที่ยวอย่าง ไม่ทำลายระบบนิเวศ เช่น ไม่ฉายไฟไปที่หิ่งห้อย เพราะจะไปขัดขวางการผสมพันธุ์ของหิ่งห้อย ไม่ส่งเสียงดัง ไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง เป็นต้น

บทที่ 3

สภาพทั่วไปของจังหวัดสมุทรสงคราม

3.1 ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของจังหวัดสมุทรสงคราม

จากผลการศึกษาที่ผ่านมาเชื่อได้ว่า เมื่อประมาณ 2,000 ปี มาแล้ว ฟังทะเลอยู่ลึกเข้าไปในพื้นที่แผ่นดินมาก ผืนแผ่นดินในแถบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา เคยเป็นทะเลมาก่อน ต่อมาเมื่อกระแสน้ำถาวรได้พัดเอาดินและทรายบนผืนแผ่นดินใหญ่ ลงมาทับถมเป็นเวลานานหลายพันปี จึงเกิดแผ่นดินงอกออกไปแทนที่ชายทะเลเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ น่าจะกล่าวได้ว่าในสมัย 2,000 ปีมาแล้วนั้น เมืองสมุทรสงครามยังไม่เกิดและพื้นที่ตั้งอยู่บนฝั่งซ้ายของแม่น้ำแม่กลองทั้งหมดในขณะนี้ยังไม่มี

เท่าที่ได้มีการสำรวจ ยังไม่ปรากฏว่าได้พบโบราณสถานที่มีอายุก่อนสมัยกรุงศรีอยุธยา ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม มีเพียงบ้านประจิวัดเขายี่สารบางแห่ง ซึ่งมีการอ้างว่าเป็นฝีมือช่างสมัยสุโขทัย ฉะนั้นจึงพอจะกล่าวได้ว่า จังหวัดสมุทรสงครามได้สร้างขึ้นในสมัยกรุงศรีอยุธยา ไม่เก่าไปกว่านั้น

หลักฐานทางประวัติศาสตร์เก่าแก่ที่สุด ที่กล่าวถึงจังหวัดสมุทรสงคราม ปรากฏอยู่ในกฎหมายตราสามดวงในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ปี พ.ศ. 1998 ว่า เมืองแม่กลองเป็นหัวเมืองชายทะเลฝั่งตะวันออก ตำแหน่งผู้ปกครองมีราชทินนามว่า พระสมุทรสงคราม และมีฐานะเป็นเมืองจัตวาหรือหัวเมืองชั้นในอยู่ในเขตราชธานี จากหลักฐานเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าเมืองแม่กลองเกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา

ในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลาย สมเด็จพระเจ้าเอกทัศทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งค่ายขึ้นที่ตำบลบางกุ้ง ปัจจุบันอยู่ในเขตอำเภอบางคนที เรียกว่าค่ายบางกุ้ง โดยสร้างกำแพงล้อมวัดบางกุ้งให้วัดอยู่ภายในค่าย เพื่อจะได้เป็นที่ยึดเหนี่ยวสร้างขวัญกำลังใจให้ทหาร แต่หลังจากที่กรุงศรีอยุธยาแตกก็ไม่มีทหารอยู่รักษา จนกระทั่งสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ชาวจีนจากชลบุรี ระยอง กาญจนบุรี และราชบุรีรวบรวมพลพรรคมาตั้งเป็นกองทหารรักษาค่าย จึงเรียกกันอีกชื่อหนึ่งว่า ค่ายจีนบางกุ้ง เนื่องจากตำแหน่งค่ายตั้งอยู่ในเส้นทางที่พม่าสามารถเดินทัพเข้ามายังกรุงธนบุรีได้ จนปี พ.ศ. 2311 ทหารพม่ายกทัพมาล้อมค่าย สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชจึงส่งทัพไปช่วยจนข้าศึกถอยกลับไป เหตุการณ์ในครั้งนั้น เรียกว่า สงครามบางกุ้ง

ในช่วงเสียกรุงศรีอยุธยาครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2310) พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชรัชกาลที่ 1 ทรงพาครอบครัวเสด็จหลบภัยที่เมืองอัมพวา ส่วนกรมสมเด็จพระอัมรินทรามาตรย์ทรงเป็นชาวเมืองสมุทรสงครามโดยกำเนิด ได้เป็นพระบรมราชินีองค์แรกในราชวงศ์จักรี มีพระราชโอรส คือ พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย รัชกาลที่ 2 ซึ่งเสด็จพระราชสมภพที่อัมพวา ส่วนราชินิกุลบางช้าง ซึ่งเป็นพระญาติวงศ์ของกรมสมเด็จพระอัมรินทรามาตรย์ ล้วนแต่เป็นตระกูลที่สืบเนื่องไปจากชาวบางช้างทั้งสิ้น (ในสมัยก่อนพื้นที่แถบอัมพวาและบางคนที่รวมเรียกว่า บางช้าง) และได้สร้างวัดถวายในรัชกาลหลายวัด เช่น วัดอัมพวันเจติยาราม วัดพระยาญาติ วัดบางแคใหญ่ วัดบางแคน้อย

ในสมัยรัชกาลที่ 4 ได้มีการขุดคลองขึ้นมาใหม่เป็นจำนวนมากในพื้นที่แถบภาคกลาง เพื่อประโยชน์ในการคมนาคมขนส่ง ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ คลองดำเนินสะดวก คลองประชานั่น (คลองบางนางลี่) และคลองลัดขีสาร ซึ่งส่งผลให้เกิดการตั้งถิ่นฐานบริเวณสองฝั่งคลองตามมา

ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้รื้อป้อมพิฆาตข้าศึกและกำแพงลง และเป็นสมัยที่จังหวัดสมุทรสงครามได้รับการพัฒนาพื้นที่หลายประการ เช่น การสร้างประตุน้ำบางนกแขวก การสร้างทางรถไฟสายกรุงเทพฯ -มหาชัย -แม่กลอง รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในปี พ.ศ. 2439 ให้เมืองสมุทรสงครามรวมอยู่ในมณฑลราชบุรี และยังเป็นพื้นที่ที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 เสด็จประพาสต้นถึง 4 ครั้งในปี พ.ศ. 2416 พ.ศ. 2439 พ.ศ. 2447 และ พ.ศ. 2452 ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ปี พ.ศ. 2459 ได้เปลี่ยนคำว่า เมืองแม่กลอง เป็นจังหวัดสมุทรสงคราม¹³

3.2 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม

จังหวัดสมุทรสงครามตั้งอยู่ในภาคกลางของประเทศไทยก่อนลงมาทางใต้ บริเวณชายทะเลอ่าวไทยด้านตะวันตก ปากแม่น้ำแม่กลอง ห่างจากกรุงเทพฯ มาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ประมาณ 65 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 416 ตารางกิโลเมตร

- 1) ประชากรมีทั้งสิ้น 206,452 คน
 - 2) การปกครองประกอบด้วย 3 อำเภอ 36 ตำบล 275 หมู่บ้าน 33 ชุมชน
 - 3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น
 - 3.1) เทศบาลเมือง 1 แห่ง
 - 3.2) เทศบาลตำบล 4 แห่ง ประกอบด้วย
 - 3.2.1) เทศบาลตำบลอัมพวา
 - 3.2.2) เทศบาลตำบลเหมืองใหม่
 - 3.2.3) เทศบาลตำบลบางนกแขวก
 - 3.2.4) เทศบาลตำบลกระดังงา
 - 3.3) องค์การบริหารส่วนตำบล 30 แห่ง
 - 4) ลักษณะทางสังคมประกอบด้วยผู้มีเชื้อชาติไทย สัญชาติไทยเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นชาวจีน ศาสนาที่นับถือเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ศาสนาพุทธ
 - 5) การศึกษา มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 105 แห่ง
 - 6) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 1 คน สมาชิกวุฒิสภา จำนวน 1 คน
 - 7) รายได้เฉลี่ยต่อหัว 57,871 บาท เป็นอันดับที่ 30 ของประเทศ
- (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มสนทนาที่บ้านขุนทวี วันพุธที่ 14 พฤศจิกายน 2550)

3.3 วิถีชีวิตชาวแม่กลอง

ด้วยลักษณะภูมิประเทศของเมืองแม่กลอง ที่เป็นแบบบ้านสวนกึ่งทะเล ที่มีฐานทรัพยากรธรรมชาติหลากหลายชนิด เป็นผลให้คนที่อยู่ในพื้นที่ มีการเรียนรู้ระบบชาตินั้น เพื่อการทำมาหาเลี้ยงชีพ เกิดเป็นอาชีพที่หลากหลาย เกิดความเป็นชาวต่างๆ ของผู้คนแม่กลองขึ้น เช่น ชาวสวน ชาวนาข้าว ชาวนาเกลือ ชาวนากุ้ง ชาวประมง ที่ต่างก็มีแบบแผนการทำมาหากินแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับระบบสามน้ำและระบบลม ที่เปรียบเสมือนนาฬิกาธรรมชาติ ที่เป็นผู้กำหนดฤดูกาล กำหนดเวลาทำกิจกรรมในอาชีพที่ชาวบ้านแม่กลองได้เรียนรู้ สัมผัส และปรับตัวให้สอดคล้องกับเวลาและฤดูกาลเหล่านั้น ดังเช่น

ชาวประมง มักจะหยุดทำกิน นำเรือขึ้นคานในฤดูหนาว หน้าลมอุกาทที่พัดแรงมาจากจีน แผ่นดินใหญ่ ทำให้อ่าวไทยมีคลื่นใหญ่ เรือประมงออกหากินไม่สะดวก

ชาวสวนตาล จะตัดตาลในหน้าหนาว เพราะน้ำตาลจะออกน้อย หมดวงง แต่จะเป็นช่วงที่ชาวนาเกลือจะเตรียมนา เพราะหมดฝน อากาศแห้ง ลมแรง แดดแรง

ชาวนากุ้ง ในระบบธรรมชาติเลี้ยงแบบไม่ให้อาหารจะไม่พักนาในหน้าลมตะวันตก ที่พัดเข้าหาอ่าวจะไม่พักนาในหน้าลมตะวันออก ที่พัดเข้าหาอ่าวแม่กลอง เพราะลมนี้จะพัดน้ำ ซึ่งเอาเชือกูงหรือลูกูงพร้อมกับอาหาร คือ แพลงตอนไร่น้ำ เข้ามาที่อ่าวแม่กลองมากในช่วงเดือนกุมภาพันธ์-เมษายน

ส่วนผู้มีอาชีพปลูกป่าโกงกางเผาถ่าน จะปักฝัก ปลูกโกงกางในช่วงเดือนสิงหาคม - พฤศจิกายน รอยต่อฤดูฝนกับหนาว เพราะมีปริมาณน้ำมาก ไม่เค็มจัด อากาศเย็นสบาย ฝักโกงกางมีโอกาสรอดสูง

ชาวต่างๆ เหล่านี้เอง ที่ได้สร้างความมั่นคงให้แก่เมืองแม่กลอง จนครั้งหนึ่งเมืองแม่กลอง มีรายได้เฉลี่ยต่อหัว จนเสียภาษีเข้ารัฐสูงสุดเป็นอันดับที่ 2 ของประเทศ รองจากกรุงเทพมหานคร

ตลาดน้ำ เป็นกิจกรรมทางสังคมอีกอย่างหนึ่ง ที่สะท้อนถึงวิถีชีวิตของชาวสมุทรสงคราม เป็นศูนย์กลางการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าหลากหลายชนิด ผู้คนจะพายเรือนำสินค้า ผลผลิตจากทั่วทั้งจังหวัด รวมทั้งจังหวัดใกล้เคียงมาตามเวลาน้ำขึ้นของตลาด ซึ่งจะสัมพันธ์กับเวลาที่กระแสน้ำขึ้น-ลง ส่วนใหญ่จะอยู่ตามปากคลอง ในปัจจุบันมีเพียงตลาดน้ำท่าคาที่ยังคงรูปแบบตลาดนัดแบบเดิมไว้ ส่วนอีกแห่งหนึ่งคือ ตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา จัดขึ้นในช่วงเย็นของวันศุกร์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมด้านธุรกิจการท่องเที่ยวของชุมชน

เมื่อก้าวถึงภูมิภาคด้านศิลปวัฒนธรรมที่โดดเด่นของจังหวัดสมุทรสงครามหรือเมืองแม่กลองนั้น คงหนีไม่พ้นในเรื่องของคนครีไทย ซึ่งดูเหมือนว่าในอดีตนั้น คนครีนำมีอิทธิพลกับชาวแม่กลองอยู่ไม่น้อย เนื่องจากเราสามารถสังเกตได้จากหลักฐานที่เป็นรูปปั้นเก่าแก่บนผนังวิหารวัดบางกะพ้อม ที่มีการปั้นรูปคนกำลังเล่นคนครีไทย คนครีไทย จึงได้ฝังอยู่ในสายเลือดของคนแม่กลอง มานับจากอดีตถึงปัจจุบันเกิดเป็นถิ่นฐานคนครีที่มีนักคนครีไทยฝีมือเอกคังเช่น ท่านครูหลวงประดิษฐไพเราะ (ศร ศิลปบรรเลง) คีตกวีของคนทั้งประเทศ เมื่ออดีตกว่า 100 ปีมาแล้ว ก็เป็นนักคนครีไทยจากบ้านบางช้าง อำเภออัมพวา ต่อมาลูกศิษย์ของท่านอย่าง ดร.อุทิศ นาคสวัสดิ์ ครูศิริ นักคนครี ครูอุทัย แก้วละเอียด พันโทเสนาะ หลวงสุนทร ฯลฯ ซึ่งล้วนเป็นที่รู้จักกันดีในแวดวงคนครีไทย ต่างก็เป็นคนแม่กลองโดยกำเนิดทั้งสิ้น ทั้งยังมีท่านครูเอื้อ สุนทรสนาน ผู้ก่อตั้งวงดนตรีสุนทราภรณ์ ท่านก็เกิดที่ตำบลโรงหีบ อำเภอบางคนทีนี่เอง

นอกจากด้านคนครีไทยแล้ว ด้านจิตรกรรมก็ยังเป็นที่ยอมรับว่าเมืองแม่กลอง มีศิลปะด้านจิตรกรรมที่เก่าแก่คงงามอยู่ เช่น ภาพจิตรกรรมบนบานประตูที่วัดบางแคกลาง ขณะที่จิตรกรรมที่มีชื่อเสียงจนเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางอย่าง ครูช่วง มูลพินิจ ท่านก็ถือกำเนิดที่อำเภอบางคนที

ส่วนช่างฝีมือในด้านอื่นๆ ที่อยู่ในท้องถิ่น ก็ล้วนมีฝีมือและความรักในงานศิลปะ ใ้ใช้วัสดุท้องถิ่น เช่น กระจาปะพร้าว มาผลิตเป็นงานฝีมือ โดยให้คุณค่ากับชิ้นงานมากกว่ามูลค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น ช่างแกะกะโหลกชอด้วง คุนลุงกลิ้ง จันทรงูล วัย 77 ปี คุนบรรเลง ยี่มเสนาะ หรือการทำบ้านทรงไทยจิว เพื่อการอนุรักษ์ เครื่องเบญจรงค์ และอาหารหรือขนมไทย ซึ่งต้องอาศัยความประณีตและรสมือที่สั่งสมมาจากประสบการณ์

ในปัจจุบัน สภาพวิถีชีวิตได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสมัย ทั้งจากการได้รับผลกระทบจากเขื่อนที่ต้นแม่น้ำ การคมนาคมทางบก และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อสภาพวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คน ทำให้บางพื้นที่มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต โดยเฉพาะในบริเวณชุมชนเมืองที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามสภาพวิถีชีวิตแบบเดิม ที่พึ่งพาอาศัยธรรมชาติยังคงมีให้เห็นอยู่ในหลายพื้นที่ของจังหวัด โดยเฉพาะบริเวณที่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรม

(ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่บ้านริมคลอง วันพฤหัสบดีที่ 15 พฤศจิกายน 2550)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ตลาดน้ำอัมพวาและการท่องเที่ยว

4.1 ความเป็นมาและสภาพปัญหาของตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา

เขตเทศบาลตำบลอัมพวา หรือชุมชนอัมพวา เป็นชุมชนริมน้ำที่ยังคงสภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของการปลูกสร้างบ้านเรือนและการตั้งถิ่นฐานริมน้ำในอดีต ตั้งอยู่บนริมฝั่งแม่น้ำแม่กลองบริเวณสองฝั่งคลองอัมพวา รูปแบบการตั้งถิ่นฐานของชุมชนอัมพวา มีลักษณะวางอาคารหนาแน่นทอดยาวไปแนวสองฝั่งโดยหันหน้าบ้านเรือนเข้าหาคลองนับว่าเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนริมน้ำดั้งเดิม ชุมชนริมคลองอัมพวามีการตั้งถิ่นฐานเกิดขึ้นมาพร้อมกับตลาดน้ำคลองอัมพวา ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการค้าขายเป็นหลัก (www.Macklongtoday.com) ในอดีตอัมพวานับได้ว่าเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางน้ำที่สำคัญของจังหวัดสมุทรสงคราม มีตลาดน้ำขนาดใหญ่และชุมชนริมน้ำที่เป็นศูนย์กลางด้านพาณิชย์กรรม ต่อมาจากการพัฒนาการของการคมนาคมทางบก ได้ส่งผลกระทบต่อการสัญจรทางน้ำ ทำให้ความเป็นศูนย์กลางของอัมพวาต้องสูญหายไป ตลาดน้ำค่อยๆลดความสำคัญลงและสูญหายไปในที่สุด ทิ้งไว้แต่ร่องรอยของความเจริญในอดีตซึ่งยังคงปรากฏให้เห็นชัดเจนในทุกวันนี้

4.2 การเริ่มต้นและการเจริญเติบโตของตลาดน้ำยามเย็น

ตลาดน้ำยามเย็นที่ชุมชนเริ่มต้นเมื่อวันแม่ คือ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2547 อาจกล่าวได้ว่า “ตลาดน้ำยามเย็น” ที่ชุมชนริมคลองอัมพวาหันหน้าบ้านแม่กลอง เป็นนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดริเริ่มและการรวมกำลังความพยายามของชาวอัมพวา โดยการนำของ เทศบาลตำบลอัมพวา และผู้นำชุมชนอีกจำนวนหนึ่งที่ลงแรงและลงทุนด้วยเงินส่วนตัว ตลาดน้ำอัมพวาดำเนินการมาเป็นระยะเวลามากกว่า 3 ปีแล้ว ภาครัฐไม่เคยมีงบประมาณมาสนับสนุนเลยแม้แต่น้อย

พื้นที่อื่นๆในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม เช่น วัดอินทาราม บางนกแขวก ได้มาศึกษาการเริ่มต้นและการดำเนินการที่ชุมชนอัมพวาแล้วกลับไปทำบ้างก็ไม่สำเร็จ ต้องเลิกไป ปัจจุบันที่คลองบางน้อยได้มีความพยายามที่จะเริ่มทำตลาดน้ำยามเย็นใน พ. ศ. 2550

ตลาดน้ำอัมพวาในสมัยก่อนนั้นเป็นตลาดนัดทางน้ำยามเช้าที่มีทุกวัน และเป็นเรื่องของคนในท้องถิ่นนำสินค้ามาซื้อขายแลกเปลี่ยนกันเอง ไม่ใช่เรื่องการท่องเที่ยว เมื่อมีการตัดสินใจว่าความสะดวกให้แก่การคมนาคมทางบกมากขึ้น และประชาชนหันมานิยมการสัญจรทางรถ ตลาดน้ำอัมพวาและที่อื่นๆ บางแห่งก็เริ่มซบเซาและหายไป วิธีการเปิดตลาดน้ำให้เกิดใหม่ในรูปแบบ “ตลาดน้ำยามเย็น” โดยทางเทศบาลตำบลอัมพวา พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนในท้องถิ่น ได้ฟื้นฟูตลาดน้ำอัมพวาขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง เพื่ออนุรักษ์ความเป็นอยู่ของชุมชนริมน้ำ ซึ่งในปัจจุบันจะหาผู้ค้าขายให้สืบทอดตลอดไป โดยใช้ชื่อว่า “ตลาดน้ำยามเย็น”

ความพยายามดังกล่าว เริ่มต้นด้วยการจัดมหกรรมอาหาร และเชิญชวนเรือค้าปลีกโดยรับประกันรายได้เบื้องต้นให้แก่เรือลำละ 300 บาท ให้มาขายของที่ตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา ผู้คนที่มาซื้อสินค้าในระยะแรก คือ ชาวอัมพวา พวกเดียวกันเองประมาณร้อยละ 95 ครั้งแรกมีเรือมาค้าขายเพียง 12 ลำ ทดลองทำอยู่ 2 เดือน

ตลาดน้ำยามเย็นแห่งชุมชนอัมพวา เป็นตลาดริมคลอง ตั้งอยู่ใกล้วัดอัมพวันเจติยาราม มีทุกวันศุกร์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์ในช่วงเวลาบ่ายไปจนถึงหัวค่ำ ในคลองอัมพวาจะมีพ่อค้าแม่ค้าพายเรือขายอาหารและเครื่องดื่ม เช่น หอยทอด ก๋วยเตี๋ยว กาแฟ โอเลี้ยง ขนมหวานต่างๆ และมีรถเข็นขายของบนบกด้วย บรรยากาศสบายๆ มีเพลงฟัง จากเสียงตามสายของชาวชุมชน ประชาชนสามารถเดินเที่ยวชมตลาดหาซื้ออาหารรับประทานและเช่าเรือไปเที่ยวชมดูหิ่งห้อยในยามค่ำคืนได้ บรรยากาศเปี่ยมสีสันของอาคารบ้านเรือนไทยริมคลองอัมพวา บริเวณตลาดน้ำยามเย็น และการขายอาหารกับผลไม้ ขนม และเครื่องดื่มแบบชนบทดั้งเดิมประยุกต์ ด้วยราคาค่า ก็คือ “เสน่ห์” ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวจากภายนอกจังหวัด



รูปภาพที่ 4.1 ตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา ตอนเริ่มเปิดตลาด

ความสำเร็จของตลาดน้ำยามเย็น ที่มีผู้คนจำนวนมากมาเที่ยวชมและซื้อสินค้าจำนวนมากนั้น เป็นผลจากความพยายามของกลุ่มบุคคลระดับผู้นำ และเกิดจากเหตุปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหลายประการ กล่าวคือ

- 1) คลื่น สีนามิ ครั้งแรกที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย ซึ่งเกิดจากแผ่นดินไหวในมหาสมุทรอินเดีย เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ระลอกคลื่นยักษ์ดังกล่าวทำให้มีผู้เสียชีวิตล่าสุดจำนวนมากกว่า 165,000 ราย (มากกว่า 105,000 รายเสียชีวิตในอินโดนีเซีย)
- 2) ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ เริ่มจากประมาณลิตรละ 14 บาท จนกลายมาเป็นมากกว่า 30 บาทในเดือนธันวาคม 2550 และ 40 กว่าบาทในปัจจุบัน (11 มิถุนายน 2551)
- 3) กระแสนุรักษ์ธรรมชาติที่มีพลังเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (In trend) ส่งผลต่อการหันเหทิศทางและแรงขับเคลื่อนพฤติกรรมกรรมการท่องเที่ยวของชาวไทยและชาวต่างประเทศให้พากันมาดูของเก่าๆบ้าง
- 4) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้จัดมหกรรมขึ้นที่เมืองทองธานี ในปี พ.ศ. 2548 ทำให้ “ตลาดน้ำยามเย็น” เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปมากยิ่งขึ้น
- 5) สื่อมวลชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิทยุโทรทัศน์ ได้ช่วยกระพือข่าว ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลงานของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

เหตุปัจจัยภายนอกอย่างน้อย 5 ประการดังกล่าว ผสมกับ “เสน่ห์ของตลาดน้ำยามเย็น” ผสมผสานกับรายการ “ล่องเรือชมหิ่งห้อยที่สุดแสนโรแมนติก” นับว่าเป็นโชควาสนาของผู้ประกอบการที่นี่ และผู้ให้บริการการท่องเที่ยวแบบคลาสสิกนี้

ตลาดน้ำโดยทั่วไปมักจะจัดขึ้นในเวลากลางวัน แต่ตลาดน้ำยามเย็น ที่อัมพวาแห่งนี้ จะจัดขึ้นในช่วงเวลาเย็นเรื่อยไปจนถึงเวลาพลบค่ำ โดยจะมีทุกวันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 15.00 -22.00 น. กับวันเสาร์ และวันอาทิตย์ ตั้งแต่เวลา 12.00 - 22.00 น. ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นตลาดน้ำแห่งแรกของประเทศไทย ที่จัดในลักษณะเช่นนี้ ในตอนเย็นชาวบ้านจะเริ่มทยอยพายเรือนำสินค้าหลากหลายนานาชนิด อาทิ อาหาร พืชผักผลไม้ ขนม ของกินของใช้ มาขายให้กับนักท่องเที่ยว หรือคนในท้องถิ่นที่สัญจรไปมาที่ตลาดอัมพวา ทำให้ได้สัมผัสกับธรรมชาติของชีวิตของชุมชนริมน้ำซึ่งเป็นที่น่าประทับใจอย่างยิ่ง นักท่องเที่ยวสามารถที่จะหาซื้ออาหารมานั่งรับประทาน บริเวณริมคลองอัมพวาติดกับตลาดน้ำซึ่งได้มีการจัดสถานที่ไว้ทำให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น นักท่องเที่ยวที่มีความประสงค์จะนั่งเรือชมทิวทัศน์ ปรากฏความงามยามค่ำคืน หรือล่องเรือท่องเที่ยวตามลำน้ำแม่กลอง ก็สามารถติดต่อเรือได้

4.3 สภาพปัญหาในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

การเติบโตอย่างรวดเร็วของตลาดน้ำอัมพวาในลักษณะไม่มีเจ้าของตลาด ไม่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทางเทศบาลก็ได้เตรียมการรับมือกับอัตราการขยายตัวที่เกินคาดเช่นนี้ จึงเกิดปัญหาขึ้นหลายประการ ตัวอย่างเช่น

- 1) ผู้ค้าปลีกต่างคนต่างขายกระจายไปทั่วโดยอิสระอย่างระเกะระกะ ไม่มีการจัดระเบียบ
- 2) ที่จอดรถไม่เพียงพอ และการจราจรติดขัดเมื่อถึงวันเวลาที่เปิดตลาดน้ำ
- 3) ห้องน้ำมีไม่เพียงพอที่จะให้บริการแก่นักท่องเที่ยวที่มาเดินในบริเวณตลาดน้ำ และที่มาลงเรือนำเที่ยวที่โต๊ะทำริมคลองอัมพวาจำนวน 12 - 13 โต๊ะ เพื่อล่องเรือชมทิวทัศน์
- 4) มีขยะและของเสียเป็นจำนวนมาก และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่กำลังรองรับความต้องการให้บริการ (Service capacity) ด้านนี้ยังค่อนข้างจะคงเดิม

ความพยายามที่แก้ไขปัญหาด้านที่จอดรถและห้องน้ำไม่เพียงพอ ในระยะแรก จำเป็นต้องอาศัยวัดอัมพวา คงได้เพียงที่จอดรถ เรื่องห้องน้ำใช้ไม่ได้ เพราะเริ่มต้นก็ปล่อยให้เป็นการะหนักรของทางวัด ๆ ก็เลยห้ามใช้

ปัญหาการเก็บขยะ ได้พยายามแก้ไขปัญหากันเอง เช่น โตะท่าบางคน ออกเงินส่วนตัวให้รางวัลพนักงานเก็บขยะ คังนั้น ปัญหาขยะจึงสำคัญเป็นระดับท้ายๆ ผู้ประกอบการสามารถแก้ปัญหากันเองได้ แต่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงในด้านการจัดระเบียบแยกประเภทร้านค้าเป็นอันดับแรก กำกับดูแลเรื่องคุณภาพสินค้า ราคา และกริยามารยาท การพูดจาของผู้ค้าเป็นอันดับต่อมา รวมทั้งมีการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย

4.4 การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา

ความเจริญเติบโตเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากคล้ายการมาของกระแสน้ำ “สึนามิ” แต่นี้เป็นคลื่นมนุษย์ คนจากที่อื่นนิยมมาเที่ยวเป็นจำนวนมากนับว่าเป็นโชคดี อย่างไรก็ตาม สาเหตุของความสับสนวุ่นวายไม่สะดวกไม่เรียบร้อยต่างๆ นั้นเกิดจาก

