



ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว : กรณีศึกษา
ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

กุสุมา ทุ่งพรวน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว : กรณีศึกษา
ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา

กฤษมา พุ่มพรวน

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก



(อาจารย์ ดร.มนสิชา อินทจักร)

วันที่ 28 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



(อาจารย์ ดร.วราภรณ์ ดวงแสง)

วันที่ 28 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



(อาจารย์ ดร.กิติ ตระการศิริวานิช)

วันที่ 28 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 2559

ประธานอาจารย์ประจำหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

วันที่ 30 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 2559

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรภัทร วาฤทธิ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 30 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 2559

ชื่อเรื่อง	ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว : กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา
ชื่อผู้เขียน	นางสาวกุสุมา พุ่มพรวน
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.มนสิชา อินทจักร

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา 2) ศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 45 ปี จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,533 บาท สำหรับการรับรู้ถึงปัจจัยด้านการจัดการท่องเที่ยวตามแนวคิดโครงสร้างพื้นฐานองค์การ 7 ประการ ของ McKinsey (7's) ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว (Style) เป็นปัจจัยที่มีการรับรู้มากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว (Shared value) ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว (System) โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว (Structure) กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว (Strategy) บุคลากรทางการท่องเที่ยว (Staff) และทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว (Skill) ตามลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งพิจารณาตามตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน 4 ประการ พบว่าความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชนเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาตามลำดับคือ ความรักความหวงแหนชุมชน มีวิสัยทัศน์ของชุมชน และตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ผลการวิจัยพบว่ามี 3 ปัจจัย ได้แก่ คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว และทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว ตามลำดับ

คำสำคัญ: การจัดการการท่องเที่ยว, ชุมชนท่องเที่ยว, ความเข้มแข็ง

Title	Community Strength in Tourism Management: A Case Study of Wiang Lo Community, Tambon Lo, Chun District, Phayao Province
Author	Miss Kusuma Tungpruan
Degree of	Master of Arts in Tourism Development
Advisory Committee Chairperson	Dr. Monsicha Inthajak

ABSTRACT

The objectives of this study were to explore: 1) factors on tourism management of Wiang Lo community, Tambon Lo, Chun district, Phayao province; 2) strength of Wiang Lo community; 3) factors having influence on strength of Wiang Lo community on tourism management. A set of questionnaires and focus group discussion were used for data collection administered with 229 concerned personnel in tourism management, Wiang Lo community. Findings showed that most of the informants were female, 45 years old on average, elementary school graduates, farmers, and their monthly income was 5,533 baht on average. Regarding their perception about factors on tourism management in accordance with 7 aspects (7's) of organization's basic structure, it was found that the management style of the president of the tourism group was the factor having perception most. This was followed by shared value of the tourism group, system and method of the tourism group, structure of the tourism group, strategy of the tourism group, tourism staff, and skills of tourism staff, respectively. Regarding opinions about strength of the community based on 4 aspects of the indicator, it was found that livelihood security of the community had a highest average mean score, followed by sense of belonging and vision. However, the potential in self-reliance of the community was found to have a lowest average mean score. Three factors having influence on strength of the community in tourism management included: 1) Shared value; 2) management style of the president of the tourism group; and 3) Skills of tourism staff, respectively.

Keywords: Tourism management, Tourism community, Strength

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นผลงานที่ผู้วิจัยได้ทุ่มเทความตั้งใจ สติปัญญา กำลังกายและกำลังใจ จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์ คำแนะนำและความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.มนสิชา อินทจักร ซึ่งเป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้สละเวลาอันมีค่า ในการให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ตลอดจนให้ความดูแลและเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจันทร์ พุ่มพรวน พ่อผู้เป็นที่รักยิ่ง และคุณแม่สมจิตต์ พุ่มพรวน แม่ผู้คอยดูแลลูกด้วยความรัก ท่านทั้งสองเป็นผู้ให้อภัยยิ่งใหญ่ ที่มีอาจหาสิ่งใดมาเสมอเหมือน คอยสนับสนุน และร่วมเดินทางไปกับลูกในทุกๆ หนแห่ง เป็นกำลังใจและเป็นความรักของลูก ทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจที่งดงามให้ลูกมีพลังเดินตามความฝันของตนเสมอมา แม้ในบัดนี้ พ่ออันเป็นที่รักยิ่งของลูกได้จากไป พ่อก็ยังคงส่งความรักที่เปี่ยมล้นมาสู่ลูก เป็นความรักที่ไหลเวียนอยู่ในร่างกายของลูก และความรักนี้ไม่มีวันสลายไป เปรียบดังของขวัญอันเป็นนิรันดร์กาลที่พ่อมอบให้ ของขวัญที่ไม่มีห้วงแห่งเวลาและจะอยู่กับลูกตลอดไป

นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ใหญ่บ้านมนัส และคนในชุมชนเวียงลอ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล รวมทั้งดูแลและอำนวยความสะดวก รวมถึงคณาจารย์จากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุน และอาจารย์สันฐิราช นามเหลา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กุสุมา พุ่มพรวน
กรกฎาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
สารบัญตารางผนวก	(10)
สารบัญภาพผนวก	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว	8
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนท่องเที่ยว	24
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
ภาคสรุป	61
กรอบแนวคิดการวิจัย	63
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	64
สถานที่ดำเนินการวิจัย	64
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	65
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การทดสอบเครื่องมือ	72

	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	75
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	76
ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ	
ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา	76
ตอนที่ 2 ความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัด	
พะเยา	104
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการ	
ท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา โดยใช้	
การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน	116
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
สรุปผล	126
อภิปรายผล	128
ข้อเสนอแนะ	134
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	143
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ	150
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม	157
ภาคผนวก ง ภาพประกอบ	161
ภาคผนวก จ ประวัติผู้วิจัย	167

สารบัญตาราง

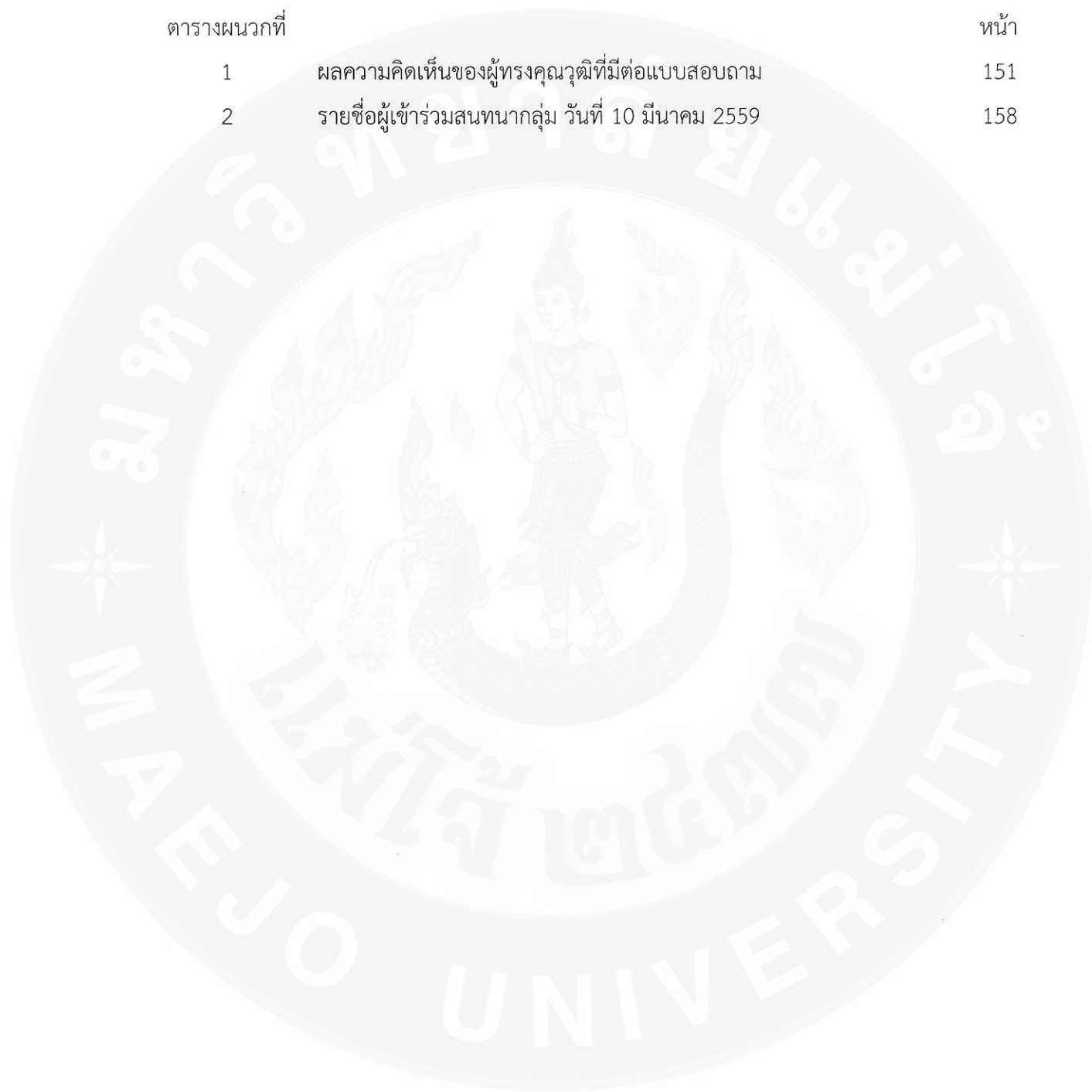
ตารางที่		หน้า
1	เกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว	67
2	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว	69
3	เกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน	69
4	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน	71
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	79
6	ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว	81
7	รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว	84
8	คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว	87
9	ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว	91
10	โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว	94
11	กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว	97
12	บุคลากรทางการท่องเที่ยว	100
13	ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว	103
14	ความเข้มแข็งของชุมชน	104
15	ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน	106
16	ความรักความหวงแหนชุมชน	109
17	การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน	112
18	ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน	115
19	ความสัมพันธ์ระยะห้วงตัวแปรต้น	116
20	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวและความเข้มแข็งของชุมชน	118
21	สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ	120

