



รายงานผลการวิจัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง การวิจัยและพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง
ในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน
RESEARCH AND DEVELOPMENT OF LABORS SKILL IN TOURISM
MANAGEMENT IN ORDER TO STRENGTHENING COMMUNITIES TO
PARTICIPATE ON ECOTOURISM

โครงการวิจัยภายใต้ชุดโครงการวิจัย: การถ่ายทอดเทคโนโลยีการจัดการท่องเที่ยว เพื่อสร้าง
รายได้และแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมในชุมชนท้องถิ่น

ได้รับการจัดสรรงบประมาณวิจัย ประจำปี 2545
จำนวน 355,100 บาท

หัวหน้าโครงการวิจัย นางบังอร เมฆะ
ผู้ร่วมโครงการ นายเฉลิมชัย บัญญาดี
นายเทพ พงษ์พานิช

งานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์
กรกฎาคม 2548

๑๒๘/๔๘

กิตติกรรมประกาศ

โครงการการวิจัยและพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชนสำเร็จลงได้ด้วยความร่วมมือของหลายฝ่ายโดยเฉพาะสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ได้จัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยจากหมวดเงินอุดหนุนงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2545 ขอขอบคุณ คุณวราภรณ์ ดวงแสง ที่ช่วยดูแลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมถึงจัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์ คณะผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอบคุณกัลยาณมิตรที่ไม่ได้เอ่ยนามแต่ได้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

คณะผู้วิจัย
กรกฎาคม 2548

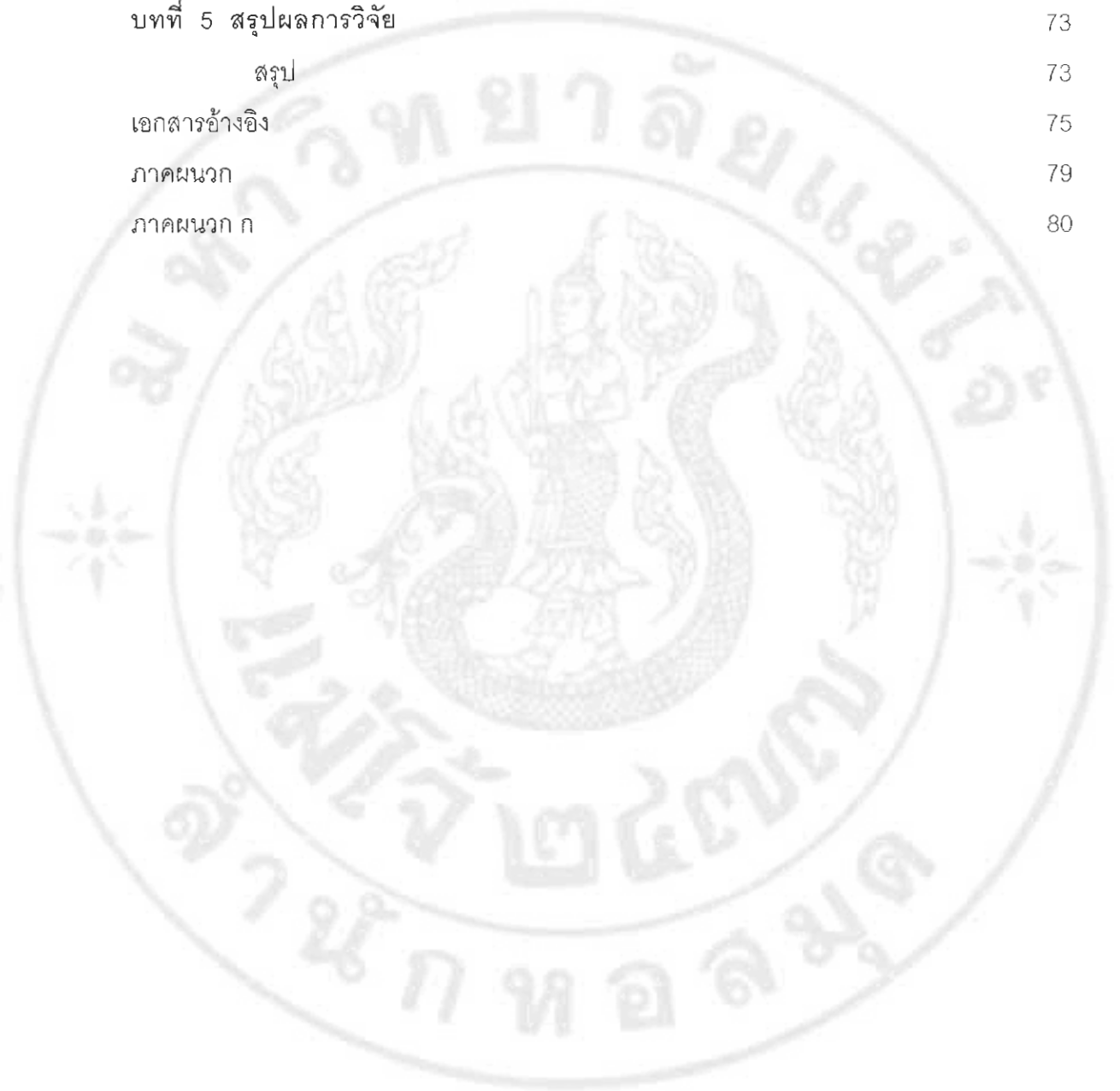


(ก)

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| สารบัญ | (ก) |
| สารบัญภาพ | (ข) |
| สารบัญตาราง | (ค) |
| บทคัดย่อ | 1 |
| ABSTRACT | 3 |
| บทที่ 1 บทนำ | 4 |
| ความสำคัญ ที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย | 4 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 6 |
| บทที่ 2 การตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 7 |
| 1. แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ | 8 |
| 2. แนวคิดการมีส่วนร่วม | 16 |
| 3. แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 19 |
| 4. แนวคิดในการฝึกอบรม | 28 |
| 5. แนวคิดความเข้มแข็งของชุมชน | 41 |
| 6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม | 56 |
| 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 58 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย | 63 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 63 |
| วิธีการดำเนินการวิจัย | 63 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 65 |
| ขอบเขตการวิจัย | 65 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | |
| 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน | 66 |
| 2. ผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชน | 68 |

| | หน้า |
|---|------|
| 3. การประเมินผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยว เชิงนิเวศในชุมชน | 72 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย | 73 |
| สรุป | 73 |
| เอกสารอ้างอิง | 75 |
| ภาคผนวก | 79 |
| ภาคผนวก ก | 80 |



(๓)

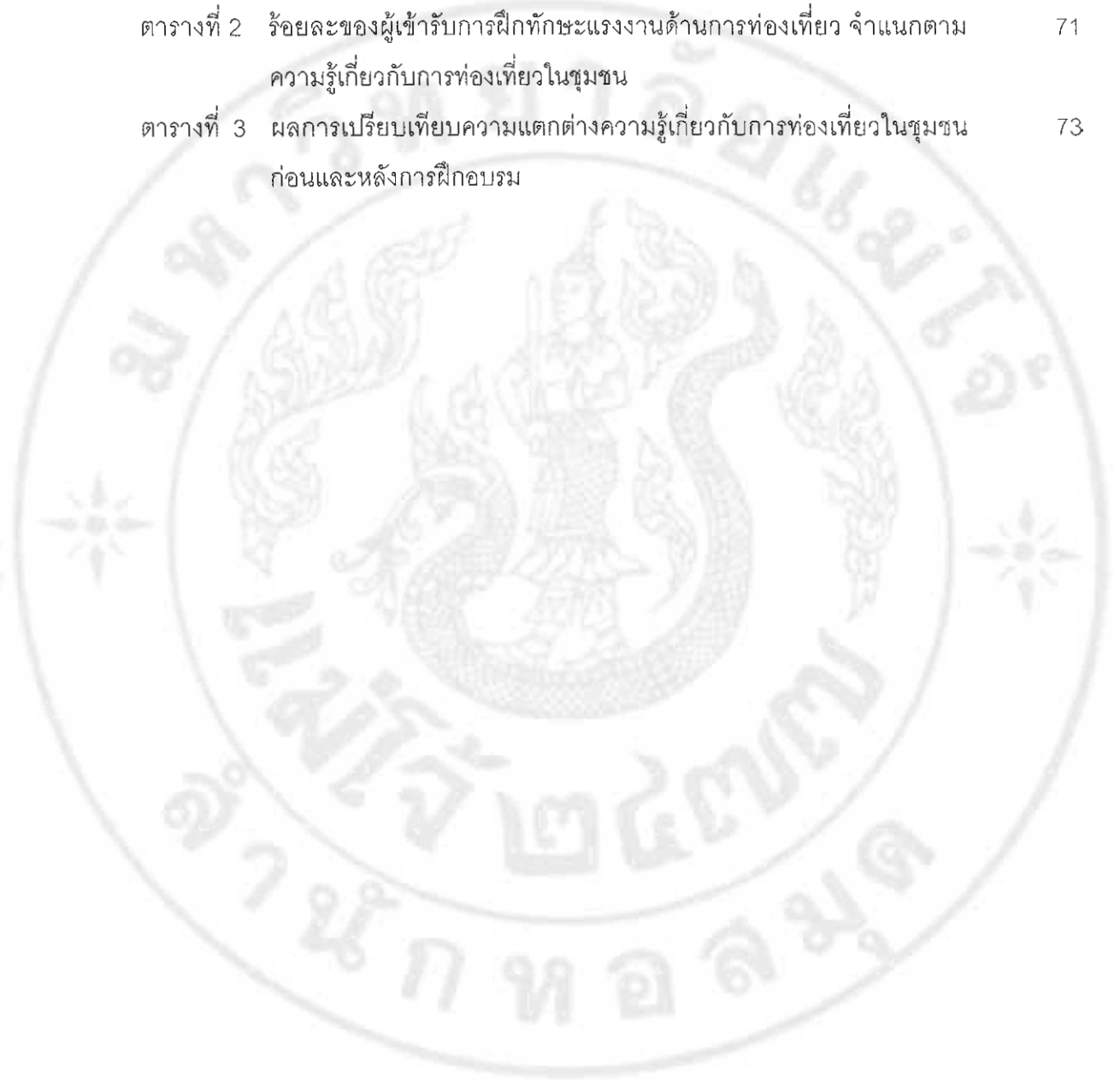
สารบัญภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่สังคมที่มั่นคงและประชาชนมีความ ผาสุก | 27 |
| ภาพที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบระบบตามแนวคิดของ David Easton | 56 |
| ภาพที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบตาม แนวคิดของ Phillip C. Baumel | 57 |
| ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 62 |
| ภาพที่ 5 การประชุมกลุ่มย่อย | 81 |
| ภาพที่ 6 การประชุมกลุ่มย่อย | 81 |
| ภาพที่ 7 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ | 82 |
| ภาพที่ 8 การประชุมระดมความคิดเห็น | 82 |
| ภาพที่ 9 การประชุมระดมความคิดเห็น | 83 |
| ภาพที่ 10 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ | 83 |

(ค)

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน | 67 |
| ตารางที่ 2 ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยว จำแนกตาม ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชน | 71 |
| ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชน ก่อนและหลังการฝึกอบรม | 73 |



การวิจัยและพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้าง
ความเข้มแข็งในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน
RESEARCH AND DEVELOPMENT OF LABORS SKILL IN TOURISM
MANAGEMENT IN ORDER TO STRENGTHENING COMMUNITIES TO
PARTICIPATE ON ECOTOURISM

บังอร เมฆะ เฉลิมชัย ปัญญาดี เทพ พงษ์พานิช
Bung-On Maeka Chalermchai Panyadee Thep Phongparnich
ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยว
ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยว (Participatory
Action Research) เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา รวมทั้งเทคนิคการ
สนทนากลุ่ม (focus group discussion) การฝึกอบรม (training) การฝึกปฏิบัติงาน (on the job
training) และการสาธิต (demonstration) พื้นที่การดำเนินการวิจัยเป็นชุมชนที่มีกิจกรรมการ
ท่องเที่ยวในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัด น่าน พะเยา แพร่ เชียงราย ลำพูน
แม่ฮ่องสอน และเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 68 ชุมชน ผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการ
ท่องเที่ยวโดยภาพรวมพบว่าหลังจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานแล้วผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องใน โดยภาพรวมพบว่าส่วนใหญ่มีความเข้าใจที่
ถูกต้องในเรื่องผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 91.48) การท่องเที่ยวใน
ชุมชนจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนในชุมชน (ร้อยละ 88.35) ความ
ร่วมมือระหว่างชุมชนกับบริษัททัวร์เป็นเงื่อนไขให้เกิดการท่องเที่ยวที่มีผลดีต่อชุมชน (ร้อยละ
77.91) ชุมชนจำเป็นต้องจัดทำป้ายข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชนให้ชัดเจน (ร้อยละ
75.53) การจัดหาที่พักผ่อนหย่อนใจในชุมชนให้เป็นที่ชัดเจนจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวสะอาด (ร้อยละ
71.84) หน้าที่ในการดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนซึ่งถือว่าเป็นสมบัติของชาติ (ร้อยละ
71.83) เข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน (ร้อยละ 71.34) ชุมชนมีสิทธิ
ในการดูแลรักษาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน (ร้อยละ 71.11) มีความเข้าใจที่

ถูกต้องในเรื่องไต่ถามหาเที่ยวซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน (ร้อยละ 69.80) มีความเข้าใจในการกำหนดแนวปฏิบัติตนของนักท่องเที่ยว (ร้อยละ 69.74) ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจที่ถูกต้องในความจำเป็นในการวางแผนการท่องเที่ยวในชุมชน (ร้อยละ 69.74) นอกจากนี้ยังมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องการนำเที่ยวในชุมชนตั้งขึ้นอยู่กับความต้องการของนักท่องเที่ยว (68.90) มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของการท่องเที่ยวและการศึกษาเรียนรู้ธรรมชาติรวมทั้งวิถีชีวิตชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ (ร้อยละ 56.80) แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในเรื่องของการท่องเที่ยวในชุมชนตั้งคำนึงถึงความพอใจของสมาชิกในชุมชน (ร้อยละ 51.14)

ภายหลังทำการพัฒนาได้ทำการประเมินผลในด้านทักษะและความรู้ในการจัดการท่องเที่ยว ผลการประเมินผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชนพบว่าก่อนการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชนแก่ประชาชนในชุมชนโดยภาพรวมพบว่า คนในชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 62.53 มีความรู้มีเกี่ยวกับการท่องเที่ยว (เฉลี่ย 9.38) หลังจากการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชนประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศมากขึ้น (ร้อยละ 83.27)

Abstract

This study which was conducted with the main purpose of developing labor skills in ecotourism management, made use of participatory action research as a fundamental instrument for research and development that also included focus group discussion, training, on-the-job training and demonstration. Research site consisted of 68 communities involved in ecotourism activities and were located within the upper northern provinces of Nan, Phayao, Phrae, Chiangrai, Lamphun, Maehongson and Chiang Mai. Over-all results of the study showed that after participating in a training on development of labor skills in ecotourism management, most trainees were able to obtain proper knowledge and understanding particularly on the impact of ecotourism on the environment (91.48%); the benefits that community ecotourism could provide to the community depended on the community population (88.35%); cooperation among communities and tour companies

served as a condition for the good of ecotourism in the community (77.91%); the community had to place clear instructions for ecotourism practices in the community (75.53%); the community had to clearly set up rest areas in the community thus resulting to cleaner ecotourism spots (71.84%); the task of maintaining the tourist spots in the community thus considering them as national treasures (71.83%); understanding and awareness towards the duty of managing ecotourism in the community (71.34%); the community had the right to maintain and benefit from tourist spots in the community (71.11%); correct understanding about tourist guides who must have knowledge and understanding of community culture and traditions (69.80%); understanding towards practices of ecotourists (69.74%); training participants obtained correct understanding of the need for planning of community tourism (69.74%); proper knowledge and understanding that tourism in the community depended on the needs of the tourist guide (68.90%); correct understanding that ecotourism and natural learning together with the community's way of life should be practiced (56.80%). However, training participants were found to have misunderstanding that community tourism should take into consideration the satisfaction of the community members (51.14%).

Under development where evaluation is done on the skills and knowledge on ecotourism management, results on the evaluation of the development of labor skills on the ecotourism management in the community, showed that members of the community who participated in the training (62.53%) have obtained knowledge about tourism (mean of 9.38). After the development of labor skills in ecotourism management, the people in the community had obtained more knowledge about ecotourism management (83.27%).

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญ ที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมาได้อาศัยคนและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่มากในอดีตเป็นฐานสำคัญในการพัฒนา ผลของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการใช้ทุน ที่ดิน แรงงาน และทรัพยากรของประเทศเป็นปัจจัยการผลิตสูงในระดับถึงร้อยละ 65 ของปัจจัยการผลิตทั้งหมด ในขณะที่เพียงร้อยละ 35 เป็นผลมาจากการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผลการพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรคนของประเทศ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในอนาคตทรัพยากรธรรมชาติของประเทศจะลดน้อยลงตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ผ่านมาเป็นการใช้ในปริมาณมาก ต่อเนื่องเป็นเวลานาน และที่สำคัญขาดการบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาจึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ สภาพแวดล้อม และเชื่อมโยงวิถีชีวิตของคนในสังคม ในขณะเดียวกันทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่หรือประมาณมากกว่าร้อยละ 70 ของกำลังแรงงานยังคงมีระดับการศึกษาต่ำ จบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น ฉะนั้นการพัฒนาประเทศในอนาคตจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องมีการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพของคนให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมด้านเศรษฐกิจและสังคมที่สูงขึ้น อันจะเป็นผลให้การกระจายรายได้ของประชากรในประเทศดีขึ้นได้ในอนาคต

ในกรณีของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยก็เช่นเดียวกันในระยะเวลาที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ แม้ในขณะที่ประเทศประสบภาวะซบเซาทางเศรษฐกิจต่อเนื่องอย่างเช่นทุกวันนี้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวก็เป็นความหวังเดียวที่จะช่วยพยุงและเป็นทางรอดได้ จากการกำหนดเป้าหมายการตลาดการท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2542: 9) คาดว่าในปี พ.ศ. 2543 จะมีนักท่องเที่ยวต่างประเทศเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยประมาณ 8.8 ล้านคนนำรายได้เข้าประเทศ 343,570 ล้านบาท โดยมีนักท่องเที่ยวภายในประเทศเดินทาง 55.05 ล้านคน/ครั้ง ทำให้เกิดการหมุนเวียนเงินตราภายในประเทศ 228,300 ล้านบาท อย่างไรก็ตามเนื่องจากอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศทั้งทรัพยากรธรรมชาติ

ท่องเที่ยวได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง ผลกระทบจากการท่องเที่ยวก็ได้รับการกล่าวถึงเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบในด้านวัฒนธรรมประเพณีที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไป ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น รายได้ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวไม่กระจายสู่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต่างๆ ที่อยู่ใกล้ชิดกับทรัพยากรการท่องเที่ยวในท้องถิ่น และสภาพความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม

เพื่อแก้ไขปัญหาผลกระทบของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจึงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ สามารถดำเนินการวางแผนและบริหารจัดการธุรกิจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ โดยจะเห็นได้ว่าปัจจุบันสถาบันการศึกษาในประเทศรวมทั้งการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ได้มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี และปริญญาโท นอกจากนี้รัฐบาลยังได้มีนโยบายส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นโดยคาดหมายว่าหากประชาชนใน ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวย่อมจะมีส่วนได้รับประโยชน์โดยเฉพาะรายได้จากกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชน และเมื่อประชาชนในชุมชนมีรายได้จากการท่องเที่ยวย่อมเห็นความสำคัญตระหนักในคุณค่าและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชนซึ่งอาจเป็น ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ ถ้ำ แม่น้ำ และธรรมชาติแวดล้อมให้ยั่งยืน ในขณะเดียวกันการเรียกร้องสิทธิชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชนท้องถิ่นก็มีความสำคัญที่สอดคล้องกับกระแสการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จากสภาพเงื่อนไขดังกล่าวจึงส่งผลให้ชุมชนเกิดความตื่นตัวและบางส่วนได้เริ่มดำเนินการจัดระบบการท่องเที่ยวในชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่อยู่ห่างไกลและอยู่ในเส้นทางการท่องเที่ยวเดินป่า (trekking tour) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่าชุมชนประสบปัญหาด้านบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ไม่มีบุคลากรหรือคนในชุมชนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวางแผน การจัดการ และการดำเนินธุรกิจท่องเที่ยวในชุมชน บุคลากรที่สถาบันการศึกษาผลิตขึ้นเป็นการผลิตบุคลากรชั้นสูง ไม่ได้เชื่อมโยงกับชุมชนผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่สามารถเข้าใจวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยเฉพาะชุมชนไทยภูเขาที่มีวัฒนธรรมประจำเผ่าของตนเอง ดังนั้นจึงไม่สามารถจะจัดการธุรกิจท่องเที่ยวบนฐานคิดและ ภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นได้ คณะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า 1) การส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ยั่งยืนและเป็นการกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวสู่ประชาชนในท้องถิ่น แต่ 2) การจะให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยว ดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเพื่อ

ท่องเที่ยว ดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน และ 3) ในชุมชนแต่ละแห่งย่อมมีวิถีชีวิต ระบบวิถีคิด และสังคม วัฒนธรรมที่หลากหลายแตกต่างกัน คนในชุมชนนั้นย่อมมีความรู้ความเข้าใจยึดถือปฏิบัติและซาบซึ้งในวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตดังกล่าวได้ดีกว่าคนนอกชุมชน ดังนั้นการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวในชุมชนท้องถิ่นจึงควรให้ความสำคัญและพัฒนาให้กับบุคคลหรือคนในชุมชนนั้นๆ จึงจะส่งผลให้เกิดการนำเอาความรู้ความสามารถ และทักษะไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง คณะผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชนขึ้น โดยคาดหมายว่าโครงการดังกล่าว จะช่วยพัฒนาและยกระดับความสามารถของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นให้มีทักษะและเป็นแกนนำสำคัญในการวางแผนและการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน ตลอดจนมีทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจท่องเที่ยวในรูปของธุรกิจชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน
2. เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชน
3. เพื่อประเมินผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการดำเนินการวิจัยและพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวจะส่งผลให้สมาชิกในชุมชนมีทักษะด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนการท่องเที่ยว การกำหนดเส้นทางท่องเที่ยว การจัดการด้านการตลาดและการรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว รวมถึงการเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่น ซึ่งทักษะด้านการจัดการท่องเที่ยวดังกล่าวจะส่งผลให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ส่งผลให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นมีรายได้และร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชน

บทที่ 2

การตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมในแต่ ละหัวข้อเป็นพื้นฐานในการศึกษา ได้แก่

1. แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
 - 1.1 สถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในประเทศไทย
 - แหล่งท่องเที่ยว
 - ตลาดการท่องเที่ยว
 - บริการการท่องเที่ยว
 - 1.2 การศึกษาและการสร้างจิตสำนึก
 - 1.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 1.4 องค์การบริหารและจัดการที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดการมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.2 รูปแบบของการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดในการฝึกอบรม
 - 4.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 4.2 ความจำเป็นและความสำคัญในการฝึกอบรม
 - 4.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 4.4 รูปแบบและประเภทของการฝึกอบรม
 - 4.5 วิธีการฝึกอบรม
5. แนวคิดความเข้มแข็งของชุมชน
 - 5.1 ความหมาย
 - 5.2 รูปแบบความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism) เป็นรูปแบบหนึ่งของการท่องเที่ยว ที่มุ่งให้เกิด การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวและของทรัพยากรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบ นิเวศของแหล่งท่องเที่ยวนั้น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศจึงเป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (Conservation Tourism) ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่พัฒนาไปสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism) ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (Environmentally Sustainable Tourism: Agenda 21) โดยเมื่อพิจารณาจากรูปแบบการ ท่องเที่ยวที่มีอยู่จะเห็นว่าการท่องเที่ยวเชิงนิเวศครอบคลุมในบางส่วนของการท่องเที่ยวทุกรูปแบบ ในกลุ่มที่เป็นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นรูปแบบหนึ่งของการท่องเที่ยวที่มีปรัชญาพื้นฐานที่มุ่งสู่ หรือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการให้คำจำกัดความอย่างหลากหลาย แต่ทั้งหมดเน้น ไปยังการท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบ (responsible) ในแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเป็นหลัก มี การจัดการรักษาสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) และการให้การศึกษา (Education) แก่ผู้เกี่ยวข้องสำหรับประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะกำหนดคำจำกัดความในลักษณะที่ทำให้เกิด ความชัดเจนในหมู่ผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism) คือ การท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบใน แหล่งธรรมชาติที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นและแหล่งวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ โดยมี กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การจัดการสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวอย่างมี ส่วนร่วมของท้องถิ่น เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดจิตสำนึกต่อการรักษาระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศจึงครอบคลุมองค์ประกอบหลัก (Key Elements) 4 ด้าน (มิติ) ที่ประกอบด้วยการศึกษาด้านพื้นที่ท่องเที่ยว (ต้องมีพื้นฐานอยู่กับธรรมชาติ หรือ Nature-based Tourism) กิจกรรมการท่องเที่ยว (ต้องเชื่อมต่อการเรียนรู้ ให้ความรู้ความ เข้าใจต่อเรื่องสิ่งแวดล้อม เป็นการท่องเที่ยวสิ่งแวดล้อมศึกษา หรือ Environmentally Education based Tourism) ผู้เกี่ยวข้อง (ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนท้องถิ่นในทุก กระบวนการ เป็นการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนหรือ Community Participation-based