- 1) ขาดเอกภาพของความเป็นเจ้าของตลาดและกิจการล่องเรือนำเที่ยวชมหิ่งห้อย
- 2) ขาดภาวะผู้นำ และขาดการบริหารจัดการ รวมทั้งขาดการกำกับดูแลที่ดี
- 3) จะด้วยอะไรก็แล้วแต่ ตำรวจไม่เข้ามาจัดการปัญหาที่จอครด ปล่อยให้เป็นการอาสาสมัครของชาวบ้าน โดยความร่วมมือในด้านพื้นที่จอครดของวัดอัมพวันเจติยาราม กับ โรงเรียนอัมพวาวิทยาลัย แต่ไม่ให้ใช้ห้องน้ำ เพราะทางวัด ฯ เคยให้ใช้แล้วกลับเป็นภาระอย่างหนักของวัดในการดูแลรักษาความสะอาด
- 4) เทศบาลมีกำลังคนเพียงประมาณ 70 คน นับว่าไม่เพียงพอที่จะจัดการกับการขยายตัวอย่างไร้การกำกับดูแลของตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา ที่ผู้สันทัดกรณีได้แสดงความเป็นห่วงว่า “ความเติบโตอย่างรวดเร็วจนกลายเป็นยักษ์ใหญ่ของตลาดน้ำนี้ กำลังกลับกลายเป็นทุกซ์ลาภ”
- 5) แม้ว่าเทศบาลตำบลอัมพวาจะมีเงินงบประมาณ และกำลังคนเพิ่มขึ้นอีกมากมาย ก็ยังคิดขัดด้วยขอบเขตของอำนาจหน้าที่ (Authority) และพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- 6) ขาดการประชาสัมพันธ์ภายนอกที่มีประสิทธิภาพ ชี้แจงและขอความร่วมมือให้นักท่องเที่ยวได้รับรู้และเข้าใจใน กฎกติกา มารยาท ของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- 7) ขาดการประชาสัมพันธ์ภายใน รวมถึงขาดการรณรงค์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลให้ชาวจังหวัดทุกๆ คนตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและร่วมมือร่วมกำลังในการลดละพฤติกรรมที่เรียกว่า “ตัวตนคนแม่กลอง” แล้วหันมาช่วยกันรักษารักษ์จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นที่น่าสังเกตว่า “แม่

กลอง” บางครั้งหมายถึงทั้งจังหวัด แต่บางครั้งกลับหมายถึง “อำเภอเมือง” เท่านั้น แต่จังหวัดสมุทรสงครามมี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภออัมพวา และอำเภอบางคนที



รูปภาพที่ 4.2 ตลาดน้ำยามเย็นส่วนที่อยู่บนบกริมคลองอัมพวา

4.5 สภาพปัญหาของการล่องเรือชมหิ่งห้อย

ผู้นำชุมชนในตำบลอัมพวาที่ให้สัมภาษณ์ ได้ลงความเห็นว่ สิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวให้หลังไหลเข้ามาเยี่ยมชมเขื่อนจังหวัดสมุทรสงคราม มีมากมายหลายอย่าง แต่ที่มีความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) การล่องเรือชมหิ่งห้อย
- 2) ตลาดน้ำยามเย็น
- 3) โฮมสเตย์

การล่องเรือชมหิ่งห้อยในเวลากลางคืนก็เป็นอีกกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งนักท่องเที่ยวที่พักค้างแรมไม่ควรถูกพลาดชมหิ่งห้อยมีอยู่หลายแห่ง ตั้งแต่บริเวณสองฝั่งแม่น้ำแม่กลองบริเวณใกล้เคียงตัวเมืองอัมพวาสองฝั่งคลองศึหลอกที่อยู่ต่อกับคลองอัมพวา และสองฝั่งคลองตะเคียนที่มีหิ่งห้อยมากที่สุด นักท่องเที่ยวสามารถติดต่อเช่าเรือหางยาวได้บริเวณท่าเทียบเรือ นอกจากนี้ยังมีร้านอาหาร รีสอร์ท

และที่พักแบบโฮมสเตย์หลายแห่งที่ให้บริการเรือล่องแม่น้ำลำคลองทั้งช่วงเวลากลางวันและยามค่ำคืน เพื่อชมหิ่งห้อย

สำหรับนักท่องเที่ยวที่ได้ล่องเรือชมหิ่งห้อยแล้ว ไม่ประทับใจ ผิดหวัง ส่วนมากเกิดจากขาดความเข้าใจและการเตรียมตัวที่ดี การที่จะล่องเรือชมหิ่งห้อยให้ดูสวยงามและคุ้มค่าน่าประทับใจหลายอย่างเป็นส่วนประกอบ ซึ่งสรุปเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1) ช่วงเวลาหรือฤดูกาลที่เหมาะสม โดยปกติแล้วหิ่งห้อยจะมีตลอดทั้งปี แต่จะมากในฤดูร้อนและฤดูฝน โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม แต่ถ้ามีฝนต่อเนื่องจะมีหิ่งห้อยชุกชุมไปถึงกลางเดือนพฤศจิกายน

2) เลือกช่วงเวลาที่เป็นข้างแรม เนื่องจากแสงของหิ่งห้อยมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ถ้าเป็นเวลาข้างขึ้น ท้องฟ้าจะสว่าง ทำให้เห็นแสงของหิ่งห้อยไม่ชัดเจน จึงควรเลือกวันที่ท้องฟ้ามืด

3) เลือกช่วงเวลาน้ำมาก จังหวัดสมุทรสงครามเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้ทะเล น้ำจะขึ้นลงอยู่ตลอดเวลา ควรเลือกวันที่น้ำมาก เพราะเรือสามารถเข้าไปใกล้ต้นลำพูซึ่งหิ่งห้อยเกาะอยู่ สามารถเห็นแสงของหิ่งห้อยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4) เลือกผู้ให้บริการ การล่องเรือชมหิ่งห้อยในยามค่ำคืน เรือจะวิ่งไปตามแม่น้ำและลำคลอง หิ่งห้อยจะมีอยู่เป็นจุดๆ ในบริเวณที่แตกต่างกัน ถ้าหากผู้ให้บริการไม่มีความชำนาญ ในเส้นทางที่มีด และรู้แหล่งที่อยู่ชุกชุมของหิ่งห้อย หรือให้บริการในเส้นทางที่สั้นเกินไป ย่อมทำให้นักท่องเที่ยวเห็นหิ่งห้อยน้อย ซึ่งควรตรวจสอบระยะทางการล่องเรือชมหิ่งห้อยกับผู้ให้บริการเสียก่อน

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ถ้านักท่องเที่ยวได้ศึกษาข้อมูลและเตรียมตัวอย่างดีแล้ว การล่องเรือชมหิ่งห้อยที่จังหวัดสมุทรสงคราม ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าคุ้มค่ากับการเดินทาง สมกับคำพูดที่กล่าวว่า "หิ่งห้อยที่ระพีบรรยิบระยับ ส่องประกายความงามยามค่ำคืน"

การอนุรักษ์หิ่งห้อยให้มีจำนวนคงที่หรือให้มีจำนวนมากขึ้นนั้น เราไม่สามารถใช้วิธีนำหิ่งห้อยมาเลี้ยงและขยายพันธุ์เหมือนสัตว์อื่นๆ ได้ เนื่องจากชีวิตของหิ่งห้อยขึ้นอยู่กับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ ณ แหล่งนั้นๆ ดังนั้นในการอนุรักษ์หิ่งห้อย จึงขึ้นอยู่กับปฏิบัติของมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งอาศัยของหิ่งห้อย

การอนุรักษ์หิ่งห้อยด้วยวิธีการสมัยใหม่ เช่น การเพาะเลี้ยงเพื่อการขยายพันธุ์เพิ่มปริมาณเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากมาก เพราะต้องจัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมตามธรรมชาติของหิ่งห้อย เช่น สภาพน้ำ อากาศ ป่าชายคลอง หอยทาก หอยอื่นๆ ซึ่งเป็นอาหารของหิ่งห้อย และใบไม้ที่สุกเปื่อย

ดังนั้น วิธีอนุรักษ์หิ่งห้อยที่ดีที่สุด ก็คือ การอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้คงสภาพเหมือนดังแต่ก่อนเอาไว้ โดยทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

1) รักษาสภาพของทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้คงสภาพตามธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เหมือนเดิมเอาไว้ คือ รักษาต้นน้ำลำคลองให้สะอาด ปราศจากกลิ่นเหม็นและน้ำเสีย เนื่องจากหิ่งห้อยไม่ชอบความสกปรก

2) มีการควบคุมระวังป้องกันผลที่เกิดจากสารเคมี สิ่งปฏิภูล สิ่งที่ทำให้เกิดมลพิษ ควัน ฝุ่น ละออง แสง และเสียง เพื่อรักษาคุณภาพของน้ำและอากาศให้บริสุทธิ์

3) ช่วยกันรักษาฟื้นฟูสภาพป่า ป่าชายน้ำ ป่าชายคลอง ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อรักษาระบบนิเวศ เช่น วงจรชีวิตของหอยกาบเดี่ยวและหอยทากในป่าชายคลอง เป็นต้น

ปัจจุบันการท่องเที่ยวเชิงนิเวศหรือเชิงอนุรักษ์ ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวจำนวนมากไม่น้อย แต่ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ยังมีปัญหา สภาพปัญหาของการล่องเรือชมหิ่งห้อย เกิดจากนักท่องเที่ยวบางคนก็ยังไม่เข้าใจและละเลยต่อเงื่อนไขและข้อจำกัดต่อไปนี้

1) บางสิ่งบางอย่างสามารถชมได้ด้วยการมอง แต่ต้องไม่ได้

2) บางสิ่งบางอย่างต้องยืนดูห่างจากสิ่งนั้นตามที่กำหนด จึงจะเห็นความสวยงามได้อย่างสมบูรณ์

3) บางสิ่งบางอย่างต้องใช้กล้องส่องดูจึงจะเห็นชัดเจน

ซึ่งการเที่ยวชมหิ่งห้อยก็มีเงื่อนไขเช่นกัน สิ่งสำคัญที่สุดก็คือต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของหิ่งห้อย วงจรชีวิตของหิ่งห้อย ว่ามันชอบอะไร ไม่ชอบอะไร เพื่อผู้ชมจะได้หลีกเลี่ยงและเที่ยวชมอย่างถูกวิธี ซึ่งควรปฏิบัติดังนี้

1) การชมหิ่งห้อยควรชมในระยะห่างประมาณ 30-40 เมตร

2) ชมหิ่งห้อยด้วยอาการเงียบสงบ เหมือนฟังเพลงคลาสสิก

3) ไม่ควรฉายไฟไปที่หิ่งห้อย เพราะจะทำให้มองไม่เห็นความสวยงามของแสงหิ่งห้อย และยังจะเป็นการขัดขวางการขยายพันธุ์ของหิ่งห้อยอีกด้วย เพราะการกะพริบแสงของหิ่งห้อยก็เพื่อหาคู่ผสมพันธุ์

4) งดการรบกวนด้วยแสง เสียง กลิ่น และควันต่างๆ โดยเฉพาะเสียงเครื่องยนต์ ดังนั้นหากเป็นไปได้ก็ควรล่องเรือชมหิ่งห้อยด้วยเรือพายหรือดับเครื่องยนต์ก่อนถึงจุดจอดเรือชมหิ่งห้อย ประมาณ 50 เมตร

เมื่อสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ “หึ่งห้อย” แมลงมหัศจรรย์เหล่านี้เป็นสมบัติอันล้ำค่าของธรรมชาติสืบไป และอยู่คู่ชุมชนไปอีกนานเท่านาน

ข้อควรปฏิบัติสำหรับนักท่องเที่ยวในการล่องเรือชมหึ่งห้อย

นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวที่จังหวัดสมุทรสงคราม สามารถที่จะเช่าเรือล่องชมหึ่งห้อยตามสถานที่ต่างๆ และควรปฏิบัติดังนี้

- 1) ไม่ควรดื่มสุรา หรือสิ่งมีเมาอื่นๆ ในระหว่างล่องเรือ เพราะอาจจะก่อให้เกิดอันตรายได้
- 2) ไม่ควรส่งเสียงดัง เพราะหึ่งห้อยจะไม่ชอบเสียงดัง และจะเป็นการรบกวนผู้อื่นๆ
โดยเฉพาะชาวบ้าน ซึ่งอยู่ในบริเวณนั้นๆ
- 3) ควรนั่งเรือตรงกลาง ไม่เอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง
- 4) ใส่ชูชีพทุกครั้ง และควรใส่ตลอดเวลา ไม่ถอดออกระหว่างการเดินทาง
- 5) ไม่ทิ้งเศษอาหารหรือขยะอื่นๆ ลงในแม่น้ำลำคลอง
- 6) ไม่จับหรือทำสิ่งใดที่เป็นกรรบกวนหึ่งห้อยโดยเด็ดขาด
- 7) ปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ให้บริการและผู้ขับเรือโดยเคร่งครัด

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนักท่องเที่ยว ผู้นำชุมชนตามธรรมชาติ รองประธานหอการค้าจังหวัดสมุทรสงคราม และประชาสัมพันธ์จังหวัด ได้ข้อมูลและแนวคิดบางประการเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์คุณศิริราณี ร่มสุข เจ้าหน้าที่ศูนย์ควบคุมการบิน จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นนักท่องเที่ยวที่ได้เดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัวมาไกลถึง 499 กิโลเมตร จากพิษณุโลกถึงจังหวัดสมุทรสงคราม คุณศิริราณี ให้สัมภาษณ์ว่า ได้ทราบข่าวจากเพื่อนๆ ว่าที่สมุทรสงครามมีหึ่งห้อยเยอะมากให้รีบไปดู เพื่อนคุณศิริราณี ซึ่งอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลกเหมือนกัน ได้ย้าว่านักท่องเที่ยวมาดูหึ่งห้อยจากหลายๆ แห่ง อีก 2-3 ปี อาจจะไม่มียหึ่งห้อยเยอะๆ แบบนี้ให้เราเห็น เพราะในช่วงวันศุกร์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์ จะมีนักท่องเที่ยวนับพันคนต่อวันมาท่องเที่ยว คุณศิริราณีลงเรือที่ทำเรือตลาดน้ำยามเย็น และได้รับคำบอกเล่าจากคนขับเรือหางยาวว่า สมัยก่อนมีหึ่งห้อยเยอะมาก แต่พอมีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวสมุทรสงครามมากขึ้น มีมลภาวะจากเสียงเรือ กลิ่นเหม็น จากน้ำมันเรือ จากกลิ่นที่เกิดจากเรือหางยาว ปัจจุบันหึ่งห้อยจึงน้อยลงจาก 2 ปีก่อนจนเห็นได้ชัด

คุณศิริราณี ร่มสุข ได้ลองเรือชมหิ่งห้อยโดยลงเรือจากท่าหน้าที่ตลาดน้ำอัมพวา เสียค่าใช้จ่ายคนละ 60 บาท โชคดีที่เรือหางยาวที่คุณศิริราณีนั่งไป คนขับเรือค่อนข้างจะรักธรรมชาติ เวลาขับเรือเข้าไปบริเวณคันลำพูที่มีหิ่งห้อยจะเบาเครื่อง และมีการบอกนักท่องเที่ยวว่าอย่าไปจับหิ่งห้อย อย่าส่งเสียงดัง ถ้าส่งเสียงดังรบกวนหิ่งห้อยๆ ก็จะหนีไป แต่พอพ้นระยะที่ไม่มีหิ่งห้อย เรือก็จะแล่นเร็ว เสียงดังรบกวนนักท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยวที่นั่งข้างหลังจะได้กลิ่นน้ำมันเรือเหม็นมาก คนขับเรือหางยาวที่คุณศิริราณีนั่งไปยังเล่าให้ฟังว่าบางบ้านก็จะดูแลได้คันลำพูให้สะอาด เก็บขยะที่ลอยมาติดได้คันลำพู การท่องเที่ยวชมหิ่งห้อยโดยเรือหางยาว เรือจะพาอ้อมไปรอบเกาะอัมพวา และกลับมาส่งที่ท่าเรือตลาดน้ำยามเย็น คุณศิริราณี ได้กล่าวแถมท้ายว่าแม่น้ำแม่กลองเป็นแม่น้ำสายเดียวของเมืองไทยที่ยังไม่เสีย นับเป็นสมบัติอันล้ำค่า ถ้าป้องกันปัญหาทันจะดีมาก และถ้ามีลูกก็จะพาลูกมาดูหิ่งห้อยที่อัมพวาประทับใจในการดูหิ่งห้อยมาก แต่บางช่วงที่ชาวบ้านเลี้ยงปลาในกระชัง คุณศิริราณีให้ความเห็นว่าน่าจะทรงหลอดไฟไม่ให้แสงสว่างรบกวนแสงหิ่งห้อย

ผลการสัมภาษณ์ครูปริษา เจียบหยุ ซึ่งเป็นผู้นำชุมชนตามธรรมชาติคนหนึ่ง ณ ชุมชนแม่กลอง ครูปริษาได้เล่าถึงการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ว่า เริ่มมีการรณรงค์มาตั้งแต่ปี 2549 เพราะเห็นผลกระทบจากการท่องเที่ยว จึงปรึกษากับชุมชนเพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรทางธรรมชาติ และคลังเริ่มฟัง แต่นักท่องเที่ยวมาเที่ยวดูหิ่งห้อยตอนกลางคืน และเป็นเวลาที่น้ำขึ้นท่วมคลัง นักท่องเที่ยวจะมองไม่เห็นปัญหานี้ ถ้าคันลำพูล้มทุกอย่างจะล้มตามไปด้วย อาจกล่าวได้ว่าปัญหาของชุมชนคือปัญหาของชาวบ้านทุกคน

สิ่งที่เป็นปัญหา คือ ตั้งแต่ 19.00 – 23.00 น. เสียงเรือจะดังตลอด และเรือแล่นเร็วจะเกิดคลื่นทำให้คลังพังเร็วขึ้น ต้นกก ต้นก้างปลาหมอ พืชแนวกันดินที่ขึ้นตามธรรมชาติเริ่มเสียหาย จำนวนหิ่งห้อยลดลงอย่างรวดเร็วจากเดิม 10 ส่วน ลดลงเหลือเพียง 2 ส่วน ปัจจุบันคลองผีหลอกยังคงมีหิ่งห้อยอยู่ แต่มีน้อยลงมาก คู่เงาเคยมีหิ่งห้อยมาก แต่เดี๋ยวนี้แทบจะไม่มีแล้ว หิ่งห้อยย้ายที่อยู่ไปวัดโรงธรรม ซึ่งอยู่แยกจากคลองผีหลอกออกไป

ในด้านการท่องเที่ยวดูหิ่งห้อย ชาวบ้านต้องการให้มีการให้ความรู้นักท่องเที่ยวในเรื่องการชมหิ่งห้อย ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดท่าเรือให้นักท่องเที่ยวลงเป็นจุดๆ ไม่ใช่ลงเรือที่ไหนก็ได้ นับเป็นจำนวนมากกว่า 100 ท่า อย่างเช่นทุกวันนี้ และแต่ละรีสอร์ท แต่ละโฮมสเตย์ ควรให้ความรู้เรื่องการดูหิ่งห้อยแก่บรรดานักท่องเที่ยวอย่างทั่วถึง ครูปริษาเล่าถึงเรือหางยาวที่พานักท่องเที่ยวชมหิ่งห้อยว่า ในบริเวณตลาดน้ำยามเย็นริมคลองอัมพวา มี “โต๊ะท่า” เล็กๆ สำหรับจำหน่ายตั๋วและจอดเรือหางยาวประมาณ 12 ท่า ซึ่งมีเรือหางยาวประมาณ 104 ลำ นอกจากนั้น ยังมีเรือหางยาวจากชาวบ้านทั่วๆ

ไป อีกจำนวนหนึ่ง ประมาณ 50 - 60 ลำ ที่แล่นไปรับส่งนักท่องเที่ยวถึงที่ตามรีสอร์ต และโฮมสเตย์
 ดังนั้น การควบคุมในเรื่องมารยาทในการขับเรือ และการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ จึงเป็น
 สิ่งจำเป็นมาก



รูปภาพที่ 4.3 ทิวทัศน์ของคลองผีหลอกที่มีหิ่งห้อยชุกชุมมากที่สุดแห่งหนึ่ง

ชาวบ้านโดยเฉพาะชาวบ้านหมู่ที่ 6, 7 และ 8 ของตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง เรียกร้อง
 ต้องการให้รักษาวิถีชีวิตชาวบ้านแบบชนบทไว้ให้นักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้มีโอกาสสัมผัส โดยมี
 ชาวบ้านพายเรือพานักท่องเที่ยวชมหิ่งห้อย และให้หน่วยงานของรัฐจัดระเบียบการท่องเที่ยว แต่
 ปัจจุบันยังต่างคนต่างแข่งกันทำรอบ เร่งความเร็วของเรือ รีบไปรับผู้โดยสารให้ได้กินละหลายๆ เที่ยว
 สำหรับการแก้ปัญหาต้องแก้ไขทั้งระบบ ซึ่งเรื่องนี้มีทางออกที่ครูปริชา เจ็บหยุด ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ที่
 น่าจะเป็นไปได้คือ

- 1) ให้มีการวางจุดนักท่องเที่ยวมาลงเรือ 3 แห่ง คือ ที่วัดช่องลม วัดท้ายหาด วัดจุฬา จากทั้ง
 สามจุดนี้จะสามารถพายเรือมาชมหิ่งห้อยได้ตรงตามจุดสำคัญๆ ที่มีหิ่งห้อยเยอะ และจะใช้เวลา
 ประมาณหนึ่งชั่วโมงครึ่ง ใกล้เคียงกับเวลาที่เรือหางยาวให้แก่นักท่องเที่ยวที่ออกจากท่าตลาดน้ำยามเย็น
 อัมพวา ทั้งนี้เพราะบรรดาเรือพายใช้เส้นทางลัดไม่ต้องแล่นเรืออ้อมเป็นวงกลมรอบเกาะอัมพวา
- 2) ให้คนขับเรือหางยาวเอาเครื่องออกใช้พายแทนเครื่อง

3) ควรมีช่วงพักฟื้นฟูธรรมชาติ เพราะในช่วงที่จะคู้หึ่งห้อยได้คือ ฤดูฝน เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม แต่ถ้าปีใดมีฝนตกชุกเขือ ก็จะมีหึ่งห้อยถึงประมาณปลายเดือนพฤศจิกายน หลังจากนั้นคือเป็นช่วงพักฟื้นฟูธรรมชาติบ้าง

ในเดือนตุลาคมที่ผ่านมา ครูปริษา เจ็บหยุ ได้นำตัวแทนชุมชนประมาณ 20 คน เดินทางเข้ากรุงเทพฯ ไปพบคณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นและฟังความเดือนร้อนที่รัฐสภา ซึ่งมีนายพลลพ ตั้งคนานุรักษ์ (ครูหยุ) เป็นประธาน เพื่อร้องเรียนถึงเรื่องความเดือนร้อนที่ชาวบ้านได้รับเรื่องนี้ทางศูนย์การทองเทียว กีฬาและนันทนาการ จังหวัดสมุทรสงคราม นักประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องที่ครูปริษาไปร้องเรียนที่รัฐสภา โดยเชิญทุกฝ่ายร่วมประชุมหาทางแก้ปัญหาค แต่จนถึงปัจจุบันก็ยังหาข้อยุติไม่ได้

ผลการสัมภาษณ์ทันตแพทย์มานะชัย ทองยัง รองประธานหอการค้า จังหวัดสมุทรสงคราม คุณหมอมานะชัย ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ตนเองเข้ามาสนใจงานทองเทียว ตั้งแต่ปี 2547 มูลเหตุจูงใจที่เข้ามาทำงานตรงนี้เพราะมาทำงานนิทรรศการ “สิ่งดี ๆ ของจังหวัดสมุทรสงคราม” ในงานเทศกาลกินปลาของจังหวัด จึงเกิดแรงบันดาลใจว่าจังหวัดมีของดี ๆ ที่จะนำเสนอในเรื่องของการทองเทียว ในช่วงปี 2547 การเดินทางมาทองเทียวชมหึ่งห้อยของประชาชนจากจังหวัดอื่น ๆ และชาวต่างประเทศยังมีจำนวนไม่มาก ในปี 2548 - 2549 ประชาชนและนักทองเทียวเริ่มรู้จักจังหวัดสมุทรสงครามและมาทองเทียวชมตลาดน้ำยามเย็นมากขึ้น และเมื่อตลาดน้ำมีประชาชนสนใจมาทองเทียวมากขึ้น จึงมีการทองเทียวคู้หึ่งห้อยมากตามไปด้วย เพราะทัวร์มักจะทำเป็นแพคเกจ คือ มาเดินเทียวตลาดน้ำยามเย็น อัมพวาและล่องเรือชมหึ่งห้อยควบคู่กัน

ในช่วงปี 2547 หึ่งห้อยยังมีเขือมาก ปัจจุบันหึ่งห้อยตามชายคลองริมน้ำเริ่มลดน้อยลงไป หึ่งห้อยไปเพิ่มในสวน ในห้องร่องเริ่มมีหึ่งห้อยมากขึ้น เข้าใจว่าคงอพยพหนีไปวางไข่ หนีคลื่น หนีควัน ในภาพรวม ๆ หึ่งห้อยตามชายฝั่งริมแม่น้ำแม่กลองมีจำนวนลดน้อยลงไป

เมื่อนักทองเทียวมาเทียวมากขึ้น ครอบคลุมวิถีชีวิตชาวบ้านและวิถีชีวิตของหึ่งห้อยมากขึ้น จึงเริ่มมีปัญหา ที่สำคัญคือเสียงเรือดัง เรือแล่นเร็วมีคลื่นไปซัดคตลิ่ง มีส่วนทำให้คตลิ่งพังมากกว่าจะพังในลักษณะที่เป็นไปตามธรรมชาติ คุณหมอมานะชัย ให้ความเห็นว่าการทองเทียวจะมีคุณภาพได้จะต้องร่วมมือกันให้ความรู้เรื่องการคู้หึ่งห้อยแก่นักทองเทียว ควบคุมการทองเทียวด้วยมาตรฐาน คนเรือจะต้องช่วยกันขับเรืออย่างมีความเข้าใจในกฎระเบียบ มีคุณภาพ และเรือที่มีคุณภาพควรจะมีธงขาวเป็นสัญลักษณ์ คล้าย ๆ อย. ของยารักษาสุขภาพ ประชาชนคว่ายามีเครื่องหมาย อย. หรือไม่ ถ้ามี อย. แสดงว่ามีคุณภาพซื้อแล้วเชื่อมั่นว่าเป็นยาของแท้ ไม่ปลอมรับประกันได้ ในทำนองเดียวกันถ้าเรือมีธง

ชาวแสดงว่าเป็นเรือที่ผ่านการประกันในควมมีคุณภาพ คือ ไม่แล่นเร็ว ไม่เร่งเครื่องดัง และคนขับเรือหางยาวมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพานักท่องเที่ยวชมหิ่งห้อยอย่างอนุรักษ์ ถ้าเรือลำใดไม่มีธงชวนักท่องเที่ยงจะไม่นิยมใช้บริการไปเอง

การท่องเที่ยว ในภาพรวมของจังหวัดสมุทรสงครามควรเป็นแบบอนุรักษ์ ซึ่งหมายถึง การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนร่วม มีการควบคุมกันเอง ทุกฝ่ายร่วมมือกัน ไม่ให้คิดว่าเป็นศัตรู การทำงานทุกอย่างต้องลงมาศึกษาพื้นที่ จึงจะเข้าใจและแก้ปัญหาาร่วมกัน ปัญหาใหญ่คือ ทางราชการมักจะคิดว่าไม่เป็นปัญหาที่รุนแรง ชาวบ้านไว้วางใจไปเอง เมื่อมีปัญหาต้องพูดคุยให้เข้าใจไม่ใช่ ออกกฎระเบียบมาโดยไม่มีการพูดคุยกัน ชาวบ้านก็จะไม่รับรู้ และไม่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ดังนั้นทางแก้ปัญหาคือ การส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการโดยชุมชนเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้ยั่งยืน

ผลการสัมภาษณ์คุณอภิชัย บุญปลัดมภ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดสมุทรสงคราม เมื่อถามถึงการวางแผนงานประชาสัมพันธ์เพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์การท่องเที่ยวที่จะไม่ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คุณอภิชัยได้เล่าถึงการทำงานตรงนี้ว่าใช้หลักการสำรวจข้อมูลด้วยการลงพื้นที่เพื่อเห็นสภาพที่แท้จริง สัมภาษณ์พูดคุยกับชาวบ้าน ผู้นำชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ชำนาญการซึ่งเป็นคนในท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้กลับมาวางแผนงาน โดยต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและต้องไม่เป็นการทำลายสภาพแวดล้อมของชุมชน ส่วนสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์นั้นใช้สื่อประชาสัมพันธ์ใน 3 ระดับ กล่าวคือ ระดับแรกใช้ระบบบอกต่อกันมา ในแบบปากต่อปาก ผู้ให้ข้อมูลต้องมีหรือรู้ข้อมูลที่มากพอและแม่นยำ ระดับที่สอง ใช้สื่อรณรงค์เพื่อการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ ได้แก่ ป้ายคัดเข้าสู่ ป้ายรณรงค์ แผ่นพับ แฝดแพร่ในพื้นที่ ระดับที่สามใช้สื่อมวลชนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ได้แก่ การใช้วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร และอื่นๆ ที่เหมาะสม