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการองค์การ 7 ประการ	22
2	โครงสร้างทางสังคมของชุมชน	29
3	กรอบแนวคิดการวิจัย	63

สารบัญตารางผนวก

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ผลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม	151
2	รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม วันที่ 10 มีนาคม 2559	158



สารบัญภาพผนวก

ภาพผนวกที่		หน้า
1	แหล่งโบราณสถานเวียงลอ	162
2	ศูนย์ข้อมูลเวียงลอ	163
3	กิจกรรมกลุ่มจักสานบริเวณด้านหน้าศูนย์ข้อมูลเวียงลอ	163
4	งานประเพณีบูชาพญาลอ	164
5	การเก็บข้อมูลแบบสอบถามในพื้นที่ชุมชนเวียงลอ	165
6	การสนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว	166

บทที่ 1

บทนำ

การท่องเที่ยวถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเห็นได้จากรายงานการสรุปรายได้ของประเทศว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวนั้นได้ผลักดันยอดส่งออกด้านบริการในผลิตภัณฑ์มวลรวมเพิ่มขึ้นใน 3 ไตรมาสแรกของปี 2556 ถึงร้อยละ 25 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่แล้ว ซึ่งนับว่าสูงที่สุดในรอบ 10 ปี (The world bank, 2015: online) อีกทั้งยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การการท่องเที่ยวโลก คาดการณ์ว่ามีจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางระหว่างประเทศทั่วโลก รวมทั้งสิ้นประมาณ 900 ถึง 920 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ถึง 4 ในทุกปี และก่อให้เกิดรายได้ด้านการท่องเที่ยวทั่วโลกประมาณ 870 ถึง 880 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ม.ป.ป.) ประเทศไทยก็เช่นกัน จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมการท่องเที่ยว, 2557: ระบบออนไลน์) โดยในปี 2557 มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศถึง 24.64 ล้านคนต่อครั้ง สร้างรายได้กว่า 1.15 ล้านล้านบาท และนักท่องเที่ยวในประเทศถึง 138 ล้านคนต่อครั้ง สร้างรายได้กว่า 7.05 แสนล้านบาท (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2558: ระบบออนไลน์) รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญ และนำเรื่องของการท่องเที่ยวขึ้นเป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ม.ป.ป.: 17) พร้อมทั้งได้มีการดำเนินการและวางนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในหลากหลายรูปแบบให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว เพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม

ปัจจุบันพบว่านักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสนใจการท่องเที่ยวแบบความสนใจพิเศษมากยิ่งขึ้น มีความต้องการเรียนรู้ในประสบการณ์ที่แตกต่าง รวมถึงต้องการเข้าถึงแก่นแท้ของวิถีชีวิตและวัฒนธรรม ผสมผสานกับการได้สัมผัสกับธรรมชาติมากยิ่งขึ้น (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ม.ป.ป.: 7) อีกทั้งยังมีกระแสความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิมได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น จนทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสภาพทางการท่องเที่ยวไปสู่การจัดการที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของทรัพยากรทางธรรมชาติและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ชุมชน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ม.ป.ป.: 9) โดยจากปัจจัยดังกล่าวการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจึงได้มีการส่งเสริมและดำเนินการด้านการตลาดในการสานต่อการใช้วิถีไทย ซึ่งได้ประกาศให้ปี 2558 เป็นปีท่องเที่ยววิถีไทยที่เสนอขายแหล่งท่องเที่ยว วิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี และชุมชน ที่เน้นความเป็นไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2558: ระบบออนไลน์) โดยการท่องเที่ยววิถีไทยได้

เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวของหมู่บ้าน ตำบลต่างๆ ที่มีการพัฒนา และมีนักท่องเที่ยวเข้าไปเยี่ยมชมความเป็นอยู่ภายในชุมชน (เดลินิวส์, 2558: ระบบออนไลน์)

ชุมชนที่มีเอกลักษณ์อันโดดเด่นจึงเปรียบเสมือนจุดขายที่ดึงดูดให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ถึงคุณค่าที่มีอยู่ในชุมชน เกิดความประทับใจ ในขณะเดียวกันชุมชนก็ได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวดังกล่าว เช่น การสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชนโดยตรง มีการสร้างสาธารณูปโภคเข้าไปในพื้นที่ชุมชน (พิมพ์ระวี โรจน์รุ่งสัจ, 2553: 19) รวมถึงการสร้างภาคภูมิใจ และเป็นการรักษาวรรณธรรมและอัตลักษณ์ประจำถิ่นให้คงอยู่เพื่อเป็นสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางมาเยือน (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2552: 50) ส่งผลให้ในแต่ละจังหวัดต่างมีการเร่งทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับวาระแห่งชาติด้านการท่องเที่ยว โดยมีการศึกษาบริบทและศักยภาพของจังหวัดตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (สำนักงานจังหวัดพะเยา, 2557: ระบบออนไลน์) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องนำหลักการบริหารจัดการมาใช้ในการควบคุมดูแลการดำเนินงานทางการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับวิถีทางของชุมชนนั้นๆ ด้วย โดยการบริหารจัดการที่ดีเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวชุมชนไปสู่ความยั่งยืน ซึ่งเห็นได้จากสิ่งมหัศจรรย์ของโลกหลายแห่งต่างล้วนเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยอาศัยความสามารถในด้านองค์การ และการจัดการที่ชาญฉลาดทั้งสิ้น (อำนาจ ธีระวนิช, 2547: 32-33) ดังนั้น หัวใจหลักของการพัฒนาการท่องเที่ยวของแต่ละชุมชนก็คือการใช้หลักการจัดการ ที่ทำให้ชุมชนต่างๆ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนนั้นๆ

การจัดการการท่องเที่ยวให้เกิดความเข้มแข็งในแต่ละชุมชนนั้น ถือเป็นสิ่งที่ช่วยให้การท่องเที่ยวก้าวเข้าสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้ชุมชนมีศักยภาพในการจัดการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงวัฒนธรรมอันเป็นทุนที่ชุมชนมีอยู่อย่างมากมายด้วยตนเอง (นภาพร หนะวานนท์ และคณะ, 2550: 32) จนนำไปสู่การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่มุ่งส่งเสริมรากฐานของประเทศในด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553: ระบบออนไลน์) จังหวัดพะเยาก็เช่นกัน มีการกำหนดพันธกิจของจังหวัดที่มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง (สำนักงานจังหวัดพะเยา, 2557: ระบบออนไลน์) ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นมิติด้านการท่องเที่ยวที่ผสมผสานกับความเข้มแข็งของชุมชน