Tourism) และรูปแบบการจัดการ (ต้องเป็นการท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม มีการจัดการอย่างยั่งยืน หรือ Sustainable Managed Tourism)

หากการท่องเที่ยวได้มีการประกอบกันสมบูรณ์ของลักษณะทั้งสี่ ก็จัดได้ว่าเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่สมบูรณ์แต่ถ้าขาดหรือปราศจากองค์ประกอบอันใดอันหนึ่งไป ความสมบูรณ์ก็จะลดน้อยลง จนอาจต้องเป็นการจัดการที่ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวนั้นเป็นการท่องเที่ยวรูปแบบอื่น

1.1 สถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในประเทศไทย

- แหล่งท่องเที่ยว

1. ประเทศไทยมีจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่มีการรวบรวมไว้ทั้งสิ้น 2,579 แห่ง เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ 1,386 แห่ง แหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลาง โดยแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ส่วนใหญ่เป็นแหล่งธรรมชาติประเภทน้ำตก จำนวนถึง 303 แห่ง หรือร้อยละ 11.75 ของแหล่งท่องเที่ยวทั้งหมด ประเภทชายหาด/หาดทราย 176 แห่ง นอกนั้นเป็นแหล่งท่องเที่ยวประเภทภูเขา ที่ทำการอุทยาน/ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว เกาะ ถ้ำ สวน (ผลไม้ ดอกไม้ พืชชาติ สวนป่า สวนสาธารณะ) ส่วนแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม ส่วนใหญ่เป็นประเภทวัด มีถึง 529 แห่ง หรือร้อยละ 46.26 ของแหล่งท่องเที่ยวทั้งหมด โบราณสถาน 173 แห่ง อนุสาวรีย์ 102 แห่ง นอกจากนี้มีศูนย์วัฒนธรรม พิพิธภัณฑ์ พระราชวัง บ้านหรืออาคารโบราณ เป็นต้น

2. จากการประเมินศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในประเทศไทยเบื้องต้น โดยการจัดระดับศักยภาพตามลักษณะของทรัพยากรที่เน้นความสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบนิเวศในพื้นที่ 4 ประการ คือ ความมีเอกลักษณ์ ความเป็นท้องถิ่นเดิมแท้ ความดึงดูดใจในการท่องเที่ยว และการจัดการเชิงนิเวศ สามารถจัดระดับศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวได้เป็น 5 ระดับ ระดับที่ 1 และ 2 มีศักยภาพสูงและเหมาะสมในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มีจำนวน 67 แห่ง และ 548 แห่ง ตามลำดับ แหล่งท่องเที่ยวประเภทน้ำตก ป่าไม้ และเกาะ (ปะการัง) ซึ่งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเป็นส่วนใหญ่ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูง ส่วนแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมมีจำนวนน้อย

3. จังหวัดที่มีศักยภาพเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มีดังนี้

ภาคใต้ มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพมากที่สุดในจังหวัดสตูล สุราษฎร์ธานี พังงา ตรัง ชุมพร กระบี่ และระนอง ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีเกาะแก่งแหล่งปะการังเป็นทรัพยากรหลัก

จำแนกกลุ่มท่องเที่ยวได้เป็นกลุ่มอันดามันตอนบน (ภูเก็ต พังงา กระบี่ ระนอง) และกลุ่มอันดามันตอนล่าง (สตูล และตรัง)

ภาคเหนือ ได้แก่ เชียงใหม่ น่าน ตาก แม่ฮ่องสอน ซึ่งมีพื้นที่ป่าไม้ น้ำตก ชุมชน และถ้ำ เป็นทรัพยากรหลัก สามารถจำแนกเป็นกลุ่มภาคเหนือด้านตะวันตก และภาคเหนือด้านตะวันออก โดยรวมจังหวัดใกล้เคียงเป็นโครงข่ายได้

ภาคกลาง ได้แก่ กาญจนบุรี ตราด เพชรบุรี และสระบุรี ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรป่าไม้ น้ำตก ถ้ำ และปะการัง สามารถจัดกลุ่มท่องเที่ยวได้เป็น 3 กลุ่ม และรวมจังหวัดใกล้เคียงเป็นโครงข่ายได้

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเพียงจังหวัดเลย ที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูงจำนวนมาก รองลงมาคืออุดรธานี และมุกดาหาร

อย่างไรก็ตาม พื้นที่เฉพาะ อาทิเช่น ในเขตอุทยานแห่งชาติและวนอุทยานต่างๆ ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้ กระจายอยู่เกือบทั่วทุกจังหวัดทั้งสิ้น

- ตลาดการท่องเที่ยว

1. สถิติการท่องเที่ยวในปี 2539 ประมาณว่ามีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเดินทางเข้ามาในประเทศไทย 7,192,145 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2538 ซึ่งมี 6,951,556 คน หรือร้อยละ 3.46 ในขณะที่ปี 2538 มีนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นจากปี 2537 ถึงร้อยละ 12.73 ส่วนชาวไทยท่องเที่ยวในประเทศประมาณว่าในปี 2537 มีผู้เดินทางท่องเที่ยว 18,020,186 คน เดินทางทั้งสิ้น 49,195,107 คน/ครั้ง คิดเป็นจำนวนวันท่องเที่ยวทั้งสิ้น 129,925,540 คน/วัน และคาดว่าปี 2540 จะมีการเดินทางถึง 52 ล้านคน/ครั้ง

2. ยังไม่มีสถิติที่ชัดเจนของจำนวนนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ นอกจากสถิติการท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติ (จำนวน 104 แห่ง เป็นอุทยานแห่งชาติ 80 แห่ง และอุทยานแห่งชาติทางทะเล 24 แห่ง) ประมาณว่าในปีงบประมาณ 2538 มีนักท่องเที่ยวอุทยานแห่งชาติ 13,886,870 คน จำแนกเป็นนักท่องเที่ยวชาวไทย 12,238,261 คน ชาวต่างประเทศ 1,648,609 คน ร้อยละ 91.85 ของนักท่องเที่ยวอุทยานแห่งชาติเป็นนักท่องเที่ยวไปกลับ โดยการแวะผ่านหรือพักแรมในเขตเมือง

3. จากการสำรวจนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ บริเวณทางออกประเทศ และชาวไทยกลุ่มต่างๆ พบข้อสรุปเป็นฐานในการประมาณการทางสถิติ ดังนี้

3.1 ประเภทนักท่องเที่ยว กำหนดจากกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวปฏิบัติในระหว่างการท่องเที่ยว คือ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่เข้มข้น ได้แก่ การศึกษาธรรมชาติ การเดินป่า การท่องเที่ยว การดูนก/ส่องสัตว์ การเที่ยวดำ การดำน้ำดูปะการัง การล่องแพ เรือแคนู และแคมป์ปิ้ง และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นกิจกรรมที่ก้าวถึง ได้แก่ การศึกษาท้องฟ้าและดวงดาว การปีนเขา การขี่จักรยานภูเขา ซาฟารีทัวร์ และการตกปลา จากการสำรวจยังไม่สามารถประเมิน นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีคุณภาพ ได้ว่ามีสัดส่วนเท่าใด (นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศคุณภาพคือ นักท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมเชิงนิเวศ เดินทางท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบ สนใจการศึกษาธรรมชาติอย่างแท้จริง รวมดูแลรักษาทรัพยากรท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรมชุมชน)

3.2 การร่วมกิจกรรม นักท่องเที่ยวทั้งหมดมีกิจกรรมในแต่ละเที่ยวของการเดินทางเป็นแบบผสมผสาน นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีการท่องเที่ยวเชิงนิเวศร่วมด้วยมีเพียงร้อยละ 30 ของนักท่องเที่ยว และมีกิจกรรมเชิงนิเวศเฉลี่ยร้อยละ 36.23 ของกิจกรรมที่เข้าร่วมทั้งหมด จึงอาจกล่าวได้ว่านักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยเป็นนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพียงบางส่วน และเป็นนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศบางเวลา ในขณะที่นักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีการท่องเที่ยวเชิงนิเวศร่วมด้วย มีถึงร้อยละ 67.39 ของผู้เดินทางท่องเที่ยว แต่มีกิจกรรมเชิงนิเวศเฉลี่ยเพียงร้อยละ 35.26 ของกิจกรรมที่ร่วมทั้งหมด จึงกล่าวได้ว่านักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย มีแนวโน้มเป็นนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศค่อนข้างมากมีแนวโน้มเป็นนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศค่อนข้างมาก แต่ยังคงเป็นนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศบางเวลาแบบผสมผสานกับการท่องเที่ยวประเภทอื่นๆ

4. จำนวนนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ จากการประมาณการนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยใช้ข้อมูลนักท่องเที่ยวประเทศไทย ปี 2538 เป็นฐานเพื่อการประเมิน โดยตั้งสมมติฐานการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ปี 2539 ประมาณว่ามีนักท่องเที่ยวที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศประมาณ 14,215,910 คน ซึ่งคาดว่าเป็นนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศประมาณ 7 ล้านคน จำแนกได้ดังนี้

4.1 นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ประมาณว่าเป็นนักท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมเชิงนิเวศจำนวน 2,085,475 คน หรือร้อยละ 30 ของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยเป็นนักท่องเที่ยวที่ประกอบกิจกรรมเชิงนิเวศเข้มข้น จำนวน 1,883,242 คน หรือร้อยละ 27.09 กิจกรรมที่นักท่องเที่ยวร่วมมากที่สุด ได้แก่ การท่องเที่ยว การดูนก/ส่องสัตว์ การดำน้ำดูปะการังน้ำตื้น การเดินป่าศึกษาธรรมชาติ และการศึกษาธรรมชาติ

4.2 นักท่องเที่ยวชาวไทย ประมาณว่าเป็นนักท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมเชิงนิเวศจำนวน 12,130,435 คน หรือร้อยละ 67.39 ของชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย เป็น

นักท่องเที่ยวที่ประกอบกิจกรรมเชิงนิเวศเพิ่มขึ้น จำนวน 11,774,704 คน หรือร้อยละ 65.41 ของชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยว กิจกรรมที่นักท่องเที่ยวร่วมมากที่สุด ได้แก่ การศึกษาธรรมชาติ การดูนก/ส่องสัตว์ การเที่ยวถ้ำ การดำน้ำดูปะการังน้ำตื้น การแคมป์ปิ้ง การล่องแพ การท่องเที่ยว และการเดินป่าศึกษา ธรรมชาติ

5. รายได้จากนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ นักท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมเชิงนิเวศมีค่าใช้จ่ายแตกต่างจากค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวโดยรวม โดยชาวต่างประเทศมีค่าใช้จ่ายประมาณ 20,680 บาทต่อคน คิดเป็นรายได้ประมาณ 43,127.6 ล้านบาท ในขณะที่ชาวไทยมีค่าใช้จ่ายประมาณ 3,034 บาทต่อคน คิดเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นประมาณ 36,803.7 ล้านบาท รวมรายได้จากกลุ่มนักท่องเที่ยวเหล่านี้ประมาณ 79,931.3 ล้านบาท

- บริการการท่องเที่ยว

1. บริการที่พัก สถานที่พักและบริการที่พักมีหลายประเภท ทั้งที่มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย และแบบให้บริการโดยไม่มีทะเบียน ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือให้บริการเป็นครั้งคราว ที่พักของนักท่องเที่ยวประกอบด้วย

1. โรงแรมและบังกะโล ในปี 2537 มีทั้งสิ้น 4,850 แห่ง รวมห้องพัก 246,113 ห้องเกือบทั้งหมดยังไม่สามารถจัดหรือยังไม่มีการจัดให้เป็นที่พักเชิงนิเวศ (Eco-lodge) อย่างแท้จริง มีเพียงที่พักประเภทรีสอร์ทบางแห่งที่มีลักษณะเหมาะสมในการพัฒนาเป็นที่พักเชิงนิเวศได้

2. บ้านพักรับรองในเขตอุทยานแห่งชาติของกรมป่าไม้ มีอยู่ทุกแห่งในอุทยานแห่งชาติ ซึ่งบางแห่งใช้บ้านพักเจ้าหน้าที่รองรับนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ ยังมีเต็นท์และค่ายพักแรม สถานที่พักประเภทนี้มีความเหมาะสม จัดเป็นที่พักเชิงนิเวศได้เพียงแต่ส่วนใหญ่ยังมีรูปแบบและการจัดการไม่สมบูรณ์ตามหลักการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ นอกจากนี้ในเขตอุทยานแห่งชาติแล้ว กรมป่าไม้ยังมีที่พักในพื้นที่อนุรักษ์หรือสถานีวิจัยและทดลองอีกหลายแห่งแต่ไม่ได้มีการจัดให้เป็นบริการการท่องเที่ยว

3. ที่พักของทางราชการ ที่พักในการทำการเชื่อม อ่างเก็บน้ำ ค่ายลูกเสือ ศูนย์ปฏิบัติการในพื้นที่ของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งศาลาวัด เป็นสถานที่พักที่ไม่ได้จัดเพื่อการบริการทางธุรกิจ ส่วนใหญ่จึงยังไม่ได้จัดในลักษณะของที่พักเชิงนิเวศ

4. ที่พักในบ้าน (Home Stay) เป็นรูปแบบที่พักหนึ่งซึ่งประสงค์ให้เจ้าของบ้านมีรายได้และเกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม เป็นที่พักแบบใหม่ซึ่งกำลังอยู่ในขั้นทดลองของ

ผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น บ้านปราสาท (สนับสนุนโดย ททท.) บ้านคีรีวง จังหวัดนครศรีธรรมราช เกาะยาว จังหวัดพังงา บ้านศิลาแลง จังหวัดน่าน (สนับสนุนโดยมูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม) บ้านลั่นถีน (สหกรณ์บริการนำเที่ยวธรรมชาติแนวอนุรักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี) และในหมู่บ้าน ชาวเขาตามเส้นทางเดินป่าภาคเหนือเป็นต้น ที่พักประเภทนี้มีหลักการเชิงวัฒนธรรม สามารถ พัฒนาเป็นที่พักเชิงนิเวศได้

2. บริการนำเที่ยว/มัคคุเทศก์ ปี 2539 มีธุรกิจนำเที่ยวได้รับใบอนุญาตทั้งสิ้น 1,746 ราย และมัคคุเทศก์ได้รับใบอนุญาต 10,605 ราย ส่วนใหญ่เป็นบริการรองรับการท่องเที่ยว แบบทั่วไป มีบริการนำเที่ยวที่เข้าข่ายการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 144 ราย จากการสำรวจเมื่อต้นปี 2540 พบว่ามีจำนวนลดลงเนื่องจากเลิกกิจการไปจำนวนหนึ่ง สถานบริการนี้ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ใน จังหวัดภูเก็ต เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีบริการนำเที่ยวและสอนดำน้ำที่ เกาะสมุย เกาะเต่า พัทยา เกาะช้าง เป็นต้น บริการนำเที่ยวเชิงนิเวศในปัจจุบันยังขาดมาตรฐาน และทิศทางการดำเนินงาน ซึ่งผู้ให้บริการต้องการแนะนำที่ถูกต้องและการสนับสนุนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ การขาดมัคคุเทศก์เฉพาะ นักท่องเที่ยวขาดความเข้าใจ ในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ แหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลเอาใจใส่และถูกทำลาย หรือทำให้เสื่อมโทรม ปัญหาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้ประกอบการไม่สามารถคุมได้ เช่น การ รักษาความสะอาด การส่งเสียงดัง การไม่เข้าใจ ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เป็นต้น

1.2 การศึกษาและการสร้างจิตสำนึก

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ คือความต้องการให้การท่องเที่ยวเป็นกระบวนการหนึ่งของการให้การศึกษาและสร้างจิตสำนึกแก่นักท่องเที่ยวเป็น กระบวนการหนึ่งของการให้การศึกษาและสร้างจิตสำนึกแก่นักท่องเที่ยวและผู้เกี่ยวข้องในการช่วย ดูแลรักษาทรัพยากรท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมโดยรวมรูปแบบการให้การศึกษาในระบบมี 4 แบบ คือจัดเป็นหลักสูตรในสถาบันการศึกษา การอบรมสัมมนาการใช้สื่อความหมายธรรมชาติแบบ ต่างๆ ในแหล่ง ท่องเที่ยว และการให้ข้อมูลข่าวสารในสื่อสารมวลชนทุกชนิด

ปัจจุบัน มีสถาบันการศึกษาที่จัดหลักสูตรด้านการท่องเที่ยว หรือการจัดการธุรกิจ ท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และโรงเรียน จำนวนกว่า 70 แห่ง ซึ่งสามารถผลิตบุคลากรได้ ถึงปีละ 13,500 คนนอกจากนี้ยังมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดหลักสูตรด้านการศึกษาวาง

แผนการจัดการและการบริหารสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รวมอาการท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาการศึกษาด้วย

ส่วนการจัดสื่อความหมายธรรมชาติ มีปรากฏอยู่ทั่วไปในแหล่งท่องเที่ยวอุทยานแห่งชาติยังมีคุณภาพไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติ การปฏิบัติตนและสร้างจิตสำนึกได้อย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม การจัดสื่อความหมายธรรมชาติกำลังอยู่ในกระบวนการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตอนุรักษ์ของกรมป่าไม้

สำหรับการให้ข้อมูลและการศึกษาผ่านสื่อสารมวลชนต่างๆ มีอยู่ทั่วไป ได้รับความสนใจค่อนข้างสูงจากนักท่องเที่ยวและประชาชน หากแต่การนำเสนอยังขาดเป้าหมายและทิศทางร่วมกันที่ชัดเจนในด้านการท่องเที่ยวและประชาชน หากแต่การนำเสนอยังขาดเป้าหมายและทิศทางร่วมกันที่ชัดเจนในด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยส่วนใหญ่ยังเน้นการได้สัมผัสกับประสบการณ์ใหม่ในแหล่งธรรมชาติหรือวัฒนธรรมเท่านั้น อย่างไรก็ตามสื่อต่างๆ เหล่านี้มีส่วนสร้างจิตสำนึกในการรักและหวงแหนเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี

1.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวความคิดของการมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนท้องถิ่นเป็นหลัก โดยได้รวมถึงการมีส่วนร่วมกับทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นประเด็นปัญหาใหญ่ที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ง่ายนักในภาวะสังคมปัจจุบัน แต่เป็นเป้าหมายและทิศทางที่ควรจะเป็น ในปัจจุบันการมีส่วนร่วมยังอยู่ในวงจำกัดและขาดความสมดุล เช่น ความร่วมมือระหว่างอุทยานแห่งชาติกับองค์กรปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาการท่องเที่ยวในเขตอนุรักษ์ การร่วมมือระหว่างประชาชนในพื้นที่กับผู้ควบคุมดูแลทรัพยากรและการประสานงานระหว่างผู้ประกอบการกับส่วนราชการ เป็นต้น

รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ยังคงเป็นลักษณะการมีกิจกรรมรายได้เสริมจากการท่องเที่ยวเป็นการค้าขายในการท่องเที่ยวมากกว่ามีส่วนในกระบวนการพัฒนาการท่องเที่ยว มีเพียงการบริหารส่วนท้องถิ่นบางแห่งเท่านั้นที่มีโอกาสในการจัดการในบางพื้นที่ที่ประชาชนได้จัดตั้งกลุ่มและดำเนินการจัดการท่องเที่ยวเอง โดยเสนอการเยี่ยมชมชุมชนพื้นที่เกษตรกรรมของชุมชนและพื้นที่อนุรักษ์ใกล้เคียง เช่น บ้านคีรีวง บ้านเกาะยาว บ้านปราสาท บ้านลั่นถีน หมู่บ้านกะเหรี่ยง หมู่บ้านเลี้ยงช้าง และหมู่บ้านในพื้นที่ชายป่าอนุรักษ์อีกหลายๆ แห่ง เป็นต้น

1.4 องค์กรบริหารและจัดการที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้เป็นเจ้าของพื้นที่หรือรับผิดชอบดูแลทรัพยากร ได้แก่ กรมป่าไม้ (สำนักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ) กรมประมง กรมศิลปากร องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นทุกระดับ องค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ ชุมชน/ประชาชน ปัจเจกบุคคล และองค์กรอื่นๆ ที่มีพื้นที่รองรับการท่องเที่ยว

2. ผู้เป็นสื่อกลางในการท่องเที่ยว ได้แก่ หน่วยงานด้านการตลาด ธุรกิจนำเที่ยว สถานศึกษาองค์กรพัฒนาเอกชน ฯลฯ

3. ผู้ให้บริการการท่องเที่ยว/ผู้ประกอบการที่รองรับการท่องเที่ยว ได้แก่ สถานบริการที่พักบริการยานพาหนะและการเดินทาง มัคคุเทศก์หน่วยราชการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงชุมชนที่ประสงค์จะพัฒนารุทกกิจชุมชนขึ้น

4. ผู้กำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดการ นับตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับจัดการ และติดตามนโยบายในพื้นที่ คือ คณะรัฐมนตรี ททท. จังหวัด สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม (สผ.) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กรมป่าไม้ กรมศิลปากร รวมทั้งผู้บริหารการศึกษาต่างๆ

ปัจจุบันนี้ องค์กรและผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในส่วนที่รับผิดชอบภายใต้กรอบที่มีอยู่กว้างๆ โดยมีการติดต่อประสานงานเท่าที่ต้องการเท่านั้น ยังไม่มีการประสานงานเป็นเครือข่ายที่ชัดเจน จึงมักเกิดปัญหาในการจัดการการท่องเที่ยวอยู่เสมอ

2. แนวคิดการมีส่วนร่วม

2.1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

Stavenhagen (1970: 74) ใน ปรัชญา เวลาร์ชช (2528: 3) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมว่าเป็น "กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยกลุ่มสังคมที่มีฐานะค่าแสดงความต้องการหรือเสนอข้อเรียกร้อง เพื่อปกป้องผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์บางประการทางสังคม เศรษฐกิจหรือการเมือง

ปรัชญา เวลาร์ชช (2528: 3) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้หลายลักษณะ หลายรูปแบบ วิธีการ และหลายวัตถุประสงค์ ความแตกต่างกันไปตามมิติต่าง ๆ เช่นนี้ส่งผลทำให้ไม่สามารถนิยามการมีส่วนร่วมได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วนและเป็นที่ยอมรับทั่วไปได้

Erwin (1976: 138) อ้างในเอ็ดมอนเตียน โกคัยวิทย์กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนคือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความชำนาญร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (2522: 19) ได้อธิบายเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความ ต้องการ และทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่ความเห็นพ้องต้องกันนั้น จะต้องมีการพ้องใจเกิดความริเริ่มโครงการเพื่อการนั้นๆ คนเราสามารถรวมกันได้โดยผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรต้องเปรียบเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการได้

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526: 20) ได้ให้ความหมายและหลักการของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวเอง

อำนาจ อนันตชัย (2527: 138) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการพัฒนาที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น ประสิทธิภาพเกี่ยวกับหน่วยงานที่มีโครงสร้าง นโยบาย การดำเนินการ และใช้วิชาการให้บรรลุเป้าหมาย

พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์ (2527: 3) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องมีขึ้นโดยตลอดตั้งแต่ร่วมวางแผนโครงการ การเสียสละ กำลังแรงงาน วัสดุ กำลังเงิน หรือทรัพยากรใดที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ๆ

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527: 183-188) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว

เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

เลนีย์ จามริก (อ้างใน เสรี พงศ์พิศ 2531: 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การพัฒนาตนเอง ที่ประชาชนต้องมีสิทธิและพัฒนาตนเอง มีความสามารถเลือกวิถีชีวิตของตนเองด้วย แต่การเลือกอย่างนี้ต้องมีฐานของความสามารถในการพึ่งตนเองได้พอสมควร ไม่ใช่การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เรียกประชาชนมาร่วมวางแผนพัฒนากับทางราชการ

ปลื้ม นบถือนุญ (2536: 47-48) ได้กล่าวว่า Philippine Encyclopedia of Social Work ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า คือ การแบ่งอำนาจในการกำหนดหรือจัดจัดสรรทรัพยากร ซึ่งจะไม่สามารถทำได้โดยขาดความเข้าใจและการประสานงานกันของบุคคลส่วนใหญ่ ที่แสดงผ่านกลุ่มตัวแทนในการกำหนดแนวทางทางแก้ปัญหาาร่วมกัน การกระทำดังกล่าวนี้จะทำให้บุคคลและกลุ่มสามารถตัดสินใจในสิ่งที่กระทบต่อชีวิตตนเองโดยเฉพาะผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากบริการต่างๆ

บัวเรศ ประไซโย และคณะ (2538) อ้างใน ระวี อินจินดา (2542: 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการที่สมาชิกของกลุ่มมีความสนใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน การเริ่มต้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดจากความต้องการภายนอก โดยที่ประชาชนมีศักยภาพพอที่จะเข้าร่วมในการดำเนินงาน มีความพร้อมที่จะเข้าร่วม มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมและอำนาจในการตัดสินใจ ภายนอกเป็นเพียงผู้คอยสนับสนุนและช่วยเหลือเท่านั้น ลักษณะการมีส่วนร่วมได้แก่ การมีส่วนร่วมในลักษณะกลุ่ม การมีส่วนร่วมในลักษณะโครงการ การมีส่วนร่วมในลักษณะสถาบัน และการมีส่วนร่วมในลักษณะของนโยบาย

United National (1978: 4) ใน เอื้อมเดือน โกศลวิทย์ (2541: 20) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ว่าเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการตัดสินใจและการกระทำ ในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจจะเกี่ยวกับจุดประสงค์ทางสังคม และการจัดสรรทรัพยากร ส่วนการกระทำจะเป็นการกระทำโดยความสมัครใจต่อกิจกรรมและโครงการ

นิรันดร์ จงวุฒิวาศย์ (2527: 183) ได้ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้มีการกระทำให้การบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2531: 10-11) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมทั่วไปว่า การเข้าร่วมอย่างแข็งขันและเต็มที่ของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของโครงการ

หรืองานพัฒนาชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมในอำนาจการตัดสินใจและหน้าที่ความรับผิดชอบของการเข้าร่วมจะเป็นเครื่องประกันว่าสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการมากที่สุด จักได้รับการตอบสนอง และทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นว่าผู้เข้าร่วมทุกคนจะได้รับประโยชน์อย่างเสมอหน้ากัน

พิพันธเวช สืบแสง (2526: 35) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักถึงสถานการณ์ของเขาก่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้กำหนด และการดำเนินการของประชาชนเอง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2533: 20) ได้แปลความหมายการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. หมายถึงการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ การให้ประชาชนเข้าเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการดำเนินการของโครงการตลอดจนร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการ

2. หมายถึงการที่จะให้ประชาชนมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ความพยายามและความเป็นตัวเองเข้าดำเนินการและควบคุมทรัพยากรและระเบียบในสถาบันต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบครัวในละแวกหมู่บ้านนั้น เกิดจากแนวความคิด 3 ประการคือ

2.1 ความสนใจและความหวังกังวลร่วมกัน ซึ่งเกิดความสนใจและความหวังกังวลส่วนบุคคล ซึ่งบังเอิญพ้องต้องกันกลายเป็นความสนใจและความหวังกังวลร่วมกันของส่วนร่วม

2.2 ความเดือดร้อนและความไม่พอใจร่วมกัน ที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้พุ่งไปสู่การรวมกลุ่ม วางแผนและลงมือกระทำการร่วมกัน

2.3 การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชนไปในทิศทางที่ปรารถนา
สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ (2538: 37-38) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (quinine-participation) ได้แก่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ซึ่งองค์การ สหประชาชาติ ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมคือ กิจกรรมที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุก ขั้นตอนของการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผนดำเนินการ ประเมินผล และบำรุงรักษา ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับผลจากการพัฒนา
2. ประชาชนร่วมปรึกษาหรือเข้ามามีส่วนร่วม
3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เจลีเยว บุรีภักดี และคณะ (2545: 113-114) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของโครงการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วมต้องเป็นไปในรูปที่ได้รับการพัฒนา เข้ามามีส่วนกระทำให้เกิดการพัฒนา มิใช่เป็นผู้รับการพัฒนาตลอดไป ทั้งนี้เป็นการเกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริงและถาวร

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542: 138-139) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะคือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผนการตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกถึงความสามารถของตน และรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

2.2 การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจต่อการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในมาตรฐานเดียวกันโดยประชาชนสามารถตรวจสอบได้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจ ในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง

แก้วลวร อติโพธิ (2537: 42) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน จะต้องมีการกระบวนการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการปกครองของรัฐ ตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับ ท้องถิ่นที่สามารถยอมรับสิทธิตามกฎหมาย ในกระบวนการได้ส่วนสาธารณะมีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและต้องมีการกระจายอำนาจในการจัดการทรัพยากร

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527: 6-7) ได้ให้ความหมายและหลักการสำคัญเรื่องนโยบาย การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาว่า หมายถึงกระบวนการที่รัฐบาลส่งเสริมชักนำ และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งรูปส่วนบุคคล กลุ่มชน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์กร อาสาสมัคร เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องรวมกัน

2.2 รูปแบบการมีส่วนร่วม

อคิน ระพีพัฒน์ (2527:101) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 4 ลักษณะคือ

1. ร่วมในการค้นหาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา
2. ร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางและการวางแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา
3. ร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. ร่วมในการประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

Cohen and Uphoff (1980: 213-235) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอนคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการณ์
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

องค์การอนามัยโลก อ้างในอัญญา นิติคุณ (2543: 20) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ว่ารูปแบบที่แท้จริงหรือสมบูรณ์นั้นจะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอนคือ

1. การวางแผน ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมายกำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และประการสำคัญคือ การตัดสินใจ
 2. การดำเนินกิจกรรม ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน และการบริหาร
 3. การให้ประโยชน์ ประชาชนจะต้องมีความสามารถนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับการพึ่งตนเอง และการควบคุมทางสังคม
- การได้รับประโยชน์ ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่ที่เท่ากัน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคมหรือวัตถุก็ได้

3. แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 149) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลากรทุกระดับ ตามกรอบที่กำหนดอย่างมีจุดมุ่งหมายชัดเจน ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ส่งผลให้ตัวบุคคลากรมีศักยภาพเหมาะสมต่อการประกอบอาชีพและการปฏิบัติงานในองค์การ

ไพโรจน์ อุลิต (2546) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้สร้างไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองและการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์การซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

มนตรี แยมกสิกร (2539: 9) กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำคนให้เป็นคนโดยสมบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

มัลลี เวชชาชีวะ (2524: 1) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคลให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด

บรรยงค์ ไตจินดา (2543: 187) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายการพัฒนาคณะระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรมจนกระทั่งทำงาน ก็ยังมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคณะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและมีขั้นตอน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2544: 195) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการการดำเนินการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533: 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2540: 165) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคล คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท (2527: 2) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นความหมายที่กว้างและครอบคลุม เพราะอาจจะหมายรวมถึงวิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลมีความเจริญเติบโตทางสมองและจิตใจ เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางด้านหน้าที่การงาน แนวทางต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์การจึงมีหลายแนวทางและเรียกชื่อต่างๆ กันออกไป เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาการจัดการ การพัฒนาองค์การ และ ฯลฯ

จีระ หงส์ลดารมณี (2535: 5) (อ้างใน นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2544: 195) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพทักษะ การจ้างงานโดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Harbison F.H. and Myers, C.A. (อ้างใน เกรียงศักดิ์ เทียวยิ่ง, 2542: 9) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของปวงชนในสังคม

Arthur M. Whitehill, Jr. (อ้างใน เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท, 2527: 1) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า จำแนกออกเป็นการฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education) ซึ่งการฝึกอบรมหมายถึงการฝึกบุคคลให้เหมาะกับงาน ส่วนการศึกษาหมายถึง การให้ความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและงานในหน้าที่

William G. Scott and Terrence R. Mitchell (อ้างใน เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท, 2527: 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวไปในพื้นที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์การดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเป็นอย่างดี

Randy L. Desimone and David M. Harris (1998: 2) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนกิจกรรม เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความชำนาญเฉพาะด้านทางอาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเริ่มต้นเมื่อบุคคลเริ่มเข้าทำงาน โดยไม่คำนึงว่าคนคนนั้นจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงาน โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและเป็นการบูรณาการของยุทธวิธีและแผนการทำงานระยะยาวขององค์การ เพื่อทำให้แน่ใจในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

Nadler and Nadler (1994: 19) ได้กล่าวว่า การพัฒนามนุษย์ คือ การเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการค้นหาความสามารถของบุคลากร การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่เป็นไป

อย่างต่อเนื่องขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญและจัดสรรเวลา เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผลประโยชน์ของบุคคลและองค์การ สิ่งสำคัญควรคำนึงถึงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของบุคลากร

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ (2536: 130-131) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่มนุษย์จัดทำสิ่งใหม่ๆ จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ก่อนจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารระดับสูงขององค์การต้องพิจารณาถึงหลักการบริหารว่ามีจุดใดบ้างที่จะต้องพัฒนา

มนตรี แยมกสิกร (2539: 9) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นทรัพยากรพื้นฐานอันสำคัญของชาติเพราะ

1. ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นพลังอำนาจของชาติประการหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงศักยภาพของชาติ นอกเหนือจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การทหาร การเมือง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอื่นๆ

2. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้นเหตุแห่งการพัฒนาทั้งปวง แม้ว่าประเทศจะมีทรัพยากรมากมายมหาศาลเพียงใด มีเงินทุนมากเพียงใด แต่ถ้าบุคลากรไร้ประสิทธิภาพ จะทำให้การใช้ทรัพยากร เงินทุน และอื่นๆ อย่างไม่ประสิทธิภาพ ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างน่าเสียดาย

3. ปัจจัยตัวชี้วัดระดับการพัฒนาประเทศประการหนึ่ง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันประกอบด้วย ปริมาณประชากรที่ไม่รู้หนังสือในชาติ ปริมาณประชากรวัยเรียน (18-24 ปี) ที่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ดังเช่น ในปัจจุบันประเทศไทยประชากรในวัย 18-24 ปี ที่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาในอัตราร้อยละ 14 นอกจากนั้น จำนวนปีเฉลี่ยของประชากรที่มีโอกาสได้รับการศึกษาก็ยังเป็นปัจจัยตัวชี้ขาดความพร้อมด้านกำลังคนระหว่างประเทศด้วย

สุวิทย์ มาตะมัน (2544: 24) กล่าวว่า การพัฒนาประชากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ถูกสังคมให้ความสำคัญ การพัฒนาประเทศจึงต้องพัฒนาประชากรและพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่กันไป เพื่อผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างสอดคล้องเกื้อหนุนกัน ดังจะเห็นได้ว่าประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประชากรมักจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม

บรรลุถึงระดับคุณภาพชีวิตที่พึงประสงค์ แม้ว่าเราจะขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ หรืออาจจะเผชิญกับภัยธรรมชาติอย่างรุนแรง ในขณะที่บางประเทศมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ แต่ละเลยต่อการพัฒนาประชากรทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ และไม่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะประชากรขาดคุณภาพ มีศักยภาพต่ำและไม่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาประเทศอีกทั้งเป็นปัญหาของสังคม

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 152) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์การคือ มนุษย์ การถอยหลัง การหยุดอยู่กับที่ หรือเจริญก้าวหน้าต่างมีมนุษย์ในองค์การเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาและการอยู่รอดขององค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533: 7) กล่าวโดยสรุปว่า สภาวะเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการพัฒนาและสร้างคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องและดำเนินควบคู่กันตลอดไป ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

เลนห์ จัยโต (2546) กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า จากการศึกษาประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ 1 จะเน้นในเรื่องของเศรษฐกิจ, แผนที่ 2 ถึงแผนที่ 7 เน้นเศรษฐกิจและสังคม จนกระทั่งถึงแผนที่ 8 และ จะมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อในเรื่องการพัฒนากองเมืองเศรษฐกิจ สังคม ควรจะเริ่มที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน ถ้ามนุษย์มีคุณภาพดีแล้วจะทำให้เศรษฐกิจ การเมือง สังคมดีด้วย

3.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไพโรจน์ อุลิต (2546) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การ ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างความอยู่รอดทางเศรษฐกิจและผลผลิตขององค์การในทศวรรษนี้เด่นชัดขึ้น ยังผลให้การเพิ่มผลผลิตได้กลายเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัทแทบทุกบริษัท วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงตามขึ้นไปด้วย

2. เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์การ โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะ ในการทำงานตาม

ความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 151-152) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ

1. พัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Technical Know – How) การพัฒนาด้านนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ ภารกิจที่ต้องทำ ความรับผิดชอบ นโยบาย ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หรือมีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น จนทำให้บุคลากรก้าวตามไม่ทัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันอยู่เสมอ เพื่อก้าวหน้าหรือก้าวทันองค์การอื่น

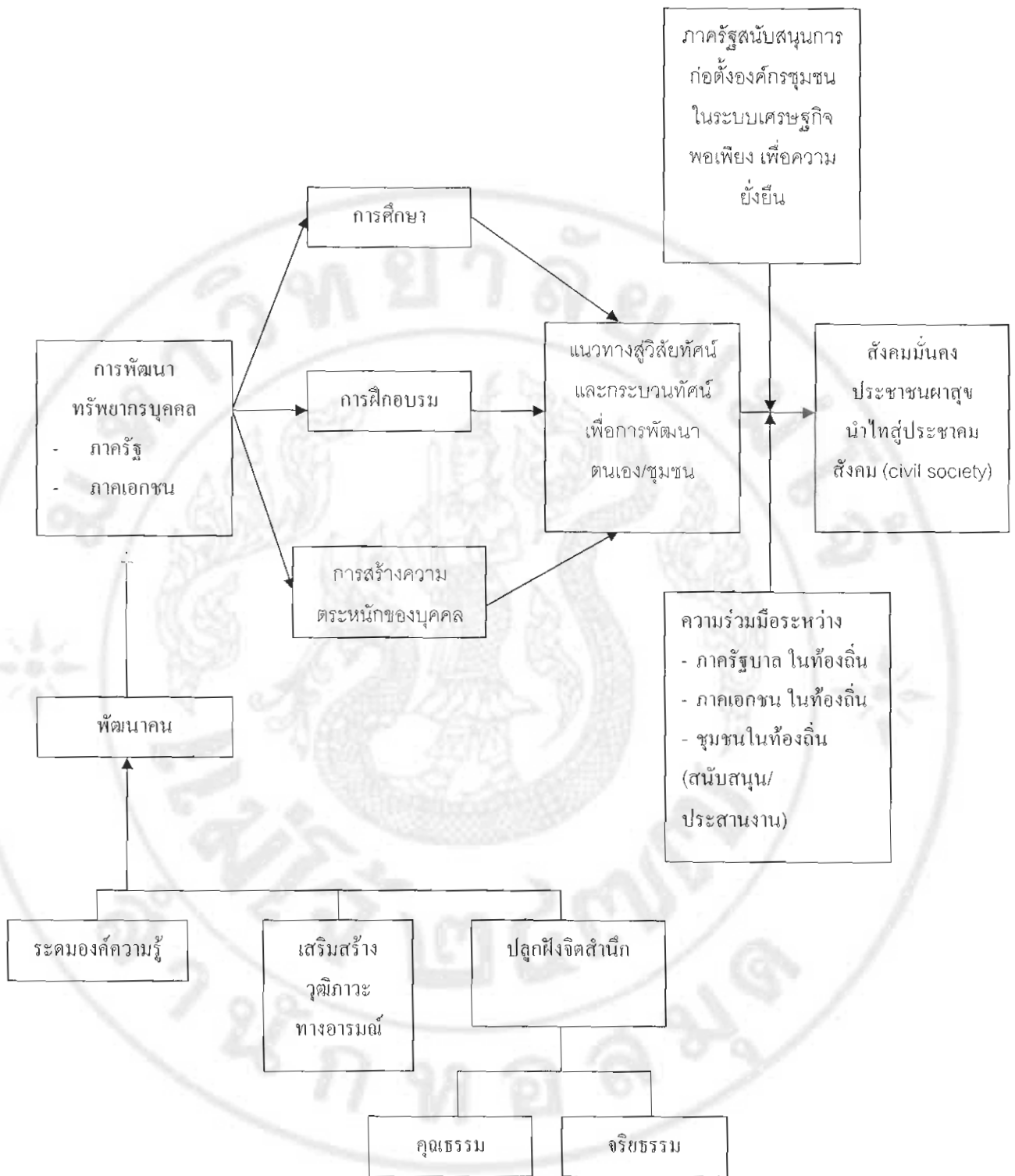
2. พัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skill or Experiences) บุคลากรแต่ละคนต้องการทักษะสำหรับการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป บุคลากรระดับปฏิบัติต้องการทักษะที่แตกต่างไปจากผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไปย่อมต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปเช่นกัน หรือแม้แต่บุคลากรระดับเดียวกันยังต้องการทักษะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดแข็ง จุดอ่อน ความจำเป็นของแต่ละบุคคล และลักษณะงานเปลี่ยนไปจากที่เคยปฏิบัติ การพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ ทำได้โดยการให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการฝึกปฏิบัติ ทั้งภายในและนอกองค์การ หรือให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นกับบุคลากรองค์การอื่น ที่ปฏิบัติงานลักษณะใกล้เคียงกัน

3. พัฒนาเจตคติ (Attitudes) เจตคติต่องานและองค์การของบุคลากร มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หากมีเจตคติในทางบวกหรือสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงานย่อมมีคุณภาพสูง แต่ถ้าบุคลากรมีเจตคติไปในทางลบย่อมเกิดผลในทางตรงกันข้าม สร้างความหนักใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา และอาจทำให้มีอุบัติเหตุรุนแรงจากการปฏิบัติงานได้ เกิดความสูญเสียทรัพย์สิน อาจบาดเจ็บหรือถึงขั้นเสียชีวิต เจตคติเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นปัจจัยขั้นต้นที่กระตุ้นให้คนทำงาน ดังนั้นแม้ว่าบุคลากรจะมีระดับการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และมีการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในระดับสูงเพียงใดก็ตาม แต่หากเขามีเจตคติในทางลบเสียแล้ว การปลดปล่อยพลังความรู้ความสามารถและทักษะ

ประสบการณ์ที่มี ย่อมลดต่ำลง ทำให้ได้ผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลากรมีเจตคติในทางบวกแต่ยังขาดความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ นั่นคือ เขายังมีใจพร้อมจะพัฒนาตนเองและสามารถพัฒนายกระดับตนเองได้ไม่ยากนัก

ในระดับมหภาค การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ของรัฐบาลโดยตรง มีหน่วยงานหลักทำหน้าที่คือ กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีสถาบันการศึกษาทุกระดับตั้งกระจายในทุกภูมิภาค ทำหน้าที่เป็นหน่วยผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาชาติ และให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วัตถุประสงค์ที่มีในแผนการศึกษาชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดเป็นวัตถุประสงค์ระดับชาติครอบคลุมทุกกิจการ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาคจึงต้องสอดคล้องกับระดับมหภาค หน้าที่นี้เป็นของฝ่ายบริหารองค์การโดยตรง ที่ต้องศึกษาแผนระดับมหภาคและดูแลงานของตนให้สอดคล้อง (บุญเลิศ กลิ่นรัตน์, 2542: 152)

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้มีการเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศใหม่ โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง หรือเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมือการพัฒนา ไม่ถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ “ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีสมรรถภาพ เสรีภาพ ความยุติธรรม และมีการพัฒนาที่สมดุลบนพื้นฐานของความเป็นไทย” ซึ่งจะเป็นการพัฒนาในลักษณะที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ทำให้คนไทยส่วนใหญ่มีความสุขที่แท้จริงในระยะยาว การพัฒนาประเทศ โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง หรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา หมายถึง การพัฒนา “เพื่อคน และโดยคน” จำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการและกระบวนการวางแผนจากการพัฒนาแยกเป็นส่วนๆ หรือเรื่องๆ ตามรายสาขาเศรษฐกิจสังคม มาเป็นการพัฒนาแบบรวมส่วน หรือแบบบูรณาการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมตงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบให้เอื้อต่อการพัฒนาคน กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งเน้นพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งทางกาย จิตใจและสติปัญญา เพื่อให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ และให้คนไทยทุกคนมีสิทธิ มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีส่วนร่วมการพัฒนาประเทศทุกขั้นตอนอย่างแท้จริง ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมติดตามประเมินผลร่วมคิดตามแนวคิดและดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศมีประสิทธิภาพ มีความยั่งยืน มีการกระจายความเจริญอย่างทั่วถึงเป็นธรรม ทำให้คนไทยส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้น ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ดังภาพที่ 1 (สุวิทย์ มาตะมัน, 2544: 28)



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่สังคมที่มั่นคงและประชาชนมีความสุข
ที่มา: สุวิทย์ มาตะมัน (2544: 29)

โดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มทักษะ เพิ่มความรู้ให้บุคคลมีความชำนาญเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ ฝึกอบรม และการศึกษา

4. แนวคิดในการฝึกอบรม

4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ไพโรจน์ อุลิต (2546) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ ในด้านต่างๆ คือ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมไปในทางที่องค์การต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Dale S. Beach (1970: 129) อ้างใน บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 169) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ โดยมุ่งให้คนงานหรือพนักงานได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมุ่งให้คนงานหรือพนักงานได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลไปในทางที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 164) อ้างใน บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 169) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้น เป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือเจตคติของพนักงาน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 170) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมคือ กิจกรรมซึ่งวางแผนจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ และใช้กิจกรรมนั้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ในด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงาน ทักษะประสบการณ์และเจตคติที่มีต่อองค์การ โดยมุ่งให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์มาทดแทนพฤติกรรมเดิมซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานซึ่งเปลี่ยนแปลงไป เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

จำไพพรรณ อภิชาติพงศ์ชัย (2545: 4) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

พยอม วงศ์สารศรี (2538:168) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

Plunkett (1989: 407-409) อ้างใน นงนุช วงษ์สุวรรณ (2544: 204) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานของพนักงาน เพื่อให้มีเจตคติ ความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น

Cronk and Other (1994: 58) อ้างใน นงนุช วงษ์สุวรรณ (2544: 205) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการในการปรับปรุงความสามารถของพนักงาน เพื่อให้ช่วยพนักงานและองค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2544: 207) ได้สรุปสาระสำคัญของ การฝึกอบรมไว้ว่า

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์การทั้งผู้บริหารและพนักงาน ให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติ ที่เปลี่ยนไปในแนวทางการพัฒนางานให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น
2. การฝึกอบรมประกอบไปด้วยกิจกรรม และวิธีการฝึกอบรมต่างๆ กัน ตามวัตถุประสงค์และลักษณะขององค์การ
3. การฝึกอบรมจะจัดเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติในปัจจุบันและแนวโน้มของลักษณะงานในอนาคต
4. การฝึกอบรมจะดำเนินการในช่วงเวลาหนึ่ง อย่างมีระบบแบบแผน เมื่อต้องการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถและเจตคติเพิ่มขึ้น

บรรยงค์ ไตจินดา (2543: 199) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ

มัลลี เวชชาชีวะ (2524: 49) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง “กระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิผลในงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต”

4.2 ความจำเป็นและสำคัญในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีหรือเทคนิควิทยาที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับหน่วยงานต่างๆ ที่จะต้องบริหารด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้มีความรู้