สำหรับการทำงานนั้นร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ นายอำเภอเจ้าของพื้นที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เกษตรและสหกรณ์จังหวัด สำนักงานขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี วัฒนธรรมจังหวัด และหน่วยงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของจังหวัด การทำงานประชาสัมพันธ์ต้องทำแบบต่อเนื่อง จึงต้องลงพื้นที่เข้าไปสัมภาษณ์พูดคุยกับผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน มีการจดบันทึก เพื่อให้ได้ทราบข้อมูล และต้องมีการประเมินผลความคืบหน้าหรือความก้าวหน้า ต้องมีแบบเก็บข้อมูล แต่บางครั้งก็มีอุปสรรคในการทำงาน ได้แก่ การเข้าไม่ถึงพื้นที่ การเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากจังหวัดสมุทรสงครามเป็นจังหวัดที่อุดมไปด้วยสายน้ำและ

ลำคลองมากกว่า 300 คลอง มีถนนทั้งถนนหลักและถนนรองในลักษณะคาง่าย มีป้ายบอกทางน้อย แผนที่แสดงเส้นทางภายในจังหวัด/ชุมชนไม่ชัดเจน หลงทางง่าย นอกจากนี้ผู้ตอบคำถาม/ผู้สัมภาษณ์ อาจไม่ให้ข้อมูลหรือหลีกเลี่ยงที่จะให้คำตอบ เนื่องจากเกรงว่าอาจจะไปกระทบบุคคลอื่นๆ

นอกจากจะทำงานตามหน้าที่ และประชาสัมพันธ์ส่งเสริมเรื่องการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในการดูหิ่งห้อยแล้วยังให้คำแนะนำกับทุกหน่วยงานที่เข้ามาพบปะหารือ ในรูปแบบของการพูดคุยกันและเป็นการระดมสมองเพื่อคิดแผนงาน วางแผนงาน เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการทำงานแต่ละจุด และเข้าไปมีบทบาทร่วมกับนายอำเภอทั้ง 3 อำเภอของจังหวัดสมุทรสงคราม นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลของจังหวัด หน่วยงานราชการทุกหน่วย การทำงานที่มีผลงานชัดเจนที่ผ่านมา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนรู้จักสมุทรสงครามมากขึ้นคือ งาน “ราตรีหิ่งห้อย...” เมื่อปลายปี 2548 ด้วยการพาสื่อมวลชน ในสำนักประชาสัมพันธ์เขต 8 และจากกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน มาร่วมงาน แดงขาวการจัดงานลอยกระทงสายเมืองแม่กลอง และพาสื่อมวลชนเหล่านี้ลงเรือนั่งชมหิ่งห้อยที่อาศัยอยู่ที่ต้นลำพูริมฝั่งแม่น้ำแม่กลอง สำหรับความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ คุณอภิชัย กล่าวว่า การดูหิ่งห้อยไม่ควรรบกวนหิ่งห้อยโดยส่งเสียงดัง และไม่ทำให้ผู้พักอาศัยริมแม่น้ำลำคลองเกิดความรำคาญ ทั้งนี้ผู้จัดการเรือพาหิ่งห้อยต้องมีจิตสำนึกที่จะไม่ทำลายสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและมลภาวะอื่นๆ ส่วนผู้ที่มาเที่ยวต้องไม่ทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลองและมีความเข้าใจในการชมหิ่งห้อย

4.6 วิสัยทัศน์ “การท่องเที่ยวในฝัน” ที่แม่กลอง

สำหรับการวิเคราะห์วิสัยทัศน์การท่องเที่ยวในฝันที่แม่กลองนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้าร่วมเวทีถกทอฝัน จำนวน 30 คน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำข้อมูลมาเสนอในรูปแบบการพรรณนา ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มผู้เข้าสู่เวทีถกทอฝันจำนวน 30 คน แบ่งออกเป็นเพศหญิง 11 คน และชาย 19 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และ 63.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อายุ 51-60 ปี (9 คน หรือร้อยละ 30.0) รองลงมาอายุ 41-50 ปี (8 คน หรือร้อยละ 26.7) และอายุ 61 ปีขึ้นไป (8 คนหรือร้อยละ 26.7)เท่ากัน กลุ่มที่มีจำนวนน้อยและน้อยที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี กับ 21-30 ปี ดังแสดงตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงเพศและอายุของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	19	63.3
หญิง	11	36.7
อายุ		
21-30 ปี	1	3.3
31-40 ปี	4	13.3
41-50 ปี	8	26.7
51-60 ปี	9	30.0
61 ปีหรือสูงกว่า	8	26.7
รวม	30	100

4.6.1 วิสัยทัศน์ที่เป็นภาพรวมทั้งจังหวัด

ผลการประมวลความคิดเห็นด้วยวิธีการสร้างเวทีถกทอฝัน พบสิ่งที่น่าสนใจ ดังนี้

4.6.1.1 ภาพรวมวิถึหลัก

หมวดนี้มีทั้งหมด 8 ประเด็น ผลการประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.2 (โปรดดู ภาคผนวก ประกอบการอ่านข้อมูลในตาราง)

ตารางที่ 4.2 แสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมถกทอฝัน เกี่ยวกับภาพรวมวิถึหลัก

n = 30

ประเด็นข้อที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. กำหนดให้เป็นศูนย์ ๑ และมรดกโลก	73.1 (19)	26.9 (7)	0.0	0.0	0.0	4.73	0.452	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. มีเอกลักษณ์เป็นธรรมชาติ ๑	48.3 (14)	48.3 (14)	3.4 (1)	0.0	0.0	4.45	0.572	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. เน้นจุดขายที่ได้สัมผัสวิถีชีวิต	60.7 (17)	28.6 (8)	7.1 (2)	3.6 (1)	0.0	4.46	0.793	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ	63.3 (19)	30.0 (9)	6.7 (2)	0.0	0.0	4.57	0.626	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ไม่มีมลภาวะทางเสียงจากเรือยนต์	57.1 (16)	32.1 (9)	3.6 (1)	3.6 (1)	3.6 (1)	4.36	0.989	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. มีความเป็นชุมชนเมืองไม่มาก	42.9 (12)	39.3 (11)	10.7 (3)	7.1 (2)	0.0	4.11	1.100	เห็นด้วย
7. ไม่มีปัญหาการจราจรหนาแน่น คิซัด	51.9 (14)	29.6 (8)	7.4 (2)	3.7 (1)	7.4 (2)	4.15	1.199	เห็นด้วย
8. ไม่มีขยะมากเกินความจำเป็น	67.9 (19)	21.4 (6)	7.1 (2)	3.6 (1)	0.0	4.43	1.069	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						4.41	0.850	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่า ประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับ “ภาพรวมวิถีหลัก” ทั้งหมด 8 ประเด็น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.41 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.850 ตีความได้ว่า โดยเฉลี่ยทุกคนแล้ว มติของที่ประชุม คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และเมื่อแยกพิจารณาทีละประเด็น พบว่า มีเพียง 2 ประเด็น เท่านั้นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ อีก 6 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 6 และ 7 แต่คนส่วนใหญ่ก็ยัง “เห็นด้วย”

จากผลการวิจัยด้วย “เวทิดักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมด 8 ประเด็นในหมวดนี้ มี 3 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทิดักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยไม่มีผู้ใดระบุว่า “ไม่เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ประเด็นดังกล่าวได้แก่

1. กำหนดยุทธศาสตร์ให้แม่กลองเป็นศูนย์กลางการพักผ่อน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทางแม่น้ำลำคลองใสสะอาดระดับชาติ และ/หรือ พัฒนาให้เป็นมรดกโลก (คะแนนเฉลี่ย 4.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.452)
2. ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการท่องเที่ยว โดยนักท่องเที่ยว และจากการให้บริการนักท่องเที่ยว (คะแนนเฉลี่ย 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.626)
3. มีเอกลักษณ์เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นธรรมชาติแบบไทยเดิม และเป็นที่พักระยะยาว (Long stay) (คะแนนเฉลี่ย 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.572)

และส่วนที่เหลือมีอีก 5 มี 3 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทิดักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แต่มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ตามรายละเอียด ดังนี้

4. เน้นจุดขายที่การท่องเที่ยวแบบที่ผู้มาเยือนได้สัมผัสวิถีชีวิตชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.793 มีผู้ที่ “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” รวมกันคิดเป็นร้อยละ 89.3 มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 3.6 แต่ไม่มีผู้ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
5. ไม่มีขยะมากเกินความจำเป็น และมีระบบจัดการขยะ/ของเสียที่มีประสิทธิภาพ (คะแนนเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.069 มีผู้ที่ “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” รวมกันคิดเป็นร้อยละ 89.3 แต่มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 3.6
6. ไม่มีมลภาวะทางเสียง (Noise Pollution) จากเรือยนต์ (คะแนนเฉลี่ย 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.989 มีผู้ที่ “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” รวมกันคิดเป็นร้อยละ 89.2 แต่มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 3.6 และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 3.6)

อันดับที่ 7 และ 8 นั้น แม้ว่าคนส่วนใหญ่จะ “เห็นด้วย” ก็ตาม แต่อาจกล่าวได้ว่าน่าจะมีผู้เข้าใจผิดในความหมายของประเด็นที่ 6 เพราะมีบางคน “ไม่เห็นด้วย” (ร้อยละ 7.1) ดังนั้น ควรที่จะปรับปรุงโดยเขียนข้อนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป สำหรับประเด็นที่ 7 เรื่องปัญหาการจราจรนั้น มีบางคน “ไม่เห็นด้วย” (ร้อยละ 3.7) และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (ร้อยละ 7.4) อันดับที่ 7 ได้แก่ ประเด็นที่ 7 ส่วนอันดับที่ 8 ได้แก่ ประเด็นที่ 6 (โปรดดูภาคผนวก ก) นั่นคือ

7. ไม่มีปัญหาการจราจรหนาแน่น อัดอัดติดขัด (คะแนนเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง คือ 1.199)

8. ความเป็นชุมชนเมือง (Urbanization) ไม่มาก และไม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (คะแนนเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.100 นับว่าค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน)

4.6.1.2 การกระจายตัวของการท่องเที่ยวและรายได้

หมวดนี้มีทั้งหมด 3 ประเด็น ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายตัวของการท่องเที่ยวและการกระจายรายได้

n = 30

ประเด็นข้อที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ให้การท่องเที่ยวไม่กระจุกตัวบางพื้นที่	48.3 (14)	41.4 (12)	6.9 (2)	3.4 (1)	0.0	4.34	0.769	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. กระจายรายได้ให้ทั่วถึงเพื่อลดช่องว่าง	53.6 (15)	39.3 (11)	7.1 (2)	0.0	0.0	4.46	0.637	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ผู้ประกอบการทุกด้านควรรู้จักสามัคคี	75.0 (21)	21.4 (6)	3.6 (1)	0.0	0.0	4.71	0.535	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						4.50	0.647	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่า ประเด็นต่างๆเกี่ยวกับ “การกระจายตัวของการท่องเที่ยวและรายได้” ทั้งหมด 3 ประเด็น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.50 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.647 ถือว่า โดยเฉลี่ยทุกคนแล้ว มติของที่ประชุม คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และเมื่อแยกพิจารณาทีละประเด็น พบว่า มติของที่ประชุม คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ทั้ง 3 ประเด็น

เพื่อความสะดวกของผู้อ่าน เราสามารถนำข้อมูลจากตารางที่ 2 มาจัดอันดับได้ ดังนี้

อันดับที่ 1 ได้แก่ ประเด็นที่ 3 : ผู้ประกอบการทุกด้านควรรู้จักสักคิกัน ไม่อิจฉาทำลายกัน ช่วยเหลือ แบ่งปัน มีน้ำใจ (คะแนนเฉลี่ย 4.71) ไม่มีใครแสดงความคิดเห็นว่า “ไม่เห็นด้วย”

อันดับที่ 2 ได้แก่ ประเด็นที่ 2 : กระจายรายได้ให้ทั่วถึงเพื่อลดช่องว่างทางสังคมและเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ (คะแนนเฉลี่ย 4.46) ไม่มีใครแสดงความคิดเห็นว่า “ไม่เห็นด้วย”

อันดับที่ 3 ได้แก่ ประเด็นที่ 1 : ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวไม่กระจุกตัวอยู่เฉพาะบางพื้นที่ เช่น ตลาดน้ำยามเย็น ทะเลตม (คลองโคน - คลองข่อย) และคอนฮอยหลอด ฯลฯ (คะแนนเฉลี่ย 4.34) มีเพียงร้อยละ 3.4 (คนเดียว) ที่แสดงความคิดเห็นว่า “ไม่เห็นด้วย”

4.6.2 วิจัยทัศนที่เป็นภาพเด็กเฉพาะแต่ละด้าน

4.6.2.1 ที่พักค้างคืน (โฮมสเตย์และรีสอร์ท)

4.6.2.1.1 ด้านผู้มาพักค้างคืน

ตารางที่ 4.4 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผู้มาพักค้างคืนของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	กำลัง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. มุ่งเน้นที่ปริมาณนักท่องเที่ยว	0.0	4.0 (1)	20.0 (5)	24.0 (6)	52.0 (13)	1.76	0.926	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. มุ่งเน้นที่คุณภาพของ นทท.	32.1 (9)	42.9 (12)	21.4 (6)	3.6 (1)	0.0	4.04	0.838	เห็นด้วย
3. คุณภาพคือ นทท.มีเงินมาก	3.8 (1)	3.8 (1)	26.9 (7)	42.3 (11)	23.1 (6)	2.23	0.992	ไม่เห็นด้วย
4. คุณภาพคือ นทท.ต้องการเรียนรู้ วิถีชีวิต	55.6 (15)	40.7 (11)	3.7 (1)	0.0	0.0	4.52	0.580	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. คุณภาพคือ ผู้มาเยือนที่ต้องการ มาพักผ่อน	53.6 (15)	28.6 (8)	17.9 (5)	0.0	0.0	4.36	0.780	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. คุณภาพคือ ผู้มาเยือนที่ต้องการ มาหาเพื่อนใหม่	39.3 (11)	42.9 (12)	17.9 (5)	0.0	0.0	4.21	0.738	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.52	0.809	เห็นด้วย

หมวดนี้มีทั้งหมด 6 ประเด็น จากการประมวลผลข้อมูล (Data Processing) ด้วยโปรแกรมจะเห็นได้ว่า ประเด็นต่างๆเกี่ยวกับ “ผู้มาพักค้างคืน” ทั้งหมด 6 ประเด็น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.52 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.809 ตีความได้ว่า โดยเฉลี่ยทุกคนแล้ว มติของที่ประชุม คือ “เห็นด้วย” และเมื่อแยกพิจารณาทีละประเด็น พบว่า มติของที่ประชุม คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” 3 ประเด็น และ

“เห็นด้วย” อีก 1 ประเด็น ส่วนที่ “ไม่เห็นด้วย” มี 1 ประเด็น และที่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” อีก 1 ประเด็น

เราสามารถนำข้อมูลจากตารางที่ 4.3 มาจัดอันดับได้ กล่าวคือ อันดับที่ 1, 2 และ 3 นั้นมติของที่ประชุม คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ประเด็นที่ 4 : นักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ คือ ผู้ที่ต้องการมาเรียนรู้วิถีชีวิตของชาวบ้าน (คะแนนเฉลี่ย 4.52) ไม่มีใครแสดงความคิดเห็นว่า “ไม่เห็นด้วย”
2. ประเด็นที่ 5 : นักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ คือ ผู้มาเยือนที่ต้องการมาพักผ่อน/ชาร์ตแบตเตอรี่ตนเอง เพื่อกลับไปต่อสู่วิถีเมืองใหญ่ (คะแนนเฉลี่ย 4.36) ไม่มีผู้ “ไม่เห็นด้วย”
3. ประเด็นที่ 6 : นักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ คือ ผู้มาเยือนที่ต้องการมาหาเพื่อนใหม่ มาเป็นคนรู้จักกันที่มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน (คะแนนเฉลี่ย 4.21) ไม่มีผู้ “ไม่เห็นด้วย”

สำหรับอันดับที่ 4 มติของที่ประชุม คือ “เห็นด้วย” ตามรายละเอียด ดังนี้

4. ประเด็นที่ 2 : ผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นที่คุณภาพของนักท่องเที่ยว แทนที่จะเน้นที่ปริมาณ (คะแนนเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.838) มีผู้ “ไม่เห็นด้วย” เพียงหนึ่งราย ส่วนอันดับที่ 5 และ 6 มติของที่ประชุม คือ “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ตามรายละเอียด ดังนี้

5. ประเด็นที่ 3 : นักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ คือ ผู้มาเยือนที่มีเงินมาก จ่ายไม่อั้น (คะแนนเฉลี่ย 2.23) มติของที่ประชุม คือ “ไม่เห็นด้วย” มีเพียง 2 คนที่ “เห็นด้วย”
6. ประเด็นที่ 1 : เราควรมุ่งเน้นที่ปริมาณนักท่องเที่ยว ยิ่งมามากเรายิ่งรวย (คะแนนเฉลี่ย 1.76) มติของที่ประชุม คือ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีเพียงคนเดียวเท่านั้น ที่ “เห็นด้วย”

4.6.2.1.2 ด้านการบริหารจัดการโสมสเคย์/ริสอร์ท, ความร่วมมือและการแข่งขัน

ตารางที่ 4.5 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ ความร่วมมือและการแข่งขันของ
กลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	กำลัง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1.มีการบริหารจัดการที่ดี	72.4 (21)	24.1 (7)	3.4 (1)	0.0	0.0	4.69	0.541	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.วางระบบที่ช่วยให้เราไม่ต้อง ตัดราคากันเอง	35.7 (10)	53.6 (15)	7.1 (2)	3.6 (1)	0.0	4.18	0.863	เห็นด้วย
3.ไม่มุ่งเน้นแต่เพียงรายได้	55.2 (16)	31.0 (9)	6.9 (2)	3.4 (1)	3.4 (1)	4.31	1.004	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.คุมกำเนิดการเกิดโสมสเคย์	25.9 (7)	44.4 (12)	18.5 (5)	7.4 (2)	3.7 (1)	3.81	1.039	เห็นด้วย
5.เรากำลังหลงทางกันใหญ่ ลงทุนเกินตัว	33.3 (9)	22.2 (6)	18.5 (5)	14.8 (4)	11.1 (3)	3.52	1.397	เห็นด้วย
6.กำหนดนโยบายและใช้ มาตรการกำกับดูแล	57.7 (15)	34.6 (9)	7.7 (2)	0.0	0.0	4.50	0.648	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.ตัวอย่างเช่น (1) สงวนให้เป็น อาชีพของคนในท้องถิ่น	50.0 (14)	21.4 (6)	21.4 (6)	3.6 (1)	3.6 (1)	4.11	1.100	เห็นด้วย
8.และ/หรือ (2) กำหนด มาตรฐานที่หักให้สอดคล้องกับ วิถีชีวิตแม่กลอง	53.6 (15)	35.7 (10)	7.1 (2)	3.6 (1)	0.0	4.39	0.786	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9.ตัวอย่างอื่นๆ	100.0 (5)	0.0	0.0	0.0	0.0	5.00	0.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.28	0.819	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมด 8 ประเด็นในหมวดนี้ มี 4 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมรู้ “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ได้แก่

1. มีการบริหารจัดการที่ดีแต่ละที่ และโดยรวมทั้งจังหวัด มีมาตรฐานการบริการ – สุขอนามัย – ความปลอดภัย ไม่รบกวนวิถีชีวิตปกติของชุมชน และทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (คะแนนเฉลี่ย 4.69)

2. กำหนดนโยบาย และใช้มาตรการกำกับดูแล (คะแนนเฉลี่ย 4.50)

3. ตัวอย่างเช่น กำหนดมาตรฐานที่พักให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตแม่กลองไม่ต้องลงทุนมาก ถึงแม้ไม่มีแขกมาก็อยู่ได้ (คะแนนเฉลี่ย 4.39 มีเพียงคนเดียวที่ไม่เห็นด้วย)

4. ไม่มุ่งเน้นแต่เพียงรายได้ ไม่เป็นเชิงธุรกิจแนววัตถุนิยมเกินไป (คะแนนเฉลี่ย 4.31 มีเพียง 2 คนที่ไม่เห็นด้วย)

และมี 4 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมรู้ “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วย” ได้แก่

5. วางระบบที่ช่วยให้เราไม่ต้องตัดราคากันเอง จนอยู่ลำบาก (คะแนนเฉลี่ย 4.18 มีเพียงคนเดียวที่ไม่เห็นด้วย)

6. สงวนให้เป็นอาชีพของคนในท้องถิ่น ไม่ปล่อยให้คนต่างถิ่นเข้ามาทำอะไรในบ้านเรา ก็ (คะแนนเฉลี่ย 4.11 มีเพียง 2 คนที่ไม่เห็นด้วย)

7. คุมกำเนิดการเกิดโฮมสเตย์ และรีสอร์ท ทั้งหมด ไม่ให้มีมากเกินไป (คะแนนเฉลี่ย 3.81 มีเพียง 3 คนที่ไม่เห็นด้วย)

8. เรากำลังหลงทางกันใหญ่ลงทุนเกินตัว หวังแค่รายได้เพียง 4 วันต่อเดือน เลยต้องเก็บแพงเกินไป ผู้มาพักหลายๆ คนบ่นมา (คะแนนเฉลี่ย 4.11 มี 7 คนที่ไม่เห็นด้วย ส่วนที่เห็นด้วยมีมากกว่า 15 คน)

4.6.2.1.3 เรือรับจ้างนำเที่ยว กับโต๊ะท่า และเจ้าท่า

ตารางที่ 4.6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรือรับจ้างนำเที่ยว โต๊ะท่า และเจ้าท่าของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำกวม	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียงฯ	50.0 (14)	35.7 (10)	10.7 (3)	3.6 (1)	0.0	4.29	0.937	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. เจ้าท่าควรเป็นเจ้าภาพฯ	63.3 (19)	26.7 (8)	6.7 (2)	3.3 (1)	0.0	4.50	0.777	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 2 ฯ	22.7 (5)	13.6 (3)	22.7 (5)	13.6 (3)	27.3 (6)	2.91	1.540	กำกวม
4. รวมกันเป็นชมรมเรือเข้มแข็งฯ	66.7 (20)	30.0 (9)	3.3 (1)	0.0	0.0	4.63	0.556	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ยุบทุกท่าเท่านั้นฯ	23.1 (6)	11.5 (3)	23.1 (6)	26.9 (7)	15.4 (4)	3.00	1.414	กำกวม
6. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 5	57.1 (4)	0.0	14.3 (1)	0.0	28.6 (2)	3.57	1.902	เห็นด้วย
7. ให้เรือจากค่านินสุควกที่ข้ามเขตมาฯ	46.2 (12)	34.6 (9)	3.8 (1)	3.8 (1)	11.5 (3)	4.00	1.327	เห็นด้วย
8. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 7 ฯ	22.2 (4)	11.1 (2)	22.2 (4)	22.2 (4)	22.2 (4)	2.89	1.491	กำกวม
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72	1.243	เห็นด้วย

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี 8 ประเด็นในหมวดนี้ มี 3 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความเห็น โดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ได้แก่

1. มีการบริหารจัดการรวมกันเป็นชมรมเรือที่เข้มแข็งร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน และส่งเสริมและควบคุมกำกับดูแลการรักษาภูมิสถาปัตยกรรม มรดกทางวัฒนธรรม เช่น มีการจัดระเบียบคิว และมีหุ่นแนวเขตไม่ให้เรือเข้าใกล้ หิ้งห้อยเกินไป ฯลฯ (คะแนนเฉลี่ย 4.63)

2. เจ้าหน้าที่เป็นเจ้าภาพ ทำการจดทะเบียนเรืออย่างเคร่งครัด รวมทั้งตรวจท่อไอเสียที่เป็นเหตุปัจจัยของเสียงดัง กับควันมาก และควบคุมความเร็วเรือ ตลอดจนกำกับดูแลการทิ้งของเสียลงในน้ำ (คะแนนเฉลี่ย 4.50 มีเพียงคนเดียวที่ไม่เห็นด้วย)

3. รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียง เช่น จัดทำโครงการ “ทำดีให้พอคู่” (คะแนนเฉลี่ย 4.29 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 50.0 “เห็นด้วย” ร้อยละ 35.7 มีเพียงคนเดียวที่ไม่เห็นด้วย)

และมี 2 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความเห็น โดยรวมว่า “เห็นด้วย” ได้แก่

4. ให้เรือจากดำเนินสะดวกที่ข้ามเขตมา ต้องร่วมปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาทโดยเคร่งครัด และมีการกำกับดูแลที่ดีแต่เข้มแข็งเด็ดขาด (คะแนนเฉลี่ย 4.00 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 46.2 “เห็นด้วย” ร้อยละ 34.6 ในทางตรงข้าม มีผู้ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 3.8 และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 11.5)

5. ไม่เห็นด้วยกับการยุบทุกท่าเทียบเรือ (คะแนนเฉลี่ย 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงมาก ถึง 1.902 โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 57.1 “เห็นด้วย” ร้อยละ 0.0 และ “กำกวม” ร้อยละ 14.3 ในทางตรงกันข้าม มีผู้ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 0.0 และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 28.6)

ส่วนที่เหลืออีก 3 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วม “ถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “ถ้าถึง”
ได้แก่

6. ยุบทุกท่าเทียบเรือเท่านั้น การรวมกลุ่มจึงจะสำเร็จ ทรายใดที่มีท่าเรือหลายท่ารับรอง
รวมกันไม่ติดแน่นนอน ขนาดมีชมรมผู้ประกอบการทางเรือ สูดท้ายก็และ จัดให้นักท่องเที่ยวลงเรือนำ
เที่ยวที่ทำกลางท่าเดียวเท่านั้น(คะแนนเฉลี่ย 3.00 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 23.1 เห็นด้วยร้อยละ
11.5 มีผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 26.9 และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 15.4)

7. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 2. (ที่เสนอว่าเจ้าท่า ควรเป็นเจ้าภาพ) กลับเห็นว่าไม่ต้องลงทุน
อะไรทั้งสิ้น แยกง่าย ๆ แค่ควบคุมความเร็ว(และการทิ้งของเสีย)ให้ได้ผลเท่านั้น ทุกปัญหาที่จะหมด
ไป (คะแนนเฉลี่ย 2.91 มีผู้เห็นด้วยเพียงร้อยละ 36.3 เท่านั้น)

8. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 4. (ที่ให้เรือจากดำเนินสะดวกที่ข้ามเขตมา ต้องร่วมปฏิบัติตาม
กฎกติกา มารยาท โดยเคร่งครัด และมีการกำกับดูแลที่ดี แต่เข้มแข็งเค็ดขาด) แต่กลับเห็นว่า ควรกีด
กันไม่ให้ข้ามเขตมา เพราะพวกนี้ไม่มีมารยาท ดินนิสัยจากดำเนินฯ มาใช้ที่นี่ เขาทำที่ดำเนินฯ จน
พังมาแล้ว (คะแนนเฉลี่ย 2.89 มีผู้เห็นด้วย เพียงร้อยละ 33.3 เท่านั้น แต่มีผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 44.4)

4.6.2.1.4 เรือและร้านค้าแผงลอยที่ตลาดน้ำ รวมถึงร้านอาหารทั่วไป

ตารางที่ 4.7 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร้านอาหารและร้านค้าที่ตลาดน้ำและร้านอาหารทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.อยากให้แผง+เรือขายอาหารที่ตลาดน้ำ จัดแผงให้สะอาดๆ	60.7 (17)	32.1 (9)	0.0	7.1 (2)	0.0	4.46	0.838	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.มีการควบคุมโดยสาธารณสุขอย่างจริงจัง	75.9 (22)	24.1 (7)	0.0	0.0	0.0	4.76	0.435	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.อยากให้มีการฝึกอบรมฯ	71.4 (20)	28.6 (8)	0.0	0.0	0.0	4.71	0.460	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.มีการจัดระเบียบร้านค้าแผงลอยฯ	63.0 (17)	29.6 (8)	7.4 (2)	0.0	0.0	4.56	0.641	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.อยากให้เพิ่มเมนูรายการอาหารฯ	46.2 (12)	42.3 (11)	7.7 (2)	3.8 (1)	0.0	4.31	0.788	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6.จัดระบบกำจัดขยะฯ	78.6 (22)	17.9 (5)	3.6 (1)	0.0	0.0	4.75	0.518	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.ป้องกันน้ำเสียฯ	65.4 (17)	30.8 (8)	3.8 (1)	0.0	0.0	4.62	0.571	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8.รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียงฯ	48.1 (13)	40.7 (11)	11.1 (3)	0.0	0.0	4.37	0.688	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.57	0.617	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี 8 ประเด็นในหมวดนี้ มีผู้เข้าร่วมผู้ “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ทุกประการทั้ง 8 ประเด็น ซึ่งได้แก่