ปัญหาการวิจัย

ผลการประเมินศักยภาพของจังหวัดพะเยาพบว่า จังหวัดพะเยามีลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่เอื้อต่อการท่องเที่ยว เป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่มีวิวัฒนาการมายาวนานและต่อเนื่อง มีเทศกาลประเพณีและวัฒนธรรมที่สนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวตลอดทั้งปี (สำนักงานจังหวัดพะเยา, 2557: ระบบออนไลน์) นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าจังหวัดพะเยามีชุมชนที่มีการท่องเที่ยวถึง 15 ชุมชนกระจายอยู่ในเขตรับผิดชอบ 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ อำเภอปง อำเภอจุน อำเภอเชียงม่วน และอำเภอภูซาง (การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา, 2558) ซึ่งในแต่ละชุมชนมีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ซึ่งถือเป็นชุมชนที่มีเรื่องราวทางประวัติศาสตร์และวิถีชีวิตของผู้คนลุ่มแม่น้ำอิงที่น่าสนใจ อันเต็มไปด้วยสีสันของวัฒนธรรมที่มีชีวิต โดยภายในบริเวณชุมชนได้ปรากฏแนวกำแพงเมืองเก่าและกุโบรณอยู่เป็นจำนวนมาก รวมทั้งปูชนียวัตถุ และพระธาตุเจดีย์สมัยพญาลอ โดยได้รับความร่วมมือจากกรมศิลปากรในการเข้ามาบูรณะโบราณสถานต่างๆ และมีการเก็บข้อมูลเป็นศูนย์ข้อมูลเวียงลอ เพื่อเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับโบราณสถานเวียงลอ นอกจากนี้ยังมีวิถีชีวิตที่มีความผูกพันกันระหว่างคนกับสายน้ำด้วยการทำประมง ซึ่งถือว่าชุมชนแห่งนี้มีปลาที่ขึ้นชื่อ คือปลาค้าว ที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากพื้นที่อื่น เนื่องจากท้องน้ำของชุมชนมีลักษณะเป็นพื้นทราย จึงทำให้ปลาค้าวแห่งนี้มีรสชาติที่หวาน อร่อย ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของชุมชนเวียงลอด้วยเช่นกัน

เมื่อทำการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา พบว่าชุมชนได้มีการจัดกิจกรรมและโครงการทางการท่องเที่ยวอย่างจริงจังประมาณปี 2556 โดยที่ผ่านการจัดการการท่องเที่ยวภายในชุมชนนั้นยังไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากไม่มีแนวทางและรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินกิจกรรมทางการท่องเที่ยวไม่มีความต่อเนื่อง ชุมชนจึงได้ไปศึกษาดูงานจากชุมชนต้นแบบทางการท่องเที่ยวอื่นๆ แต่คนในชุมชนก็ยังไม่สามารถดำเนินกิจกรรมทางการท่องเที่ยวได้ ในขณะที่ชุมชนมีความต้องการผลักดันให้เกิดการท่องเที่ยวขึ้นในพื้นที่ เพื่อเป้าหมายที่สำคัญกว่ารายได้ในรูปของตัวเงินคือ ความภาคภูมิใจในวิถีชุมชน อันเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง และการได้อนุรักษ์วัฒนธรรมที่มีชีวิตของคนรุ่นก่อนสู่คนรุ่นหลัง ส่งผลให้กลุ่มคนเหล่านี้เห็นคุณค่าของการท่องเที่ยวในชุมชนของตนเอง พร้อมทั้งจะเรียนรู้ แก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนของตนเองไปสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืนโดยใช้หลักของการจัดการเพื่อให้การท่องเที่ยวชุมชนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีกลไกของการมีส่วนร่วมเข้ามามีบทบาทในแต่ละกระบวนการของการจัดการการท่องเที่ยว เพื่อให้กระบวนการในการดำเนินการต่างๆ ได้รับการสนับสนุนและเห็นชอบจากคนในชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้