ความชำนาญเฉพาะอย่างให้แก่หน่วยงานได้ดี เป็นการพัฒนาคนและพัฒนาฝีมือและแรงงานของตน จำแนกความสำคัญของการฝึกอบรมได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา (preventive) ตามปกติแล้วผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ๆ มักจะมีความรู้ด้านทฤษฎี ตามหลักสูตรการเรียนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษา แต่ยังไม่สัมผัสจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติจริง และเนื่องจากการนำทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติ เป็นของยากที่ต้องอาศัยกลเม็ดเด็ดพรายของผู้ปฏิบัติงานอยู่มีใช้น้อย หลังจากการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานราชการแล้ว สำนักงานสรรหาบุคลากรมักจะจัดการปฐมนิเทศขึ้น เพื่อแนะนำชี้แจง ให้คนงานรู้จักระเบียบวินัยของหน่วยงานราชการ การปฏิบัติตนในโอกาสต่างๆ และการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจ ในการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น และเนื่องจากเข้าใจและทราบล่วงหน้าก่อนแล้วในหลายๆ อย่าง จึงไม่มีปัญหาในการปรับ เมื่อตนอยู่ร่วมกับบุคคลต่างๆ ที่ร่วมงานกัน ช่วยให้มีความตั้งใจและมีขวัญในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหา (curative) ในการปฏิบัติงานของคนในแต่ละหน่วยงานนั้น คนงานมักประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ ในบรรดาปัญหาที่เกิดขึ้นต่างๆ ที่ได้ป้องกันแล้วอย่างรอบคอบ มีปัญหาเรื่องการไม่รู้จักรใช้เครื่องมือ เครื่องใช้อันทันสมัย ที่นำมาใช้ช่วยผ่อนแรง ให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเข้าไปมีบทบาทช่วยแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้

3. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้แก่บุคลากร ในแต่ละหน่วยงานบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ อาจมีความรู้ตามหลักสูตรการเรียนการสอนที่ในโรงเรียน หรือวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยเมื่อหลายปีก่อน แต่ในปัจจุบัน วิทยาการเจริญก้าวหน้าไปมาก มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่บุคลากรเหล่านั้นไม่เคยมีประสบการณ์หรือเรียนรู้ ก็มีความจำเป็นจะต้องเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง แต่ในขณะที่ทำงานไม่สามารถกลับไปเรียนใน โรงเรียนได้ การฝึกอบรมจึงมีบทบาทเข้ามาช่วยเหลือในด้านนี้ได้เป็นอย่างดี

4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายได้มาก เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ภายใต้งบประมาณที่จำกัดและฝึกอบรมกันเฉพาะบางหัวข้อที่ต้องการเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เท่านั้น จึงไม่ต้องลงทุนมากมาย และใหญ่โตเท่ากับการเรียนการสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานปกติมาก จนก่อให้เกิดการทิ้งงานหรือเสียนงาน เนื่องจากการจัดการอบรมเป็นการจัดในช่วงเวลาที่สั้น อาจจัดนอกเวลาการทำงานตามปกติ หรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ จึงไม่มีการลงทุนด้วยเวลามากเหมือนกับการเรียนการสอนกันตามโรงเรียนหรือวิทยาลัย

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดสามัคคีธรรมขึ้นระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมีประโยชน์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากร หรือคนงาน ได้มีโอกาสพัฒนาท่าที และบุคลิกภาพของตนเอง ตลอดจนพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ซึ่งเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ในบางตำแหน่งซึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติด้านนี้

8. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากร หรือคนงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมที่จะทำงาน กล้าเผชิญกับอุปสรรค และสามารถตัดสินใจได้คล่องแคล่วว่องไวยิ่งขึ้น

9. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ (life long education) ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคล ในหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน

10. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยเหลือนักเรียนที่ลาออกกลางคัน เพราะอุปสรรคต่างๆ ไม่สามารถเรียนต่อไปได้ และจำเป็นต้องเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในงานอาชีพที่ตนยังไม่ค่อยมีความพร้อมและไม่มีความมั่นใจ ให้มีความพร้อม และมีความมั่นใจในการเข้าปฏิบัติงานยิ่งขึ้น (น้อย ศิริโชติ, 2524: 6-8)

ธีระยุทธ พึ่งเทียร และสุระพล สุยะพรหม (2543: 66-67) กล่าวว่า จากการศึกษาของ ฟิลลิป คิง (King, 1979: 3) พบว่า ภารกิจด้านการฝึกอบรมนั้นเกิดขึ้นมาจากการที่องค์การมีความจำเป็นในการที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากรจำนวนมากในลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 การฝึกอบรมในระยะนั้นรู้จักกันดี ภายใต้ชื่อว่าการอบรมสอนงาน (job instruction training) ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการขยายงานด้านการฝึกอบรมให้มาเป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญอย่างนี้จนกระทั่งถึงทุกวันนี้ ซึ่งแต่ละองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนต่างก็เห็นถึงความถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องมาจากความจำเป็นต่อไป

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใดๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่างๆ ได้ในทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะอย่างได้มีประสิทธิภาพ
2. สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา การฝึกอบรมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
3. บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การฝึกอบรมช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. การลองผิดลองถูกอาจไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้องและดีที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเองโดยการลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่น ดังนั้นจึงต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ และอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้ที่ถูกต้องและดีที่สุดด้วย
5. เมื่อองค์กรมีความสลับซับซ้อนย่อมเกิดปัญหาและข้อบกพร่องในการบริหารงาน ควรจัดการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน การฝึกอบรมจะช่วยขจัดปัญหาต่างๆ ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป อุปสรรคและความยุ่งยากในการทำงานส่วนหนึ่งจะมีสาเหตุเริ่มต้นมาจากการที่องค์กรนั้นไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรของตน

พะยอม วงศ์สารศรี (2538: 169) ได้กล่าวถึง เหตุผลของของความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. องค์กรมุ่งหวังผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้คือ บุคคลในองค์กร ถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่นๆ ที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจในงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ
2. ลักษณะงานขององค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้ และฝึกฝนสิ่งที่กว้างๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์กร ดังนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

4. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อทำงานไปนานๆ ความเฉื่อยชา จะเกิดขึ้น ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 171) ได้กล่าวถึง เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1. งานบางอย่างมีขอบเขตกว้างขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ความสามารถมากกว่าเดิม

2. ในทางตรงกันข้ามคุณลักษณะของงานบางประเภทเปลี่ยนไป ต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญแคลง มีความลึกเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความชำนาญในสิ่งนั้นทางลึกเป็นพิเศษ

3. มีงานเก่าจำนวนมากไม่มีความจำเป็นในปัจจุบัน ระบบวิธีการปฏิบัติล้าสมัย และกำลังจะล้มเลิกไป โดยมีงานใหม่ระบบใหม่เข้ามาแทน หรือแม้แต่วิวคิดทางการบริหารก็เปลี่ยนไปเช่นกัน เพราะศาสตร์ต่างๆ มีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา

อัมพร ศุภชาติวงศ์ (ม.ป.ป: 3-4) อ่างโนนงนุช วงษ์สุวรรณ (2544:206) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคคลในองค์การ คือ

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใดๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์การต่างๆ ได้ทันที องค์การที่รับพนักงานใหม่ จะต้องทำการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก องค์การจะต้องหาทางที่จะทำให้คนสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น และการฝึกอบรมที่ถูกต้องจะช่วยให้คนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น

3. คนส่วนใหญ่ย่อมปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าสูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลจนถึงขีดความสามารถของแต่ละคน ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากนี้องค์การยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการรับผลิตขอในระดับที่สูงขึ้น

ตลอดเวลา จึงควรพัฒนาบุคคลในองค์การขึ้นมาเพื่อรับตำแหน่งสูง และคนที่ได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งจะเกิดขวัญ และกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้ทันที

4.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

น้อย ศิริโชติ (2524: 9-10) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถ เพื่อการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตัวบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่การงานและเพื่อเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต

4.4 รูปแบบและประเภทของการฝึกอบรม

น้อย ศิริโชติ (2524: 11-12) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (pre-service training)
การฝึกอบรมก่อนทำงานเป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลผู้นั้นจะเริ่มทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์การ การฝึกอบรมก่อนทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การปฐมนิเทศ (orientation)

1.2 การแนะนำงาน (induction training)

2. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (in-service training)

การฝึกอบรมระหว่างทำงานเป็นการฝึกอบรมภายหลังจากที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ หรือหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้อาจเรียกว่า การฝึกอบรมบุคคลากรประจำการก็ได้

Cronk and Other (1994: 60-61) และน้อย ศิริโชติ (2524: 11-13) อ่างโนนงนุช วงษ์สุวรรณ (2544: 211) ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมที่ตรงกัน คือ การฝึกอบรมขณะทำงาน (on the job training) และการฝึกอบรมนอกที่ทำงาน (off the job training) มีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรมขณะทำงาน หมายถึง การจัดการฝึกอบรมขณะที่บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แบบไม่เป็นทางการและแบบทางการ

1.1 แบบไม่เป็นทางการ (informal) เป็นการให้ความรู้และการปฏิบัติงาน การสอบถาม การสังเกต การทำงาน เป็นต้น ในองค์การขนาดเล็กจะใช้วิธีการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการมากกว่าองค์การขนาดใหญ่

1.2 แบบทางการ (formal) หมายถึง การฝึกอบรมที่มีรูปแบบการวางแผนซึ่งรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

1.2.1 การเปลี่ยนงาน (job relation) เป็นการย้ายพนักงานจากงานหนึ่งไปสู่งานหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและทักษะมากขึ้น

1.2.2 การเป็นที่ปรึกษา (mentoring) พนักงานคนหนึ่งรับผิดชอบในการฝึกอบรมพนักงานคนอื่น เป็นการฝึกอบรมที่ให้พนักงานดูแลตนเอง มอบหมายให้คนที่มีความรู้ความสามารถพิเศษช่วยฝึกอบรมเพื่อนพนักงานด้วยกัน

1.2.3 การฝึกหัด (internship) พนักงานที่มีความรู้ความสามารถยังไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับการฝึกอบรมภายใต้การดูแลของที่ปรึกษา การฝึกหัดจะเป็นการเพิ่มเติมความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

1.2.4 การมอบหมายงานพิเศษ (special assignment) จะช่วยเพิ่มเติมความรู้และทักษะ

2. การฝึกอบรมนอกที่ทำงาน เป็นการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจจะดำเนินการฝึกอบรมโดยที่ทีมงานฝึกอบรมจากบุคคลภายนอก

บรรอยด์ ไตจินดา (2537: 200-201) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.1 การฝึกอบรมแบบประถมนิเทศ (orientation) เพื่อรู้จักคน รู้จักงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และรู้จักสถานที่ต่างๆ ของที่ทำงาน เพื่อความคุ้นเคยและใช้ประโยชน์

1.2 ฝึกไปในงาน (on – the – job training –OJT) คือทำงานไปเรียนรู้งานไปในตัวด้วย

1.3 ฝึกอบรมในห้องปฏิบัติงาน (lab. or workshop) เพื่อทดสอบคิดค้นและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

1.4 การฝึกหัดช่างฝีมือ (apprenticeship training) คือแบบ “start from the

bottom” เรียนรู้งานตั้งแต่ขั้นตอนแรก

1.5 การกลับมาฝึกงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ (internship training) จัดให้สำหรับผู้ใกล้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร หรือผู้กลับมาศึกษาวิชาชีพเฉพาะอย่าง

1.6 การฝึกอบรมพิเศษ

2. แบ่งตามลักษณะงาน

2.1 ฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (pre – service training)

2.2 เรียนรู้งานโดยทำงานไปด้วย (OJT) ในกรณีที่มีผู้ฝึกงานหรือเตรียมบรรจุน้อยราย โดยที่ลักษณะนั้นเป็นงานประจำ ทำตามขั้นตอน “Routine-work”

2.3 ฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความชำนาญ (inservice training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับฝีมือแรงงานหรือให้พนักงานเรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ โดยในแต่ละหน่วยงานหมุนเวียนพนักงานกันเข้าไปเข้ารับการฝึกอบรมระหว่างเวลาทำงาน

2.4 ส่งบุคลากรออกไปศึกษาดูงานภายนอกที่ทำงาน (off-the-job training) เพื่อให้ได้เห็นสิ่งใหม่ๆ ความเจริญก้าวหน้า ขยายทัศนคติให้กว้างไกลจะได้นำมาปรับปรุงใช้กับงานในหน้าที่

Odiome (1978: 80) อ้างในนงนุช วงษ์สุวรรณ (2544: 210-211) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมทั่วไป (regular training program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

2. การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง (promotion training program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (innovation training program) เป็นการฝึกอบรมในขั้นสูง เน้นการมุ่งอนาคต เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าขึ้น

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 176-179) ได้จำแนกประเภทการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (pre-service training) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการฝึกให้บุคลากร มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติต่อไป การฝึกอบรม

ประเภทนี้ เหมาะที่จะใช้กับบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว แต่จำเป็นต้องสร้างความพร้อมให้ก่อน เมื่อถึงเวลาต้องปฏิบัติงานจริงก็สามารถทำได้ทันทีด้วยความมั่นใจ

2. การปฐมนิเทศ (orientation) ใช้สำหรับฝึกอบรมผู้เข้าทำงานใหม่ อาจเป็นการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ย้ายหรือโอนจากหน่วยงานอื่นหรือภายในด้วยกัน วิธีดำเนินการปฐมนิเทศที่ใช้กันโดยทั่วไปมี 2 ลักษณะ บางองค์การอาจดำเนินการทั้ง 2 ลักษณะตามความเหมาะสม

1) ปฐมนิเทศเป็นรายบุคคล กระทำในระยะเริ่มต้นของการเข้าทำงานโดยใช้ระยะเวลาไม่นานนัก จะกระทำภายในฝ่ายงานที่บุคคลผู้นั้นสังกัดซึ่งต้องปฏิบัติงานประจำ

2) การปฐมนิเทศซึ่งกระทำเป็นกลุ่มใหญ่พร้อมกันทั้งองค์การ และมีลักษณะเป็นพิธีการ

3. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (on-the-job training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันแพร่หลายกับบุคคลระดับปฏิบัติ และกับผู้ที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง วิทยากรคือผู้บริหารองค์การระดับที่อยู่เหนือกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมวิธีนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์การโดยตรง

4. การฝึกอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย (conference or discussion) วิธีนี้ใช้กับผู้ปฏิบัติงานระดับเสมียน ระดับเทคนิคและระดับผู้บริหารระดับต้น ซึ่งคลุกคลีอยู่กับงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่จะเข้าฝึกอบรมวิธีนี้ต้องมีพื้นฐานความรู้เรื่องที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี เพราะต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะ หาทางแก้ไข ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องนำปัญหาที่พบในงานของตน เข้าที่ประชุมเพื่ออภิปรายด้วย จึงไม่ควรส่งตัวแทนเข้ารับการฝึกอบรมเพราะตัวแทนจะไม่สามารถออกความเห็นหรือเสนอแนะแนวทางได้เต็มที่นัก ทำให้การประชุมย่อหย่อนประสิทธิภาพ เพราะมีสมาชิกส่วนหนึ่งนั่งเฉย ทำตัวเป็นเพียงผู้ฟังที่ดีเท่านั้น

ธีระยุทธ พึ่งเที่ยร และสุรพล สุษะพรหม (2543: 99-101) กล่าวว่า การฝึกอบรมอาจจำแนกออกไปเป็นหลายประเภท คือ อาจจำแนกได้ตามคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกได้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และตามระยะเวลาที่จัดให้มีการฝึกอบรม เช่น ก่อนเข้าทำงาน เป็นต้น ได้จำแนกการฝึกอบรมออกได้เป็นประเภทๆ ได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (introduction or orientation) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมปฐมนิเทศ คือต้องการให้ผู้ทำงานใหม่เป็นคณาที่มีประโยชน์ในระยะเวลานั้นที่สุด การฝึกอบรมปฐมนิเทศจึงมักจะใช้เวลาไม่มากนัก ในการให้ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ทำลิตติและหน้าที่ สวัสดิการที่จะได้รับตลอดจนนโยบายขององค์การว่ามีอยู่อย่างไร

2. การฝึกอบรมการทำงาน (on the job training) การฝึกอบรมประเภทนี้ อาจเรียกได้อีกหลายอย่าง เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค และการฝึกอบรมการสอนงาน (job instruction training) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่การสอนและให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ชั้นเสมียนพนักงานการฝึกอบรมการทำงานนี้ นิยมใช้กันมากที่สุดในวงการธุรกิจ เพราะเป็นการฝึกอบรมที่สอนให้คนทำงานได้จริง ๆ ได้ทำการฝึกอบรมกันในโรงงาน จึงมีการเรียกการฝึกอบรมแบบนี้ว่า เป็น Shop Training

3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา (supervisory training) โดยทั่วไปการบริหารงานในหน่วยราชการ และองค์การธุรกิจเอกชน จะแบ่งแยกระดับการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ การบริหารงานระดับสุดยอด (top management) การบริหารระดับกลาง (middle management) และการบริหารงานระดับต้น (first line management) เจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการแบ่งมอบงาน ควบคุมงาน และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องสำคัญ ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี

4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหาร หรือเรียกว่าการพัฒนานักบริหาร (Executive development) นักบริหารหมายถึงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์การและเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญ ๆ วัตถุประสงค์ของการพัฒนานักบริหารก็เช่นเดียวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา แต่เนื่องจากนักบริหารนั้นเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในการกำหนดนโยบายขององค์การ และดูแลให้การบริหารบรรลุผลตามนโยบาย ดังนั้นการพัฒนานักบริหารจึงต้องเน้นหนักในด้านเพิ่มเติมความรู้ที่เกี่ยวกับการใช้คน หรือการปกครองบังคับบัญชาคนมากกว่าที่จะให้ความรู้ทั่วไป

4.5 วิธีการฝึกอบรม

ธีระยุทธ พึ่งเพียร และสุรพล สุยะพรหม (2543: 102-104) ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้โดยทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

1. การบรรยาย (lecture) การบรรยายเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เก่าแก่และใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมประเภทใด เพราะการบรรยายเป็นการใช้ปากพูดให้ผู้ฟังเข้าใจความหมายการทำให้เข้าใจเรื่องราวต่างๆ การพูดจะอำนวยความสะดวกที่สุด แต่การบรรยายในการฝึกอบรมนั้นผู้บรรยายจะต้องใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบการบรรยายด้วย และประการสำคัญที่สุด ก็คือผู้บรรยายจะต้องสร้างบรรยากาศที่ตรึงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดเวลา

2. การประชุมอภิปราย (conference) เป็นวิธีการฝึกอบรมวิธีหนึ่ง ส่วนใหญ่จะใช้ในการฝึกอบรมระดับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะการประชุมอภิปรายเป็นการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ

ร่วมกันขบปัญหาแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็น เพื่อจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงาน การประชุมอภิปรายจึงมักจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนเป็นกลุ่มเล็กๆ ในลักษณะของการแยกองค์ประชุมใหญ่ออกเป็นการประชุมอภิปรายกลุ่มย่อย การฝึกอบรมที่ใช้วิธีประชุมอภิปรายโดยทั่วไป จะใช้ในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับนโยบายหรือแผนงานการแก้ปัญหาความขัดแย้งการวิเคราะห์ปัญหาและการชักจูงความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ดำเนินไปแล้ว

3. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) คือ การจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงเรื่องราวที่สมมุติขึ้นให้เหมือนกันกับเหตุการณ์จริงๆ โดยผู้แสดงจะไม่สวมบทบาทหรือเจรจามาก่อน ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของการเรียนโดยการลงมือทำ

4. การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study) คือ การนำเอากรณีปัญหาพร้อมทั้งข้อมูลต่างๆ ซึ่งอาจเป็นเรื่องจริงที่สมมุติขึ้น ให้ประชุมพิจารณาศึกษาและวิเคราะห์ตลอดจนค้นหาวิธีการแก้ปัญหา

5. วิธีการสาธิต (demonstration) กล่าวได้ว่าการฝึกอบรมคนโดยวิธีการสาธิต เป็นวิธีที่เก่าแก่และใช้กันมานาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายและอำนวยความสะดวกทันตาเห็น เพราะการเรียนโดยการอธิบายประกอบการแสดงจากของจริง จะก่อให้เกิดความเข้าใจและจำได้อย่างติดตา

6. การสัมมนา (seminar) วิธีการฝึกอบรมที่เรียกว่า การสัมมนาส่วนใหญ่จะใช้การพัฒนาผู้บริหารหรือฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง วิธีการสัมมนาก็คือจัดให้มีการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่นัก และเปิดโอกาสให้ที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรี โดยมอบหมายให้ผู้ร่วมสัมมนาอภิปรายให้อยู่ในประเด็นที่พิจารณา

7. การฝึกการทำงาน (on the job training) คือการฝึกให้เจ้าหน้าที่ระดับต้นโดยการสอนแนะให้ทำงานได้จริงๆ

ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก กูว์ซิง (Jean-Jacques Guisinger) (1925:155) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบัน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดึงดูดผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

2. การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน

3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

4. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

5. การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ในระยะเวลาสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง โดยที่ผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจจะมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในหารปฏิบัติงาน

6. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker)

7. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training, OJB) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับพนักงานใหม่เหนือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง เพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

5. แนวคิดความเข้มแข็งของชุมชน

5.1 ความหมาย

วิเชียร แสงโชติ (2540: 118) ได้ให้ความหมายของคำว่า องค์กรที่มีความเข้มแข็ง หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาอื่นๆ รวมทั้งยังสามารถเผชิญกับสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิสารทกุล (2540: 3-7) อ้างใน สุวิดา ธรรมณีนวงศ์ และคณะ (2541: 11-12) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า ประชาสังคม สังคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็งจากนักคิดทางสังคมหลายท่าน ประเวศ วะสี ได้เน้นความเข้มแข็งของชุมชนหรือสังคมเข้มแข็งว่า หมายถึงประชาชนจำนวนหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ มีอุดมคติหรือความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารหรือรวมกลุ่มกัน มีการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างด้วยความเอื้ออาทร ความรัก มิตรภาพ โดยประชาสังคมที่เข้มแข็งต้องมีรากฐานจากการมีชุมชนที่หลากหลาย

สุวิทย์ อีรศาศวัต (2535) อ้างใน ณัฐชัย ชีวะศิริ (2544: 13) ได้ให้ความหมายชุมชนเข้มแข็งว่า เป็นขีดความสามารถในการที่จะตอบสนองต่อความต้องการ และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของคนในชุมชน ในการที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกับคนในชุมชน ขณะเดียวกันก็จะมี การดำเนินการแก้ไขปัญหาที่มาจากภายนอกชุมชนทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายเพื่อความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชน

สุรวุฒิ ปัดโธสงค์ (2542) อ้างใน ณัฐชัย ชีวะศิริ (2544: 13-14) ให้ความหมายของความเข้มแข็งของชุมชนเชิงอุดมการณ์ไว้ดังนี้

1. สามารถพึ่งตนเองได้คือ สามารถที่จะทำอะไรได้ด้วยตัวเอง และนอกเหนือจากนั้นยังสามารถที่จะปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย เป็นชุมชนที่สามารถปรับตัวแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง
2. เป็นชุมชนที่สามารถเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ และปรับตัวจนสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง
3. ชุมชนที่เข้มแข็งนั้นต้องสามารถพึ่งตนเองได้ อันเป็นลักษณะชุมชนที่สามารถดำเนินหรือจัดการตนเองได้ ไม่ต้องรอหรืออาศัยคนจากภายนอกชุมชน สามารถคิด สามารถวางแผนหรือกำหนดการดำเนินการหรือจัดการชีวิตของชุมชน โดยคนในชุมชนและเพื่อชุมชนได้ การจัดการตนเองนี้ได้เป็นศักยภาพของชุมชน ไม่ต้องรอรับความช่วยเหลือจากที่อื่น ไม่ว่าจะจากรัฐหรือเอกชน

4. เป็นชุมชนที่อยู่ได้แบบพออยู่พอกิน เป็นชุมชนที่มีระบบการผลิตเป็นของตนเอง มีเทคโนโลยีเป็นของตนเอง และสามารถใช้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการผลิตของชุมชนได้ หากมีผลผลิตเหลือจากการบริโภคก็จะนำเอาไปขาย ต้องไม่เป็นหนี้และไม่มีการผ่อนดอกเบี้ยย

5. มีวัฒนธรรมเป็นรากฐานของชุมชน หมายความว่า มีวัฒนธรรมเป็นทุนของชีวิตในชุมชน ที่มีการผลิตขึ้นมาเพื่อใช้เป็นอุปกรณ์สำหรับการอยู่รอดและดำรงอยู่ของชุมชนอย่างมีคุณธรรม ซึ่งจะมีสถาบันทางสังคมเป็นผู้ผลิตซ้ำหรือดำเนินการตามหน้าที่คือ วัด โรงเรียน และครอบครัวเครือญาติในชุมชน