1. ควรมีการควบคุมโดยสาธารณสุขอย่างจริงจัง ในเรื่องสุขภาพและอนามัยการหยิบจับอาหารและภาชนะอุปกรณ์ + ซอนซาม แก้วน้ำ ที่ดื่มกินร่วมกัน (คะแนนเฉลี่ย 4.76 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 100.0)
2. จัดระบบกำจัดขยะและของเสีย รวมทั้งบำบัดน้ำเสียด้วย (คะแนนเฉลี่ย 4.75 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 96.5 มีเพียงคนเดียวที่แสดงความคิดเห็นว่า “กำกวม”)
3. อยากให้มีการฝึกอบรม และมีมาตรการกำกับดูแลอย่างได้ผล (ผลดีที่พึงคาดหวังคือ มีมาตรฐานการบริการและสุขอนามัย อาหารอร่อย สะอาด ปลอดภัย และการให้บริการดี พุดจาไพเราะ + ราคายุติธรรม) (คะแนน เฉลี่ย 4.71 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 100.0)
4. ป้องกันน้ำเสีย โดยใช้วัสดุดิบ + วัสดุ ที่ย่อยสลาย เช่น ใบตอง ฯลฯ (คะแนนเฉลี่ย 4.62 มีผู้ “เห็นด้วย อย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 96.2)
5. มีการจัดระเบียบร้านค้าแผงลอย ที่ตลาดน้ำ และกำหนดโซนในการจำหน่ายสินค้า แต่ละประเภท (คะแนนเฉลี่ย 4.56 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 92.6)
6. อยากเห็นแผงลอยและเรือขายอาหารที่ตลาดน้ำ จัดแผง/เรือให้สะอาดและดูดี (คะแนน เฉลี่ย 4.46 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 92.8)
7. รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียง เราได้เงินสคน้อยลง เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น ยังคงอยู่ (คะแนนเฉลี่ย 4.37 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 88.8)
8. 5. (เดิม) อยากให้เพิ่มเมนูรายการอาหารประจำถิ่นให้หลากหลายยิ่งขึ้น (คะแนนเฉลี่ย 4.31 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 88.5)

4.6.2.1.5 ความซุกซมและความยั่งยืนของฝูงหิ่งห้อย

ตารางที่ 4.8 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความซุกซมและความยั่งยืนของหิ่งห้อยของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. จัดหารายได้ให้ชาวบ้านริมแม่น้ำลำคลองที่มีหิ่งห้อยฯ	50.0 (14)	25.0 (7)	14.3 (4)	3.6 (1)	7.1 (2)	4.07	1.215	เห็นด้วย
2. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 1 ฯ	26.1 (6)	17.4 (4)	34.8 (8)	13.0 (3)	8.7 (2)	3.39	1.270	เห็นด้วย
3. ให้มีการวิจัยศึกษาวงจรชีวิตหิ่งห้อยฯ	44.8 (13)	41.4 (12)	13.8 (4)	0.0	0.0	4.31	0.712	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ประชุมปรึกษาหามาตรการอนุรักษ์พื้นที่หิ่งห้อยฯ	65.4 (17)	34.6 (9)	0.0	0.0	0.0	4.65	0.485	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. จัดจำหน่ายตัวสำหรับผู้ที่ต้องการชมหิ่งห้อยฯ	59.3 (16)	29.6 (8)	3.7 (1)	3.7 (1)	3.7 (1)	4.37	1.006	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. ต้องอบรมคนเรือ/มัคคุเทศก์ให้รู้จักกติกาการชมฯ	59.3 (16)	33.3 (9)	3.7 (1)	3.7 (1)	0.0	4.48	0.753	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. กำหนดฤดูกาลที่เปิดให้ชมหิ่งห้อยฯ	26.9 (7)	26.9 (7)	19.2 (5)	19.2 (5)	7.7 (2)	3.46	1.303	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.10	0.963	เห็นด้วย

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมด 7 ประเด็นในหมวดนี้ มี 4 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมผู้ “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ได้แก่

1. ประชุมปรึกษาหามาตรการอนุรักษ์ฟื้นฟูหิ้งห้อยระหว่างผู้บริหารเมือง นักธุรกิจผู้ประกอบการกับชาวบ้าน และที่ปรึกษา เช่น ให้มีการควบคุมแสงสว่าง เสียงรบกวน ไอเสีย กำหนดมาตรฐานและรูปแบบเขื่อนขายน้ำ ฯลฯ (คะแนนเฉลี่ย 4.65 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 100.0)

2. ต้องอบรมคนเรือ / มัคคุเทศก์ให้รู้จักกติกา มารยาทในการนำนักท่องเที่ยวล่องเรือชมหิ้งห้อยด้วย (คะแนนเฉลี่ย 4.48 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 92.6)

3. จัดเจ้าหน้าที่สำหรับผู้ที่ต้องการชมหิ้งห้อย (ราคาไม่สูง) บรรยายสรุปประกอบวีดิทัศน์/มัลติมีเดีย ให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว รวมทั้งชี้แจงกติกา มารยาทในการล่องเรือชมหิ้งห้อยคล้ายๆ กับการเข้าสู่สนามไปเล่นกอล์ฟ (คะแนนเฉลี่ย 4.37 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 88.9)

4. ให้มีการวิจัยศึกษาวงจรชีวิตหิ้งห้อยทางกีฏวิทยา และวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ที่อสังขวิทยาคาร (คะแนนเฉลี่ย 4.31 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 86.2)

และส่วนที่เหลือมีอีก 3 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมผู้ “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วย” ได้แก่

5. จัดหารายได้ให้ชาวบ้านริมแม่น้ำลำคลองที่มีหิ้งห้อย เพื่อให้ช่วยกันดูแลรักษา ความสุขุมของฝูงหิ้งห้อย เช่น ไม่ตัดต้นลำพู ไม่เปิดไฟสว่าง ฯลฯ (คะแนนเฉลี่ย 4.07 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 86.2)

6. กำหนดฤดูกาลที่เปิดให้ชมหิ้งห้อย เช่น เมษายน - ตุลาคม มีการปิดทอมไม่เปิดให้นักท่องเที่ยวชมหิ้งห้อยประมาณ 4 - 6 เดือน เพื่อให้ธรรมชาติมีเวลาฟื้นตัว (คะแนนเฉลี่ย 3.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.303 ซึ่งนับว่าค่อนข้างสูง โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 53.8 และ “กำกวม” ร้อยละ 19.2 ในทางตรงกันข้าม มีผู้ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 19.2 และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 7.7)

7. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 5. (จัดหารายได้ให้ชาวบ้านริมแม่น้ำลำคลองที่มีหิ้งห้อย เพื่อให้ช่วยกันดูแลรักษาชุมชนหิ้งห้อย เช่น ไม่ตัดต้นไม้ ไม่เปิดไฟสว่าง ฯลฯ) เพราะจะเป็นการสร้างปัญหาให้บานปลาย ไม่น่าจะใช้เงินเป็นตัวแก้ปัญหา (คะแนนเฉลี่ย 3.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.270 ซึ่งนับว่าค่อนข้างสูง โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 43.5 และ “กำกวม” สูงถึงร้อยละ 34.8 ในทางตรงกันข้ามมี ผู้ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 13.0 และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 8.7)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง ข้อ 5. (จัดหารายได้ให้ชาวบ้านริมแม่น้ำลำคลองที่มีหิ้งห้อย เพื่อให้ช่วยกันดูแลรักษา) กับ ข้อ 7. (ไม่เห็นด้วยกับข้อ 5.) จะเห็นได้ว่า ฝ่ายที่เห็นด้วยกับข้อ 5. มีคะแนนเสียงมากกว่า จะเป็นฝ่ายชนะถ้าหากมีการลงคะแนนเสียงกัน แต่การลงคะแนนเสียงไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุดในกรณีนี้ จากคำบอกเล่าของผู้นำชุมชนในตำบลอัมพวาเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2550 แจ้งมาว่า “เมื่อประมาณวันพุธที่ 12 เดือนนี้ มีผู้พบว่าหมู่ไม้ต้นลำพูริมน้ำที่เคยมีหิ้งห้อยชุกชุม ได้ถูกคนตัดโค่นล้มลงมาเป็นแถวยาวอย่างน่า

4.6.2.1.6 การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กับสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์

ตารางที่ 4.9 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม และภูมิทัศน์ของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	กำลัง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. มีศูนย์เครื่องมือบำรุงรักษา แม่น้ำลำคลองฯ	54.2 (13)	41.7 (10)	0.0	4.2 (1)	0.0	4.46	0.721	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. จัดตั้งกลุ่มรักษาน้ำ โดยมี เจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริม สิ่งแวดล้อมมาอบรมฯ	51.7 (15)	34.5 (10)	6.9 (2)	6.9 (2)	0.0	4.31	0.891	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ไตรภาคี (รัฐ+การเมือง ท้องถิ่น+ประชาชน) ควร ส่งเสริมให้ชาวแม่กลองทุกคน ช่วยกันตรวจสอบสิ่ง แปลกปลอมฯ	61.5 (16)	30.8 (8)	7.7 (2)	0.0	0.0	4.54	0.647	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. จัดให้มีอาชีพพาเรือเก็บขยะ โดยเทศบาลข้างฯ	40.7 (11)	44.4 (12)	14.8 (4)	0.0	0.0	4.26	0.712	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มเยาวชน รักแม่กลองฯ	60.7 (17)	32.1 (9)	7.1 (2)	0.0	0.0	4.54	0.637	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. อบรมนักเรียนทุกคนให้รัก ธรรมชาติฯ	41.4 (12)	44.8 (13)	13.8 (4)	0.0	0.0	4.28	0.702	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. จัดทำโครงการรณรงค์ “หน้า บ้าน-หน้าวัด (ด้านริมน้ำ) นำ มอง”	39.3 (11)	53.6 (15)	3.6 (1)	3.6 (1)	0.0	4.29	0.713	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.38	0.717	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี ประเด็นในหมวดนี้ มีผู้เข้าร่วมสู่ “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ทุกประการทั้ง 7 ประเด็น (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 85.1 – 96.2) ซึ่งได้แก่

1. มีศูนย์เครื่องมือบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง ศึกษารูปแบบเขื่อนขายน้ำที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เขตควบคุมอาคารระยะถอยร่น การบริหารจัดการน้ำท้ายเขื่อน การรुकกล้าลำน้ำ การสร้างสะพานโค้ง ถนนหนทาง ท่อระบายน้ำ

2. จัดตั้งกลุ่มรักษาน้ำ โดยมีเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมมาอบรมให้ความรู้แก่ทีมรักษาน้ำ โดยมีงบฯ จากผู้ว่า CEO และ/หรือนายก อบจ. มาให้กำลังแก่คนทำงานตรงนี้ด้วย ทำฟรีใครจะทำได้นาน ทุกคนก็ต้องทำมาหากินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ชาวบ้านจำนวนมากไม่มีเงินเดือน ให้เบียดเบียนเป็นชิ้นงาน (job) ก็ยังดี

3. ไตรภาคี (ภาครัฐ + ภาคการเมืองท้องถิ่น + ภาคประชาชน) ควรส่งเสริมให้ชาวแม่กลองทุกคนช่วยกันตรวจสอบสิ่งแปลกปลอมในน่านน้ำ น้ำเสียคนตกกึ่งอดตาย หิ้งห้อยสูญหาย คนเรือแม่ค้า รีสอร์ท/โฮมสเตย์ อดตาย

4. จัดให้มีอาชีพพาเรือเก็บขยะโดยเทศบาลจ้าง และมีเงินรางวัลนำจับผู้ทิ้งขยะ และของเสีย ตลอดทุกลำน้ำ

5. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มเยาวชนรักแม่กลองให้มีกิจกรรมต่อยอด ขยายผลออกไปในวงกว้าง

6. อบรมนักเรียนทุกคนให้รักธรรมชาติ ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และช่วยกันดูแลสร้างนิสัยไม่ให้มีถังขยะ คนในพื้นที่นั้นแหละตัวดี ทิ้งขยะแล้วไปโทษนักท่องเที่ยว เห็นกับตา ขนาดสมาชิกกลุ่มรัก, อนุรักษ์ ยังทิ้งเห็นๆ

7. จัดทำโครงการรณรงค์ “หน้าบ้าน - หน้าวัด (ด้านริมน้ำ) นำมอง”

4.6.2.1.7 กลุ่มเกษตรกรและพลังขับเคลื่อนจากข้าราชการ

ตารางที่ 4.10 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มเกษตรกรและพลังขับเคลื่อนจากข้าราชการของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.หน่วยราชการช่วยกันคิดฯ	53.6 (15)	39.3 (11)	7.1 (2)	0.0	0.0	4.46	0.637	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.เกษตรกรอำเภอ และจังหวัดฯ	57.1 (16)	28.6 (8)	14.3 (4)	0.0	0.0	4.43	0.742	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.มีการประโคมข่าวฯ	40.0 (8)	35.0 (7)	25.0 (5)	0.0	0.0	4.15	0.813	เห็นด้วย
4.อยากเห็นการส่งเสริมให้กำลังใจด้วยการเลื่อนตำแหน่งฯ	21.4 (6)	39.3 (11)	21.4 (6)	7.1 (2)	10.7 (3)	3.54	1.232	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.15	0.856	เห็นด้วย

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี 4 ประเด็นในหมวดนี้ มี 2 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยแม้แต่คนเดียว ได้แก่

1. หน่วยราชการช่วยกันคิด ช่วยกันทำหน่อย อย่าอยู่เฉยแบบเกียร์ว่าง (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 92.9)

2. เกษตรกรอำเภอและจังหวัด ต้องรณรงค์อย่างจริงจังในการส่งเสริมเกษตรกรชีวภาพ ขอความร่วมมือดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรีด้วย เพราะแม่น้ำเชื่อมถึงกันหมด (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 85.7)

และส่วนที่เหลือมีอีก 3 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วย” ได้แก่

3. มีการประโคมข่าวให้ดังหนัก คนจะได้เห็นตามว่าควรทำอะไร และทำตามโดยคนส่วนใหญ่ตระหนักดีว่า ใช้วิธีเกษตรชีวภาพแล้วได้ผลผลิตดีอย่างไรในระยะยาว (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 75.0 “ก้ำกึ่ง” ร้อยละ 25.0 โดยไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยแม้แต่คนเดียว)

4. อยากเห็นการส่งเสริมให้กำลังใจข้าราชการ ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง ขันเงินเดือนให้รางวัลตอบแทนทางการเงิน เช่น ให้โบนัสพิเศษ ฯลฯ รวมทั้งมีการให้รางวัลทางจิตใจ เพื่อให้ข้าราชการแข่งขันทำงาน จะได้ไม่เป็นแบบเฉื่อยชาชนิดเข้าขามเย็นขาม (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 60.7 “ก้ำกึ่ง” ร้อยละ 21.4 โดยมีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 17.8)

4.6.2.1.8 ศิลปหัตถกรรมกับความยั่งยืน

ตารางที่ 4.11 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับศิลปหัตถกรรมกับความยั่งยืนของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ก้ำกึ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1.ภาครัฐเปลี่ยนกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนแบบใหญ่ๆ ๑	46.2 (12)	34.6 (9)	15.4 (4)	0.0	3.8 (1)	4.19	0.981	เห็นด้วย
2.กลุ่มศิลปินหลายสาขา	55.6 (15)	29.6 (8)	14.8 (4)	0.0	0.0	4.41	0.747	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.อยากเห็นทุกคนให้ความร่วมมือกับฝ่ายป้อมปราบฯ	66.7 (20)	26.7 (8)	6.7 (2)	0.0	0.0	4.60	0.621	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ช่วยกันคิดว่า มีผลตอบแทนอะไรบ้าง	42.3 (11)	38.5 (10)	19.2 (5)	0.0	0.0	4.23	0.765	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.เด็กคืออนาคตของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่ของเรา	51.7 (15)	34.5 (10)	10.3 (3)	3.4 (1)	0.0	4.34	0.814	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.35	0.786	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี 5 ประเด็นในหมวดนี้ มี 3 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมตู้ “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยแม้แค่คนเดียว ได้แก่

1. อยากเห็นทุกคนให้ความร่วมมือกับฝ่ายป้องกันปราบยาเสพติด ช่วยกันดูแลให้เด็กหันมาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 93.4)
2. กลุ่มศิลปินหลายสาขา กลุ่มผู้ใหญ่ชกของเด็กๆ ในหมู่บ้านมาสอนงาน เพื่อให้เด็กๆ มีรายได้จะได้ไม่หันเหไปทางเสื่อม การพัฒนาเด็กด้วยการให้ทำกิจกรรมที่มีคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมเป็นกุศโลบายที่แยบยล อันประเสริฐ แต่จะต้องไม่เอาเปรียบเด็กในเรื่องค่าแรงและสวัสดิการจนเกินไป (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 85.2)
3. ช่วยกันคิดว่า มีผลตอบแทนอะไรบ้างที่จูงใจพ่อแม่ให้ส่งเด็กมาเข้าร่วมกิจกรรมให้เด็กอยู่ในสายตา ห่างไกลยาเสพติด ซึ่งกำลังกลับมาหางานทำให้แก่คนไร้อาชีพ / ไม่มีกำลังทุนทรัพย์ (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 80.8)

และส่วนที่เหลือมีอีก 2 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมตู้ “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แต่มีผู้ที่ไม่เห็นด้วย 1 ประเด็น และได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วย” มี 1 ประเด็น ได้แก่

4. เด็กคืออนาคตของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในฝันของเรา (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 86.2 “ก้ำกึ่ง” ร้อยละ 10.3 โดยมีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 3.4)
5. ภาครัฐเปลี่ยนกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนแบบใหญ่ๆ ซึ่งมักจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณสูงมาเป็นการจัดกิจกรรมในชุมชนแบบเล็กๆ แต่กระจายไปทั่ว อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 80.8 “ก้ำกึ่ง” ร้อยละ 15.4 โดยมีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 0.0 แต่กลับมีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 3.8)

4.6.2.1.9 ผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความผาสุกโดยรวม (Gross Domestic Happiness : GDH) ของชาวแม่กลอง

ตารางที่ 4.12 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความผาสุกโดยรวมของชาวแม่กลองของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.ต้องเป็นการท่องเที่ยวแบบวิถีชีวิตพอเพียง	56.7 (17)	40.0 (12)	0.0	0.0	3.3 (1)	4.47	0.819	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.กระจายพื้นที่ให้บริการการท่องเที่ยว	57.1 (16)	39.3 (11)	3.6 (1)	0.0	0.0	4.54	0.576	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.มาตรการ+ข้อบัญญัติ+กฎกติกา โดยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นฯ	55.6 (15)	33.3 (9)	11.1 (3)	0.0	0.0	4.44	0.698	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.48	0.698	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยด้วย “เวทิดักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี 3 ประเด็นในหมวดนี้ มี 2 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสว่ “เวทิดักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยแม้แต่คนเดียว ได้แก่

1. กระจายพื้นที่ให้บริการการท่องเที่ยว
2. มาตรการ + ข้อบัญญัติ + กฎกติกา โดยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

(อปท.) และการมีส่วนร่วมของชุมชน

และส่วนที่เหลือมีอีก 1 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสว่ “เวทิดักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96.7) เห็นด้วย โดยไม่มีคนที่ “กำลัง” แม้แต่คนเดียว แต่มีผู้ที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหนึ่งคน ประเด็นดังกล่าว ได้แก่

3. ต้องเป็นการท่องเที่ยวแบบวิถีชีวิตพอเพียง

4.6.2.1.10 ผลกระทบในทางบวกและลบต่อ “สภาวะโลกร้อน” (Global Warming)

ตารางที่ 4.13 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบในทางบวกและลบต่อสภาวะโลกร้อนของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	กำลัง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและ วัฒนธรรมฯ	53.6 (15)	39.3 (11)	7.1 (2)	0.0	0.0	4.46	0.637	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. การส่งเสริมการท่องเที่ยวทาง น้ำโดยล่องเรือแจว/เรือพายฯ	50.0 (14)	25.0 (7)	17.9 (5)	0.0	3.6 (1)	4.07	1.274	เห็นด้วย
3. การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้วย การขี่จักรยานฯ	59.3 (16)	25.9 (7)	14.8 (4)	0.0	0.0	4.44	0.751	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. อื่นๆ	100.0 (2)	0.0	0.0	0.0	0.0	5.00	0.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.49	0.666	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี 3 ประเด็นในหมวดนี้ มี 2 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยแม้แต่คนเดียว ได้แก่

1. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและวัฒนธรรม สอดคล้องกับทรัพยากรทางกายภาพ สังคม-วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของเมืองแม่กลอง แต่ต้องพอเพียงพอประมาณเท่านั้น

2. การส่งเสริมการท่องเที่ยวทางบกด้วยการขี่จักรยาน จะมีส่วนช่วยลดปัญหา “สภาวะโลกร้อน”

และส่วนที่เหลือมีอีก 1 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.0) เห็นด้วย โดยมีคนที่ “ก้ำกึ่ง” ร้อยละ 17.9 แต่มีผู้ที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหนึ่งคน (ร้อยละ 3.6) ประเด็นดังกล่าว ได้แก่

3. การส่งเสริมการท่องเที่ยวทางน้ำโดยล่องเรือแจว/พาย จะมีส่วนช่วยลดปัญหา “สภาวะโลกร้อน”

4.7 แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

4.7.1 แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ

ตารางที่ 4.14 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.เสนอรัฐบาลให้กำหนดผังเมืองฯ	64.3 (18)	21.4 (6)	7.1 (2)	0.0	7.1 (2)	4.36	1.129	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. นโยบายรัฐระดับชาติ+จังหวัด+องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)ฯ	57.7 (15)	30.8 (8)	7.7 (2)	0.0	3.8 (1)	4.38	0.941	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ต้องมีเอกภาพฯ	59.3 (16)	33.3 (9)	7.4 (2)	0.0	0.0	4.52	0.430	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. วิจัยแล้วนำมาปรับยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวฯ	50.0 (13)	38.5 (10)	7.7 (2)	3.8 (1)	0.0	4.35	0.797	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. หาพื้นที่ทำโครงการนำร่องเสริมสร้างการบูรณาการฯ	50.0 (13)	38.5 (10)	11.5 (3)	0.0	0.0	4.38	0.697	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. กำหนดตัวชี้วัดสำคัญๆ ทั้งในด้านมรดก และผล	52.2 (12)	34.8 (8)	8.7 (2)	4.3 (1)	0.0	4.35	0.832	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ร่วมลงมือปฏิบัติงานและปฏิบัติตนฯ	64.0 (16)	28.0 (7)	8.0 (2)	0.0	0.0	4.56	0.651	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. ติดตามเฝ้าระวัง วัด/ประเมินผล แก้ไขปัญหาฯ	52.0 (13)	40.0 (10)	8.0 (2)	0.0	0.0	4.44	0.651	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.42	0.766	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี 8 ประเด็นในหมวดนี้ มี 4 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยแม้แต่คนเดียว ได้แก่

1. การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ต้องมีเอกภาพ ทั้งภายในจังหวัดและสภาพแวดล้อมภายนอกจังหวัด
2. ทุกคนร่วมลงมือปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ตามกฎ กติกา มารยาท
3. ติดตามเฝ้าระวัง วัตถุประสงค์/ประเมินผล แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า + วางมาตรการป้องกันปัญหาในอนาคต
4. หาพื้นที่ทำโครงการนำร่องเสริมสร้างการบูรณาการด้านความร่วมมือ และประสานงานระหว่างชุมชน + องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น + ข้าราชการในจังหวัด + รัฐบาล + สถาบันอุดมศึกษา/สถาบันที่ปรึกษา

และส่วนที่เหลือมีอีก 4 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แต่มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ตามรายละเอียด ดังนี้

5. วิจัยแล้วนำมาปรับยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่อง เช่น ผังเมือง และเขตควบคุม ฯลฯ (คะแนนเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.797 โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 88.5 และ “กำลัง” ร้อยละ 7.7 ในทางตรงกันข้าม มีผู้ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 3.8 และไม่มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”)

6. กำหนดตัวชี้วัดสำคัญๆ (KPIs) ทั้งในการปฏิบัติตนกับการปฏิบัติงาน และเป้าหมายผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา (คะแนนเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.832 โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 87.0 และ “กำลัง” ร้อยละ 7.7 ในทางตรงกันข้าม มีผู้ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 4.3 และไม่มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”)

7. นโยบายรัฐระดับชาติและระดับจังหวัดทั้งทางภาครัฐ ภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และภาคประชาชน/ผู้นำชุมชน ต้องเป็นภาพรวมเดียวกัน หากเพิกเฉยปล่อยให้แบบแยกส่วน จะเกิดผลกระทบในทางลบอย่างใหญ่หลวง (คะแนนเฉลี่ย 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.941 ซึ่งนับว่าค่อนข้างสูง โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 88.5 และ “ก้ำกึ่ง” ร้อยละ 7.7 ในทางตรงกันข้าม มีผู้ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 0.0 และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 3.8)

8. เสนอรัฐบาลให้กำหนดผังเมืองจังหวัดสมุทรสงครามให้เป็นพื้นที่สีเขียวเช่นเดียวกับจังหวัดนครนายก จะได้หมดปัญหาเรื่องโรงไฟฟ้า สร้างโรงงาน ฯลฯ (คะแนนเฉลี่ย 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.129 ซึ่งนับว่าสูง โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็นร้อยละ 85.7 และ “ก้ำกึ่ง” ร้อยละ 7.1 ในทางตรงกันข้าม มีผู้ “ไม่เห็นด้วย” ร้อยละ 0.0 และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 0.0

4.7.2 การมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการจัดทำแผนและดำเนินการ

ตารางที่ 4.15 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการจัดทำแผน และดำเนินการของกลุ่มตัวอย่าง

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นหลัก	55.6 (15)	33.3 (9)	7.4 (2)	0.0	3.7 (1)	4.37	0.926	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ผู้นำและทีมงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้ "ฝันเป็นจริง" ๑	57.7 (15)	38.5 (10)	0.0	0.0	3.8 (1)	4.46	0.859	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. กระบวนการในข้อ 2 เริ่มได้ทันที	50.0 (12)	33.3 (8)	16.7 (4)	0.0	0.0	4.33	0.761	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. สถานฝันให้เป็นจริงได้ โดยเริ่มต้นที่ตัวชาวบ้านและผู้ประกอบการเอง	50.0 (13)	26.9 (7)	19.2 (5)	3.8 (1)	0.0	4.23	0.908	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวต้องมีเอกภาพ	56.0 (14)	24.0 (6)	20.0 (5)	0.0	0.0	4.36	0.810	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. ต้องมีแรงสนับสนุนจากรัฐราชการที่เกี่ยวข้องแต่ละส่วน	44.4 (12)	40.7 (11)	14.8 (4)	0.0	0.0	4.30	0.724	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ราชการอย่าใช้วิธีสั่งการลงมา (Top down) ๑	55.6 (15)	33.3 (9)	7.4 (2)	3.7 (1)	0.0	4.41	0.797	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. มีเวทีประชาคมที่สามารถสรุปและทำได้จริง	69.2 (18)	19.2 (5)	11.5 (3)	0.0	0.0	4.58	0.703	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9. หาผู้ว่าฯ ที่อยู่กับเรานานๆ 3-4 ปี ๑	50.0 (12)	37.5 (9)	12.5 (3)	0.0	0.0	4.38	0.711	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.15 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการจัดทำแผน และดำเนินการของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
10. ได้มาแล้ว แต่ต้องใช้เวลาพิสูจน์	54.2 (13)	29.2 (7)	16.7 (4)	0.0	0.0	4.38	0.770	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11.ผู้ว่าฯ ดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังฯ	61.5 (16)	30.8 (8)	7.7 (2)	0.0	0.0	4.54	0.647	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12.หานายอำเภอที่อยู่กับเรานานๆ	54.2 (13)	33.3 (8)	12.5 (3)	0.0	0.0	4.42	0.717	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13.สร้างพลังขับเคลื่อนให้แก่ระบบราชการและองค์การองค์กรต่างๆ ฯ	48.0 (12)	40.0 (10)	12.0 (3)	0.0	0.0	4.36	0.700	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14.เปิดรับสมัครให้โอกาสแก่ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน	50.0 (12)	25.0 (6)	25.0 (6)	0.0	0.0	4.25	0.847	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15.มีการสรรหากรรมการจากหลากหลายอาชีพให้มาทำงานจริงๆ	48.0 (12)	24.0 (6)	28.0 (7)	0.0	0.0	4.20	0866	เห็นด้วย
16.มีงบประมาณและกำลังคนที่เพียงพอฯ	64.0 (16)	32.0 (8)	4.0 (1)	0.0	0.0	4.60	0.577	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.39	0.770	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มีจำนวนมากถึง 16 ประเด็นในหมวดนี้ ซึ่งมี 11 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมเวที “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยแม้แต่คนเดียว ได้แก่