6. มีอำนาจที่จะปะทะกับคนอื่น หรือคนภายนอกชุมชน ไม่มีการเสียเปรียบ นั่นคือความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับชุมชนอื่นหรือกับรัฐนั้นๆ นอกจากนั้นชุมชนยังต้องมีอำนาจในการต่อรองต่อต้านหรือคัดค้านอิทธิพลอำนาจนอกชุมชน เพื่อที่จะสามารถรักษาผลประโยชน์หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันของชุมชนไว้

7. ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชนอย่างมีจิตสำนึกร่วมกัน ไม่มีการแปลกแยก เป็นการมีส่วนร่วมโดยมีพื้นฐานของวัฒนธรรมชุมชนอันเป็นรากแก้วที่หยั่งรากลึก หรือเป็นสายโลหิตที่หล่อเลี้ยงชุมชนที่ยืดโยงให้ชุมชนดำรงอยู่ได้ ละครการมีส่วนร่วมนอกจะอาศัยความสัมพันธ์ในแนวราบแล้ว ยังต้องอาศัยผู้นำที่เข้มแข็ง มีศีลธรรม และมีความสามารถพิเศษ มิฉะนั้นแล้วคนในชุมชนจะรู้สึกโดดเดี่ยว

8. มีทรัพยากรธรรมชาติและคน (ที่มีคุณภาพ) สามารถจัดการกับทรัพยากรได้ นอกจากนั้นยังต้องมีกระบวนการจัดการอย่างมีทักษะ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ได้รับการถ่ายทอดสะสมกันมาเป็นระยะเวลายาวนานในเชิงภูมิปัญญา

5.2 รูปแบบความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน

เจลีเยว บุรีภักดี และคณะ (2545: 76) ได้กล่าวถึง ลักษณะชุมชนเข้มแข็ง คือ

1. สมาชิกชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและชุมชนที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง
2. สมาชิกชุมชนมีจิตสำนึกการพึ่งตนเอง เอื้ออาทร รักและห่วงใยซึ่งกันและกัน อีกทั้งพร้อมที่จะร่วมกันจัดการกับปัญหาของตนเองและชุมชน
3. สมาชิกชุมชนเลือกกำหนดผู้นำชุมชน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้แทนชุมชนที่หลากหลายด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. มีกระบวนการชุมชนที่มีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีของชุมชนซึ่งขับเคลื่อนโดยผู้นำองค์กรชุมชนในลักษณะเปิดกว้าง โปร่งใสและมีการแสดงความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้สำหรับสมาชิกทั้งหมด

5. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ดำเนินงาน ติดตามและประเมินผล การแก้ปัญหาและการพัฒนาของชุมชนผ่านกระบวนการของชุมชน

6. สมาชิกชุมชนเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการของชุมชน

7. มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วย การพัฒนาทุกๆ ด้านของชุมชน ที่มุ่งการพึ่งตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุกๆ คนและหวังผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

8. การพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นการพึ่งเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุดมิใช่การพึ่งพาตลอดไป

9. มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคี การพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้าน ชุมชนอื่น ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจและนักวิชาการ ในลักษณะการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียม กรมพัฒนาชุมชน (2541: 44) ได้กล่าวถึงลักษณะชุมชนเข้มแข็งว่า

1. สมาชิกของชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน และชุมชนที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

2. สมาชิกของชุมชนพร้อมที่จะร่วมกันจัดการปัญหาของตนเองและชุมชน

3. มีกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง จนเป็นวิถีชุมชนซึ่งขับเคลื่อนโดยผู้นำองค์กรชุมชน ในลักษณะเปิดโอกาสให้สมาชิกทั้งหมดเข้ามีส่วนร่วม โปร่งใส และพร้อมรับการตรวจสอบ

4. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมคิด ตัดสินใจ ดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาของชุมชนผ่านกระบวนการของชุมชน

5. สมาชิกชุมชนเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการชุมชน

6. มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วย การพัฒนาทุกด้านของชุมชน ที่มุ่งการพึ่งตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุกๆ คนและหวังผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

7. การพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งพา เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุดมิใช่การพึ่งพาตลอดไป

8. มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคการพัฒนา อาจจะเป็นหมู่บ้าน ชุมชนอื่น ท้องถิ่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการและอื่นๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน

กาญจนา แก้วเทพ (2540: 53-59) อ้างในสุวิดา ธรรมณีวงศ์ (2541: 12) ได้เสนอคุณลักษณะ/เกณฑ์บางประการเกี่ยวกับสภาพความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนที่จะต้องประกอบด้วย

1. ตัวบุคคลหรือทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นและมีวิธีการสืบทอดสมาชิกใหม่
2. ปริมาณและคุณภาพของกิจกรรม กล่าวคือ กิจกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องสอดคล้องหรือขยายฐานกิจกรรมที่มีอยู่เดิมรวมทั้งการประเมินกิจกรรมในช่วงเวลาที่วิกฤติ
3. ปริมาณและคุณภาพของทุนเพิ่มขึ้นและมีความยั่งยืนยาวหรือไม่
4. ทุนเพื่อน/เครือข่ายคือความกว้างของเครือข่ายและคุณภาพคือความหลากหลายของเพื่อนองค์กรรวมทั้งขีดความสามารถในการจัดการกับเครือข่าย เช่นการระดมสรรพกำลัง หรือการต่อรอง
5. สถานภาพขององค์กรชุมชนพิจารณาจากการยอมรับของกลุ่มภายนอกที่เกี่ยวข้อง

อุทัย ดุลยเกษม และอรศรีงามวิทยาพงศ์ (2540: 8-10) อ้างในสุวิดา ธรรมณีวงศ์ (2541: 12) ได้กล่าวถึงลักษณะชุมชนเข้มแข็งซึ่งเป็นที่คาดหวังและต้องการมีลักษณะดังนี้

1. มีสภาพรวมกันเป็นปึกแผ่น คือสมาชิกของชุมชนมีการพึ่งพาอาศัยและร่วมมือกัน ในกิจกรรมต่างๆ สมาชิกของชุมชนมีค่านิยมความเชื่อต่อสิ่งสูงสุดอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน
2. มีสภาพที่พึ่งพิงตนเองได้ โดยมีทุน แรงงาน ทรัพยากรเพื่อการยังชีพพื้นฐานของครอบครัวตนเอง แม้จะมีการพึ่งพิงภายนอกก็อยู่ในลักษณะที่ชุมชนมีอำนาจในการจัดการ
3. ชุมชนสามารถควบคุมและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่
4. สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2541: 14-17) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง 4 ประการคือ

1. เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ทุกคนในชุมชนร่วมเรียนรู้ ชุมชนนั้นจะมีความตื่นตัวตลอดเวลาไวต่อการรับรู้ความเป็นไปของโลก รู้ทันข่าวทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

2. เป็นชุมชนที่รู้จักจัดการตัวเอง (community management) ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมสำคัญ 4 ประการคือ มีการวางแผน การจัดกระบวนการองค์กรของตนเองและการลงมือดำเนินการตามแผน

3. เป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ (spirituality) สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน อาจแสดงถึงความภักดีต่อชุมชน ความรู้สึกห่วงแหน ความผูกพัน เสียสละเพื่อชุมชน มีที่ยึดเหนี่ยวร่วมกัน

4. เป็นชุมชนที่มีสันติภาพ (peaceful) เป็นลักษณะของความสมดุลในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมสามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ ประชาชนในชุมชนสมัครสมานสามัคคีกัน คนมีคุณภาพและคุณธรรมสงบสุขจิตใจเยือกเย็น

สีลาภรณ์ นาครทรรพ (2539: 116) กล่าวว่า ชุมชนจะเข้มแข็งหรือไม่เพียงใดในช่วงเวลาหนึ่งๆ ขึ้นกับว่าเหตุแห่งปัจจัยของความเข้มแข็งอันได้แก่ภูมิปัญญาและธรรมะ การเรียนรู้และการจัดการของชุมชนนั้นมีพลังเพียงใด ชุมชนที่เราเห็นว่าประสบผลสำเร็จในวันนี้ อาจไม่สามารถดำรงภาพความสำเร็จเอาไว้ได้เมื่อเวลาผ่านไป ดังนั้นสิ่งที่น่าสนใจในชุมชนเหล่านี้จึงไม่ได้อยู่ที่ผลความสำเร็จ แต่อยู่ที่กระบวนการในการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ หรือแม้แต่ภัยคุกคามต่างๆ ที่เข้ามาทำลายความเป็นกลุ่มหรือพลังชุมชน การวัดความเข้มแข็งของชุมชนจึงควรพิจารณา กระบวนการในการที่ชุมชนดำรงรักษาความเป็นกลุ่มและพลังในการแก้ปัญหาเอาไว้ด้วย

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2544: 25) ยังได้กล่าวถึงตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง คือ

1. คน
2. ทรัพยากรและใช้ทรัพยากร
3. การจัดการทรัพยากร
4. รวมกลุ่มสร้างพลัง หรือองค์กรประชาชนให้เป็นองค์กรรวมพลังกัน เพื่อคิดและทำ

เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก

อนุชาติ พวงสำลี (2541: 6) อ่างในสุวิดา ธรรมณีวงศ์ (2541: 12) ได้สร้างตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนและเป็นตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วยพลังสร้างสรรค์ภายในชุมชน 6 ประการ คือ พลังคน พลังกลุ่ม พลังทุน พลังธุรกิจ พลังเอื้ออาทรและพลังการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบดังกล่าวมี 7 ประการดังนี้

1. จำนวนผู้นำตามธรรมชาติต่อประชากร
2. จำนวนสมาชิกของกลุ่มต่อประชากร

3. อัตราการเพิ่มของจำนวนเงินออมของชุมชน
4. จำนวนองค์กรธุรกิจที่องค์กรชุมชนเป็นเจ้าของ
5. อัตราเพิ่มขึ้นของเงินสวัสดิการเพื่อคนในชุมชน
6. อัตราการเพิ่มของรายได้ของธุรกิจที่องค์กรชุมชนเป็นเจ้าของ
7. จำนวนการเป็นสมาชิกองค์กรภายนอกชุมชน

เดวิท แมทิวส์ (2540: 5-13) อ้างในสุวิดา ธรรมณีวงศ์ (2541: 12) ได้กล่าวถึงเกณฑ์วัดความเข้มแข็งของประชาสังคม 6 ประการคือ

1. โครงสร้างพื้นฐานสาธารณะและช่องทางการสื่อสาร กล่าวคือต้องการสถานที่ที่ผู้คนสามารถพูดคุยถึงปัญหาร่วมกัน
2. กระบวนการของชุมชนในการตรวจสอบว่าคนในชุมชนมีพฤติกรรมที่ตัดสินใจในเรื่องสาธารณะอย่างไร
3. ภาวะการนำและผู้นำชุมชน ตรวจสอบภาวะการนำและผู้นำของชุมชน วิถีทางที่ผู้นำสัมพันธ์กับคนอื่น
4. กรอบแนวคิดในการแก้ปัญหาที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคสาธารณะและการทำงานเพื่อส่วนรวม
5. ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสถาบันไม่ว่าจะเห็นความสัมพันธ์ในรูปองค์กรหรือเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นความสัมพันธ์ในแนวระนาบ
6. สำนึกความเป็นชุมชนและชนบแห่งการแบ่งปัน

สุวิดา ธรรมณีวงศ์ (2541: 14) ได้กล่าวถึงลักษณะความเข้มแข็งของชุมชน โดยพิจารณาทั้งในเชิงโครงสร้างและกระบวนการ กล่าวคือในเชิงโครงสร้างจะพิจารณาความสัมพันธ์ในรูปองค์กรหรือเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นความสัมพันธ์ในแนวระนาบ และเชิงกระบวนการ คือพิจารณาการดำรงศรัทธาความเป็นกลุ่มและพลังในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีลักษณะสำคัญคือ

1. สภาพความเป็นปึกแผ่นซึ่งพิจารณาทั้งจากรูปธรรมและนามธรรม ในทางรูปธรรมคือมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีความร่วมมือในกิจกรรมกลุ่มต่างๆ อย่างหลากหลายทั้งความหลากหลายของสมาชิก ของพื้นที่และความหลากหลายของกิจกรรมกลุ่ม ในทางนามธรรมคือสมาชิกกลุ่มมีค่านิยม ความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน โดยเฉพาะสำนึกของการทำงานเพื่อส่วนรวม

2. มีการติดต่อสื่อสารรวมถึงแหล่งพบปะในการพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ

3. มีผู้นำที่สามารถดึงการมีส่วนร่วมของผู้คน เพื่อรับรู้ปัญหาของชุมชนอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำทางธรรมชาติมิใช่ผู้นำเชิงอำนาจและมีวิธีการสืบทอดขยายสมาชิก

4. สภาพที่สามารถพึ่งตนเองได้ กล่าวคือมีทรัพยากรต่างๆ เช่น ทุน แรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงภูมิปัญญาในการจัดการเพื่อการยังชีพพื้นฐานและแม้จะมีการพึ่งพาภายนอกก็อยู่ในลักษณะที่กลุ่มสามารถจัดการได้

5. สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ไปสู่สมาชิกตลอดเวลา มีเนื้อหาการเรียนรู้ที่เป็นไปเพื่อตอบสนองของชุมชน มีความสามารถในการประสานกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายและมีขีดความสามารถในการจัดการกับเครือข่าย เช่น การต่อรอง การระดมสรรพกำลัง ซึ่งการประสานเครือข่ายกิจกรรมเหล่านี้ จะเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกและการปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องโดยโครงสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกจะเป็นแนวราบ

6. การยอมรับสถานภาพของชุมชนในสายตาของคนภายนอกชุมชน ทั้งนี้ในลักษณะที่กล่าวข้างต้นอาจพิจารณาได้จากตัวชี้วัดต่างๆ

5.3 แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็ง

กรมการพัฒนาชุมชน (2541: 44) กล่าวถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนประกอบไปด้วย

1. การทำให้องค์กรชุมชนเข้มแข็งมีเครือข่ายเชื่อมโยงกัน เพื่อเกื้อกูล ส่งเสริม ประชาสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

2. การดำรงศรัทธาแบบแผน ความคิด คุณค่า จิตสำนึกที่ดั้งเดิมของชุมชน

3. การเสริมสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับเครือข่ายองค์กรหน่วยงานภายนอก

4. องค์กรชุมชนท้องถิ่น อาทิ สมาตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล เปิดโอกาสให้ประชาชนมีอำนาจตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของตนเอง ชุมชนควรเป็นผู้เลือก หรือ กำหนดผู้นำชุมชน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้แทนชุมชนด้วยตนเอง

5. การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน อันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ สามารถวางแผนการแก้ปัญหา ผลกระทบจากวิกฤต และ ดำเนินการตามแผนด้วยตนเอง

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2544: 24-25) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง 3 ประการ คือ

1. คนในชุมชนต้องมีความรู้ความเข้าใจ และนำเอาไปทำให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเอง แก่ครอบครัว แก่สังคมได้

2. ชุมชนจะเข้มแข็งได้ ต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่มาจากทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ต้องมีความเข้มแข็งพร้อมที่จะนำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการเชิงอุปโภค บริโภค ของคนในชุมชน ขณะเดียวกันคนในชุมชนนั้นต้องรู้ เข้าใจและชำนาญที่จะอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้สามารถมีอยู่เพิ่มพูน คืนสภาพของทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

3. คนจะต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาด

กระบวนการที่จะทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นประโยชน์ได้และเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถตอบสนองคนในชุมชน นำมาใช้ได้อย่างเพียงพอ ต่อเนื่องยาวนาน และการจัดการให้ถูกต้อง หมายความว่า คนทุกคนในชุมชนและคนนอกชุมชนต้องเข้าไปช่วยกันจัดการพัฒนาให้เกิดการผสมผสานกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้ชุมชนนั้นเข้มแข็ง

เสรี พงษ์พิศ (อ้างใน ณัฐชัย ชีวะศิริ, 2544: 14-15) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาของชุมชนชนบทให้เกิดความเข้มแข็ง ว่า ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดมีพลังในการพัฒนาไปในทิศทางต่างๆ ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ประชาชน โดยประชาชนจะเป็นศูนย์กลางของงานพัฒนา เช่นเดียวกับนักวิจัย นักวิชาการ มิใช่เป็นเครื่องมือหรือผู้ถูกกระทำแต่เพียงฝ่ายเดียว มิใช่คนนอกที่ยัดเยียดความคิด และแนวทางในการปฏิบัติเข้าไปให้ประชาชน

2. ศักยภาพ เป็นพลังภายในของประชาชน หากไม่ศรัทธาก็ไม่มีการค้นหา ได้แต่ละข้อสรุปต่างๆ ว่า “ประชาชนต้องโง่ จน เจ็บ” ถ้าเป็นเช่นนั้นจริง คนในชนบทจะยืนหยัดอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ และสังคมมานับร้อยๆ ปีได้อย่างไร คนในชนบทเป็นครู หมอ ผู้นำทางพิธีกรรม นักปกครอง นักวิจัยและอีกหลายอย่าง เพียงแต่แตกต่างกันตามเนื้อหาและรูปแบบ

3. เครือข่าย คือการรวมกลุ่มของบุคคลในชนบท บุคคลระหว่างชุมชน กลุ่มของชุมชนแต่ละชุมชน ซึ่งแบ่งออกตามพื้นที่เขต ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาคและทั้งประเทศ ตามประเด็นของแต่ละกลุ่ม นอกจากนั้นการสร้างเครือข่ายยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การระดมแลกเปลี่ยนปัจจัยพื้นฐานต่างๆ และการรวมพลังเพื่อต่อรอกับกลุ่มอื่นๆ ในชุมชน

4. กระบวนการเรียนรู้ คือกระบวนการอันมีรากฐานอยู่ที่ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต กระบวนการเรียนรู้เกิดจากท้องถิ่น ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ องค์ประกอบสำคัญคือ ภูมิปัญญาพื้นบ้าน การปฏิบัติตามแบบแผนของผู้รู้ ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ การอบรมสั่งสอนในบริบททางสังคมวัฒนธรรมที่มีอยู่จริง กระบวนการนี้ได้ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การคมนาคมและการติดต่อสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้การไปมาหาสู่ การดูงาน การร่วมกันทำ การข้ามเขตแดนของชุมชน เป็นไปได้มากขึ้น เนื้อหาและวิธีการหลายอย่างในกระบวนการนี้ก็ปรับตามความต้องการและสภาพการณ์ที่เป็นจริงของชาวบ้านในท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่น เพื่อจุดมุ่งหมายของการพึ่งตนเอง และการพึ่งพากันอย่างมีศักดิ์ศรี

5. ตัวแบบ เป็นประสบการณ์ที่เป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรมของบุคคล กลุ่มชน และเครือข่ายได้ผ่านการหล่อหลอมขึ้นมาในระดับหนึ่ง เป็นแรงบันดาลใจให้รู้ ได้ยิน ได้พบเห็น และสัมผัสให้เกิดการกระทำในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกัน จากตัวอย่างแบบย่อยของประเด็นย่อยจากบุคคล ชุมชน ซึ่งกลุ่มจะนำไปสู่ตัวแบบการพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเองในระดับภูมิภาคและประเทศ

6. องค์ความรู้ใหม่ เกิดจากกระบวนการวิภาษวิธีแห่งการปฏิบัติ และการไตร่ตรอง ประสบการณ์อันเป็นตัวแบบต่างๆ ประการหนึ่ง ประกอบกับการวิเคราะห์ภาพรวมในระดับใหญ่หรือมหภาค อีกประการหนึ่งเกิดจากการหล่อหลอมความคิดที่เริ่มจากข้างล่างไปสู่ข้างบน สร้างแนวคิดระดับมหภาคใหม่ อันเริ่มจากจุลภาคกลายเป็นพลังและรากฐานแห่งวิภาษวิธี

เดวิท แมทิวส์ (2540: 15-19) อ้างในสุวิดา ธรรมณีวงศ์ (2541: 17-18) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการเพิ่มความเข้มแข็งของประชาสังคมไว้ 4 ประการดังนี้

1. ให้ชุมชนได้กำหนดประเด็นปัญหาโดยการมีส่วนร่วม
2. การสร้างทางเลือกให้กับชุมชนโดยผ่านกระบวนการสนทนาแบบพินิจพิจารณา
กล่าวคือ ให้ผู้เข้าร่วมสนทนาต่างเข้าร่วมด้วยฐานะที่เท่าเทียม ให้โอกาสและเวลาไตร่ตรอง
ทรรศนะทุกทรรศนะที่นำเสนอ ไม่ว่าจะทรรศนะนั้นจะสนับสนุนหรือขัดแย้งกับทรรศนะของตน
3. การดำเนินกิจกรรมสาธารณะ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกิดจากเป้าหมายร่วมของผู้คนจึง
ก่อให้เกิดการรวมพลังเพื่อเสริมสร้างพลังและความเข้มแข็งให้แก่กันและกันของผู้คน
4. การประเมินผลกิจกรรมโดยสาธารณะ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ
ประเมินผลกิจกรรมที่ดำเนินการในชุมชน เพื่อให้ทราบว่าการกิจกรรมใดที่มีประโยชน์และมีคุณค่า
อย่างแท้จริงแก่ชุมชนของพวกเขา

สุวิตา ธรรมณีวงศ์ (2541: 18) กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน จะมีแนวทางดังนี้

1. สนับสนุนการปรับบทบาทของฝ่ายต่างๆ ให้เป็นภาคีขององค์กรชุมชน เช่น นักวิชาการใช้ชุมชนเป็นฐานในการวิจัย การสอน บริการวิชาการ หน่วยงานภาครัฐ เน้นการส่งเสริม สนับสนุนองค์กรธุรกิจ สนับสนุนการตลาดและทักษะการบริหารจัดการที่จำเป็นในท้องถิ่น
2. สนับสนุนการบริหารจัดการในลักษณะเครือข่ายระหว่างสมาชิกในองค์กรชุมชน และเครือข่ายโดยการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มหรือระหว่างผู้นำกับสมาชิก ภายในกลุ่ม การสื่อสารระหว่างกลุ่มที่สนใจเรื่องงานร่วมกันและการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่ม/เครือข่ายที่สนใจงานต่างกัน นอกจากนี้ยังสนับสนุนองค์กรชุมชนให้ยึดโยงสมาชิกในกลุ่มเข้ามามี ความรู้สึกร่วม (commitment) ในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยสนับสนุนให้เกิดเวทีสาธารณะและให้ ผู้เข้าร่วมอยู่ในฐานะและโอกาสเท่ากันในการแสดงความคิดเห็น
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำองค์กร เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์แนวคิด เช่น การ ถ่ายทอดความคิดสู่กรรมการและสมาชิก การประชุม ศึกษาดูงาน จัดฝึกอบรม เป็นต้น

สมพันธ์ เตชะอธิก (2540: 113-117) อ้างในสุวิตา ธรรมณีวงศ์ (2541: 17) ได้เสนอ แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้านที่เกิดขึ้นในลักษณะต่างๆ กล่าวคือ การ พัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้านที่เกิดขึ้นโดยรัฐและเอกชน การพัฒนาความเข้มแข็งของ องค์กรชาวบ้านที่เริ่มขึ้นใหม่และแนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้านที่มีอยู่แล้ว ซึ่งเกิดขึ้นโดยรัฐจะให้สิทธิอำนาจในการจัดการปัญหาต่างๆ โดยองค์กรชาวบ้าน สำหรับองค์กร ชาวบ้านที่เกิดขึ้นใหม่จะเน้นการมีส่วนร่วมของชาวบ้านและองค์กรชาวบ้านที่มีอยู่แล้วและกำลัง ดำเนินกิจกรรมพัฒนาอยู่จะเน้นการพัฒนาผู้นำองค์กร

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ และการฝึกอบรม ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงครอบคลุมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการฝึกอบรม คือ กลุ่มทฤษฎี S-R หรือกลุ่มทฤษฎีเชื่อมโยง (Association Theory, S-R Theory) และกลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจหรือทฤษฎีสถาน (Cognitive or Field Theory) ตลอดจน ทฤษฎีการจัดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการและวิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. กลุ่มทฤษฎี S-R หรือกลุ่มทฤษฎีเชื่อมโยง (Association Theory, S-R Theory)

- Thorndike อ้างใน กมล อุดลย์พันธ์ (2527: 33)