1. มีงบประมาณและกำลังคนที่เพียงพอ โดยบริหารจัดการในรูปแบบโครงการต่างๆ (Program Budgeting) (คะแนนเฉลี่ย 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.577 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็น 96.0% กับ “กำลัง” 4.0%)
2. มีเวทีประชาคมที่สามารถสรุปและทำได้จริง ไม่ใช่ทำๆ แล้วทิ้ง หน่วยราชการต้องติดตามผล (Follow up) ไม่ใช่คอยติดตามเจ้านายเป็นขบวน แล้วยกเข้าห้อง ประชุมๆๆ จนไม่มีเวลาทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.703 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็น 88.4% กับ “กำลัง” 11.5%)
3. ผู้ว่าฯ (พ่อเมือง) ดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ตั้งใจ จริงใจ ทำจริง ... แต่อย่าเร็วเกินไป ลูกน้องอาจจะตามไม่ทัน ... อยากเห็นพ่อเมืองคอยกำกับดูแลตรวจสอบใครไม่ทำงาน เล่นการเมืองภายในองค์กรเกินไป ควรจัดการ(คะแนนเฉลี่ย 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.647 มีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็น 92.3% กับ “กำลัง” 7.7%)
4. ทานายอำเภอที่อยู่กับเรานานๆ มีสมรรถนะและไฟแรง ... ได้แล้ว
5. หาผู้ว่าฯ ที่อยู่กับเรานานๆ 3 - 4 ปี มีสมรรถนะและมีไฟแรงอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่แบบไฟไหม้ฟาง
6. ได้มาแล้ว แต่ต้องให้เวลาพิสูจน์
7. สร้างพลังขับเคลื่อนให้แก่ระบบราชการและองค์กรองค์กรต่างๆโดยสรรหาคนที่ไม่ได้เป็นญาติกับผู้สรรหา ไม่มีการใช้เส้นสาย แต่คัดเลือกคนดีมีความสามารถทำงานได้จริง มีคุณวุฒิ และวัยวุฒิ
8. ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวต้องมีเอกภาพ (Unity)
9. กระบวนการในข้อ 12. (ผู้นำและทีมงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้ “ฝันเป็นจริง” ได้แก่ อปท. ร่วมกับชุมชน ต้องหลอมรวมแนวคิด และต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นต้นนำ แล้วแปลงเป็นแผน พร้อมกับสร้างตัวชี้วัด และมีการติดตามประเมินผล) เริ่มได้ทันที แต่ทุกฝ่ายต้องเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน และทำต่อเนื่องประมาณ 3 ปี

10. ต้องมีแรงสนับสนุนจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องแต่ละส่วน
11. เปิดรับสมัครให้โอกาสแก่ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

และส่วนที่เหลือมีอีก 5 มี 4 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็น โดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แต่มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ตามรายละเอียด ดังนี้

12. ผู้นำและทีมงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้ “ฝันเป็นจริง” ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ร่วมกับชุมชน ต้องหลอมรวมแนวคิดและต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นตัวนำแล้วแปลงเป็นแผน พร้อมกับสร้างตัวชี้วัด และมีการติดตามประเมินผล

13. ราชการอย่าใช้วิธีสั่งการลงมา (Top down) แต่ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด และร่วมกันสร้างกฎ กติกา มารยาท โดยเริ่มจากประชาคมกลุ่มเล็กๆ ก่อน

14. ต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นหลัก โดยมีชุมชนท้องถิ่นเป็นแกนกลาง ... ถ้าไม่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งแน่นอน

15. สถานฝันให้เป็นจริงได้ โดยเริ่มต้นที่ตัวชาวบ้านและผู้ประกอบการเอง ระดมความคิดริเริ่ม วางแผนในเวทีประชาคม

สำหรับส่วนที่เหลือมีอีก 1 ประเด็นสุดท้าย ที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝัน” ได้แสดงความคิดเห็น โดยรวมว่า “เห็นด้วย” โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็น 72.0% กับผู้ที่มีความเห็น “กำกวม” มีจำนวนมากถึง 28.0% อย่างไรก็ตาม กลับปรากฏว่า ไม่มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แม้แต่คนเดียว ประเด็นดังกล่าวได้แก่

16. มีการสรรหากรรมการจากหลากหลายอาชีพให้มาทำงานจริง ไม่ใช่มีแต่ชื่อแต่ไม่มีการทำงาน

4.7.3 การบริหารจัดการฐานความรู้ ที่ต่อยอดและต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.16 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการฐานความรู้ที่ต่อยอดและต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่าง

N = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำลัง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. เร่งสร้างความเข้าใจด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนร่วมฯ	62.1 (18)	31.0 (9)	6.9 (2)	0.0	0.0	4.55	0.632	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. วิจัย คุณภาพและเก็บข้อมูลในพื้นที่ของเราฯ	55.6 (15)	37.0 (10)	7.4 (2)	0.0	0.0	4.48	0.643	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ผูกอบรม/พัฒนาคนเป็นอันดับแรกฯ	66.7 (18)	18.5 (5)	14.8 (4)	0.0	0.0	4.52	0.753	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. จับผิด/ตำหนิ จับกุม/ลงโทษ	44.0 (11)	24.0 (6)	20.0 (5)	8.0 (2)	4.0 (1)	3.96	1.172	เห็นด้วย
5. ใช้มาตรการทางบวกด้วยการจับตุง + ให้รางวัลทางจิตใจ	48.0 (12)	32.0 (8)	20.0 (5)	0.0	0.0	4.28	0.792	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริฯ	42.9 (12)	32.1 (9)	17.9 (5)	7.1 (2)	0.0	4.11	0.956	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.32	0.825	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยด้วย “เวทิดักทอฝัน” พบว่า จากคำถามทั้งหมดที่มี 6 ประเด็นในหมวดนี้ มี 4 ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสู่ “เวทิดักทอฝัน” ได้แสดงความเห็น โดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยแม้แต่นคนเดียว ได้แก่

1. เร่งสร้างความเข้าใจ ด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนร่วม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ให้แก่ ประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และข้าราชการ ให้เข้าใจอย่างแท้จริงโดยด่วน

2. วิจัย ดูงานและเก็บข้อมูลในพื้นที่ของเรา นำบทเรียนจากประวัติศาสตร์, ภูมิหลัง ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอด

3. ฝึกอบรม/พัฒนาคนเป็นอันดับแรก เช่น คนทำบ้านพัก, คนขับ/พายุเรือ, พ่อค้า แม่ค้า, มัคคุเทศก์ ฯลฯ

4. ใช้มาตรการทางบวกด้วยการ “จับถูก” + “ให้รางวัลทางจิตใจ” (เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่มีความเห็น “ก้ำกึ่ง” มีจำนวนมากถึง 20.0%)

ซึ่งมีผู้ระบุว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกัน คิดเป็นร้อยละได้ 93.1, 92.6, 85.2, และ 68.0 ตามลำดับ

สำหรับส่วนที่เหลือมีอีก 2 ประเด็นสุดท้าย ที่ผู้เข้าร่วมสู “เวทีถักทอฝืน” ได้แสดงความคิดเห็น โดยรวมว่า “เห็นด้วย” ได้แก่

5. รมรงค์วิถีชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เช่น จัดทำโครงการ “ทำดีให้พ่อดู”

6. จับผิด/ตำหนิ จับกุม/ลงโทษ

โดยมีผู้ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” รวมกันเป็น 75.0% และ 68.0% กับผู้ที่มีความเห็น “ก้ำกึ่ง” มีจำนวนมากถึง 17.9% และ 20.0% ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า มีผู้ที่ “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” อยู่บ้าง รวมกันเป็น 7.1% และ 12.0% ตามลำดับ

4.7.4 ประเด็นอื่นๆ

ตารางที่ 4.17 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ

n = 30

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	กำกวม	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.ต้องเน้นการใช้ตัวชี้วัด (KPIs) ด้านความพึงพอใจโดยรวมๆ	69.2 (9)	30.8 (4)	0.0	0.0	0.0	4.60	0.480	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.60	0.480	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการวิจัยด้วย “เวทีถักทอฝัน” พบว่า จากคำถามปลายเปิด ในหมวดนี้ มีผู้ตอบเพียง 1 ประเด็น ได้แก่

1. ต้องเน้นการใช้ตัวชี้วัด (KPIs) ด้านความพึงพอใจโดยรวม คุณภาพชีวิต การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ถ้าหากใช้ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจนำไปไม่รอด ปรากฏว่า ผู้ที่เข้าร่วมเวที “เวทีถักทอฝัน” รอบที่ 3 ได้แสดงความเห็นโดยรวมว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ร้อยละ 100.0 โดยไม่มีผู้มีความเห็น “กำกวม” หรือ “ไม่เห็นด้วย” แม้แต่คนเดียว

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ จังหวัดสมุทรสงคราม สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า การบริหารจัดการเรื่องนี้จะสำเร็จได้ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของ 6 ภาคี คือ ผู้บริหารภาครัฐ ภาคการเมืองท้องถิ่น ภาคธุรกิจ ภาคผู้นำชุมชนตามธรรมชาติ ภาคประชาชนในท้องถิ่น และนักท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างมีจิตสำนึกที่จะช่วยกันดูแลแหล่งธรรมชาติ และแหล่งวัฒนธรรมอย่างมีความรับผิดชอบ โดยไม่ก่อให้เกิดการรบกวนหรือทำความเสียหายแก่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญควรมีวัตถุประสงค์อย่างมุ่งมั่น เพื่อขึ้นขมศึกษา เรียนรู้ และเพลิดเพลินไปกับทัศนียภาพ พืชพรรณ และสัตว์ต่างๆ เช่น ฟุ้งหิ้งห้อย อย่างสุนทรีย์ เคารพกฎกติกา มารยาทในการชมธรรมชาติอย่างมีศิลปะ ทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการเพื่อรักษาระบบนิเวศให้ยั่งยืน

คำว่า “ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ยังครอบคลุมถึงขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอีกด้วย ส่วนคำว่ารักษาระบบนิเวศให้ยั่งยืนนั้น หมายถึง การแบ่งปันผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากกิจกรรมการท่องเที่ยว กลับสู่ชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมมากขึ้นในการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางสังคม-วัฒนธรรม และดูแลรักษาภาวะแวดล้อมในท้องถิ่นของตนเอง ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐ นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และผู้ประกอบการกับผู้จัดการธุรกิจเอกชนที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่อง

จากคำนิยามดังกล่าวนี้ ประกอบกับผลการวิจัยเอกสารและผลการวิจัยภาคสนามตั้งแต่ต้นมาจนถึงธันวาคม 2550 คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะ “แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สำหรับจังหวัดสมุทรสงคราม” ดังต่อไปนี้

1. ควรกำหนดให้แม่กลองเป็นศูนย์กลางการพักก่อน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทางแม่น้ำ ลำคลองใสสะอาดระดับชาติ และพัฒนาให้เป็นมรดกโลก ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อประโยชน์สำหรับการท่องเที่ยว เช่น การให้บริการท่องเที่ยวที่มุ่งแต่เอาใจลูกค้า และมีพฤติกรรมที่ทำลายระบบนิเวศน์เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นักท่องเที่ยวจะต้องได้รับข้อมูลการประชาสัมพันธ์และคำแนะนำผ่านการสื่อสารระดับนานาชาติ ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพ (Cost Effectiveness) เช่น สื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตของทุกภาคส่วน ทั้งทางราชการและทุกธุรกิจที่เกี่ยวข้อง สื่อสารด้วยวาจาในระดับการนำเที่ยว เป็นต้น
2. ควรเร่งสร้างความเข้าใจ ด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนร่วม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ให้แก่ ประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และข้าราชการ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้าใจอย่างแท้จริงโดยด่วน รับฟังข้อมูลจากการศึกษาวิจัย คูงาน รวมถึงการนำบทเรียนจากประวัติศาสตร์ ภูมิหลัง และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอด
3. ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวต้องมีเอกภาพ (Unity) ผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการ ควรเน้นจุดขายที่การท่องเที่ยวแบบที่ผู้มาเยือนได้สัมผัสวิถีชีวิตชุมชน โดยไม่เป็นการรบกวนบ่อนทำลายธรรมชาติ เช่น ไม่มีมลภาวะทางเสียง (Noise Pollution) จากเรือยนต์ ไม่ทำลายคุณภาพของแม่น้ำลำคลองที่ใสสะอาด ไม่ทำลายวงจรชีวิตของหิ่งห้อย สร้างความเข้าใจกับนักท่องเที่ยวในการชมหิ่งห้อยอย่างมีกฎกติกา มารยาท
4. ควรมีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดมาตรการอนุรักษ์ฟื้นฟูหิ่งห้อยระหว่าง ผู้บริหารเมือง นักธุรกิจ ผู้ประกอบการกับชาวบ้าน และที่ปรึกษา เช่น ให้มีการควบคุมแสงสว่าง เสียงรบกวน ไล่อเสียง การทิ้งของเสียลงน้ำอย่างเช่น ถ่านน้ำมันเครื่องเรือยนต์ และกำหนดมาตรฐานและรูปแบบเขื่อนขายน้ำ ฯลฯ โดยเริ่มต้นจากผลการวิจัยศึกษาวงจรชีวิตหิ่งห้อยทางกีฏวิทยา และวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ที่ลงลึกเชิงวิชาการ
5. ควรเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาคน เป็นอันดับแรก เช่น คนทำบ้านพัก คนขับเรือยนต์ คน พายและแจวเรือ พ่อค้าแม่ค้า มัคคุเทศก์ ฯลฯ พยายามไม่ใช้วิธีการ “จับผิด” โดยหันมาเน้นที่การใช้มาตรการทางบวกด้วยการ “จับถูก” แล้ว “ให้รางวัลทางจิตใจ” ต้องฝึกอบรมคนเรือ / มัคคุเทศก์ รวมทั้ง โต้ะท่าและบรรดาผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคและการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ ให้รู้กฎ กติกา มารยาทในการนำนักท่องเที่ยวล่องเรือชมหิ่งห้อยให้เป็นเชิงอนุรักษ์

6. จัดจำหน่ายตัวสำหรับผู้ที่ต้องการชมหิ่งห้อย (ราคาไม่สูง) โดยมีการบรรยายสรุปประกอบ วีดิทัศน์/มัลติมีเดีย ให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวก่อนที่จะลงเรือ รวมทั้งชี้แจงกติการายาทในการชมหิ่งห้อย
7. กำหนดฤดูกาลที่เปิดให้ชมหิ่งห้อย เช่น มิถุนายน - พฤศจิกายน เป็นต้น มีการปิดท่อมไม่เปิดให้นักท่องเที่ยวชมหิ่งห้อยประมาณ 4 - 6 เดือน เพื่อให้ธรรมชาติมีเวลาฟื้นตัว ... เมื่อวันจันทร์ที่ 31 ธันวาคม 2550 เวลา ประมาณ 7.00 น. มีประเด็นข่าว ทางทีวีช่อง 3 ในรายการ “เรื่องเล่าขำนี้” ใจความตอนหนึ่งกล่าวถึงบริการนำเที่ยวล่องเรือชมหิ่งห้อยในทำนองว่า “มีการหลอกล่อให้นักท่องเที่ยวไปชมหิ่งห้อยในเดือนธันวาคม ซึ่งกลายเป็นการหลอกลวง เพราะหิ่งห้อยจะมีชุกชุมในฤดูฝนเท่านั้น”
8. ควรมีการบริหารจัดการรวมกันเป็นชมรมเรือและโต๊ะท่าที่เข้มแข็ง ร่วมด้วยช่วยกัน พัฒนาการ ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน โดยการส่งเสริมและควบคุมกำกับดูแลการรักษาภูมิภาคมารยาทในการนำนักท่องเที่ยวชมธรรมชาติ เช่น มีการจัดระเบียบคิว ไม่เอาเปรียบนักท่องเที่ยวด้วยการเร่งความเร็วเรือเพื่อทำเวลา และมีหุ่นแนวเขตไม่ให้เรือเข้าใกล้หิ่งห้อยเกินไป
9. ควรมีการจัดระเบียบให้แก่บรรดาร้านค้าแผงลอยที่ตลาดน้ำ และกำหนดโซนในการจำหน่ายสินค้า แต่ละประเภท เพื่อให้พ่อค้าแม่ขายจัดการแผงลอยและเรือ รวมทั้งจัดอาหารและอุปกรณ์เครื่องใช้ให้สะอาดและคู่มือ ควรมีการควบคุมโดยสาธารณสุขอย่างจริงจัง ในเรื่องสุขภาพและอนามัย อาหารและภาชนะอุปกรณ์ ซ้อนชาม แก้วน้ำ ต้องสะอาด
10. จัดระบบกำจัดขยะและของเสีย รวมทั้งบำบัดน้ำเสียด้วย ที่ดีกว่านั้น คือ มีการป้องกันน้ำเสีย โดยใช้วัสดุคืบ และวัสดุที่ย่อยสลาย เช่น ใบตอง ฯลฯ
11. ควรมีการจัดฝึกอบรม และมีมาตรการกำกับดูแลอย่างได้ผล ผลดีที่พึงคาดหวัง คือ การมีมาตรฐานการให้บริการและสุขอนามัย อาหารอร่อย สะอาด ปลอดภัย และการให้บริการดี พูดยาไพเราะ รวมทั้ง ราคายุติธรรม
12. มีการบริหารจัดการระบบจราจรทางบกที่ดีพอไม่ให้เกิดปัญหาการติด พร้อมทั้งจัดที่จอดรถให้มีคุณภาพเพียงพอและมีปริมาณพอเพียง เช่น ให้จอดฟรีชั่วโมงแรก รายได้จากการนี้ควรนำกลับคืนมาใช้ในการบริหารจัดการในเรื่องนี้

13. ควรแก้ปัญหาห้องน้ำมีไม่เพียงพอที่จะให้บริการแก่นักท่องเที่ยวที่มาเดินในบริเวณตลาดน้ำ และที่มาลงเรือน้ำเที่ยวที่โต๊ะท่าริมคลองอัมพวาจำนวนประมาณ 12 โต๊ะ เพื่อล่องเรือชมหิ่งห้อย โดยร่วมมือกับวัดและโรงเรียนให้เป็นเรื่องจริงจังโดยมีงบประมาณให้ ถ้าหากไม่ได้หรือได้แต่ยังไม่พอเพียงก็ควรเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารจัดการตลาดน้ำและกิจการน้ำเที่ยวทางน้ำ ซึ่งควรมีการจัดตั้งขึ้นได้แล้ว
14. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวไม่ให้กระจุกตัวอยู่เฉพาะบางพื้นที่ เช่น ตลาดน้ำยามเย็น การล่องเรือชมหิ่งห้อย และคอนฮอยลอค ฯลฯ เพื่อเป็นการเพิ่ม “กำลังรับรอง” (Service Capacity) นักท่องเที่ยวที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น อีกทั้งเป็นกระจายรายได้ให้ทั่วถึงเพื่อลดช่องว่างทางสังคม และเพื่อความมั่นคงของมนุษย์
15. มีการบริหารจัดการที่ดีในแต่ละสถานที่ท่องเที่ยวและที่พักแรม และโดยรวมทั้งจังหวัด มีมาตรฐานคุณภาพของการให้บริการ – สุขอนามัย – ความปลอดภัย รวมทั้ง ไม่เป็นการรบกวนวิถีชีวิตปกติของชุมชน ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
16. ควรมีการให้ความรู้ และใช้มาตรการกำกับดูแล ตัวอย่างเช่น กำหนดมาตรฐานคุณภาพที่พักให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตแม่กลอง โดยไม่ต้องลงทุนมาก ถึงแม้ไม่มีนักท่องเที่ยวในช่วง ยังสามารถประกอบกิจกรรมต่อไปได้ เช่น สถานที่พักที่เป็นโฮมสเตย์ ส่วนใหญ่จะใช้วิธีขอความร่วมมือกัน ถ้ามีนักท่องเที่ยวมาพักมากก็จะขอให้ญาติพี่น้องเพื่อนบ้านมาช่วยทำความสะอาด ทำอาหาร ถ้าไม่มีใครมาพักก็ไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายตรงนี้
17. รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เช่น จัดทำโครงการ “ทำดีให้พ่อคุณ”
18. จัดตั้งกลุ่มรักษาน้ำ โดยมีเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมมาจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ที่มรักษาน้ำ โดยมีงบประมาณ จากผู้ว่า CEO และ/หรือนายก อบจ. มาให้กำลังใจแก่คนทำงานตรงนี้ด้วย นอกจากนั้น ควรมีสุนัขเครื่องมือบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง ศึกษารูปแบบเขื่อนขายน้ำที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เขตควบคุมอาคารระยะถอยร่น การบริหารจัดการน้ำท้ายเขื่อน การรुकูล้ำน้ำ การสร้างสะพานโค้ง ถนนหนทาง ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
19. จัดให้มีอาชีพขายเรือ เก็บขยะ โดยเทศบาลจ้างทำ และมีเงินรางวัลนำจับผู้ทิ้งขยะ และของเสียลงน้ำ ตลอดทุกลำน้ำ

20. เด็กคืออนาคตของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่ของเรา ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุน “กลุ่มเยาวชนรักแม่กลอง” ให้มีกิจกรรมค้อยอด ขยายผลออกไปในวงกว้าง ดังอย่างเช่น อบรมนักเรียนทุกคนให้รักธรรมชาติ ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และช่วยกันดูแล สร้างนิสัยไม่ให้ง่ายในการทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลอง

21. ทางจังหวัดควรจัดทำโครงการรณรงค์ “หน้าบ้าน - หน้าวัดให้น่ามอง” เพื่อให้เกิดความสวยงามทางธรรมชาติ

22. จังหวัดสมุทรสงครามควรมีส่วนช่วยลดปัญหา “สภาวะโลกร้อน” ด้วยการส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบประหยัดพลังงาน และไม่ทำให้โลกร้อน เช่น สนับสนุนการท่องเที่ยวทางบกด้วยการใช้รถจักรยาน และการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางน้ำโดยล่องเรือแจวและเรือพาย รวมทั้ง ที่พักแรม และร้านอาหาร ที่มีการออกแบบอาคารสถานที่ทางสถาปัตยกรรมแบบไทยเดิม ที่ไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องปรับอากาศซึ่งกินไฟมาก มีการประโคนข้าวให้กรีกโครม คนจะได้เห็นตามว่าควรทำอะไร และทำตาม

23. นโยบายรัฐระดับชาติ และระดับจังหวัดทั้งทางภาครัฐ ภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และภาคประชาชน/ผู้นำชุมชน ต้องเป็นภาพรวมเดียวกัน หากเพิกเฉยปล่อยให้แบบแยกส่วน จะเกิดผลกระทบในทางลบอย่างใหญ่หลวง การบริหารจัดการ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ จะต้องมียุทธศาสตร์ทั้งภายใน และภายนอกจังหวัดที่มีผลกระทบต่อกิจการและกิจกรรมในจังหวัด ทุกคนควรมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ตามกฎ กติกา มารยาท ร่วมด้วยช่วยกัน ติดตามเฝ้าระวัง วัตถุประสงค์/ประเมินผลอย่างจริงจัง

24. ควรหาพื้นที่ทำโครงการนำร่องเสริมสร้างการบูรณาการ ด้านความร่วมมือและประสานงานระหว่างชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการในจังหวัด รัฐบาล และสถาบันอุดมศึกษา/สถาบันที่ปรึกษา ควรมีการสรรหากรรมการจากหลากหลายอาชีพให้มาทำงานจริง ไม่ใช่มีแต่ชื่อ มีเวทีประชาคมที่สามารถสรุปและทำได้จริง ไม่ใช่ทำๆแล้วทิ้ง หน่วยราชการต้องติดตามผล (Follow up) ไม่ใช่ประชุมบ่อยครั้งจนไม่มีเวลาทำงาน ภาครัฐควรเปลี่ยนกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนแบบใหญ่ๆ ซึ่งมักจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณสูง มาเป็นการจัดกิจกรรมในชุมชนแบบเล็กๆ แต่กระจายไปทั่ว อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

25. ผู้นำและทีมงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้ “ฝันเป็นจริง” ควรมีบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชน ต้องมีการหลอมรวมแนวคิดและต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานกับวัฒนธรรมในการทำงาน โดยใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมเป็นค้ำนำ แล้วแปลงเป็นแผน พร้อมกับสร้างตัวชี้วัด และมีการติดตามประเมินผล ราชการ ไม่ควรใช้วิธีสั่งการลงมา (Top down) แต่ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด และร่วมกันสร้างกฎ กติกา มารยาท โดยเริ่มจากประชาคมกลุ่มเล็กๆ ก่อน (ต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนเป็นหลัก โดยมีชุมชนท้องถิ่นเป็นแกนกลาง ... ถ้าไม่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ก็จะไม่เกิดการ อนุรักษ์แบบยั่งยืน) สานฝันให้เป็นจริงได้ โดยเริ่มต้นที่ตัวชาวบ้านและผู้ประกอบการเอง ระดม ความคิดริเริ่มวางแผนในเวทีประชาคม

26. ในอนาคต กระทรวงมหาดไทยควรส่งเสริม และสนับสนุนโดยจัดระบบให้มีการคัดสรร และมอบหมายผู้ว่าราชการจังหวัดที่อยู่ได้นานไม่ต่ำกว่า 3 - 4 ปี และให้ได้ผู้ที่มีสมรรถนะและมีไฟ แรงอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่แบบไฟไหม้ฟาง นอกจากนั้น ควรช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้แก่ผู้ว่าฯ โดย ให้ท่านมีโอกาสเลือกทีมงานด้วยตนเอง หากกริ่งเกรงว่าจะมีปัญหาความไม่โปร่งใส ก็ควรใช้ระบบ ตรวจสอบจากตัวแทนประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

27. ควรเสนอรัฐบาลให้กำหนดผังเมืองจังหวัดสมุทรสงครามให้เป็นพื้นที่สีเขียว เช่นเดียวกับ จังหวัดนครนายก จะได้หมดปัญหาเรื่องผู้บริหารจะมาสร้างโรงงาน จะมาสร้างโรงไฟฟ้า

28. ปัญหาต่างๆ ที่ตลาดน้ำยามเย็นอัมพวาและในการท่องเที่ยวล่องเรือชมหิ่งห้อยนั้น เกิดจาก ขาดการบริหารจัดการและภาวะผู้นำที่เหมาะสม เนื่องจากระบบบริหารมีลักษณะแยกส่วน และมี งบประมาณไม่เพียงพอในการทำงาน

ดังนั้น แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการควรเป็นเชิงบูรณาการ นอกจากนั้น ควรเร่งสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและวิธีการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้แก่ประชาชน ผู้นำ ท้องถิ่นตามธรรมชาติ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งข้าราชการให้เข้าใจอย่างแท้จริงโดย คำนวณ ตลอดจนนักท่องเที่ยวก็จะต้องได้รับการประชาสัมพันธ์และคำแนะนำผ่านการสื่อสารระดับชาติ และระดับท้องถิ่นอย่างมีสัมฤทธิ์ผล

คณะผู้วิจัยเชื่อว่าผลการศึกษาวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปประกอบในการกำหนดกลยุทธ์ แนวทาง หรือการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ด้วยคิดเห็นว่าการใช้กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการและใช้การประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจ เกิดความร่วมมือ เกิดจิตสำนึกในความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทุกฝ่ายจักได้มีส่วนในการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวแห่งนี้ไว้ให้เป็นทางเลือกหนึ่งของนักท่องเที่ยว และเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนที่ยั่งยืนถาวรสืบไป นอกจากนี้ยังจะเป็นตัวอย่างที่ดีของการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสอบถาม เวทีถักทอฝัน

เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ณ จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร่วมเข้าสู่เวทีถักทอฝัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก(✓)หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านหรือเติมข้อความในช่องว่าง

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 20 ปีหรือต่ำกว่า () 2. 21- 30 ปี () 3. 31 - 40 ปี

() 4. 41 – 50 ปี () 5. 51- 60 ปี () 6. 61 ปี หรือสูงกว่า

3. ที่อยู่ปัจจุบันของท่านในจังหวัดสมุทรสงคราม

() 1. อำเภอเมืองสมุทรสงคราม ตำบล หมู่บ้าน

() 2. อำเภออัมพวา ตำบล หมู่บ้าน

() 3. อำเภอบางคนที ตำบล หมู่บ้าน

4. ท่านจัดอยู่ในไตรภาคีกลุ่มใด

() 1. ภาครัฐ/ข้าราชการประจำ/ลูกจ้าง

() 1.1 ในส่วนกลางของจังหวัด () 1.2 ในอำเภอเมือง () 1.3 ในอำเภออัมพวา

() 1.4 ในอำเภอบางคนที () 1.5 กำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน

() 1.6 อื่นๆ(โปรดระบุ)

() 2. ภาคการเมืองท้องถิ่น (อปท.)

() 2.1 ใน อบจ. () 2.2 ใน อบต. ตำบล (โปรดระบุ)

() 2.3 ในเทศบาลเมือง () 2.4 ในเทศบาลตำบลอัมพวา

() 2.5 ในเทศบาลตำบลอื่น (โปรดระบุ)

() 3. ภาคประชาชน

- () 3.1 ผู้ประกอบการ/ผู้จัดการรีสอร์ท - โฮมสเตย์
- () 3.2 ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวด้านอื่นๆ (โปรดระบุ)
- () 3.3 ผู้ค้าปลีกที่ตลาดน้ำยามเย็นอัมพวา () 3.4 โต๊ะท่าที่ตลาดน้ำยามเย็น
- () 3.5 เจ้าของ/พนักงานเรือหางยาวนำเที่ยว () 3.6 เจ้าของ/พนักงานเรือยนต์นำเที่ยว
- () 3.7 เจ้าของ/พนักงานเรือแจว / พายน้ำเที่ยว () 3.8 มัคคุเทศก์นำเที่ยว
- () 3.9 มนุษย์เงินเดือนองค์กรเอกชน () 3.10 อื่นๆ (โปรดระบุ)

เริ่มเข้าสู่ “เวทีถักทอฝัน + ประสานใจ” เชิงลึก

คำชี้แจง / แนะนำ : โปรดแสดงวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ของท่าน ด้วยการให้คะแนนความเห็นชอบและ/หรือไม่เห็นชอบลงในวงเล็บ (...) ที่หน้าหัวข้อของแต่ละประเด็น

[5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ก้ำกึ่ง (50/50), 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง]

รวมทั้ง ระบุการปรับปรุงแก้ไข + เพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ตามแนวที่ผู้วิจัยได้ประมวลผลจากการสำรวจรอบแรกๆ มาตั้งไว้เป็น “ตุ๊กตา” (Model) เพื่อความสะดวกของท่านในการเข้าสู่ “เวทีถักทอฝัน + ประสานใจ” ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 2 การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ แม่กลอง2.1 วิสัยทัศน์ “การท่องเที่ยวในฝัน” ที่สมุทรสงครามของเรา2.1.1 ภาพรวมทั้งจังหวัด

2.1.1.1 ภาพรวมวิสัยทัศน์

- (....) 1. กำหนดยุทธศาสตร์ให้เป็นศูนย์กลางการพักผ่อน + การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทางแม่น้ำลำคลองใต้อาณาเขตระดับชาติ และ/หรือ พัฒนาให้เป็นมรดกโลก
- (....) 2. มีเอกลักษณ์เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นธรรมชาติแบบไทยเดิม + เป็นที่พักระยะยาว (Long stay)
- (....) 3. เน้นจุดขายที่การท่องเที่ยวแบบที่ผู้มาเยือนได้สัมผัสวิถีชีวิตชุมชน
- (....) 4. ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการท่องเที่ยว โดยนักท่องเที่ยว และจากการให้บริการนักท่องเที่ยว
- (....) 5. ไม่มีมลภาวะทางเสียง (Noise Pollution) จากเรือยนต์
- (....) 6. มีความเป็นชุมชนเมือง (Urbanization) ไม่มาก และไม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- (....) 7. ไม่มีปัญหาการจราจรหนาแน่น อัดอัดติดขัด
- (....) 8. ไม่มีขยะมากเกินความจำเป็น และมีระบบจัดการขยะ/ของเสียที่มีประสิทธิภาพ

3.1.1.2 การกระจายตัวของการท่องเที่ยวและรายได้

- (....) 1. ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวไม่กระจุกตัวอยู่เฉพาะบางพื้นที่ เช่น ตลาดน้ำยามเย็น ทะเลตม(คลองโคน - คลองข่อย) และ คอนฮอยหลอค ฯลฯ
- (....) 2. กระจายรายได้ให้ทั่วถึงเพื่อลดช่องว่างทางสังคมและเพื่อความมั่นคงของมนุษย์
- (....) 3. ผู้ประกอบการทุกด้านควรรู้รักสามัคคีกัน ไม่อิงฉ้อทำลายกัน ช่วยเหลือ แบ่งปัน มีน้ำใจ

2.1.2 ภาพเล็กเฉพาะแต่ละด้าน

2.1.2.1 ที่พักค้างคืน โฮมสเตย์และรีสอร์ท

2.1.2.1.1 ด้านผู้มาพักค้างคืน

- (....) 1. มุ่งเน้นที่ปริมาณนักท่องเที่ยว ยิ่งมามากเรายิ่งรวย (....) 2. มุ่งเน้นที่คุณภาพของ นทท. (นักท่องเที่ยว)
- (....) 3. คุณภาพ คือ นทท. มีเงินมาก จ่ายไม่อั้น (....) 4. คุณภาพ คือ นทท.ที่ต้องการมาเรียนรู้วิถีชีวิตของเรา
- (....) 5. คุณภาพ คือ ผู้มาเยือนที่ต้องการมาพักผ่อน/ชาร์ตแบตเตอรี่ตนเองกลับไปต่อใช้ชีวิตเมืองใหญ่
- (....) 6. คุณภาพ คือ ผู้มาเยือนที่ต้องการมาหาเพื่อนใหม่ มาเป็นคนรู้จักกันที่มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน

2.1.2.1.2 ด้านการบริหารจัดการ ความร่วมมือและการแข่งขัน

- (....) 7. มีการบริหารจัดการที่ดีแต่ละที่ และโดยรวมทั้งจังหวัด มีมาตรฐานการบริการ – สุขอนามัย – ความปลอดภัย ไม่ รบกวนวิถีชีวิตปกติของชุมชน และทรัพยากรธรรมชาติ ถึงแควลล้อม
- (....) 8. วางระบบที่ช่วยให้เราไม่ต้องตัดราคาตัวเอง จนอยู่ลำบาก
- (....) 9. ไม่มุ่งเน้นแต่เพียงรายได้ ไม่เป็นเชิงธุรกิจแนววัตถุนิยมเกินไป
- (....) 10. กุมกำเนิดการเกิดโฮมสเตย์ และรีสอร์ท ทั้งหมด ไม่ให้มีมากเกินไป
- (....) 11. เรากำลังหลงทางกันใหญ่ลงทุนเกินตัว หวังแค่รายได้ 4 วันต่อเดือน เลขต้องเก็บแพงเกินไป หลากๆ คนบ่นมา
- (....) 12. กำหนดนโยบาย และใช้มาตรการกำกับดูแล
- (....) 13. ตัวอย่างเช่น (1) สงวนให้เป็นอาชีพของคนในท้องถิ่น ไม่ปล่อยให้คนต่างถิ่นเข้ามาทำอะไรในบ้านเราก็ได้
- (....) 14. และ/หรือ (2) กำหนดมาตรฐานที่พักให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตแม่กลองไม่ต้องลงทุนมาก ถึงแม้ไม่มีแขกมาก็อยู่ได้
- (....) 15. ตัวอย่างอื่นๆ (โปรดระบุ)

2.1.2.2 เรือรับจ้างนำเที่ยว + โต้ะท่า + เจ้าท่า

- (....) 1. รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียง เช่น จัดทำโครงการ “ทำดีให้พ่อคุณ”
- (....) 2. เจ้าท่า ควรเป็นเจ้าภาพ ทำการจดทะเบียนเรืออย่างเคร่งครัด + ตรวจสอบข้อไอเสียที่เป็นเหตุปัจจัยของเสียคัง กับ ควันมาก + ควบคุมความเร็วเรือ + การทิ้งของเสียลงในน้ำ
- (....) 3. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 2. ไม่ต้องลงทุนอะไรทั้งสิ้น แก้ง่ายๆ แค่ควบคุมความเร็ว (และการทิ้งของเสีย) ให้ได้ผล เท่านั้น ทุกปัญหาที่จะหมดไป
- (....) 4. รวมกันเป็นชมรมเรือที่เข้มแข็ง + ร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน + ส่งเสริมและควบคุม กำกับดูแลการรักษาภูมิสถาปัตยกรรม เช่น มีการจัดระเบียบคิว + มีหุ่นแนวเขตไม่ให้เรือเข้าใกล้หึ่งห้อยเกิน ไป ฯลฯ
- (....) 5. ยุบทุกท่าเท่านั้น การรวมกลุ่มจึงจะสำเร็จ ควบคุมเรือที่มีท่าเรือหลายท่า รับรองรวมกันไม่คิดแน่นอน ขนาดมีชมรม ผู้ประกอบการทางเรือ สุดท้ายก็ละ จัดให้นักท่องเที่ยวลงเรือนำเที่ยวที่ทำกลางท่าเดียวเท่านั้น
- (....) 6. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 5. เพราะ และขอเสนอแนะว่า
- (....) 7. ให้เรือจากดำเนินสะดวกที่ข้ามเขตมา ต้องร่วมปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท โดยเคร่งครัด และมีการกำกับดูแลที่ดี แต่เข้มแข็งเด็ดขาด
- (....) 8. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 7. ควรกีดกันไม่ให้ข้ามเขตมา เพราะพวกนี้ไม่มีมารยาท ตัดนิสัยจากดำเนินฯ มาใช้ที่นี่ เขาทำที่ดำเนินฯ จนพังมาแล้ว

2.1.2.3 ร้านอาหารและร้านค้าที่ตลาดน้ำ + ร้านอาหารทั่วไป

- (....) 1. อยากให้แฉ + เรือขายอาหารที่ตลาดน้ำ จัดแฉ/เรือให้สะอาดและดูดี
- (....) 2. มีการควบคุมโดยสาธารณสุขอย่างจริงจัง ในเรื่องสุขภาพ + อนามัย การหยิบจับอาหารและภาชนะอุปกรณ์ + ซ้อนซาม แก้วน้ำ ที่ดื่มกินร่วมกัน
- (....) 3. อยากให้มีการฝึกอบรม และมีมาตรการกำกับดูแลอย่างได้ผล (ผล คือ มีมาตรฐานการบริการ+สุขอนามัย อาหาร อร์อย สะอาด ปลอดภัย และการให้บริการ ดี พุดจาไพเราะ + ราคายุติธรรม)
- (....) 4. มีการจัดระเบียบร้านค้าที่ตลาดน้ำ และกำหนดโซนในการจำหน่ายสินค้าแต่ละประเภท
- (....) 5. อยากให้เพิ่มเมนูรายการอาหารประจำถิ่นให้หลากหลายเลืองซื้อ
- (....) 6. จัดระบบกำจัดขยะ ของเสีย และบำบัดน้ำเสีย
- (....) 7. ป้องกันน้ำเสีย โดยใช้วัสดุดิบ + วัสดุ ที่ย่อยสลาย เช่น ใบคอง ฯลฯ
- (....) 8. รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียง เราได้เงินสดน้อยลง เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นยังคงอยู่

2.1.2.4 คนตกถัง

- (....) 1. ส่งเสริมให้คนตกถังยังคงอยู่คู่ม่าน้ำ เพราะเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของเรา (....) 2. อาจต่อยอดเป็นกิจกรรมท่องเที่ยวได้
- (....) 3. นักท่องเที่ยวก็ได้ประโยชน์กินกุ้งสะอาด และปลอดภัย ที่ไม่แพงเกินเหตุ
- (....) 4. ไม่ต้องทำอะไรให้คนตกถังมาก แค่อำจับเร็วสร้างคลื่นมารบกวน
- (....) 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้คนตกถังมีบทบาทคอยดูแลเรือที่วิ่งเร็วเกินกำหนด + หิ่งของเสียลงในน้ำ

2.1.2.5 ความซุกซม + ความยั่งยืนของหิ่งห้อย

- (....) 1. จัดหารายได้ให้ชาวบ้านริมแม่น้ำลำคลองที่มีหิ่งห้อย เพื่อให้ช่วยกันดูแล รักษาชุมชนหมู่บ้าน หิ่งห้อย เช่น ไม่ตัดต้นไม้ ไม่เปิดไฟสว่าง ฯลฯ
- (....) 2. ไม่เห็นด้วยกับข้อ 1. เพราะจะเป็นการสร้างปัญหาให้บานปลาย ไม่น่าจะใช้จ่ายเงินแก้ปัญหา
- (....) 3. ให้มีการวิจัยศึกษาวงจรชีวิตหิ่งห้อยทางกีฏวิทยา และวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม **ที่ลงลึกเชิงวิชาการ**
- (....) 4. ประชุมปรึกษาหามาตรการอนุรักษ์ฟื้นฟูหิ่งห้อยระหว่างผู้บริหารเมือง, ผู้ประกอบการ กับชาวบ้าน และที่ปรึกษา เช่น ให้มีการควบคุมแสงสว่าง เสียง ไอเสีย กำหนดมาตรฐานรูปแบบเขื่อนขาน้ำ ฯลฯ
- (....) 5. จัดจำหน่ายตัวสำหรับผู้ที่ต้องการชมหิ่งห้อย (ราคาไม่สูง) บรรยายสรุปประกอบวีดิทัศน์/มัลติมีเดีย ให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว รวมทั้งชี้แจงกติกา มารยาท ในการล่องเรือชมหิ่งห้อย คล้ายๆ กับการเข้าสู่สนามไปเล่นกอล์ฟ
- (....) 6. อบรมคนเรือ/มัคคุเทศก์ให้รู้จักกติกา มารยาท ในการนำนักท่องเที่ยวล่องเรือชมหิ่งห้อยด้วย
- (....) 7. กำหนดฤดูกาลที่เปิดให้ชมหิ่งห้อย เช่น เมษายน - ตุลาคม มีการปิดไม่ให้ชมสัก 4 - 6 เดือน เพื่อให้ธรรมชาติมีเวลาฟื้นตัว

2.1.2.6 การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม + สภาพแวดล้อม และภูมิทัศน์

- (....) 1. มีศูนย์เครื่องมือบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง ศึกษารูปแบบเขื่อนขาน้ำที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เขตควบคุมอาคาร ระบะดอยรัน การบริหารจัดการน้ำท้ายเขื่อน การรुक้ำลำน้ำ การสร้างสะพานโค้ง ถนนหนทาง ท่อระบายน้ำ
- (....) 2. จัดตั้งกลุ่มรักษาน้ำ โดยมีเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมมาอบรมให้ความรู้แก่ทีมรักษาน้ำ โดยมีบงฯ จากผู้ว่า CEO และ/หรือนายก อบจ. มาให้กำลังแก่คนทำงานตรงนี้ด้วย ทำฟรีใครจะทำได้นาน ทุกคนก็ต้องทำมาหา กินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ชาวบ้านจำนวนมากไม่มีเงินเดือน ให้เบียดเบียนเป็นชิ้นงาน (job) ก็ยังดี
- (....) 3. ไตรภาคี (รัฐ+การเมืองท้องถิ่น+ประชาชน) ควรส่งเสริมให้ชาวแม่กลองทุกคนช่วยกันตรวจสอบสิ่งแวดล้อมในน่านน้ำ น้ำเสียคนตกถังอดตาย หิ่งห้อยสูญหาย คนเรือ แม่ค้า รีสอร์ท/โฮมสเตย์ อดตาย

- (....) 4. จัดให้มีอาชีพพาขายเรือเก็บขยะ โดยเทศบาลจ้าง และมีเงินรางวัลนำจับผู้ทิ้งขยะ + ของเสียตลอดทุกลำน้ำ
- (....) 5. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มเยาวชนรักแม่กลอง ให้มีกิจกรรมค้อยอด ขยายผลออกไปในวงกว้าง
- (....) 6. อบรมนักเรียนทุกคนให้รักธรรมชาติ ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และช่วยกันดูแล สร้างนิสัยไม่ให้มีถังขยะ คนในพื้นที่ นำน้แยะตัวดี ทิ้งขยะแล้วไปโทษนักท่องเที่ยว เห็นกับตา ขนาดสมาชิกกลุ่มรัก, อนุรักษ์ ยังทิ้งเห็นๆ
- (....) 7. จัดทำโครงการรณรงค์ “หน้าบ้าน - หน้าวัด (ด้านริมน้ำ) น่านอง”

2.1.2.7 กลุ่มเกษตรกรและพลังขับเคลื่อนจากข้าราชการ

- (....) 1. หน่วยราชการช่วยกันคิด ช่วยกันทำหน่อย อย่าอยู่เฉยแบบเกียร์ว่าง
- (....) 2. เกษตรกรอำเภอ และจังหวัด ต้องรณรงค์อย่างจริงจังในการส่งเสริมเกษตรชีวภาพ ขอความร่วมมือดำเนินสะดวก ราชบุรีด้วย เพราะแม่น้ำเชื่อมถึงกันหมด
- (....) 3. มีการประชุมข่าว (โปรกระบุ) ให้ดังหนัก คนจะได้เห็นตามว่าควรทำอย่างไร และทำตาม โดยคนส่วนใหญ่ตระหนักกว่าใช้วิธีเกษตรชีวภาพแล้วได้ผลผลิตคืออย่างไร ในระยะยาว
- (....) 4. อยากเห็นการส่งเสริมให้กำลังใจด้วยการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนรางวัลตอบแทนทางการเงิน เช่น ให้โบนัสพิเศษ ฯลฯ รวมทั้งมีการให้รางวัลทางจิตใจ เพื่อให้ข้าราชการแข่งกันทำงาน จะได้ไม่เป็นแบบเฉื่อยชาชนิดเข้า ชามเข็นชาม

2.1.2.8 ศิลปหัตถกรรมกับความยั่งยืน

- (....) 1. ภาครัฐเปลี่ยนกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนแบบใหญ่ๆ ซึ่งมักจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณสูงมาเป็นการจัดกิจกรรมในชุมชนแบบเล็กๆ แต่กระจายไปทั่ว อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- (....) 2. กลุ่มศิลปินหลายสาขา กลุ่มผู้ใหญ่ชกเด็กๆ ในหมู่บ้านมาสอนงาน เพื่อให้เด็กๆ มีรายได้จะได้ไม่หันเหไป ในทางเลื่อม การพัฒนาเด็กด้วยการให้ทำกิจกรรมที่มีคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรม เป็นกุศโลบายที่แยบยล อันประเสริฐ แต่จะต้องไม่เอาเปรียบเด็กในเรื่องค่าแรงและสวัสดิการจนเกินไป
- (....) 3. อยากเห็นทุกคนให้ความร่วมมือกับฝ่ายป้องกันปราบปรามยาเสพติด ช่วยกันดูแลให้เด็กหันมาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- (....) 4. ช่วยกันคิดว่า มีผลตอบแทนอะไรบ้างที่จูงใจพ่อแม่ให้ส่งเด็กมาเข้าร่วมกิจกรรม ให้เด็กอยู่ในสายตา ห่างไกลยาเสพติด ซึ่งกำลังกลับมาหางานทำให้แก่คนไร้อาชีพ /ไม่มีกำลังทุนทรัพย์
- (....) 5. เด็กคืออนาคตของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่ของเรา

2.1.2.9 ผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความผาสุกโดยรวม (Gross Domestic Happiness : GDH) ของ ชาวแม่กลอง

- (....) 1. ต้องเป็นการท่องเที่ยวแบบวิถีชีวิตพอเพียง
- (....) 2. กระจายพื้นที่ให้บริการการท่องเที่ยว
- (....) 3. มาตรการ + ข้อบัญญัติ + กฎกติกา โดยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อปท.) และการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.1.2.10 ผลกระทบในทางบวกและลบต่อ “สภาวะโลกร้อน” (Global Warming)

- (....) 1. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและวัฒนธรรม สอดคล้องกับทรัพยากรทางกายภาพ สังคม - วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของเมืองแม่กลอง แต่ต้องพอเพียงพอประมาณเท่านั้น
- (....) 2. การส่งเสริมการท่องเที่ยวทางน้ำโดยล่องเรือแจว/เรือพาย จะมีส่วนช่วยลดปัญหา “สภาวะโลกร้อน”
- (....) 3. การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้วยการขี่จักรยาน จะมีส่วนช่วยลดปัญหา “สภาวะโลกร้อน”
- (....) 4. อื่นๆ (โปรดระบุ)

2.1.2.11 ด้านอื่นๆ (โปรดระบุ)

2.2 ใครควรทำอย่างไรให้บรรลุผลในข้อ 2.1

2.2.1 การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ

- (....) 1. เสนอรัฐบาลให้กำหนดผังเมือง ให้จังหวัดสมุทรสงครามเป็นพื้นที่สีเขียว เช่นเดียวกับจังหวัดนครนายก จะได้หมดปัญหาเรือโรงไฟฟ้า สร้างโรงงาน ฯลฯ
- (....) 2. นโยบายรัฐระดับชาติ + จังหวัด + อปท. + ผู้นำชุมชน ต้องเป็นภาพรวมเดียวกัน หากเพิกเฉยปล่อยให้เป็นแบบแยกส่วนจะเกิดผลกระทบในทางลบอย่างใหญ่หลวง
- (....) 3. การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ต้องมีเอกภาพทั้งภายในจังหวัด และสภาพแวดล้อมภายนอกจังหวัด
- (....) 4. วิจัยแล้วนำมาปรับยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว + ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่อง เช่น ผังเมืองและเขตควบคุม ฯลฯ
- (....) 5. หาพื้นที่ทำโครงการนำร่องเสริมสร้างการบูรณาการด้านความร่วมมือและประสานงานระหว่างชุมชน + องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น + ข้าราชการในจังหวัด + รัฐบาล + สถาบันอุดมศึกษา/สถาบันที่ปรึกษา
- (....) 6. กำหนดตัวชี้วัดสำคัญๆ ทั้งในด้านมรรค และผล
- (....) 7. ร่วมลงมือปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ตามกฎ กติกา มารยาท
- (....) 8. เฝ้าระวัง วัชผล/ประเมิณผล แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า + วางมาตรการป้องกันปัญหาในอนาคต

2.2.2 การมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการจัดทำแผน และดำเนินการ

- (....) 1. ต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นหลัก โดยมีชุมชนท้องถิ่นเป็นแกนกลาง ... ถ้าไม่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม พังแน่นอน
- (....) 2. ผู้นำและทีมงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้ “ฝันเป็นจริง” ได้แก่ อปท. ร่วมกับชุมชน ต้องหลอมรวมแนวคิด และต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน เริ่มต้นด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม แล้วแปลงเป็นแผน พร้อมกับสร้างตัวชี้วัด และมีการติดตามประเมินผล
- (....) 3. กระบวนการในข้อ 2. เริ่มได้ทันที แต่ทุกฝ่ายต้องเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน และทำต่อเนื่องประมาณ 3 ปี
- (....) 4. สานฝันให้เป็นจริงได้ โดยเริ่มต้นที่ตัวชาวบ้านและผู้ประกอบการเอง ระดมความคิดริเริ่มวางแผนในเวทีประชาคม
- (....) 5. ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวต้องมีเอกภาพ (Unity)
- (....) 6. ต้องมีแรงสนับสนุนจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องแต่ละส่วน
- (....) 7. ราชการอย่าใช้วิธีสั่งการลงมา (Top down) แต่ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด และร่วมกันสร้างกฎ + กติกา + มารยาท โดยเริ่มจากประชาคมกลุ่มเล็กๆ ก่อน
- (....) 8. มีเวทีประชาคมที่สามารถสรุปและทำได้จริง ไม่ใช่ทำๆแล้วทิ้ง หน่วยราชการต้องติดตามผล (Follow up) ไม่ใช่ คอยติดตามเจ้านายเป็นขบวน + ประชุมๆๆๆ จนไม่มีเวลาทำงาน
- (....) 9. หาผู้ว่าฯ ที่อยู่กับเรานานๆ 3 - 4 ปี มีสมรรถนะและมีไฟแรงอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่แบบไฟไหม้ฟาง
- (....) 10. ได้มาแล้ว แต่ต้องให้เวลาพิสูจน์
- (....) 11. ผู้ว่าฯ (พ่อเมือง) ดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ตั้งใจ จริงใจ ทำจริง ... แต่อย่าเร็วเกินไป ลูกน้องอาจจะตามไม่ทัน ... คอยกำกับดูแลตรวจสอบ ใครไม่ทำงาน เล่นการเมืองภายในองค์กรเกินไป ควรจัดการ
- (....) 12. หานายอำเภอที่อยู่กับเรานานๆ มีสมรรถนะและไฟแรง ... ได้แล้ว
- (....) 13. สร้างพลังขับเคลื่อนให้แก่ระบบราชการและองค์กรองค์กรต่างๆ โดยสรรหาคนที่ไม่ได้เป็นญาติกับผู้สรรหา ไม่มี การใช้เส้นสาย แต่คัดเลือกคนดีมีความสามารถทำงานได้จริง มีคุณวุฒิ และวิบุลย์
- (....) 14. เปิดรับสมัครให้โอกาสแก่ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน
- (....) 15. มีการสรรหากรรมการจากหลากหลายอาชีพให้มาทำงานจริง ไม่ใช่เอาชื่อมาแปะไว้ไว้
- (....) 16. มีงบประมาณและกำลังคนที่เพียงพอ โดยบริหารจัดการในรูปแบบโครงการต่างๆ (Program Budgeting)

2.2.3 การบริหารจัดการฐานความรู้ ที่ต่อยอดและต่อเนื่อง

- (....) 1. เร่งสร้างความเข้าใจ ด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนร่วม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ให้แก่ ประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และข้าราชการ ให้เข้าใจอย่างแท้จริงโดยด่วน
- (....) 2. วิจัย คู่มือและเก็บข้อมูลในพื้นที่ของเรา นำบทเรียนจากประวัติศาสตร์, ภูมิหลัง ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาต่อยอด
- (....) 3. ฝึกอบรม/พัฒนาคนเป็นอันดับแรก เช่น คนทำบ้านพัก, คนขับ/พายเรือ, พ่อค้าแม่ค้า, มัคคุเทศก์ ฯลฯ
- (....) 4. จับผิด/ตำหนิ จับกุม/ลงโทษ
- (....) 5. ใช้มาตรการทางบวกด้วยการ “จับถูก” + “ให้รางวัลทางจิตใจ”
- (....) 6. รณรงค์วิถีชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เช่น จัดทำโครงการ “ทำดีให้พ่อคุณ”

3.3 ประเด็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ (โปรดระบุ...ถ้ามี) ตัวอย่างเช่น

- (....) 1. ต้องเน้นการใช้ตัวชี้วัด (KPIs) ด้านความพึงพอใจโดยรวม คุณภาพชีวิต การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ถ้าหากใช้ ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจนำ ไปไม่รอด

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน

คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยเกริก

43/1111 ถนนรามอินทรา กรุงเทพฯ 10220

ผนวก ข

หิ่งห้อย แมลงมหัศจรรย์ที่ไม่ธรรมดา

1. หิ่งห้อยในเมืองไทย

หิ่งห้อยเป็นแมลงปีกแข็งชนิดหนึ่ง ที่สามารถเปล่งแสงได้ในความมืด โดยใช้อวัยวะเรืองแสงที่อยู่บริเวณใต้ท้องของมัน

หิ่งห้อยมีหลายชนิด พบกระจายอยู่ทั่วโลกประมาณ 2,000 ชนิด ส่วนใหญ่พบในประเทศแถบเอเชียอาคเนย์ อเมริกาใต้ และในเขตที่มีอากาศอบอุ่นของทวีปยุโรป

ในประเทศไทยพบว่าหิ่งห้อยอยู่ประมาณ 100 ชนิด พบในแหล่งป่าไม้เบญจพรรณและป่าชายคลอง โดยเฉพาะบริเวณที่มีต้นลำพูขึ้นอยู่จะพบหิ่งห้อยปริมาณมาก จังหวัดที่มีสภาพป่าชายคลองซึ่งมีต้นลำพูขึ้นอยู่หนาแน่น เช่น สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สุราษฎร์ธานี เป็นต้น

2. สภาพภูมิศาสตร์กับการดำรงชีวิตของหิ่งห้อย

สภาพภูมิประเทศของประเทศไทยในอดีต อุดมสมบูรณ์ด้วยป่าไม้ธรรมชาติ ซึ่งการเรียกชื่อป่าไม้จะยึดเอาแหล่งที่เกิดของป่าไม้เป็นสำคัญ เช่น

ป่าเบญจพรรณ ได้แก่ ลักษณะของป่าที่มีพันธุ์ไม้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นไม้ประเภทเนื้อแข็ง มีสภาพรกรกที่ปกคลุมเขาและเนินเขาอยู่ทุกภูมิภาค

ป่าชายเลน ได้แก่ ลักษณะของป่าไม้ตามชายทะเล มีพันธุ์ไม้ชายทะเลขึ้นอยู่หนาแน่น พันธุ์ไม้เหล่านี้จะมีลักษณะพิเศษคือสามารถเจริญเติบโตกับสภาพน้ำเค็มได้ดี

ป่าชายคลอง ได้แก่ ลักษณะของป่าไม้ที่ทอดยาวไปตามริมฝั่งแม่น้ำลำคลอง พันธุ์ไม้ที่ขึ้นมีหลากหลายชนิด ส่วนใหญ่เป็นพันธุ์ไม้ชายน้ำตามท้องถื่น สามารถเจริญเติบโตได้ดีทั้งน้ำจืด น้ำกร่อย และน้ำเค็ม ป่าประเภทนี้มักเป็นที่อยู่อาศัยของหิ่งห้อย เนื่องจากพันธุ์ไม้และสภาพอากาศจะดีกว่าป่าชายเลน

3. การศึกษาเรื่องหิ่งห้อย

ในยามค่ำคืนเราจะได้เห็นหิ่งห้อยกะพริบแสงระยิบระยับอยู่ที่ต้นลำพูในแถบป่าชายคลองหรือแหล่งป่าไม้ที่ใกล้แหล่งน้ำ โดยเฉพาะในคืนเดือนมืดจะยิ่งเห็นได้ชัด แมลงเล็กๆ เหล่านี้มีหลายชนิด และมีรูปร่างแตกต่างกันไปตามแหล่งและประเทศที่เกิด เช่น

ในประเทศอังกฤษ เรียกหิ่งห้อยว่า “แมลงไฟ” หรือ fire fly แต่ก็ยังมีบางประเทศเรียกว่า lightning bug หรือ “มวล์ฟ้าแลบ” ส่วนในประเทศไทย เรียกว่า “หิ่งห้อย” บางถิ่นเรียกว่า “ดวงดับ” ภาคอีสานเรียกว่า “แมงทิ่งถ่อน” เพราะพบเห็นว่าแมลงชนิดนี้มีปีกเกาะและกะพริบแสงอยู่ที่ต้นทิ่งถ่อนในภาคกลางบ้างก็เรียกว่า “ทิ่งดวง” ซึ่งเป็นการเพี้ยนเสียงมานั่นเอง

ในอดีต คนไทยไม่ได้สนใจศึกษารายละเอียดเรื่องหิ่งห้อยเท่าใดนัก แต่มีข้อมูลบันทึกไว้ว่า เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2472 นายทหารชาวอังกฤษประจำประเทศไทยคนหนึ่ง ชื่อพันตรี W.R.S. Ladell ได้เก็บตัวอย่างหิ่งห้อยส่งไปให้นักวิทยาศาสตร์ ชื่อ G.E. Brugant เพื่อจำแนกสายพันธุ์ และเมื่อ G.E. Brugant ได้ตรวจสอบและจำแนกสายพันธุ์แล้ว จึงได้กำหนดว่าหิ่งห้อยนั้นเป็นชนิด *Luciola substriata* (Gorth.) ซึ่งตัวอย่างหิ่งห้อยตัวนี้ ปัจจุบันถูกเก็บรักษาไว้ที่พิพิธภัณฑ์แมลง กองกัญและสัตววิทยา กรมวิชาการเกษตร

ต่อมาราว พ.ศ. 2523 (ค.ศ.1980) ได้มีผู้เชี่ยวชาญหิ่งห้อยระดับโลกจากมหาวิทยาลัยฟลอริดา สหรัฐอเมริกา มาสำรวจหิ่งห้อยในแถบป่าชายคลองบริเวณลุ่มแม่น้ำแม่กลอง จังหวัดสมุทรสงคราม และพบว่าหิ่งห้อยที่มีจำนวนมากๆ มีเพียง 4 ชนิดเท่านั้น ได้แก่

1. *Luciola japonica* Thung.
2. *Luciola cingulata* Oliver.
3. *Luciola circumdata* Mostsch.
4. *Pteroptyx valicla* Oliver.