Thorndike มีทัศนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ในลักษณะของกระบวนการทดลองและมองเห็นข้อผิดพลาด (trial-and-error) เมื่อเห็นข้อผิดพลาด แล้วหาทางแก้ไขและลองใหม่จนสำเร็จ โดย Thorndike สังเกตว่าไม่ว่าสัตว์หรือคน เมื่อเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ จะพยายามมีปฏิกิริยาโต้ตอบในการแก้ปัญหาหลาย ๆ ทางจนพบทางที่ดีที่สุดที่จะแก้ปัญหาได้ เป็นการเรียนรู้แบบทดลองและมองเห็นข้อผิดพลาด (trial-and-error learning) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของมนุษย์และสัตว์เกิดจากวิธีดังกล่าวเมื่อไม่ทราบว่าจะแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบอันเหมาะสมอย่างไร

Thorndike ได้สรุปทฤษฎีการเรียนรู้ของเขาว่า การเรียนรู้นั้นเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุจูงใจให้บุคคลพร้อมที่จะเรียนและลงมือเรียน ย่อมจะเกิดการทดลองอย่างหลายวิธีจนพบวิธีที่ใช้ได้ผล ปฏิกิริยาที่บังเกิดขึ้นจะทำให้ผู้เรียนเกิดความพอใจและเลือกกระทำแต่วิธีนั้นเพียงอย่างเดียว ซึ่งเมื่อปฏิบัติเช่นนั้นไปนาน ๆ ก็เกิดทักษะขึ้น โดยอาศัยแนวความคิดดังกล่าวนี้ Thorndike ได้ตั้งกฎแห่งการเรียนรู้ขึ้น 3 กฎ คือ

(1) กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) กฎนี้มีความสำคัญคือ บุคคลเราจะเรียนได้ดีเมื่อเกิดความพอใจ และจะเรียนไม่ได้ผลถ้าถูกบังคับให้เรียน ซึ่งหมายความว่าในการเรียนอย่างใดอย่างหนึ่งถ้ามีมูลเหตุจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียนและได้เรียนสนใจ ผู้เรียนก็จะเกิดความสบายใจ แต่ถ้าถูกบังคับให้เรียนผู้เรียนก็จะเกิดความเบื่อหน่ายรำคาญใจและการเรียนนั้นจะไม่ได้ผล

(2) กฎแห่งผลสนองตอบ (Law of Effect) กฎนี้ได้กล่าวว่าปฏิกิริยาใดๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ ผู้ปฏิบัติจะทำซ้ำ ๆ อีก แต่ถ้าปฏิกิริยาใดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรำคาญ

ใจ ผู้เรียนจะไม่ปฏิบัติซ้ำอีก ซึ่งหมายความว่า ผู้เรียนจะอยากเรียนในเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่เขาเกิดความพอใจและจะพยายามหลีกเลี่ยงต่อการเรียนในเรื่องหรือในวิชาที่เขาไม่พอใจเรียน ในการพัฒนาบุคคลก็เช่นกัน ผู้นำอภิปรายจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศแห่งความพอใจให้เกิดขึ้นเสียก่อน การพัฒนาบุคคลจึงจะได้ผลดี

(3) กฎแห่งการฝึกหัด(Law of Exercise) หรือกฎของการฝึกฝน (Law of Practice) กฎนี้กล่าวว่า บุคคลนั้นถ้าได้กระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดบ่อยๆ จะเกิดความชำนาญในพฤติกรรมนั้น ซึ่งหมายความว่า การกระทำใดๆ เมื่อกระทำบ่อยๆ ย่อมเกิดความชำนาญ และเช่นกันถ้าความชำนาญนั้นไม่ได้ประพฤติปฏิบัติบ่อยๆ ย่อมเกิดการหลงลืมได้ ดังนั้น การเรียนต้องเกิดการ ฝึกหัดฝึกฝนปฏิบัติ แม้ในการพัฒนาบุคคลก็เช่นกัน ถ้าจัดให้มีการพัฒนาฝีมือโดยการลงมือทำงาน (skill training) และหากมีความชำนาญแล้วนานไปก็อาจนำมาพัฒนาเสียใหม่ (retraining) ก็ได้ทั้งนั้นเพื่อให้มีความชำนาญงานอยู่เสมอ

- Skinner อังโน กมล อุดุลย์พันธ์ (2527: 35-36)

แนวความคิดของ Skinner เป็นระบบที่เกี่ยวกับสิ่งเร้าปฏิกิริยาได้ตอบ และการเน้นย้ำหรือการเสริมแรง Skinner เห็นว่าการเสริมแรงนั้นจะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาได้ตอบในทำนองเดิม อะไรก็ตามที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาได้ตอบเกิดขึ้นในทำนองเดียวกันหรือคล้ายกันล้วนแต่เป็นการเสริมแรงทั้งสิ้น

Skinner ได้แยกการเรียนรู้ออกเป็น 2 อย่างคือ การเรียนรู้ในลักษณะพฤติกรรมแบบแสดงอาการตอบสนอง (respondent behavior) ดังเช่นทฤษฎีการวางเงื่อนไข (Conditioning Theory) ของ Pavlov กับการเรียนรู้ในลักษณะพฤติกรรมแบบแสดงอาการกระทำ (operant behavior)

1) การเรียนรู้ในลักษณะพฤติกรรมแบบแสดงอาการตอบสนอง (respondent behavior) ตามแนวคิด Pavlov เป็นการเรียนรู้ในลักษณะที่ใช้สิ่งเร้า 2 อย่างประกอบกันเป็นสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไข (conditioned stimulus) กับสิ่งเร้าที่ไม่มีเงื่อนไข (unconditioned stimulus) ซึ่งจะทำให้เกิดปฏิกิริยาได้ตอบในทำนองเดียวกันได้ การเข้าคู่กันระหว่างสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไข (CS) และสิ่งเร้าที่ไม่มีเงื่อนไข (UCS) ทำให้การตอบสนองที่ต้องวางเงื่อนไข (CR) เข้มแข็งขึ้นและสม่ำเสมอขึ้น เรียกกระบวนการเข้าคู่กันระหว่าง CS กับ UCS แล้วทำให้ CR เข้มแข็งสม่ำเสมอนี้ว่า การเสริมแรง (reinforcement) ซึ่งพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นไปในลักษณะการแสดงตอบสนอง

2) การเรียนรู้ในลักษณะพฤติกรรมแบบแสดงอาการกระทำ (operant behavior) ตามแนวคิดของ Skinner การเรียนรู้ในลักษณะนี้เห็นว่าปฏิกิริยาได้ตอบ (response) นำไปสู่การ

เสริมแรง (reinforcement) ที่เรียกว่าเป็นพฤติกรรมแบบแสดงอาการกระทำก็เพราะการกระทำหรือ ปฏิกริยาได้ตอบสนองสภาพแวดล้อมทำให้เกิดการเสริมแรงขึ้น การเรียนรู้ในลักษณะ operant learning หรือ instrumental learning นี้จะต้องมีการจัดสถานการณ์สิ่งแวดล้อมซึ่งจะทำให้ได้ ปฏิกริยาได้ตอบออกมาในลักษณะที่เป็นการเสริมแรง

Skinner ให้ความสำคัญกับปฏิกริยาได้ตอบ (response) ว่าสำคัญถ้าไม่มีปฏิกริยา ได้ตอบก็ไม่มีเสริมแรงตามมา และให้ความสำคัญกับอินทรีย์ (organism) ว่าเป็นตัวส่ง ปฏิกริยาได้ตอบออกมาไม่ว่าจะเป็นการเดิน การพูด การทำงาน การเล่น และพฤติกรรมอื่นๆ เป็น อาการกระทำที่ขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม

แนวความคิดและระบบการเรียนรู้ของ Skinner ง่ายที่จะนำมาประยุกต์ใช้เป็น แนวความคิดที่จะหาทางที่จะควบคุมและปรับหรือดัด (modify) พฤติกรรม เป็นสิ่งที่สนใจที่จะ นำไปใช้ในการสอนและการฝึกอบรม (กมล อดุลย์พันธ์, 2527: 36)

2. กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจหรือทฤษฎีสนาม (Cognitive or Field Theory) กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจมีสมมติฐานได้มาจากจิตวิทยา Gestalt (Gestalt Psychology) ซึ่งเป็นของ Max Wertheimer นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน จุดหลักหรือความสำคัญของ ทฤษฎีนี้อยู่ที่คำว่า Gestalt ซึ่งหมายถึง Insight หรือการจัดแบบแผนรูปร่าง (organized pattern or configuration) คือหมายถึงว่าคนเราจะเรียนรู้อะไรไม่ใช่รู้สิ่งเดียวมันเลย แต่จะต้องเอามา เปรียบเทียบกับส่วนใหญ่ว่าความเข้าใจของผู้นั้น ถ้าแบ่งแยกออกเป็นส่วนย่อยจะไม่เข้าใจ นอกจากต้องใช้วิธีเอามารวมกันดูทั้งหมด

กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจนี้เห็นว่าการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงในการรับรู้ (perception) โดยมีคำถามพื้นฐานว่า การรับรู้ของผู้เรียนจะเป็นอย่างไรบ้างเมื่อสถานการณ์ แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่นักทฤษฎีเชื่อมโยงให้ความสำคัญกับปฏิกริยาได้ตอบ (response) และความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับปฏิกริยาได้ตอบ นักทฤษฎีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญ กับกระบวนการที่สิ่งเร้าได้รับการรับรู้ต่างกันออกไป และถือว่ากระบวนการทางสติปัญญา มี บทบาทสำคัญในการเรียนรู้ (กมล อดุลย์พันธ์, 2527: 36-37)

Lewin อ้างใน กมล อดุลย์พันธ์ (2527: 38) เจ้าของทฤษฎีสนามเสนอแนวคิดเชิง ทฤษฎีซึ่งเบี่ยงเบนมาจากทฤษฎี Gestalt เหมือนกันในเรื่องที่ว่า ขอบเขตหรือกระสวนของ เหตุการณ์ทั้งหมดเป็นตัวกำหนดการเรียนรู้ แต่ทฤษฎีของ Lewin ต่างจากทฤษฎีของ Gestalt ตรงที่เน้นความสำคัญของการจูงใจ Lewin เห็นว่าแต่ละตัวบุคคลดำรงอยู่ในสนามของพลังต่างๆ สนามของพลังแต่ละบุคคลกำลังมีปฏิกริยาสนองตอบ เรียกว่า ช่วงแห่งชีวิต (life space) คำว่า

ช่วงแห่งชีวิตนี้รวมถึงรูปร่างลักษณะต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แต่ละบุคคลมีปฏิกริยาต่อ แต่แต่ละคนจะมีเป้าหมายที่พยายามจะทำหรือต้องการจะทำ ถ้าทำได้สำเร็จก็จะสร้างความพึงพอใจให้กับแรงดันหรือมีเจตนาที่ต้องเปลี่ยนแปลงเป้าหมายไปเสีย การจูงใจตามแนวคิดของ Lewin ก็คือการสร้างความพึงพอใจให้กับแรงดันที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพยายามบรรลุถึงเป้าหมายยังขึ้นอยู่กับความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคลอีกด้วย

Tolman อ้างใน กมล อุดลย์พันธ์ (2527: 38-39) ยึดหลักเกณฑ์ของจิตวิทยา Gestalt ในการกำหนดทฤษฎีการเรียนรู้โดยเครื่องหมาย (Tolman's Sign Learning) เขามีความเห็นตรงกับ Lewin ที่ว่า "พฤติกรรมมีความมุ่งหมายหรือมีแนวไปสู่เป้าหมาย" แต่ Tolman มีความคิดที่แตกต่างจากนักทฤษฎี Gestalt และ Lewin อยู่บ้างตรงที่เขาเน้นถึงความสำคัญของการเรียนโดย "เครื่องหมาย" หรือ "การคาดหมาย" ในทัศนะของ Tolman สิ่งเร้ามีความหมาย ซึ่งมีส่วนทำให้พฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย เนื่องจาก Tolman รับหลักของ Gestalt ที่ว่าสิ่งเร้าถูกทำให้เป็น "แบบ" (pattern) และการเรียนรู้คือ การรู้จัก "เครื่องหมาย" ซึ่งชี้ช่องทางไปสู่ความมุ่งหมายของผู้เรียน Tolman จึงได้ใช้เครื่องหมาย Gestalt (sign-gestalt) สำหรับอธิบายทฤษฎีการเรียนรู้ของเขา

ตามกระบวนการเรียนรู้ของ Tolman ผู้เรียนจัดระเบียบแบบแผนของสิ่งเร้า ให้ความหมายแก่สิ่งเร้านั้นและตอบสนองของความหมายของสิ่งเร้า กล่าวคือการตอบสนองขึ้นอยู่กับ การรับรู้แห่งปัญหา เครื่องหมาย และความคาดหมาย ของเขา ซึ่งต้องการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การเรียนรู้ประกอบไปด้วยการรู้จัก "เครื่องหมาย" (เครื่องหมายของ Tolman ก็คือ สิ่งเร้า) และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง "เครื่องหมาย" กับ "เป้าหมาย"

ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Tolman ประกอบด้วยการนึกถึงเครื่องหมายและความเข้าใจ ความหมายของเครื่องหมายเหล่านั้นในแง่ความสัมพันธ์กับเป้าหมาย หรืออาจพูดสั้นๆ ว่าเป็นการสร้าง "ประชาชน" (cognition) หรือความรู้ความเข้าใจ

ลำดับเหตุการณ์ที่เป็นผลของการเรียนรู้ ก็คือ

เครื่องหมาย → พฤติกรรม → เครื่องชี้ (signification)

หมายความว่า ความเข้าใจของผู้เรียนรู้ในสิ่งเร้าอันหนึ่งคือ เครื่องหมาย จะติดตามมาโดยพฤติกรรม ที่เกิดขึ้นและให้ผลเป็นการบรรลุถึงเป้าหมาย การบรรลุถึงเป้าหมายจะเป็น เครื่องชี้ที่จะอยู่ในความทรงจำของผู้เรียนรู้ เห็นได้ว่าผลของการลำดับเหตุการณ์ดังกล่าว เป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ของมรรควิธีและจุดหมาย (means-and relationship) ดังนั้นการกระทำซ้ำซากในสถานการณ์เดิม ผู้เรียนจะมีปฏิกริยาได้ตอบในลักษณะที่พอจะคาดหมายได้ว่าอะไรจะ

นำไปสู่อะไร หรือพูดได้ว่าเมื่อปฏิกิริยาได้ตอบหรือพฤติกรรมที่มีต่อเครื่องหมายซึ่งเป็นสิ่งเร้า ตามมาด้วยการเสริมแรงหรือความสำเร็จตามเป้าหมาย ประชาชน (cognition) ก็เกิดและผู้เรียนรู้จะ ได้รู้ว่าการมีพฤติกรรมซึ่งเป็นปฏิกิริยาได้ตอบที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งเป็นรางวัลหรือการเสริมแรง เป็นความพยายามของ Tolman ที่จะนำเอาทฤษฎีที่ว่าด้วยความรู้ ความเข้าใจหรือประชาชน (cognition) ของเขามาประกอบเข้ากับบางแง่ของ S-R Theory (กมล อุดลย์พันธ์, 2527: 39)

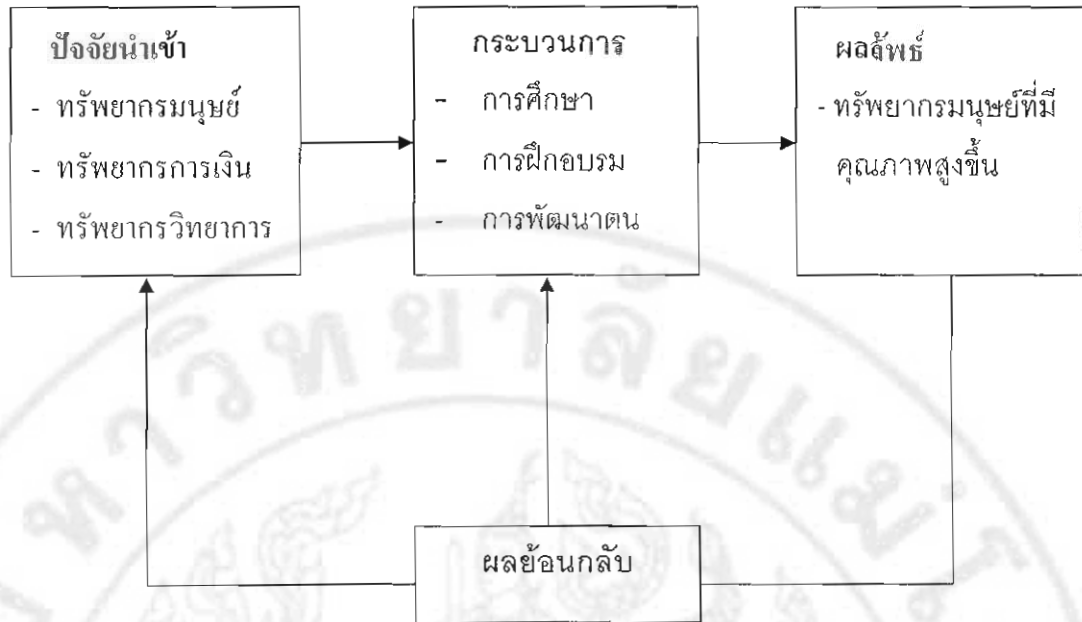
3. ทฤษฎีการพัฒนาตามองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ David Easton อ้างใน มนตรี แย้มกลีกร (2539: 11) David Easton ได้กล่าวว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินไปตามองค์ประกอบหลักของระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และ ผลย้อนกลับ”

ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (ประชากรแรงงานที่ยังด้อยคุณภาพ หรือยังมีคุณภาพไม่ตรงตามที่ต้องการ) ทรัพยากรเงิน (เงินทุนงบประมาณที่จำเป็นสำหรับจัดการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของคนในรูปแบบต่างๆ) ทรัพยากรด้านวิชาการ (เทคนิค วิธีการ นักพัฒนา หรือวิทยากร)

กระบวนการหมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ วิธีการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงสุขภาพอนามัยและโภชนาการ

ผลลัพธ์ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และคุณภาพในด้านอื่นๆ ดีขึ้น

ผลย้อนกลับ เป็นการควบคุม ตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบทั้งสามข้างต้น เพื่อให้แน่ใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ผลตามวัตถุประสงค์



ภาพที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบระบบตามแนวคิดของ David Easton
ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536: 29) อ้างใน มนตรี แย้มกลีกร (2539: 12)

4. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเป็นระบบตามแนวคิดของ Phillip C. Baumel อ้างใน มนตรี แย้มกลีกร (2539: 10) กล่าวว่า "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบที่เรียงจากความต้องการสิ่งใหม่ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคคล และความเท่าเทียมกันในโอกาสการทำงาน"

นักทฤษฎีทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นว่า การเรียนรู้ของคนในชุมชนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น หมายถึง การที่คนในชุมชนได้รับรู้ทราบเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับสิ่งนั้นจำนวนมากพอ และสามารถรวบรวมสิ่งที่รับรู้ทั้งหมดเข้ามาเป็นระเบียบระบบ ทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งนั้นอย่างถ่องแท้ เกิดการหยั่งเห็นในการแก้ปัญหา และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการคิด การทำงาน และทัศนคติของเขา ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ มากมายเช่น ความพร้อมด้านบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล การฝึกหัด การเสริมแรง การจูงใจ สิ่งเร้าและการตอบสนองเป็นต้น (มงคล ชาวเรือ, 2527: 129-131 อ้างใน สอนทยา พลศรี, 2533: 159)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิทยากร ท่อแก้ว (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิทยากร ด้านการพัฒนาชนบท ผลการวิจัยพบว่า วิทยากรที่ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ จำนวน 87 คนจาก 18 หน่วยงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการอบรมวิทยากร 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ พื้นความรู้เดิม ความกระตือรือร้น การรักความก้าวหน้า การยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การนำความรู้ไปใช้

2. ปัจจัยด้านวิทยากร ได้แก่ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ และ

3. ปัจจัยด้านรูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ ความครบถ้วนของเนื้อหาสาระ การทำให้นื่อง่ายต่อความเข้าใจ เทคนิคการฝึกอบรม การเสริมแรง การฝึกฝน และกรให้ข้อมูลย้อนกลับ

ผลการประเมินการใช้รูปแบบการฝึกอบรมวิทยากรด้านการพัฒนาชนบทที่พัฒนาขึ้นด้วยแบบประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม ใน 5 กิจกรรม สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมวิทยากรส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกอบรม กล่าวคือ 1) กิจกรรมการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าหลังจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมวิทยากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น 2) ประเมินเจตคติการเป็นวิทยากรการฝึกอบรม พบว่า หลังจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมวิทยากร ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีเจตคติเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรที่ดีขึ้น 3) กิจกรรมประเมินทักษะการเป็นวิทยากรการฝึกอบรม พบว่าหลังจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมวิทยากรทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะเพิ่มขึ้น 4) กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการฝึกอบรม พบว่าหลังจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมวิทยากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะเพิ่มขึ้น 5) กิจกรรมประเมินระดับปัญหาในการเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม พบว่าหลังจากการใช้

รูปแบบการฝึกอบรมวิทยากร การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่วิทยากรลดลง

มนตรี แยมกสิกร (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงของภาคตะวันออก ระยะ 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2540-2554) ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของภาคตะวันออกจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจนถึง ปีพ.ศ. 2549 จากนั้นจะมีแนวโน้มคงที่หรือลดลง จำนวนและประเภทการกระจายของสถาบันอุดมศึกษายังไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์อนาคตของภาคตะวันออก ต้องขยายปริมาณการผลิตบัณฑิตให้ได้ 3 เท่าของปี พ.ศ. 2539 ภายใน ปี พ.ศ.2554 จึงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้

จันทน์ เผ่าพงษ์เลิศศิริ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อายุ อาชีพ และตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุมาลี ปิตยานนท์ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า อิทธิพลแนวความคิดด้านการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้เป้าหมายการจัดการศึกษาของไทยหันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจมากขึ้น บทบาทของรัฐในการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากในทุกระดับ แต่อัตราการเรียนต่อมัธยมศึกษาของประชากรยังจัดว่าอยู่ในอัตราที่ต่ำ การฝึกอบรมอาชีพโดยภาครัฐแม้จะมีอยู่จำนวนมาก แต่ไม่ได้เน้นการเตรียมคนเข้าสู่สถานประกอบการหรือการยกระดับฝีมือแรงงานทำงานอยู่แล้ว การฝึกอบรมภาคเอกชนยังมีปริมาณน้อย งบประมาณแผ่นดินเป็นแหล่งเงินทุนที่สำคัญที่สุดสำหรับการจัดการศึกษาในระบบ แต่งบในส่วนของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสัดส่วนที่น้อย งบประมาณการฝึกอบรมเมื่อเทียบกับงบการศึกษาในระบบยังจัดว่าเป็นสัดส่วนน้อยมาก ภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษาและการฝึกอบรมส่วนใหญ่ตกอยู่กับรัฐ ในส่วนของผลกระทบนั้นพบว่ารายได้จากการลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมจะตกอยู่กับภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐมากเองจากการขยายตัวของแรงงานที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากโครงสร้างการศึกษาของไทยยังไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ความไม่เท่าเทียมทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจและการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาทำ

ให้ปัญหาความไม่เสมอภาคทางการศึกษายังมีอยู่ โดยเฉพาะในเขตชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การอุดหนุนอุดมศึกษาระบบปิดของรัฐในสัดส่วนที่สูงทำให้อุปสงค์สำหรับอุดมศึกษาระบบปิดเพิ่มขึ้นอย่างมาก ปัจจุบันภายในของระบบการศึกษามีส่วนทำให้เกิดปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษาควบคู่ไปกับการขาดแรงงานมีทักษะบางประเภท ในอนาคตแนวโน้มความต้องการกำลังคนจะเน้นกำลังคนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าประถมศึกษา เนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจจะมาจากภาคสมัยใหม่เป็นส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่การขาดแคลนกำลังคนระดับสูงจะเกิดขึ้นนางสาขาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนการขาดแคลนกำลังคนฝีมือระดับกลางจะเป็นปัญหาด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไปควรเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ทั่วถึง ยกกระดับความรู้และทักษะของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานโดยการศึกษาจากระบบและการฝึกอบรม พัฒนาระบบการฝึกงานและการฝึกอบรมในสถานประกอบการ พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งเสริมภาคเอกชนด้านการลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ โดยมีมาตรการเสริมไม่ให้ผู้ที่ยากจนกระทบกระเทือน พัฒนาและสร้างกลไกเชื่อมโยงระบบการศึกษาและการฝึกอบรมให้ใกล้ชิดแรงงานและพัฒนากำลังคนด้านครูให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเป้าหมาย