นักวิทยาศาสตร์ชาวสหรัฐอเมริกา มีความสนใจและพยายามศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหิ่งห้อยอย่างมาก แม้แต่ The national Geographic Society ก็ให้เงินทุนสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับพฤติกรรม การกะพริบแสง อุปนิสัย และนิเวศวิทยาของหิ่งห้อย ซึ่งต่อมอวกาศการนาซา (NASA) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสารและวิธีการเรืองแสงของหิ่งห้อยและสามารถสังเคราะห์สารเรืองแสงเลียนแบบหิ่งห้อยได้สำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้นำสารเรืองแสงนี้ไปเป็นตัวตรวจสอบหรือบ่งชี้ว่า พื้นที่นอกโลกแห่งใดบ้างที่มีออกซิเจนพอที่จะมีสิ่งมีชีวิตอาศัยอยู่

สำหรับในเมืองไทย ได้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหิ่งห้อยอย่างจริงจัง ใน พ.ศ. 2539 โดยสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ทรงให้องค์การสวนพฤกษศาสตร์ทำการศึกษาและวิจัยหิ่งห้อย ภายใต้ชื่อ “โครงการศึกษาความหลากหลายและนิเวศวิทยาของหิ่งห้อยในประเทศไทย ในพระราชดำริ” เนื่องจากมีข้อมูลชัดเจนว่า หิ่งห้อยเกี่ยวข้องกับระบบนิเวศโดยตรง กล่าวคือปริมาณของหิ่งห้อย จะเป็นตัวบอกระดับคุณภาพของน้ำและคุณภาพของอากาศ ณ ที่นั้น

4. ลักษณะของหิ่งห้อย

ส่วนประกอบและลักษณะของหิ่งห้อย

หิ่งห้อย จัดอยู่ในจำพวกแมลงปีกแข็ง เช่นเดียวกับด้วง อยู่ในอันดับ Coleoptera วงศ์ Lampyridae

หิ่งห้อยมีลักษณะลำตัวยาวรี มีความยาวตั้งแต่ 4 มิลลิเมตร ถึง 25 มิลลิเมตร แล้วแต่ชนิดของหิ่งห้อย อวัยวะที่ทำให้เกิดแสงจะอยู่ที่ปล้องส่วนปลายท้อง ซึ่งหิ่งห้อยตัวผู้จะมี 2 ปล้อง ส่วนตัวเมียจะมี 1 ปล้อง หิ่งห้อยเพศผู้จะเป็นชนิดมีปีกเสมอ ส่วนตัวเมียมีทั้งชนิดมีปีกและไม่มีปีก ตัวเมียมีความยาวถึง 100 มิลลิเมตรก็มี เราเรียกหิ่งห้อยตัวขนาดใหญ่ๆ ว่า หิ่งห้อยช้าง โดยรูปร่างลักษณะลำตัว และสีสันของปีกของหิ่งห้อยแต่ละชนิดจะแตกต่างกันไป

ส่วนประกอบภายนอกของหิ่งห้อย

1. ส่วนหัว มีหนวดลักษณะคล้ายฟันทันเลื้อย
2. ขา มีขนาดเล็กๆ สำหรับเกาะใบไม้
3. ปีก มีลักษณะบางแข็งหุ้มลำตัว
4. ท้องปล้องสุดท้ายของลำตัวมีอวัยวะสำหรับเปล่งแสง

4.3 ลักษณะรูปร่างของหิ่งห้อย

รูปร่างของหิ่งห้อยที่มักจะพบเห็นบ่อยๆ มีดังนี้

1. หัวสีทอง และปีกสีดำขอบทอง
2. หัวสีดำ คอสีทอง ปีกสีทองอ่อน-เข้ม และขาสีทอง ปลายขาสีดำ
3. หัวสีดำ คอสีทอง ปีกสีทอง และขาสีทอง ปลายขาสีดำ
4. หัวสีดำ ลำตัวยาว ปีกสีทองแกมสีดำ และขาสีทอง ปลายขาสีดำ
5. หัวสีดำ คอสีทอง ปีกสีดำ และขาสีดำแกมทอง
6. หัวสีทอง ปีกสีทอง และขาสีดำ

การเรืองแสงของหิ่งห้อย

พืชและสัตว์หลายชนิด สามารถเรืองแสงได้ด้วยตนเอง พืชที่สามารถเรืองแสงได้ เช่น พืชจำพวกเห็ดรา และแบคทีเรียบางชนิด ส่วนสัตว์ที่สามารถเรืองแสงได้นั้น มีอยู่หลายชนิด เช่น ไทรทะเล หนอนทะเล แมงกะพรุน ปลาหมึก ปลา หอยสองกาบ ส่วนแมลงปีกแข็งที่เปล่งแสงได้ ซึ่งรู้จักกันดีก็คือ หิ่งห้อย

การเรืองแสงของพืชและสัตว์ เกิดจาก 2 กรณี คือ

1. การเรืองแสงที่เกิดจากความต้องการของตนเอง เช่น หิ่งห้อยเรืองแสงเพื่อต้องการหาคู่ผสมพันธุ์
2. การเรืองแสงที่เกิดจากการถูกกระตุ้น เช่น หนอนบางชนิด ซึ่งยามปกติจะไม่เรืองแสง แต่เมื่อถูกสัมผัสจะเรืองแสงเพื่อป้องกันตนเอง

การเรืองแสงของพืชและสัตว์เหล่านี้ เกิดจากหลักการเดียวกัน คือในร่างกายของพวกมัน จะมีการทำปฏิกิริยากันระหว่างสารลูซิเฟอริน (Luciferin) กับออกซิเจน โดยมีสารลูซิเฟอเรส (Luciferase) ซึ่งเป็นสารเอนไซม์ (Enzyme) ที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา และมีความร้อนเป็นตัวเผาผลาญ ทำให้เกิดแสงขึ้น

การเรืองแสงของหิ่งห้อยนั้น นักกีฏวิทยาชาวฝรั่งเศสชื่อ ดูบัวส์ (Dubois) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรืองแสงของแมลง และได้อธิบายถึงการกะพริบแสงของหิ่งห้อยไว้ว่า แสงสีเขียวปนเหลืองที่เห็นอยู่บริเวณก้นหรือปล้องสุดท้ายของหิ่งห้อยนั้น เป็นแสงที่เกิดจากขบวนการทางเคมี โดยในบริเวณปล้องท้ายนั้นจะมีสารเคมีชื่อ ลูซิเฟอริน (Luciferin) ซึ่งทำปฏิกิริยาสันดาปกับออกซิเจนในอากาศ โดยมีเอนไซม์ชื่อ ลูซิเฟอเรส (Luciferase) เป็นตัวกระตุ้น และอาศัยพลังงานในเซลล์ คือ พลังงาน ATP ผสมกับเกลือแมกนีเซียม ในการทำให้เกิดการเรืองแสง และจะเห็นได้ชัดยิ่งขึ้นในยามค่ำคืน โดยเฉพาะช่วงเวลาเดือนมีดจะยิ่งเห็นได้ชัดเจนมากขึ้นอีก

คำว่า luciferin เป็นภาษาละติน แปลว่า การนำ ดังนั้น Luciferin และ Luciferase จึงอาจมาจากชื่อของเทพเจ้าแห่งแสง ชื่อ Lucifer

นอกจากนี้ นักชีววิทยายังได้ค้นพบและเรียกแสงของหิ่งห้อยว่า “แสงเย็น” (cold light) เนื่องจากกระบวนการปล่อยแสงจากตัวหิ่งห้อยนั้น ให้ความร้อนไม่มาก เพราะหิ่งห้อยสามารถแปลง 90% ของพลังงานเคมีในร่างกายของมันให้เป็นแสง และพลังงาน 10% ที่เหลือเป็นความร้อน ทำให้อุณหภูมิของตัวหิ่งห้อยเองไม่สูงนัก

การเปล่งแสงของหิ่งห้อย คล้ายเป็นมนต์ขลังที่ชวนให้ตื่นตาตื่นใจยามที่ฝูงหิ่งห้อยกะพริบแสงเป็นจังหวะ คู่คี่เป็นคอนเสิร์ตแสงเวทีย่อมๆ โดยเฉพาะยามโพล้เพล้ในช่วงฤดูร้อน คืนข้างแรม จะเห็นหิ่งห้อยส่องแสงสุกใสเป็นที่สุด หรือจะเป็นเพราะค่ำคืนนั้นปราศจากแสงจันทร์ หิ่งห้อยจึงพากันอวดแสงของตัวมันให้ผู้ที่ได้พบเห็นติดตาตรึงใจ และเห็นคุณค่าแห่งความหัศจรรย์ของแมลงตัวเล็กๆ เหล่านั้น

5. วงจรชีวิตของหิ่งห้อย

ได้กล่าวมาแล้วว่า หิ่งห้อยที่นักชีววิทยาค้นพบมีประมาณ 2,000 ชนิด แต่ละชนิดมีวิธีส่งแสงสื่อสารไม่เหมือนกัน เช่น บางชนิดจะกะพริบซ้ำเร็วต่างกัน บางชนิดความเข้มของแสงต่างกัน เป็นต้น

คณะผู้เชี่ยวชาญของไทย ได้เริ่มศึกษาวิจัยหาข้อมูลเกี่ยวกับหิ่งห้อย โดยตั้งเป็น “โครงการศึกษาความหลากหลายและนิเวศวิทยาของหิ่งห้อยในประเทศไทย ในพระราชดำริ” ขึ้นในปี พ.ศ. 2539 และพบว่าชีวิตของหิ่งห้อยค่อนข้างสั้น โดยช่วงที่เป็นตัวเต็มวัยซึ่งสามารถกระพริบแสงให้เห็นจะมีชีวิตอยู่ได้ประมาณ 10-14 วัน เท่านั้น

การศึกษาวงจรชีวิตของหิ่งห้อย

การศึกษาวิจัยของคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ทดลองเพาะเลี้ยงหิ่งห้อยในห้องทดลอง สรุปข้อมูลเพื่อการศึกษาไว้ดังนี้

1. การเพาะเลี้ยงหิ่งห้อยในห้องทดลองมีความยุ่งยาก เพราะต้องจัดสภาพห้องปฏิบัติการให้มีสภาพแวดล้อมเหมือนธรรมชาติมากที่สุดและต้องรักษาสภาพของห้องปฏิบัติการไว้ให้มีความสมบูรณ์เท่ากับวงจรชีวิตของหิ่งห้อยที่ยาวนานถึง 1 ปีกว่า
2. ต้องเพาะเลี้ยงหอยทากควบคู่ไปกับการเพาะเลี้ยงหิ่งห้อยด้วย เนื่องจากหอยทากเป็นทั้งอาศัยและเป็นอาหารของหิ่งห้อยในช่วงตัวอ่อนเป็นเวลานานตลอดปี การดูแลหอยทากจึงมีความยุ่งยากด้วย
3. พบว่าตัวอ่อนหิ่งห้อยกลุ่มที่ใช้ชีวิตอยู่ในน้ำจะดูแลง่ายกว่าตัวอ่อนหิ่งห้อยกลุ่มที่ใช้ชีวิตอยู่บนบก และกลุ่มหิ่งห้อยที่ใช้ชีวิตด้วยอ่อนอยู่ในน้ำ จะมีวงจรชีวิตสั้นกว่ากลุ่มที่อยู่บนบก
4. จากการศึกษาวงจรชีวิตของหิ่งห้อยในโซนภาคกลาง ซึ่งนำตัวอย่างหิ่งห้อยจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไปทดลองเลี้ยง พบว่า หิ่งห้อยเพศเมียจะวางไข่ 5-130 ฟอง หลังจากผสมพันธุ์ 3 วัน เมื่อไข่มีอายุ 8-11 วัน จะเริ่มฟักเป็นตัวหนอนหรือตัวห้ำ โดยช่วงเป็นตัวหนอนจะลอกคราบประมาณ 5 ครั้ง ก่อนเข้าสู่ตัวดักแด้และตัวเต็มวัย ซึ่งใช้เวลาประมาณ 3-5 เดือน ทั้งนี้ของฝักดินหรือเศษใบไม้ที่ฟูเปียก และวงจรชีวิตในช่วงฤดูฝนจะสั้นกว่าฤดูแล้ง
5. จากการศึกษาวงจรชีวิตของหิ่งห้อยในประเทศไทย ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าหิ่งห้อยในเมืองไทยชนิด *Pyrocoelia analis* Fabricius สามารถเพาะเลี้ยงในห้องปฏิบัติการได้ครบวงจรชีวิตที่ 25°C ($\pm 2^{\circ}\text{C}$)

ไข่ของหิ่งห้อยชนิดนี้มีสีเหลือง กลม ไม่เรืองแสง จากระยะเป็นไข่ 7-11 วัน จะฟักตัวเป็นตัวหนอน ในช่วงนี้จะอาศัยหอยทากเป็นอาหารและมีการลอกคราบ 5 ครั้ง ในระยะเวลาประมาณ 1 ปี จึงจะเป็นวัยคักแค้ และใช้เวลาอีกประมาณ 7-11 วัน ฟักตัวเป็นหิ่งห้อยเต็มวัย หิ่งห้อยช่วงเต็มวัย ตัวผู้จะมีอายุเฉลี่ยประมาณ 10 วัน ตัวเมียจะมีอายุเฉลี่ยประมาณ 13 วัน

6. จากการศึกษาวงจรชีวิตของหิ่งห้อยสายพันธุ์ *Luciola* 2 ชนิดที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในห้องปฏิบัติการที่อุณหภูมิ 25°C ($\pm 2^{\circ}\text{C}$) เช่นเดียวกัน โดยแยกศึกษาสายพันธุ์ที่ตัวอ่อนอาศัยอยู่ในน้ำ และอีกสายพันธุ์ที่ตัวอ่อนอาศัยอยู่บนบก พบว่า

ชนิดที่ตัวอ่อนอาศัยอยู่บนบก ตัวเมียจะวางไข่เป็นฟองเดี่ยวๆ ตามพื้นดินใกล้แหล่งน้ำที่มีความชื้นและสูง

ชนิดที่ตัวอ่อนอาศัยอยู่ในน้ำ ตัวเมียจะวางไข่เป็นกลุ่มตามใบจอกที่ลอยอยู่ตามผิวน้ำ

ช่วงเจริญวัยเป็นตัวอ่อน เป็นคักแค้ และเป็นตัวเต็มวัย จะใช้เวลาใกล้เคียงกัน

สิ่งสำคัญสำหรับวงจรชีวิตของหิ่งห้อย นอกจากคุณภาพของสิ่งแวดล้อมที่จะกล่าวต่อไปแล้ว หอยทากก็มีความสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะวงจรชีวิตของหิ่งห้อยต้องอาศัยหอยทากเป็นทั้งที่อาศัยและเป็นอาหารเพื่อการเจริญเติบโตไปพร้อมกัน

หอยทากจะออกหากินและเก็บตัวในระยะเวลาเดียวกับที่หิ่งห้อยออกไปเกาะต้นลำพูตอนหัวค่ำ และกลับไปซ่อนตัวตอนเช้ามีด นอกจากหอยทากแล้ว หอยกาบเดียวในป่าชายคลองทุกชนิดล้วนเป็นที่อาศัยและเป็นอาหารของหิ่งห้อยวัยอ่อนได้เช่นกัน

วงจรชีวิตของหิ่งห้อย

สรุปได้ว่า วงจรชีวิตของหิ่งห้อยจะมี 4 ระยะ คือ

1. ระยะที่เป็นไข่ จะใช้เวลาประมาณ 8-14 วัน
2. ระยะที่เป็นตัวหนอน จะใช้เวลาประมาณ 3 เดือน - 1 ปี
3. ระยะที่เป็นคักแค้ จะใช้เวลาประมาณ 7-14 วัน
4. ระยะที่เป็นตัวเต็มวัย จะใช้เวลาประมาณ 14 วัน

องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับวงจรชีวิตของหิ่งห้อยก็คือ ความชุ่มชื้นและชื้นแฉะของพื้นดิน อยู่ใกล้แหล่งน้ำที่มีคุณภาพดี มีกองใบไม้ผุเปื้อยทับถมกันตามธรรมชาติ มีหอยทากและหอยกาบเดียวอาศัยอยู่ และมีพืชผิวน้ำบางชนิด ซึ่งทุกสิ่งล้วนทำให้เกิดระบบนิเวศที่สมบูรณ์ ถ้าองค์ประกอบดังกล่าวมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ และประกอบด้วยอากาศดี ไม่มีฝุ่น ควัน แสง เสียง รบกวน ณ ที่แห่งนั้น ปริมาณของหิ่งห้อยก็จะมากเป็นสัดส่วนตามกัน

แหล่งที่อยู่อาศัยของหิ่งห้อย

โดยทั่วไปหิ่งห้อยชอบอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความชื้นสูง โดยเฉพาะบริเวณใกล้แหล่งน้ำธรรมชาติที่มีคุณภาพดี มีบรรยากาศเงียบสงบ ซึ่งจากการศึกษาจะพบว่า

1. ในช่วงเป็นไข่ หิ่งห้อยจะอยู่ในบริเวณผิวน้ำที่ชื้นและใกล้แหล่งน้ำ
2. ในช่วงเป็นตัวหนอน หิ่งห้อยจะอาศัยหอยหรือหอยทาก เพื่อการเจริญเติบโต ซึ่งหอยเหล่านี้ก็ชอบแหล่งที่อุดมสมบูรณ์ ร่มรื่น ชื้นแฉะ ปราศจากสารพิษและมลพิษเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นชนิดที่อาศัยอยู่ในน้ำหรือบนบก

3. ในช่วงเป็นดักแด้ หิ่งห้อยจะขุดดินอาศัยโพรงดินใต้กองใบไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ด้วยซากอินทรีย์ และเป็นแหล่งที่ปลอดสารพิษและมลพิษเช่นเดียวกัน

4. ในช่วงเป็นตัวเต็มวัยของหิ่งห้อย
ตอนกลางวัน รุ่งเช้าใกล้สว่าง หิ่งห้อยจะบินหาที่หลบซ่อนตัวอยู่ตามกองใบไม้ พงหญ้า กองวัชพืช หรือตามซอกเปลือกไม้ กาบต้นไม้ต่างๆ ที่ร่มรื่น ชื้นแฉะ ใกล้แหล่งน้ำ และบริเวณที่ร่มรื่น

ตอนกลางคืน ตอนเย็นใกล้พลบค่ำ หิ่งห้อยจะบินออกมาจากแหล่งที่ซ่อนตัว ไปเกาะต้นไม้และกะพริบแสง ซึ่งมักจะเป็นต้นไม้ที่ขึ้นอยู่ตามชายน้ำ เช่น ต้นลำพู ต้นเสม ต้นโกกวาง ต้นโพธิ์ทะเล ต้นทิ้งถ่อน เป็นต้น สาเหตุที่หิ่งห้อยชอบบินไปเกาะต้นไม้เหล่านี้ โดยเฉพาะต้นลำพูก็อาจเนื่องมาจากประการแรก ต้นลำพูเป็นต้นไม้ประเภทไม้พุ่ม มีใบมาก และมีลักษณะผิวใบค่อนข้างเรียบและบาง ซึ่งเหมาะต่อการยึดเกาะและยึดตัวหิ่งห้อยไม้ให้ร่วงหล่นเมื่อมีลมและฝน

ประการที่สอง หิ่งห้อยเป็นแมลงที่กินน้ำค้างเป็นอาหาร และต้นลำพูเป็นต้นไม้ที่ไม่มีใบมาก จึงมีน้ำค้างเกาะอยู่ที่ใบมาก หิ่งห้อยจึงชอบ

ประการที่สาม ต้นลำพูมีกลิ่นหอมจางๆ ซึ่งเป็นที่ชื่นชอบของหิ่งห้อย สรุปได้ว่า แหล่งที่อยู่อาศัยของหิ่งห้อยมีหลายแหล่ง เช่น ทุ่งนาในป่า ชายป่า ป่าชายน้ำ ป่าชายคลอง เป็นต้น ซึ่งอยู่ใกล้แหล่งน้ำ

หิ่งห้อยสามารถอาศัยอยู่ได้ทั้งแหล่งน้ำจืด น้ำกร่อย น้ำเค็ม และที่สำคัญ ณ ที่นั้นจะต้องมีสภาพสิ่งแวดล้อมและน้ำที่ปราศจากสารพิษ ถ้าแหล่งใดมีหิ่งห้อยอาศัยอยู่ก็บ่งบอกให้เราได้ว่าที่นั้น ณ ที่นั้น สภาพสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติยังคงดีอยู่ เหมาะแก่การดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย โดยเฉพาะมนุษย์นั่นเอง

6. หิงห้อยแมลงมหัศจรรย์

ในประวัติศาสตร์สมัยโบราณ ได้มีจารึกไว้ว่า มนุษย์รู้จักหิงห้อยมานานแล้วคือ ประมาณ 2,000 ปี โดยในสมัยก่อนนั้น มนุษย์ใช้ประโยชน์ของหิงห้อยโดยการนำหิงห้อยใส่ในขวดแก้วเพื่อใช้ต่างตะเกียง ซึ่งหิงห้อยที่โตเต็มที่ประมาณ 6 ตัว จะให้แสงสว่างเพียงพอสำหรับการอ่านหนังสือในเวลากลางคืนได้

มนุษย์ในสมัยก่อนที่นิยมใช้ตะเกียงหิงห้อย ก็เช่น ชาวจีนโบราณ ชาวบราซิล ชาวญี่ปุ่น เป็นต้น ส่วนชาวปามาที่ียากจน นิยมจับหิงห้อยใส่ในกระดวยเล็กๆ เพื่อนำมาคิดเป็นคัมภีร์

ในด้านชีววิทยา ได้แบ่งหิงห้อยเป็น 2 เพศ คือ เพศผู้ และเพศเมีย และหิงห้อยที่เราเห็นบินว่อนอยู่ตามลำต้นหรือพุ่มไม้แถบป่าชายคลงนั้น ส่วนใหญ่เป็นหิงห้อยตัวผู้ ซึ่งมีปีกแข็ง ส่วนหิงห้อยตัวเมียนั้นมักเกาะอยู่ตามกิ่งไม้และใบไม้ เพื่อรอให้หิงห้อยตัวผู้บินมาหา และทำการสืบพันธุ์

นักชีววิทยาที่ได้ศึกษาชีวิตของหิงห้อย พวกเขาพบว่า แสงกะพริบที่หิงห้อยกะพริบนั้นเป็นการใช้เพื่อสื่อสารกับเพศตรงข้ามเพื่อผสมพันธุ์ โดยตัวผู้จะกะพริบแสงก่อน เพื่อเป็นสัญญาณบอกถึงความพร้อมในการสืบพันธุ์และตำแหน่งที่มันอยู่ เมื่อตัวเมียเห็นแสงและลีลาการกะพริบหรือความถี่ในการกะพริบ และมันพอใจ ก็จะส่งสัญญาณโดยการกะพริบแสงตอบ เพื่อให้ตัวผู้รับรู้และบินมาหาได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ หิงห้อยตัวเมียบางชนิดยังชอบฆ่าหิงห้อยด้วยตัวเอง หิงห้อยชนิดนี้มีนิสัยดุร้ายและมีขนาดใหญ่ มักพบในแถบอเมริกาเหนือ โดยมันจะเลียนแบบรหัสการกะพริบแสงของหิงห้อยตัวเมียที่มีขนาดเล็กกว่า เพื่อล่อจับเหยื่อ เมื่อมันส่งแสงสัญญาณโดยการปรับความถี่และความเข้มของแสงให้ตัวผู้คิดว่ามันพอใจตัวผู้ ครั้นตัวผู้หลงกลบินเข้ามา มันก็จับตัวผู้กัดให้ตายซึ่งอาจกินด้วย และล่อเหยื่อตัวต่อไป

ลักษณะพิเศษของหิงห้อย

หิงห้อยเป็นสัตว์ที่มีลักษณะแตกต่างจากแมลงอื่นๆ ดังนี้

1. การบินของหิงห้อย

ในช่วงระยะที่หิงห้อยเป็นตัวหนอนและดักแด้ หิงห้อยจะสะสมแต่สารอาหารที่มีคุณค่าซึ่งให้พลังงานเก็บเอาไว้ในตัวเองอย่างเต็มที่ ดังนั้น เมื่ออยู่ในช่วงระยะเป็นตัวเต็มวัย หิงห้อยจะไม่กินอาหารตลอดระยะเวลาประมาณ 14 วัน แต่จะกินเฉพาะน้ำหรือน้ำค้างที่บริสุทธิ์เท่านั้น เรียกได้ว่าตลอดชีวิตของหิงห้อย จะไม่มีปัญหาเรื่องอาหารเลย

ส่วนหิงห้อยในยุโรป จะชอบกินน้ำหวานจากเกสรดอกไม้ และไม่มีพิษภัยใดๆ ต่อมนุษย์

2. การสร้างแสงสว่างในตัวเองของหิ่งห้อย

ในช่วงระยะที่หิ่งห้อยโตเต็มวัย หิ่งห้อยจะสร้างแสงสว่างและสามารถเปล่งแสงได้ด้วยตัวเอง นอกจากนี้ มันยังสามารถควบคุมกลไกการเกิดแสง การกะพริบ ความถี่ และความเข้มของแสงได้เอง โดยไม่ต้องพึ่งปัจจัยอื่นใด

3. การสร้างบรรยากาศอันงดงามให้แก่ธรรมชาติ

ในยามค่ำคืน มนุษย์ต้องการแสงไฟเพื่อการส่องสว่าง หรือเพื่อการประดับประดาให้เกิดความสวยงาม ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและการลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งพลังงานเหล่านั้น แต่แสงสว่างที่เปล่งจากสัตว์ตัวเล็กๆ อย่างหิ่งห้อย กลับให้ทั้งแสงสว่างและความสวยงามตามธรรมชาติ โดยไม่ต้องลงทุนเลย และบรรยากาศที่เกิดจากการกะพริบแสงตามธรรมชาติของหิ่งห้อยนั้น ทุกคนสามารถเสพความงดงามนั้นได้อย่างน่าอัศจรรย์ ความงดงามที่ให้ความรู้สึกแสนจะโรแมนติกและมีมนต์ขลัง สะกดให้ทุกสายตามองอย่างตื่นตะลึง และเก็บความประทับใจไว้รู้สึก

ความงามตามธรรมชาติของหิ่งห้อย

หิ่งห้อย เป็นแมลงที่อยู่รวมกันเป็นฝูง และชอบอาศัยอยู่ตามแหล่งน้ำป่าชายคลอง ป่าเบญจพรรณ ที่สะอาด สงบ มีอากาศบริสุทธิ์ พวกมันชอบออกโชว์การแสดงคอนเสิร์ตแสงยามค่ำคืนในทุกฤดู บริเวณป่าที่มีต้นลำพู

เคยมีบันทึกของนักชีววิทยาชาวอเมริกัน ชื่อ H.M. Smith ครั้งที่เขาเคยมาเยือนเมืองไทยในปี พ.ศ. 2478 ว่า

ในยามพลัดพรกวันหนึ่งในฤดูร้อน ขณะที่เขาล่องเรือไปตามลำคลอง ซึ่งริมฝั่งเป็นป่า มีต้นโกงกางขึ้นหนาแน่น เขาได้เห็นหิ่งห้อยจำนวนมากยบินว่อนมาเกาะที่ต้นโกงกาง เขาสังเกตเห็นว่า หิ่งห้อยแต่ละตัวที่บินว่อนอยู่นั้น ต่างกะพริบแสงในจังหวะที่แตกต่างกัน ช้าบ้างเร็วบ้าง แต่เมื่อเวลาผ่านไป เขาก็ได้เห็นความอัศจรรย์ นั่นคือ จังหวะการกะพริบแสงของหิ่งห้อยเหล่านั้นเริ่มพร้อมกันมากขึ้นๆ จนในที่สุด หิ่งห้อยฝูงนั้นก็กะพริบแสงพร้อมกัน เขารู้สึกประทับใจกับการแสดงคอนเสิร์ต ณ ป่าโกงกางของเหล่าหิ่งห้อย นานจนลืมว่าเวลาผ่านไปนับชั่วโมง...