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศของประเทศไทย มีศักยภาพสูงในแหล่งท่องเที่ยวซึ่งมีทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งวัฒนธรรมที่นิติน เนื่องจากอยู่ในความสนใจของนักท่องเที่ยวจำนวนมาก และมีโอกาสได้รับการจัดการที่ดีหากรัฐมีนโยบายที่ถูกต้องชัดเจน ซึ่งนอกจากจะเป็นแหล่งดึงดูดนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้มากขึ้นแล้ว ยังมีส่วนช่วยรักษาลิ่งแวดล้อมของแหล่งนั้นๆ ให้ดีขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตาม การจัดการแหล่งท่องเที่ยวยังขาดความเข้าใจในวิธีการจัดทรัพยากรให้ถูกต้อง เหมาะสมตามศักยภาพของแหล่ง การจัดการส่วนใหญ่มุ่งเน้นรองรับความต้องการของนักท่องเที่ยว โดยขาดการดูแลที่ดี นอกจากนี้กิจกรรมและการจัดให้การศึกษาและสื่อความหมายยังอยู่ในระดับต่ำ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีอยู่ส่วนมุ่งเน้นด้านการผจญภัย การขึ้นชมธรรมชาติมากกว่าการให้การศึกษาที่แท้จริง

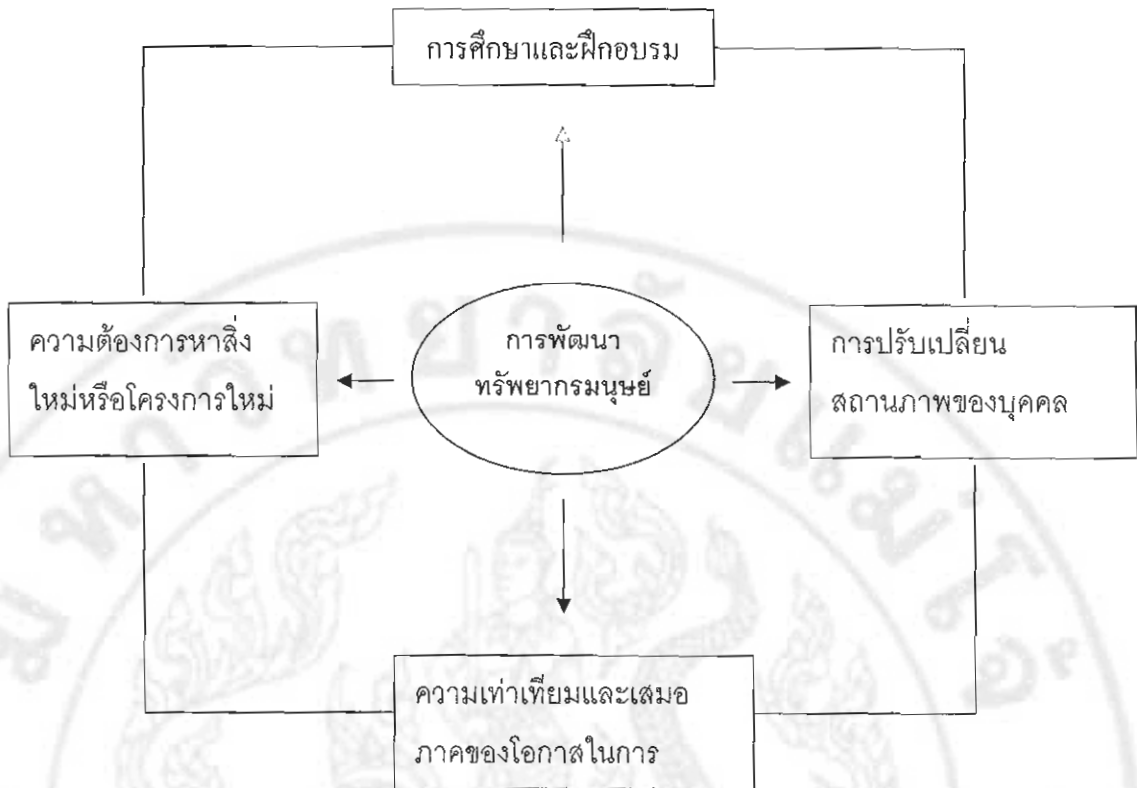
ด้านการตลาดและบริการก็อยู่ในระดับต่ำ นักท่องเที่ยวไม่ได้มุ่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นหลัก ทั้งนี้อาจเนื่องจากความเข้าใจและความพร้อมของแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งการบริการยังมีน้อยและด้อยคุณภาพการจัดการด้านการตลาดยังต้องรอความพร้อมของทรัพยากร ในขณะที่การ

ท้องถิ่นที่เกิดขึ้นหลายแห่งยังขาดการควบคุมและแนวทางที่ถูกต้อง ทำให้เกิดปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว

ความขัดแย้งและแข่งขันภายใต้การจัดการในทัศนะเก่าซึ่งขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดการประสานงานระหว่างส่วนราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน และเอกชน ทำให้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศพบปัญหาและอุปสรรคหลากหลาย ดังนั้น การคาดการณ์ตลาดการท่องเที่ยวในอนาคตจึงน่าจะยังขยายตัวในระดับต่ำก่อนในระยะแรก เมื่อมีความพร้อมเพียงพอ การส่งเสริมการตลาดจะสามารถกระตุ้นและเร่งอัตราการขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีความต้องการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศค่อนข้างสูงทั้งในระดับโลกและภายในประเทศ

การมีส่วนร่วมของประชาชนหรือการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ยังต้องการการพัฒนาและจัดวางแนวทางที่เหมาะสม รวมทั้งการเพิ่มความรู้ความเข้าใจและทักษะในด้านการจัดการทรัพยากรและการบริการท่องเที่ยว ปัญหาการขาดมัคคุเทศก์เฉพาะทั้งทางปริมาณและคุณภาพและข้อกำหนดของกฎหมาย ประเด็นสำคัญคือยังขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ความชัดเจนและความรอบรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่นในหมู่ผู้เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเกิดจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ซึ่งปัญหาการขาดทักษะในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนเป็นปัญหาหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง หากสมาชิกในชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการท่องเที่ยวย่อมส่งผลให้ชุมชนไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยว ดังนั้นประชาชนในชุมชนท้องถิ่นจึงไม่มีโอกาสได้รับรายได้จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยว ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวจำเป็นต้องมุ่งเน้นพัฒนาทักษะแรงงานแก่สมาชิกในชุมชนเป็นหลัก เพราะสามารถเข้าใจความเป็นไปของชุมชนได้ดี จึงมีต้นทุนทางสังคมที่จะส่งผลให้นำทักษะที่ได้รับการฝึกฝนไปใช้ในการวางแผนและจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สมาชิกในชุมชนเกิดรายได้เห็นคุณค่าของทรัพยากรการท่องเที่ยวใน ชุมชน และร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชนการวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning theory) และการประยุกต์ใช้ระบบการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามระบบการฝึกอบรมของ Tracey (1982) Patrick (1992) และ Nadler and Nadler (1994) จึงได้วางระบบการพัฒนา ทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชนได้ดังนี้



ภาพที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบตามแนวคิดของ Phillip C. Baumel

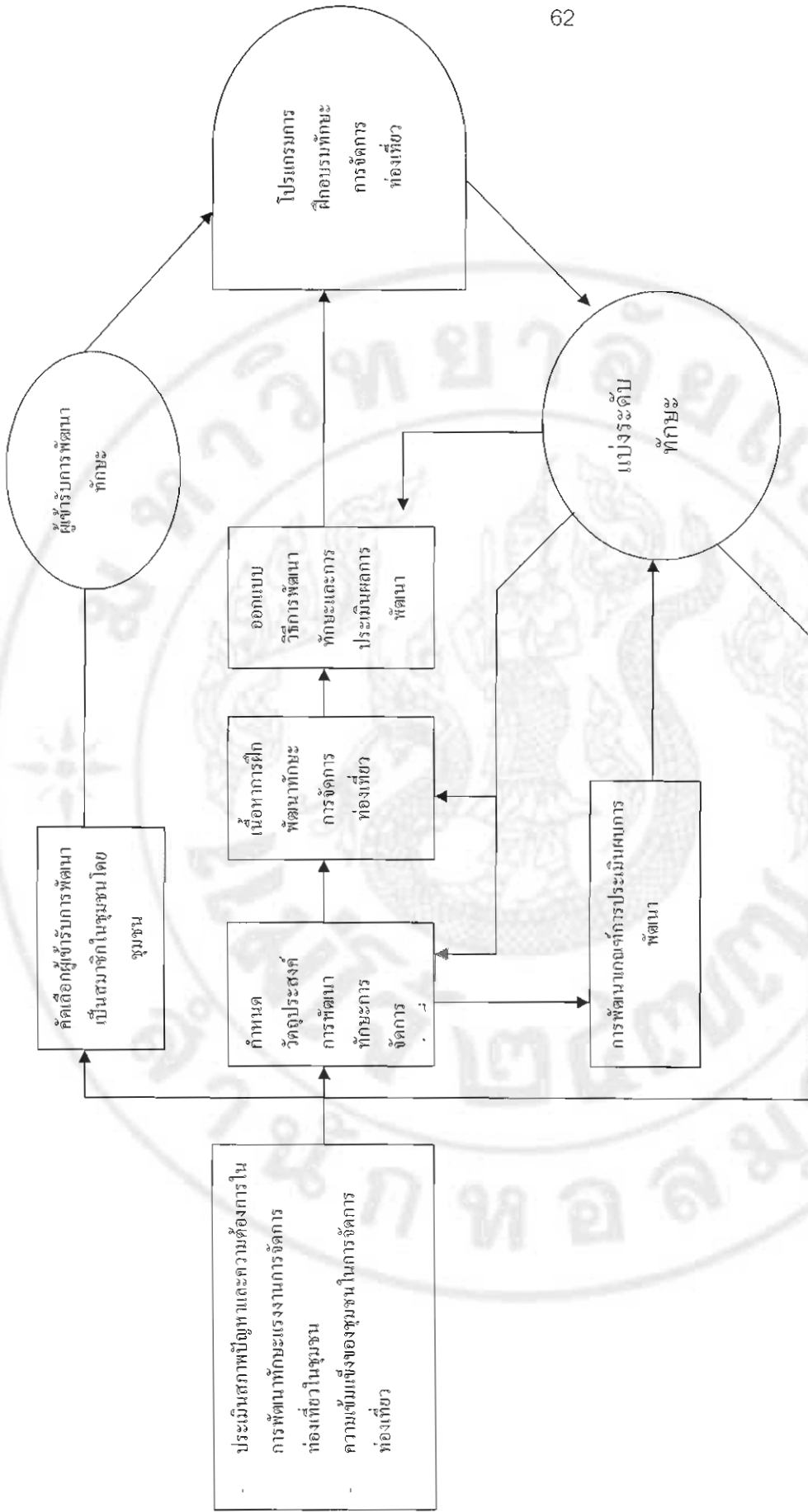
ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536: 28) อ้างใน มนตรี แย้มกลีกร (2539: 11)

5. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

Leonard Nadler and Zeace Nadler (1994: 19) ได้กล่าวว่า การพัฒนามนุษย์ คือ การเรียนรู้ ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยการเรียนรู้ของมนุษย์ ทฤษฎีการเรียนรู้จึงมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอนทยา พลศรี (2533: 159) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

นักทฤษฎีการเรียนรู้ อาจจำแนกได้ 2 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจหรือทฤษฎีสนาม (Cognitive or Field Theory)
- 2) กลุ่มทฤษฎีความสัมพันธ์ (Associationistic Theory) สรุปว่า การเรียนรู้หมายถึง "กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากการฝึกฝน หรือ ประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้หมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติในการคิดการทำงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติด้วย"



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นสมาชิกชุมชนที่มีกิจกรรมการท่องเที่ยวในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัด น่าน พะเยา แพร่ เชียงราย ลำพูน แม่ฮ่องสอน และเชียงใหม่ ซึ่งจากการสำรวจของสถาบันวิจัยชาวเขาจังหวัดเชียงใหม่ (2543: 2) พบว่ามีทั้งหมด 68 ชุมชน ดังนั้นในการดำเนินโครงการจะพัฒนาทักษะด้านการจัดการท่องเที่ยวแก่สมาชิกในชุมชน ทั้ง 68 ชุมชน ชุมชนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 204 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น มีขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงานดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการประเมินสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวในชุมชน ซึ่งกระบวนการในการดำเนินงานเป็นการประเมิน สภาพปัญหาที่ชุมชนท้องถิ่นประสบปัญหาในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน โดยครอบคลุมตั้งแต่ปัญหาด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจทั่วไปของชุมชน สถานการณ์การท่องเที่ยวในชุมชน การมีส่วนร่วมและปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชน และความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชน ดังนั้นหน่วยในการวิเคราะห์ (unit of analysis) จึงเป็นการประเมินสภาพปัญหาและความต้องการในระดับชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสังเกต ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indept interview) การชักถามตะล่อมกล่อมเกล่า (Prob) ตามประเด็นหรือข้อบ่งชี้ที่กำหนด และการสังเกตสภาพทั่วไปด้านการท่องเที่ยวในชุมชน โดยผลการวิเคราะห์ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกทักษะการจัดการท่องเที่ยว

ขั้นที่ 2 เป็นการดำเนินการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นโดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

2.1 ดำเนินการคัดเลือกชุมชนในพื้นที่เป้าหมายที่มีกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและสนใจเข้าร่วมโครงการรวม 68 ชุมชน พร้อมทั้งกำหนดให้ชุมชนดำเนินการคัดเลือกตัวแทนของชุมชนเข้าร่วมการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวชุมชนละ 3 คน รวมมีผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการจัดการท่องเที่ยวทั้งสิ้น 240 คน

2.2 ดำเนินการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวโดยใช้วิธีการฝึกอบรม (Training) ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงาน 2 ลักษณะ คือ

1) ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (skill training) เป็นการอบรมด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนประกอบด้วยการวางแผนการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน การสำรวจ และการกำหนดเส้นทางท่องเที่ยวในชุมชน การจัดการด้านการตลาดท่องเที่ยวในชุมชน ความปลอดภัยในการท่องเที่ยว การเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่น ชุมชนกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชน หลักการและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมนำเที่ยวในชุมชน ทั้งนี้ในระหว่างการอบรมผู้เข้ารับการอบรมสามารถซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเต็มที่กับวิทยากรและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เข้าร่วมอบรมด้วยกันโดยผู้ดำเนินโครงการได้พยายามจัดสภาพการณ์ที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนตลอดระยะเวลาการอบรม

2) ดำเนินการฝึกอบรมโดยลงมือทำงานจริง (on-the job training) ภายหลังจากการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระยะแรกแล้วคณะผู้ดำเนินโครงการได้กำหนดให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานในชุมชน โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมไปศึกษาสำรวจชุมชนของตนว่ามีวิถีชีวิตเป็นอย่างไร มีสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญอะไร พร้อมทั้งฝึกนำเสนอหรืออธิบายให้นักท่องเที่ยว อย่างมีลีลาและความเชื่อมั่นในตนเอง ในขณะที่เดียวกันคณะวิทยากรก็จะสะท้อนความคิดเห็นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป นอกจากนั้นผู้เข้ารับการอบรมต้องเสนอผลการสำรวจและกำหนดเส้นทางท่องเที่ยวในชุมชน ในกิจกรรมการท่องเที่ยวต่อผู้นำชุมชน กรรมการหมู่บ้าน และคณะวิทยากรเพื่อร่วมกันพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชนได้จริงต่อไป

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวของประชาชนในชุมชน อาศัยแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory) และการประยุกต์ใช้ระบบการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามระบบการฝึกอบรมของ Tracey (1982) Patrick

(1992) และ Nadler and Nadler (1994) จึงได้ทำการประเมินผลการพัฒนาทักษะแรงงานใน 3 มิติ คือการประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน ประเมินทักษะ ในการจัดการท่องเที่ยวใน ชุมชนและการประเมินเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน และเพื่อสะท้อนให้เห็นผลของการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวในแต่ละช่วงเวลาและเพื่อให้มีการนำผลการประเมินในแต่ละช่วงไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการพัฒนาอย่างรวดเร็วการประเมินผลเกี่ยวกับความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวจึงได้มีการประเมินการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามพัฒนาการของโครงการคือก่อนดำเนินโครงการระหว่างดำเนินโครงการและหลังดำเนินโครงการ สำหรับเจตคติต่อการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนได้ดำเนินการประเมินหลังการดำเนินโครงการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากร สังคม เศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติภาคพรรณนา (Descriptive statistic)
- 2) วิเคราะห์ผลการประเมินการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยว ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบ t-test
- 3) วิเคราะห์ถอดบทเรียนการพัฒนาทักษะแรงงานในการนำไปใช้ (Lesson learnt) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากแบบบันทึก การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview)

ขอบเขตการวิจัย

การดำเนินโครงการมุ่งพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเป็นหลัก ซึ่งการดำเนินกิจกรรมประกอบด้วยฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน (skill training) และการฝึกอบรมโดยการลงมือทำจริง (on-the job training) กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกทักษะเป็นกลุ่มเยาวชนที่เป็นตัวแทนชุมชนในพื้นที่เป้าหมายชุมชนละ 3 คน ทั้งนี้ผู้ดำเนินโครงการวิจัยให้อิสระแก่ชุมชนในการส่งสมาชิกที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าร่วมโครงการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเป็นแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยและพัฒนานำเสนอตามลำดับ คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน
2. ผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชน
3. การประเมินผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน

รายได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีรายได้ 2,500-3,500 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 48.04) รองลงมาร้อยละ 23.04 มีรายได้ 3,501-4,500 บาทต่อเดือน ร้อยละ 14.27 มีรายได้ 4,501-5,500 บาทต่อเดือน ร้อยละ 6.86 มีรายได้ ต่ำกว่า 2,500 บาทต่อเดือน และมีเพียงร้อยละ 7.84 มีรายได้มากกว่า 5,000 บาทต่อเดือน ดังตารางที่ 1

จำนวนและสมาชิกในครัวเรือน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ร้อยละ 43.63 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนจำนวน 6-8 คน รองลงมาร้อยละ 25.98 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนจำนวน 8 คนขึ้นไป ร้อยละ 19.61 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนจำนวน 3-5 คน และมีเพียงร้อยละ 10.78 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนน้อยกว่า 3 คน ดังตารางที่ 1

ประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยว

จากการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยว (ร้อยละ 57.84) มีเพียงร้อยละ 42.16 เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยว ดังตารางที่ 1

การประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในชุมชน

จากการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.61 ประกอบอาชีพแบกของ/ล้มภาระนักท่องเที่ยว รองลงมาร้อยละ 36.27 ประกอบอาชีพไกด์ท้องถิ่น ร้อยละ 9.31 ไม่เคยประกอบอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และร้อยละ 5.39 ค้าขายของที่ระลึกแก่นักท่องเที่ยว มีเพียงร้อยละ 4.41 จัดหาที่พักแก่นักท่องเที่ยว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน

| ลักษณะทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| รายได้ | | |
| ต่ำกว่า 2,500 บาท/เดือน | 14 | 6.86 |
| 2,500 – 3,500 บาท/เดือน | 98 | 48.04 |
| 3,501 – 4,500 บาท/เดือน | 47 | 23.04 |
| 4,501 – 5,500 บาท/เดือน | 29 | 14.27 |
| 5,000 บาท/เดือนขึ้นไป | 16 | 7.84 |
| Max = 6,700 บาท/เดือน Min = 2,100 บาท/เดือน \bar{X} = 3,793 SD = 44.05 | | |
| จำนวนสมาชิกในครัวเรือน | | |
| น้อยกว่า 3 คน | 22 | 10.78 |
| 3 – 5 คน | 40 | 19.61 |
| 6 – 8 คน | 89 | 43.63 |
| 8 คนขึ้นไป | 53 | 25.98 |
| Max = 11 Min = 2 \bar{X} = 4.5 SD = 2.68 | | |

| ลักษณะทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| การอบรมด้านการท่องเที่ยว | | |
| เคย | 86 | 42.16 |
| ไม่เคย | 118 | 57.84 |
| รวม | 204 | 100 |
| การประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในชุมชน | | |
| ผู้นำเที่ยว (ไกด์ท้องถิ่น) | 74 | 36.27 |
| แขกของ/สัมภาระนักท่องเที่ยว | 91 | 44.61 |
| ค้าขายของที่ระลึก | 11 | 5.39 |
| จัดหาที่พักแก่นักท่องเที่ยว | 9 | 4.41 |
| ไม่เคยประกอบอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยว | 19 | 9.31 |
| รวม | 204 | 100 |

2. ผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชน

โดยภาพรวมพบว่าส่วนใหญ่มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 91.48) รองลงมาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจว่าการท่องเที่ยวในชุมชนจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนในชุมชน (ร้อยละ 88.35) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจในเรื่องความร่วมมือระหว่างชุมชนกับบริษัททัวร์เป็นเงื่อนไขให้เกิดการท่องเที่ยวที่มีผลดีต่อชุมชน (ร้อยละ 77.91) และร้อยละ 75.53 มีความเข้าใจในประเด็นชุมชนจำเป็นต้องจัดทำป้ายข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชนให้ชัดเจน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นเรื่องการจัดหาที่พักผ่อนหย่อนใจในชุมชนให้เป็นที่ชัดเจนจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวสะอาด (ร้อยละ 71.84) และหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจในหน้าที่ในการดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนซึ่งถือว่าเป็นสมบัติของชาติ (ร้อยละ 71.83) และร้อยละ 71.34 เข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน ชุมชนมีสิทธิในการดูแลรักษาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน (ร้อยละ 71.11) ร้อยละ 69.08 มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องไกด์นำเที่ยวซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน และร้อยละ 69.74 มีความเข้าใจในการกำหนดแนวปฏิบัติตนของนักท่องเที่ยว ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจที่ถูกต้องในความจำเป็นในการวางแผนการท่องเที่ยวในชุมชน (ร้อยละ 69.74) นอกจากนี้ยังมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องการนำ

เที่ยวในชุมชนต้องขึ้นอยู่กับความต้องการของนักท่องเที่ยว (68.90) ร้อยละ 56.80 มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของการท่องเที่ยวและการศึกษาเรียนรู้ธรรมชาติรวมทั้งวิถีชีวิตชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ และร้อยละ 51.14 ยังมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในเรื่องของการท่องเที่ยวในชุมชน ต้องคำนึงถึงความพอใจของสมาชิกในชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชน

จากการทดสอบในด้านความรู้ของนักท่องเที่ยวในประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความรู้ก่อน-หลัง การฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบผลปรากฏในแต่ละประเด็นดังนี้

การท่องเที่ยวในชุมชนไม่จำเป็นต้องวางแผนการท่องเที่ยว

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 53.89 ตอบผิด และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 68.90 ตอบถูก

การจัดการท่องเที่ยวในชุมชนเป็นหน้าที่โดยตรงของบริษัททัวร์

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 67.38 ตอบผิด และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 88.35 ตอบถูก

การท่องเที่ยวในชุมชนจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนในชุมชน

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 59.71 ตอบถูก และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า มีผู้ตอบถูก ร้อยละ 88.35

แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนเป็นสมบัติของชาติ ดังนั้นในการดูแลรักษาต้องเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 66.12 ตอบถูก และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า มีผู้ตอบถูก ร้อยละ 71.38

การท่องเที่ยวไม่ก่อผลเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 67.05 ตอบผิด และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 91.48 ตอบถูก

การจัดหาที่พักผ่อนหย่อนใจในชุมชนให้เป็นที่ชัดเจนจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวสะอาด

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 69.11 ตอบถูก และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า มีผู้ตอบถูก ร้อยละ 71.84

ชุมชนจำเป็นต้องจัดทำป้ายข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชนให้ชัดเจน

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 71.83 ตอบถูก และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า มีผู้ตอบถูก ร้อยละ 71.84

การกำหนดแนวปฏิบัติตนของนักท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการ

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 73.24 ตอบผิด และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 69.74 ตอบถูก

ชุมชนควรมีการพูดคุยและทำข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดค่าใช้จ่ายของการท่องเที่ยวในชุมชน

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 55.47 ตอบผิด และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 59.66 ตอบถูก

ความร่วมมือระหว่างชุมชนกับบริษัททัวร์เป็นเงื่อนไขให้เกิดการท่องเที่ยวที่มีผลดีต่อชุมชน

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 52.23 ตอบผิด และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 77.91 ตอบถูก

ไกด์นำเที่ยวไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 61.39 ตอบผิด และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 69.80 ตอบถูก

การนำเที่ยวในชุมชนต้องขึ้นอยู่กับความต้องการของนักท่องเที่ยว

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 56.38 ตอบถูก และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า มีผู้ตอบถูก ร้อยละ 59.11

การท่องเที่ยวในชุมชนต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของสมาชิกในชุมชนด้วย

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 58.68 ตอบผิด และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 51.14 ตอบผิด

การท่องเที่ยวและการศึกษาเรียนรู้ธรรมชาติรวมทั้งวิถีชีวิตชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 55.42 ตอบถูก และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 58.80 ตอบถูก

ชุมชนมีสิทธิในการดูแลรักษาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

ก่อนการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 63.38 ตอบถูก และเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วพบว่า ร้อยละ 71.11 ตอบถูก

ตารางที่ 2 ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยว จำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชน

| ประเด็นความรู้ | ก่อนอบรม | | หลังอบรม | |
|--|----------|--------|----------|--------|
| | ตอบถูก | ตอบผิด | ตอบถูก | ตอบผิด |
| 1. การท่องเที่ยวในชุมชนไม่จำเป็นต้องวางแผนการท่องเที่ยว | 46.11 | 53.89 | 68.90 | 31.10 |
| 2. การจัดการท่องเที่ยวในชุมชนเป็นหน้าที่โดยตรงของบริษัททัวร์ | 32.61 | 67.39 | 71.34 | 28.66 |
| 3. การท่องเที่ยวในชุมชนจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนในชุมชน | 59.71 | 40.29 | 88.35 | 11.65 |
| 4. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนเป็นสมบัติของชาติ ดังนั้นในการดูแลรักษาต้องเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ | 66.12 | 33.88 | 71.38 | 28.62 |
| 5. การท่องเที่ยวไม่ก่อผลเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม | 32.95 | 67.05 | 91.48 | 8.52 |
| 6. การจัดหาที่พักผ่อนหย่อนใจในชุมชนให้เป็นที่ชัดเจนจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวสะอาด | 69.11 | 30.89 | 71.84 | 28.16 |
| 7. ชุมชนจำเป็นต้องจัดทำป้ายข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชนให้ชัดเจน | 71.83 | 28.17 | 75.53 | 24.47 |
| 8. การกำหนดแนวปฏิบัติตนของนักท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ | 26.76 | 73.24 | 69.74 | 30.26 |
| 9. ชุมชนควรมีการพูดคุยและทำข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดค่าใช้จ่ายของการท่องเที่ยวในชุมชน | 44.53 | 55.47 | 59.66 | 40.34 |
| 10. ความร่วมมือระหว่างชุมชนกับบริษัททัวร์เป็นเงื่อนไขให้เกิดการท่องเที่ยวที่มีผลดีต่อชุมชน | 46.77 | 53.23 | 77.91 | 22.09 |

| ประเด็นความรู้ | ก่อนอบรม | | หลังอบรม | |
|--|----------|--------|----------|--------|
| | ตอบถูก | ตอบผิด | ตอบถูก | ตอบผิด |
| 11. ไกด์นำเที่ยวไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน | 38.61 | 61.39 | 69.08 | 30.92 |
| 12. การนำเที่ยวในชุมชนต้องขึ้นอยู่กับความต้องการของนักท่องเที่ยว | 56.38 | 43.62 | 59.11 | 40.89 |
| 13. การท่องเที่ยวในชุมชนต้องคำนึงถึงความพอใจของสมาชิกในชุมชนด้วย | 41.32 | 58.68 | 48.86 | 51.14 |
| 14. การท่องเที่ยวและการศึกษาเรียนรู้ธรรมชาติรวมทั้งวิถีชีวิตชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ | 55.42 | 44.58 | 56.80 | 43.20 |
| 15. ชุมชนมีสิทธิในการดูแลรักษาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน | 63.38 | 36.62 | 71.11 | 28.89 |

3. การประเมินผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชน

ก่อนการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชนแก่ประชาชนในชุมชนโดยภาพรวมพบว่า คนในชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 62.53 มีความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยว (เฉลี่ย 9.38) หลังจากการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชนประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศมากขึ้น (ร้อยละ 83.27) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชนก่อนและหลังการฝึกอบรม

| ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชน | \bar{X} | SD | t-value |
|--------------------------------------|-----------|------|---------|
| ก่อนการฝึกอบรม | 9.38 | 2.38 | |
| หลังการฝึกอบรม | 12.49 | 1.04 | 14.11* |

* P<0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ได้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชน ผู้เข้ารับการพัฒนามีรายได้เฉลี่ย 3,793 บาท/เดือน มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนโดยเฉลี่ย 5 คน ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยว การประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในชุมชนได้แก่ แบกของ/สัมภาระ โกดังท้องถิ่น มีเพียงไม่มากที่ประกอบอาชีพจัดหาที่พักแก่นักท่องเที่ยว และขายของที่ระลึก

ผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยภาพรวมพบว่าหลังจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องใน โดยภาพรวมพบว่าส่วนใหญ่มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 91.48) การท่องเที่ยวในชุมชนจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนในชุมชน (ร้อยละ 88.35) ความร่วมมือระหว่างชุมชนกับบริษัททัวร์เป็นเงื่อนไขให้เกิดการท่องเที่ยวที่มีผลดีต่อชุมชน (ร้อยละ 77.91) ชุมชนจำเป็นต้องจัดทำป้ายข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชนให้ชัดเจน (ร้อยละ 75.53) การจัดหาที่พักผ่อนหย่อนใจในชุมชนให้เป็นที่ชัดเจนจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวสะอาด (ร้อยละ 71.84) หน้าที่ในการดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนซึ่งถือว่าเป็นสมบัติของชาติ (ร้อยละ 71.83) เข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน (ร้อยละ 71.34) ชุมชนมีสิทธิในการดูแลรักษาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน (ร้อยละ 71.11) มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องไกด์นำเที่ยวซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน (ร้อยละ 69.08) มีความเข้าใจในการกำหนดแนวปฏิบัติตนของนักท่องเที่ยว (ร้อยละ 69.74) ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจที่ถูกต้องในความจำเป็นในการวางแผนการท่องเที่ยวในชุมชน (ร้อยละ 69.74) นอกจากนั้นยังมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องการนำเที่ยวในชุมชนต้องขึ้นอยู่กับความต้องการของนักท่องเที่ยว (68.90) มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของการท่องเที่ยวและการศึกษาเรียนรู้ธรรมชาติรวมทั้งวิถีชีวิตชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ (ร้อยละ 56.80) แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในเรื่องของการท่องเที่ยวในชุมชนต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของสมาชิกในชุมชน (ร้อยละ 51.14)

ผลการประเมินผลการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชนพบว่าก่อนการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชนแก่ประชาชนในชุมชนโดยภาพรวมพบว่า คนในชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 62.53 มีความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยว (เฉลี่ย 9.38) หลังจากการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแก่ประชาชนในชุมชนประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศมากขึ้น (ร้อยละ 83.27)

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาทักษะแรงงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีขีดความสามารถในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนเพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตามเพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน และเกิดความยั่งยืนยิ่งขึ้นจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาล ควรเข้าไปดูแลด้านโครงสร้างพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยว เช่น ระบบกำจัดขยะ การจัดการระบบสาธารณสุขปลอดภัย และด้านการใช้พื้นที่ในแหล่งท่องเที่ยว ทั้งนี้ เพื่อเสริมให้การปฏิบัติงานของด้านการท่องเที่ยวของสมาชิกในชุมชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากสภาพแวดล้อม (Context) มีความสัมพันธ์กับการท่องเที่ยวเช่น นโยบายด้านการท่องเที่ยวของรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ และสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนกระแสด้านการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับการท่องเที่ยวทั้งในด้านปริมาณนักท่องเที่ยว ทิศทางหรือเป้าหมายการท่องเที่ยวและคุณภาพการจัดการท่องเที่ยวเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการท่องเที่ยวซึ่งประเด็นเหล่านี้สมาชิกในชุมชนและแรงงานด้านการท่องเที่ยวควรมีความรู้ ความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นควรมีโครงการพัฒนาทักษะความสามารถของแรงงานด้านการท่องเที่ยวในลักษณะโครงการวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้จะทำให้ชุมชนสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

3. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อชุมชนและต่อสมาชิกในชุมชน ครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ตลอดจนมีการศึกษาแนวทางในการขจัดหรือแก้ปัญหาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการจัดการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและไม่ส่งผลในทางลบแก่ชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม. 2536. **สรุปปัญหาและการป้องกันแก้ไขผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- _____. 2538. **นโยบายและแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ปี 2538-2539**. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- _____. 2528. **ก่องวางแผนโครงการ. การสำรวจเบื้องต้นเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวลำปางลำพูน**. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- _____. 2538. **ก่องวางแผนโครงการ. การศึกษาการท่องเที่ยวเพื่อรักษาระบบนิเวศภาคเหนือ**. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2542. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย. คณะวนศาสตร์. ศูนย์วิจัยป่าไม้. 2538. **โครงการศึกษาการท่องเที่ยวเพื่อรักษาระบบนิเวศ กรณีภาคใต้**. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย. คณะเศรษฐศาสตร์. 2537. **แนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวระหว่างไทย พม่า และจีนตอนใต้**. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- เดือนรัตน์ รัตนศิริ. 2534. **ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวในภาคตะวันออกเฉียงตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2544. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.**
- เนาวรัตน์ พลายน้อย และคณะ. 2537. "พฤติกรรมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย." ใน **จุลสารการท่องเที่ยว ปีที่ 15 เล่ม 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2539).**
- _____. **การประเมินโครงการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) พ.ศ. 2530-2536**. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บรรยงค์ ไตจินดา. 2543. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รวมสาส์น.

- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- ประเวศ วะสี. 2541. ประชาคมตำบลยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงศีลธรรม และสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- ปฐพี อาคมาพันธ์ มอนซอน และคณะ. 2535. การท่องเที่ยวเดินป่า: ผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อมและประชาชนในท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- พงษ์อนันต์ สรรพานิช. 2526. ผลกระทบของการท่องเที่ยวที่มีต่อประชาชนชาวภูเก็ต. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- พรหมเมธ นาถมทอง. 2539. “แนวทางพัฒนาท่องเที่ยวไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8.” ใน พัฒนาท่องเที่ยวไทยในทิศทางที่ยั่งยืนครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2540. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.” เทคโนโลยี. 20, 1 (ธันวาคม 2536-มกราคม 2537): 130 -131.
- ไพโรจน์ อุลิต. 2546. วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา <http://it.ripa.ac.th/courseware2/detail/chapter9/c91.htm> (11 ธันวาคม 2546)
- มนตรี แย้มกสิกร. 2539. แนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงของภาคตะวันออกในระยะ 15 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2540-2554). วิทยาลัยการทัพบก.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 1-6. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลี เวชชาชีวะ. 2524. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยศ สันตสมบัติ และอัมมาร สยามวาลา. 2541. นิเวศน์วิกฤตความรู้กับวาท. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คบไฟ.
- จำไพพรรณ อภิชาติพงศ์ชัย. 2545. การฝึกอบรมในงานส่งเสริมการเกษตรการวางแผนและการจัดการ. คณะเกษตรศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิวัฒน์ คติธรรมนิตย์. บรรณาธิการ. 2536. สิทธิชุมชน การกระจายอำนาจการจัดการทรัพยากร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2536. โครงการศึกษาทบทวนแผนแม่บทในการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- สนธยา พลศรี. 2533. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2525. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- _____. 2536. ทฤษฎีสังคมวิทยา การสร้าง การพัฒนาประเมินค่า และการใช้ประโยชน์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- สุวิทย์ มาตะมัน. 2544. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ความสำเร็จในการพัฒนาสังคมให้มั่นคงและความผาสุกของประชาชน." การประชาสงเคราะห์. 44, 1(มกราคม-กุมภาพันธ์): 24-30
- เสน่ห์ จามริก และยศ สันตสมบัติ, บรรณาธิการ. 2536 (ข). ป่าชุมชนในประเทศไทยแนวทางการพัฒนาเล่ม 1 ป่าฝนเขตร้อนกับภาพรวมของป่าชุมชนในประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- _____. 2536 (ข). ป่าชุมชนในประเทศไทยแนวทางการพัฒนา เล่ม 2 ป่าชุมชนภาคเหนือศักยภาพขององค์กรชาวบ้านในการจัดการป่าชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- เสน่ห์ จัยโต. 2546. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งเน้นการฝึกอบรมเชิงระบบ. (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา <http://www.stou.ac.th/Thai/Offices/Oce/Knowledge/1-45/page3.html> (23 ธันวาคม 2546)
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์และ กมล อุดลพันธ์. 2527. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. พิมพ์ครั้งที่ 3.
- Boo Elizabeth. 1990. Ecotourism: The Potentials and Pitfalls. Vol 1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.,
- _____. 1991. "Making Ecotourism Sustainable: Recommendations for Planning, Development, and Management." In Nature Tourism Managing for the Environment. Island Press, Washington, D.C.,

Nadler, Leonard and Zeace Nadler. 1994. Designing Training Program : The Critical Events Mode. 2nd ed. Houston, Texas : Gulf Publishing Company Inc.

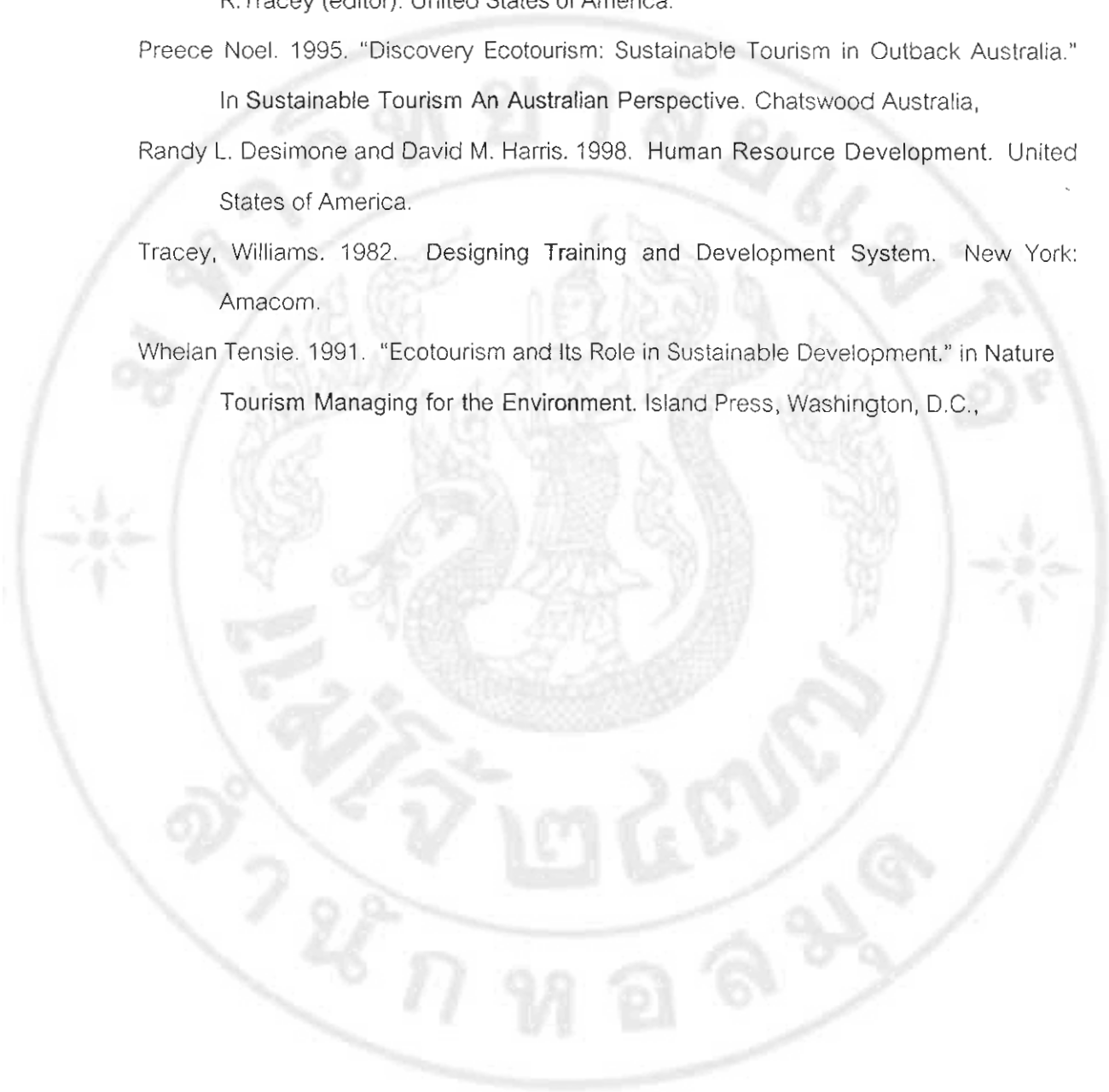
_____. 1994. Human Resource Management & Development Handbook. William R.Tracey (editor). United States of America.

Preece Noel. 1995. "Discovery Ecotourism: Sustainable Tourism in Outback Australia." In Sustainable Tourism An Australian Perspective. Chatswood Australia,

Randy L. Desimone and David M. Harris. 1998. Human Resource Development. United States of America.

Tracey, Williams. 1982. Designing Training and Development System. New York: Amacom.

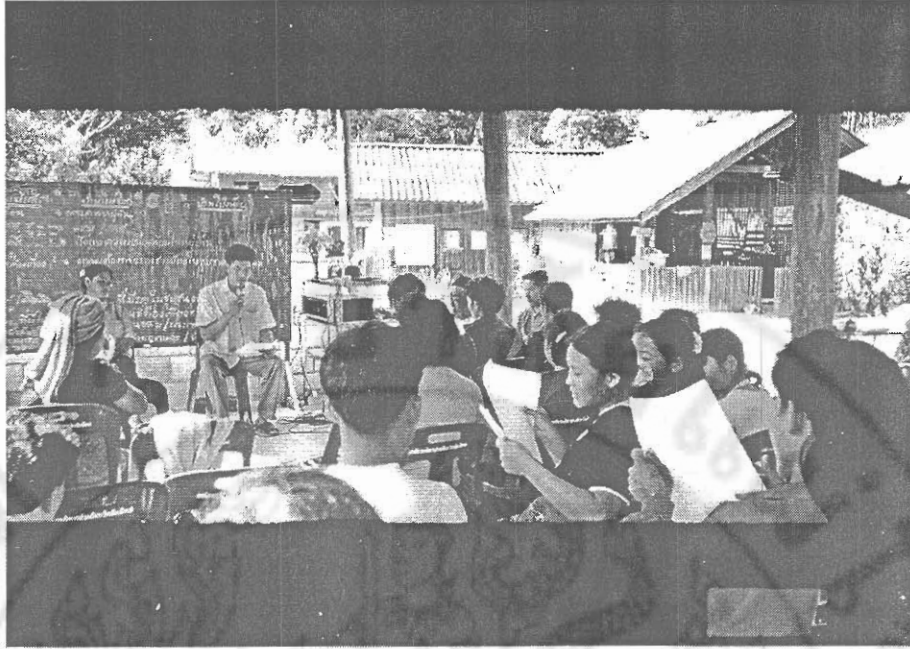
Whelan Tensie. 1991. "Ecotourism and Its Role in Sustainable Development." in Nature Tourism Managing for the Environment. Island Press, Washington, D.C.,



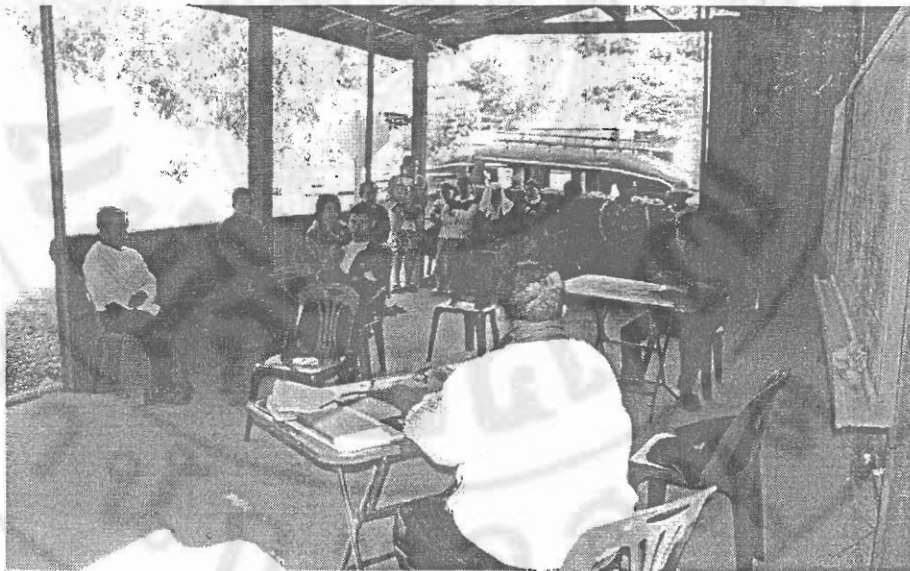




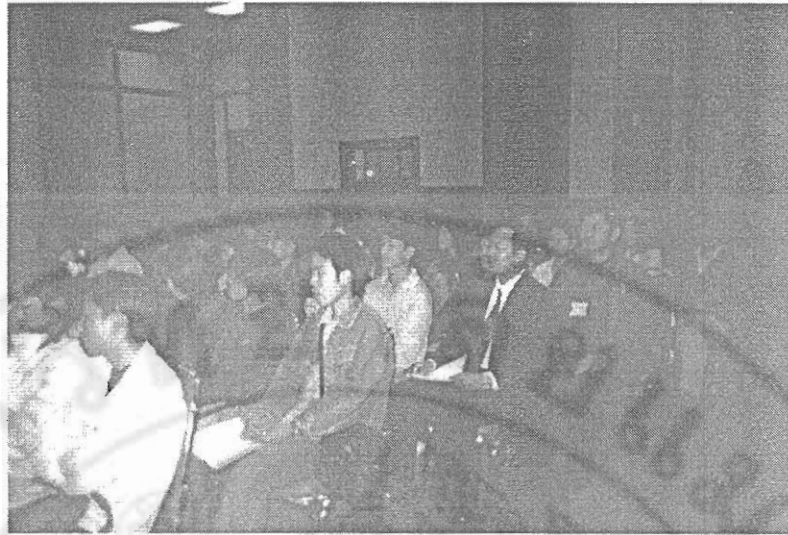
ภาคผนวก ก
ภาพกิจกรรม



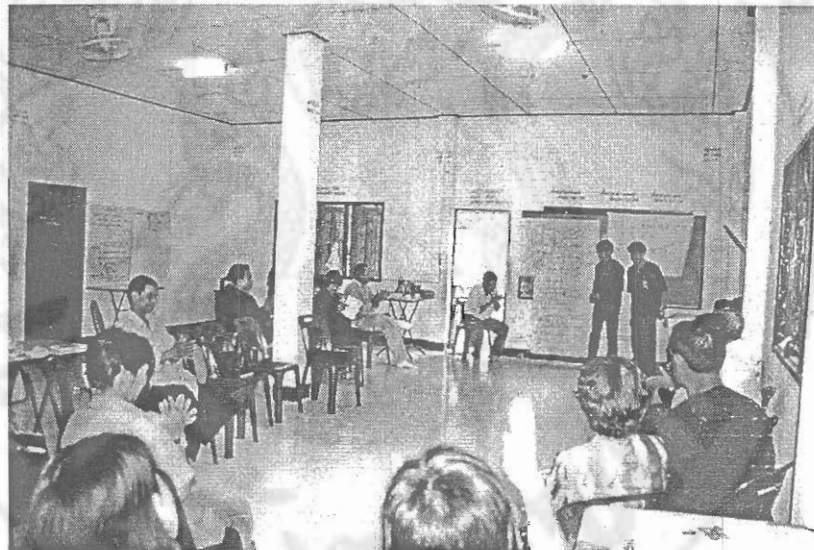
ภาพที่ 5 การประชุมกลุ่มย่อย



ภาพที่ 6 การประชุมกลุ่มย่อย



ภาพที่ 7 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ



ภาพที่ 8 การประชุมระดมความคิดเห็น



ภาพที่ 9 การประชุมระดมความเห็น



ภาพที่ 10 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