ประโยชน์ของหิ่งห้อย

ประโยชน์ของหิ่งห้อยที่เราได้รับโดยตรงก็คือ การได้รับความเพลิดเพลินจากธรรมชาติอันงดงาม ซึ่งมีหิ่งห้อยเป็นคู่พระคู่นาง กะพริบแสงหาคู่ไปต่อกันมา จนเราได้ดูคอนเสิร์ตแสงแห่งป่าลำพู

และนอกจากการสร้างบรรยากาศอันแสนจะโรแมนติก ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว หิงห้อยยังมีคุณประโยชน์อีกหลายประการ ดังนี้

1. หิงห้อยเป็นตัวบอกคุณภาพดิน น้ำ และอากาศ

วงจรชีวิตของหิงห้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมคือ คุณภาพของดิน น้ำ และอากาศ ดังนั้นถ้าแหล่งใดมีปริมาณหิงห้อยมากก็แสดงว่าสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ ณ ที่แห่งนั้น ยังมีความสะอาดบริสุทธิ์อยู่ ในทางตรงข้าม หากไม่มีหิงห้อยอยู่เลย นั้นแสดงว่าสภาพแวดล้อมบริเวณนั้นไม่เหมาะแก่การทำการเกษตรโดยอาศัยธรรมชาติ และระบบนิเวศบริเวณนั้นเสื่อมโทรม จนต้องได้รับการฟื้นฟูแล้ว

2. หิงห้อยช่วยกำจัดโรคบางโรคได้

วงจรชีวิตในระยะเป็นตัวนอน หิงห้อยจะใช้หอยกาบเดี่ยวหรือหอยทากเป็นที่อาศัยและเป็นอาหาร นั่นเท่ากับว่า หิงห้อยมีส่วนในการช่วยทำลายหอยกาบเดี่ยว และหอยทากบางชนิดที่เป็นพาหะนำโรค เช่น โรคเชื้อหุ้มสมองอักเสบ โรคพยาธิใบไม้ในตับ เป็นต้น

3. หิงห้อยช่วยในการตรวจสอบการตัดต่อสารพันธุกรรม

จากการศึกษาและวิจัยทางพันธุวิศวกรรมศาสตร์ ได้ทดลองสกัดสารลูซิเฟอรินที่ก้นของหิงห้อยมาทำเป็นตัวตรวจสอบ (marker) ความสำเร็จของการตัดต่อสารพันธุกรรมหรือยีน

7. การอนุรักษ์หิงห้อยและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

การอนุรักษ์หิงห้อยให้มีจำนวนคงที่หรือให้มีจำนวนมากขึ้นนั้น เราไม่สามารถใช้วิธีนำหิงห้อยมาเลี้ยงและขยายพันธุ์เหมือนสัตว์อื่นๆ ได้ เนื่องจากชีวิตของหิงห้อยขึ้นอยู่กับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ ณ แหล่งนั้นๆ ดังนั้นในการอนุรักษ์หิงห้อย จึงขึ้นอยู่กับการศึกษาของมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งอาศัยของหิงห้อย

ปัจจุบันการท่องเที่ยวชมหิงห้อย เป็นกิจกรรมหนึ่งซึ่งได้รับความสนใจจากชาวไทยและชาวต่างประเทศที่ต้องการชมความงามท่ามกลางบรรยากาศการกะพริบแสงของหิงห้อยหลายหมื่นตัวบริเวณป่าชายคลอง ซึ่งส่งผลทำให้มีการจัดการอนุรักษ์หิงห้อยอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าที่สุด

แนวทางในการอนุรักษ์หิ้งห้อย

การอนุรักษ์หิ้งห้อยด้วยวิธีการสมัยใหม่ เช่น การเพาะเลี้ยงเพื่อการขยายพันธุ์เพิ่มปริมาณเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากมาก เพราะต้องจัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมตามธรรมชาติของหิ้งห้อย เช่น สภาพน้ำ อากาศ ป่าชายคลอง หอยทาก หอยอื่นๆ ซึ่งเป็นอาหารของหิ้งห้อย และใบไม้ที่ผุเปื่อย

ดังนั้นวิธีอนุรักษ์หิ้งห้อยที่ดีที่สุด ก็คือ การอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้คงสภาพเหมือนดังแต่ก่อนเอาไว้ โดยทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

1. รักษาสภาพของทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้คงสภาพตามธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เหมือนเดิมเอาไว้ คือ รักษาต้นน้ำลำคลองให้สะอาด ปราศจากกลิ่นเหม็นและเน่าเสีย เนื่องจากหิ้งห้อยไม่ชอบความสกปรก

2. มีการควบคุมระวังป้องกันผลที่เกิดจากสารเคมี สิ่งปฏิภูล สิ่งที่ทำให้เกิดมลพิษคว้น ผุ่นละออง แสง และเสียง เพื่อรักษาคุณภาพของน้ำและอากาศให้บริสุทธิ์

3. ช่วยกันรักษาฟื้นฟูสภาพป่า ป่าชายน้ำ ป่าชายคลอง ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อรักษาระบบนิเวศ เช่น วงจรชีวิตของหอยกาบเดี่ยวและหอยทากในป่าชายคลอง เป็นต้น

หิ้งห้อยกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ปัจจุบันการท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวจำนวนมากไม่น้อย เพราะมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้นักท่องเที่ยวหันมาให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและการอนุรักษ์ธรรมชาติกันมากขึ้น

การล่องเรือเพื่อชมหิ้งห้อยตามแหล่งต่างๆ จึงได้รับความนิยมมากขึ้นตามลำดับ แต่นักท่องเที่ยวบางคนก็ยังขาดความเข้าใจและละเลซต่อเงื่อนไขและข้อจำกัดต่อไปนี้

1. บางสิ่งบางอย่างสามารถชมได้ด้วยการมอง แต่ต้องไม่ได้

2. บางสิ่งบางอย่างต้องยืนดูห่างจากสิ่งนั้นตามที่กำหนด จึงจะสามารถเห็นความสวยงามอย่างสมบูรณ์

3. บางสิ่งบางอย่างต้องใช้กล้องส่องดูจึงจะเห็นชัดเจน

ซึ่งการเที่ยวชมหิ้งห้อยก็มีเงื่อนไขเช่นกัน สิ่งสำคัญที่สุดก็คือต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของหิ้งห้อย วงจรชีวิตของหิ้งห้อย ว่ามันชอบอะไร ไม่ชอบอะไร เพื่อผู้ชมจะได้หลีกเลี่ยงและเที่ยวชมอย่างถูกวิธี ซึ่งควรปฏิบัติดังนี้

1. การชมหิ่งห้อยควรชมในระยะห่างประมาณ 30-40 เมตร
2. ชมหิ่งห้อยด้วยอาการเงียบสงบ เหมือนฟังเพลงคลาสสิก
3. ไม่ควรฉายไฟไปที่หิ่งห้อย เพราะจะทำให้มองไม่เห็นความสวยงามของแสงหิ่งห้อย แล้วยังจะเป็นการขัดขวางการขยายพันธุ์ของหิ่งห้อยอีกด้วย เพราะการกะพริบแสงของหิ่งห้อยก็เพื่อหาคู่ผสมพันธุ์
4. งดการรบกวนด้วยแสง เสียง กลิ่น และควันต่างๆ โดยเฉพาะเสียงเครื่องยนต์ ดังนั้นหากเป็นไปได้ก็ควรลองเรือชมหิ่งห้อยด้วยเรือพายหรือดับเครื่องยนต์เมื่อถึงจุดชมหิ่งห้อยก่อนประมาณ 50 เมตร

เมื่อสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ “หิ่งห้อย” แมลงมหัศจรรย์เหล่านี้เป็นสมบัติอันล้ำค่าของธรรมชาติสืบไป และอยู่คู่ชุมชนของเราไปอีกนานเท่านาน

ที่มา : วีระ เทพกรณ์. หนังสือท้องถิ่นศึกษา ชุด ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม หิ่งห้อยแมลงมหัศจรรย์ที่ไม่ธรรมดา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด, 2546

บรรณานุกรม

หนังสือและบทความในหนังสือ

กองสถิติและวิจัย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2549

กองแผนงาน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2539

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กองวางแผนโครงการ. รายงานสรุปนโยบายการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ.
กรุงเทพมหานคร : กองวางแผนโครงการ, 2540.

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. วิถีไทย : การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : โครงการวิถีทรรศน์,
2540.

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2536.

นโยบายการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2537

สุนันทา เลานันทน์. การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร : ดีดีบุ๊กส์ โตร์, 2540.

สำนักงานจังหวัดสมุทรสงคราม ข้อมูลของจังหวัดสมุทรสงคราม ข้อมูลของจังหวัดสมุทรสงคราม,
2550)

อรุณ รักธรรม. การพัฒนารองคํการ : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร : คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

เอกสารอื่นๆ

คะนิง เจริญไชย. การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

นฤมล เทียงวิบูลย์วงศ์. “การศึกษาปัญหาและแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศึกษากรณีการท่องเที่ยวเอกชนในจังหวัดแม่ฮ่องสอน.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกริก, 2542.

ประชัน วัลลิโก และคณะ. “แนวทางการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ณ ชุมชนแม่กลอง จังหวัดสมุทรสงคราม.” วารสารร่วมพสกย์ วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2550. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก.

พันธ์ศักดิ์ ชูทอง. “การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในธรรมชาติของประชาชนบ้านสะโง๊ะ ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2544.

ภัททิรา นวลปลอด. “การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางโบราณสถาน – โบราณวัตถุ : กรณีศึกษาความคิดเห็นของเยาวชนในจังหวัดปราจีนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาศาสตรสิ่งแวดล้อม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533.

ระพีพรรณ ทองห่อ และคณะ. “รายงานการวิจัย เรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่เป็นผลจากการท่องเที่ยว : กรณีศึกษา จังหวัดน่าน.” มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

_____ . “รายงานการวิจัย เรื่อง ลักษณะการใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อผลิตภัณฑ์และความต้องการใช้บริการของนักท่องเที่ยวต่างชาติเพื่อการท่องเที่ยวในประเทศไทย.” มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ . “ตลาดน้ำอัมพวา : การท่องเที่ยวและการจัดการ.” วารสารร่วมพถกษ์ ความรู้ที่ยั่งยืน ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 2549 - มกราคม 2550. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิิตำรำ มหาวิทยาลัยเกริก.

_____ และคณะ. “ตลาดน้ำท่าคา : การจัดการการท่องเที่ยว โดยชุมชน.” วารสารร่วมพถกษ์ วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2550. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิิตำรำ มหาวิทยาลัยเกริก.

วิชญ์พันธ์ วัฒนชาติวงศ์. “แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอุทยานแห่งชาติภูกระดึง.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกริก, 2543.

ศรีสุดา พรหมทอง. “วิถีชีวิตและวัฒนธรรมพื้นบ้านกับการสืบสานเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของหมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทย (บ้านควาย – สุพรรณบุรี).” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทสาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชานิตศศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2550.

สมบัติ นามบุรี. “ความคิดเห็นของทีมงานต่อประสิทธิผลของกลุ่มสร้างคุณภาพ บริษัทโซนี่ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร, 2547.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม และคณะ. “การจัดการโฮมสเตย์ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารร่วมพัฒน วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2550. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก.

สุรัชย์ ธีระมติกุล. “วัฒนธรรมองค์การกับรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะ กรณี งานที่ 4 กองกำกักการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (ส.น.วิภาวดี)”. สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก, 2542.

เสาวลักษณ์ นวเจริญกุล. “พฤติกรรมกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยว ชาวบ้าน ใน เขตอุทยานแห่งชาติไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี.” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

อดิศยา พวงทอง. “แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนเกาะเกร็ด ตำบลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายและการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกริก, 2549.

Book

Dyer, William. **Team Building**. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Co., Inc., 1977.

Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. **Behavior in Organizations**. Sixth edition.. New Jersey : Prentice-Hall International Inc., 1997.

Robbins, Stephen P. **Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications**. Seventh edition. New Delhi : Prentice Hall of India, 1996.

Woodcock, Mike. **Team Development Manual**. Second edition. Vermont : Gower, 1989.

Woodcock, Mike and Francis, Dave. **Organization Development thorough Teambullding**.
Vermant : Gower Publishing Company Limited, 1994.

Website

www.bloggang.com, การบริหารความขัดแย้ง, 2551

www.idea.moe.go.th, ประชุม ไพธิกุล. การบริหารความขัดแย้งตามสถานการณ์, 2551

ประวัติและผลงาน
รองศาสตราจารย์นิตย์ สัมมาพันธ์
Associate Professor Nit Sammapan

สถานที่ทำงาน

- สถาบันคุณภาพไทย (TQI) เลขที่ 21 ถนนวิทย์ ปทุมวัน กทม. โทรศัพท์มือถือ 085-230-5009, 085-147-6014 E-mail : samnido@gmail.com, samnido@yahoo.com
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก โทรศัพท์ 0-2552-3500-9 ต่อ 652 - 3 , โทรสาร 0-2552-3500-9 ต่อ 628

การศึกษา

- โรงเรียนเตรียมอุดมฯ (ติลคอร์ดนักเรียนเรียนดี 50 คนแรกของประเทศไทย) 2499
- วท.บ. (เกียรตินิยม) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2504
- M.S. มหาวิทยาลัยมิชิแกน (U of M) รัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา 2507
- M.B.A. มหาวิทยาลัยมิชิแกนสเตท (MSU) รัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา 2511
- Ph.D. (ABD) มหาวิทยาลัยมิชิแกนสเตท (MSU) สหรัฐอเมริกา 2513
- D.P.A. Candidate มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพฯ 2550

ทุนการศึกษาและประสบการณ์

- ทุนรัฐบาลญี่ปุ่น ไปศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น 2539/2535
- ทุนรัฐบาลออสเตรเลีย ไปเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สถาบันฝึกอบรมนานาชาติ (ITI) ซิดนีย์ ออสเตรเลีย 2527
- ทุน Asia Foundation เป็น Visiting Professor ที่ AIM มะนิลา ฟิลิปปินส์ 2516
- ทุน Ford Foundation ไปศึกษาปริญญาโท (M.B.A.) และปริญญาเอก (Ph.D.) ทางการบริหารจัดการ ที่สหรัฐฯ 2510-2513
- ทุนสหประชาชาติไปศึกษาปริญญาโททาง Nuclear Engineering ที่สหรัฐฯ 2506-2507

ตำแหน่งทางวิชาการ

- รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
- รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต (RSU)
- รองศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก (KRU)

สมาชิกสมาคมและสถาบัน

- สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนเตรียมอุดมฯ
- สมาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผู้ริเริ่มการก่อตั้งชมรมบุคลากรอาวุโส สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- American Management Association

การสอนระดับสูงกว่าปริญญาตรี และการบรรยายฝึกอบรม

- คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้จัดการยุคใหม่ (M.B.A. for Modern Managers) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต M.B.A. for Smart Managers มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC)
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- หลักสูตรปริญญาโท ทางบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิทยาลัยชั้นสูงของกองทัพอากาศ เช่น โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ เป็นต้น
- หลักสูตรต่างๆของกองบัญชาการทหารสูงสุด

- การสอนในหลักสูตรสัมมนาฝึกอบรมระดับเหนือปริญญาตรีให้แก่องค์กรต่างๆทั้งในด้านส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เช่น กองบัญชาการทหารสูงสุด วิทยาลัยการทัพเรือ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ องค์การสื่อสารมวลชน การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย เครือเจริญโภคภัณฑ์ เซลล์ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารไทยทุน บริษัทการจัดการธุรกิจ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เป็นต้น

ตำแหน่งและประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย

- ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก พ.ศ.2544-2546
- หัวหน้าภาควิชาการจัดการ และหัวหน้าสาขาการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต พ.ศ. 2541-2543
- รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ.2538-2540
- หัวหน้าภาควิชาการจัดการ และการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ.2533-2538
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ.2531-2533
- หัวหน้าภาควิชาการจัดการตลาด คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2524-2526
- รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2521-2523

ตำแหน่งและประสบการณ์นอกมหาวิทยาลัย

- ประธานสถาบันคุณภาพไทย (Thai Quality Institute หรือ TQI) พ.ศ. 2546-ปัจจุบัน มีผู้ใช้บริการ เช่น บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ AOT สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (Thailand Productivity Institute) บริษัท การจัดการธุรกิจ จำกัด (BMC) เป็นต้น
- ที่ปรึกษา(Advisor) บริษัท Golden Shine International จำกัด พ.ศ.2545-ปัจจุบัน
- ประธานคณะกรรมการจัดประกวดโฆษณาธุรกิจแห่งประเทศไทย (TACT AWARDS : Top Advertising Contest of Thailand) พ.ศ.2524-2525
- หัวหน้าทีมที่ปรึกษา โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ.2544
- หัวหน้าทีมที่ปรึกษา SMEs โครงการมิยาซาวา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ.2543

- ผู้เชี่ยวชาญขององค์การสหประชาชาติ (United Nations Expert on Mission) ไปให้ความช่วยเหลือทางการบริหารจัดการให้แก่ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พ.ศ.2533-2534
- ศึกษาคุณงานที่ประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ฮองกง และ หลายๆประเทศในยุโรป เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน ออสเตรีย เบลเยียม สวิตเซอร์แลนด์ และอิตาลี ในช่วง พ.ศ.2516 - 25343
- ได้นำผลงานวิจัยไปนำเสนอในรูปแบบบทความทางวิชาการใน International Conference ที่ National University of Singapore, พ.ศ.2534 และ 2532 และร่วม International Conference ที่ ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ ฮองกง และประเทศไทย ในช่วง พ.ศ.2527-2543

ผลงานเขียนหนังสือและตำรา

- ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ, พิมพ์โดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546
- ยุทธศาสตร์การบริหารใน 3 โลกธุรกิจสู่ความสำเร็จ: แปลงวิกฤติให้เป็นโอกาสในยุค IMF, พิมพ์โดยสำนักพิมพ์ Expemet : Network of Experts for Training and Development, 1999
- GEMBA KAIZEN, โดย Masaaki Imai (ผู้เขียนหนังสือ KAIZEN ซึ่งขายดีที่สุด) แปลและเรียบเรียงให้แก่สำนักพิมพ์ McGraw-Hill International Enterprises Inc., 1998
- การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น, พิมพ์โดยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2532 และ 2535
- การบริหารเชิงพุทธ : กลวิธีแก้การปัญหาเศรษฐกิจและสังคม, โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับสำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, กรุงเทพฯ, 2529

ผลงานวิจัย

- การวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทยและฮ่องกง, 2543 (ได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยรังสิต)
- การวิจัยเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ บริษัท ไทยพาณิชย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน), 2536-2537
- การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารแบบอเมริกัน ยุโรป และญี่ปุ่น, 2536 (ได้รับทุนจาก NIDA)
- การบริหารแบบญี่ปุ่นในประเทศไทย, 2534 (ได้รับทุนจาก NIDA)
- การศึกษาสู่ทางการลงทุนให้แก่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(BOI) : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลการเกษตร, 2525

- การวิจัยเพื่อการประเมินผล โครงการขยายเมล็ดพันธุ์พืชในประเทศไทยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญอเมริกัน ตามความต้องการของ USAID, 2520
- การศึกษาวิจัยอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย, 2517 (ได้รับทุนจาก NIDA และ ASIA FOUNDATION)

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์มงกุฎไทยชั้นสูงสุด ชื่อ "มหาวชิรมงกุฎ" 2538

ประวัติและผลงาน
อาจารย์เอมอร ณรงค์
Mrs. Em-Orn Narong

- การศึกษา** ★ปริญญาตรี วารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ★ปริญญาโท นิเทศศาสตร์ การสื่อสารมวลชน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถานที่ติดต่อ** ★ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก 43/1111 แขวงอนุสาวรีย์
 เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
 ★ โทรศัพท์ 081-7520733 E-mail : emornarong@yahoo.com
- บิดา-มารดา** เรือโทมนัส-สมทรง บุญยะบุตร
- สถานภาพ** สมรส
- สามี** นายถนอม ณรงค์ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่
 ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)
- บิดา** ดร.นवलวรรณ ณรงค์
 ปรินญาเอกด้านวิศวะอุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยวิสคอนซินแมดิสัน สหรัฐอเมริกา
- ตำแหน่งงานที่ผ่านมา**
- ★ ผู้จัดการฝ่ายโฆษณาประชาสัมพันธ์ ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
 ★ ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- ★ อาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

การสอนระดับปริญญาตรี-ปริญญาโท และการบรรยาย/การฝึกอบรม

- ★ ปริญญาตรี ปริญญาโท มหาวิทยาลัยของภาครัฐ และเอกชน
- ★ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ★ คณะวารสารศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ★ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- ★ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
- ★ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ★ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ★ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- ★ สถาบันการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์
- ★ กรมกิจการพลเรือนกองทัพบก
- ★ โรงเรียนรวมสายวิทยา กองทัพอากาศ

ฯลฯ

ตำแหน่งงานทางสังคมที่ผ่านมา

- ★ นายกสมาคมวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2 สมัย
- ★ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ★ กรรมการที่ปรึกษาประชาสัมพันธ์ กรมสรรพากร
- ★ กรรมการสมาคมนักประชาสัมพันธ์แห่งประเทศไทย
- ★ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินตำรวจมนุษยสัมพันธ์ดีเด่น
- ★ กรรมการตัดสินโทรทัศน์ทองคำ
- ★ รองประธานชมรมสื่อมวลชนส่งเสริมการท่องเที่ยว

ฯลฯ

ตำแหน่งงานทางสังคมปัจจุบัน

★ ประธานที่ปรึกษานิตยสารธุรกิจก้าวหน้า นิตยสารนักธุรกิจ หนังสือ
พุทธ โธ โลยี

★ ที่ปรึกษาชมรมสื่อมวลชนส่งเสริมการท่องเที่ยว

★ กรรมการตัดสิน โทรทัศน์ทองคำ

★ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินตำรวจมนุษยสัมพันธ์ดีเด่น

ฯลฯ

ความภูมิใจในชีวิต

★ ได้รับรางวัลศิษย์เก่าที่สร้างชื่อเสียงให้กับคณะวารสารศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

★ ได้รับโล่ห์ศิษย์เก่าดีเด่นมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

★ ได้รับโล่เกียรติยศครอบครัวประชาธิปไตย จากสำนักงานเอกลักษณ์แห่งชาติ

งานวิจัยการใช้สื่อโฆษณาทางโทรทัศน์ เพื่อเปลี่ยนภาพพจน์ธนาคารทหารไทย

ผลงาน บทความ และการเขียนต่างๆ

★ บทความ การบริหารงานในนิตยสารธุรกิจก้าวหน้า มากกว่า 50 เรื่อง

★ บทความ ด้านการท่องเที่ยวในนิตยสารธุรกิจก้าวหน้า มากกว่า 20 เรื่อง

★ หนังสือรวบรวมงานเขียนด้านวิชาการ โดยประยุกต์ให้อ่านง่ายฯ
ชื่อหนังสือ “มาเหนือคลื่น” จำนวน 1 เล่ม

ตัวอย่างบทความที่เขียนในนิตยสารธุรกิจก้าวหน้า

★ บทความชื่อเรื่อง “ผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน” ปีที่ 18
ฉบับที่ 208 (25 ธันวาคม – 25 มกราคม 2549)

★ บทความชื่อเรื่อง “การใช้เวลาให้คุ้มค่าและมีประโยชน์” ปีที่ 18
ฉบับที่ 209 (25 มกราคม – 25 กุมภาพันธ์ 2549)

★ บทความชื่อเรื่อง “การสร้างเชื่อมั่นในตนเอง” ปีที่ 18
ฉบับที่ 210 (25 กุมภาพันธ์ – 25 มีนาคม 2549)

- ★ บทความชื่อเรื่อง “ความสำเร็จขององค์กร” ปีที่ 18 ฉบับที่ 211 (25 มีนาคม – 25 เมษายน 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การพัฒนาตนเองนั้นสำคัญแค่ไหน” ปีที่ 18 ฉบับที่ 212 (25 เมษายน – 25 พฤษภาคม 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “คุณภาพกับการอยู่รอดขององค์กร” ปีที่ 18 ฉบับที่ 213 (25 พฤษภาคม – 25 มิถุนายน 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่าและมีความสุข” ปีที่ 18 ฉบับที่ 214 (25 มิถุนายน – 25 กรกฎาคม 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “ชีวิตกับการทำงาน” ปีที่ 18 ฉบับที่ 215 (25 กรกฎาคม – 25 สิงหาคม 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การพัฒนาตนเอง (self Development)” ปีที่ 18 ฉบับที่ 216 (25 สิงหาคม – 25 กันยายน 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การบริหารตนเอง” ปีที่ 18 ฉบับที่ 217 (25 กันยายน – 25 ตุลาคม 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “ผู้บริหารกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์” ปีที่ 18 ฉบับที่ 218 (25 ตุลาคม – 25 พฤศจิกายน 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การพัฒนาในองค์กรธุรกิจยุคใหม่เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ” ปีที่ 18 ฉบับที่ 219 (25 พฤศจิกายน – ธันวาคม 2549)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “ความมั่นใจเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ของชีวิต” ปีที่ 19 ฉบับที่ 220 (25 มกราคม – 25 กุมภาพันธ์ 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “ทำอะไรจึงจะไม่ทุกข์” ปีที่ 19 ฉบับที่ 221 (25 กุมภาพันธ์ – 25 มีนาคม 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “เปิดทองหลังพระทองเทียวสืบสานโครงการพระราชดำริ” ปีที่ 19 ฉบับที่ 223 (25 เมษายน – 25 พฤษภาคม 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การบริหารงานอย่างมีความสุข” ปีที่ 19 ฉบับที่ 224 (25 พฤษภาคม – 25 มิถุนายน 2550)

- ★ บทความชื่อเรื่อง “สนทนอย่างไรให้ผู้อื่นประทับใจ” ปีที่ 19 ฉบับที่ 225 (25 มิถุนายน – 25 กรกฎาคม 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การสร้างพลังในการทำงาน” ปีที่ 20 ฉบับที่ 226 (25 กรกฎาคม – 25 สิงหาคม 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การบริหารจิตเพื่อความสงบสันติและชีวิตที่คิงาม” ปีที่ 20 ฉบับที่ 227 (25 สิงหาคม – 25 กันยายน 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน” ปีที่ 20 ฉบับที่ 228 (25 กันยายน – 25 ตุลาคม 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “คุณค่าของการรู้จักตนเองและบทความท่องเที่ยว “มนเสน่ห์เมืองศรี” ปีที่ 20 ฉบับที่ 229 (25 ตุลาคม – 25 พฤศจิกายน 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “ความฝันอันสูงสุด” ปีที่ 20 ฉบับที่ 230 (25 พฤศจิกายน – 25 ธันวาคม 2550)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน” ปีที่ 20 ฉบับที่ 231 (25 มกราคม – 25 กุมภาพันธ์ 2551)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การสร้างกำลังใจในการทำงาน” ปีที่ 20 ฉบับที่ 232 (25 กุมภาพันธ์ – 25 มีนาคม 2551)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “การบริหารเชิงสถานการณ์” ปีที่ 20 ฉบับที่ 233 (25 มีนาคม – 25 เมษายน 2551)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “ประโยชน์มหาศาลของการฟัง” ปีที่ 20 ฉบับที่ 234 (25 เมษายน – 25 พฤษภาคม 2551)
- ★ บทความชื่อเรื่อง “ดาหึ่งห้อยจะสูญพันธุ์ที่จังหวัดสมุทรสงคราม” ปีที่ 20 ฉบับที่ 235 (25 พฤษภาคม – 25 มิถุนายน 2551)