การนำทรัพยากรอันทรงคุณค่าที่มีอยู่ของชุมชนถูกนำไปใช้ประโยชน์ที่ถูกต้อง และสร้างคุณค่ากลับมา ยังชุมชนอย่างเท่าเทียม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวใน ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยาว่าเป็นอย่างไร และเมื่อทราบถึงปัจจัยด้านการ จัดการการท่องเที่ยวในชุมชนดังกล่าวแล้วสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการ การท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยาได้อย่างไร เพื่อเห็นถึงความเข้มแข็ง ของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา ที่ส่งผลให้ การท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยานั้นมีการขับเคลื่อนอย่างเป็น รูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่ชุมชนเวียงลอและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ระดับนโยบาย

1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา สามารถ นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนนโยบายด้านการจัดการการท่องเที่ยวให้เกิดความเข้มแข็งในจังหวัด พะเยาได้

2. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

ระดับปฏิบัติ

1. ประธานกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยาสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ตนเองให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

2. คณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยาได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา ได้มีการกำหนดขอบเขตในการวิจัยเพื่อให้งานวิจัยมีทิศทางที่ชัดเจน โดยจำแนกขอบเขตการวิจัยออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตด้านเนื้อหา และขอบเขตด้านระยะเวลา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ของชุมชนเวียงลอ หมู่ที่ 11 ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา ได้แก่ ภาครัฐ ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดพะเยา นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเวียงลอ และผู้อำนวยการและคณาจารย์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลำปาง ภาคชุมชนท่องเที่ยว ประกอบด้วย ประธานกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ คณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ และคนในชุมชน จำนวน 535 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหาครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว 7 ประการ อันได้แก่ โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว บุคลากรทางการท่องเที่ยว ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว และคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา
2. ความเข้มแข็งของชุมชน 4 ประการ อันได้แก่ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และความรักความหวงแหนชุมชนของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย. 2558 จนถึงวันที่ 10 พ.ค. 2559 รวมเป็นระยะเวลา 13 เดือน 10 วัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานวิจัยอย่างชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย การจัดการการท่องเที่ยว ชุมชนท่องเที่ยว และความเข้มแข็ง โดยมีรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

การจัดการการท่องเที่ยว หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำได้ใช้ทรัพยากรทางการท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณีของคนในชุมชน ในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆทางการท่องเที่ยวในพื้นที่โบราณสถาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของชุมชนท่องเที่ยว 7 ประการ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวประกอบด้วย โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว บุคลากรทางการท่องเที่ยวซึ่งรวมถึงผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชา ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว และคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยวที่ชุมชนท่องเที่ยวมีร่วมกันเพื่อนำพาองค์กรของตนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ชุมชนท่องเที่ยว หมายถึง ชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มบุคคล โดยมีทรัพยากรที่น่าสนใจดึงดูดให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยวในรูปแบบวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ซึ่งคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมทางการท่องเที่ยวในพื้นที่โบราณสถาน พร้อมทั้งมีระบบการบริการและระบบสาธารณูปโภคที่เอื้อต่อการดำรงอยู่ให้แก่นักท่องเที่ยวและคนในชุมชน

ความเข้มแข็ง หมายถึง ความเข้มแข็งของชุมชนท่องเที่ยวที่สามารถดำเนินการทางการท่องเที่ยวในรูปแบบวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ได้ด้วยตนเองอย่างสมบูรณ์ และลดการพึ่งพาความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอกตามมาตรฐานตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และความรักความหวงแหนชุมชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนท่องเที่ยว
3. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวถือเป็นวิทยาการที่นำมาใช้ในการพัฒนาประเทศทั้งในภาคเศรษฐกิจและสังคม โดยศาสตร์ทางการท่องเที่ยวนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ในสาขาต่างๆ เข้าปรับประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งในปัจจุบันการท่องเที่ยวมีวิวัฒนาการสู่การพัฒนาที่หลากหลายบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำความรู้ของการจัดการเข้าไปจัดระบบเพื่อให้การใช้ทรัพยากรการท่องเที่ยวดังกล่าวเป็นไปเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบทางลบให้น้อยที่สุด ดังนั้นจึงต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักของการจัดการเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการการท่องเที่ยวในขั้นต่อไป

ความหมายของการจัดการ

การจัดการถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างระบบให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่สังคมต้องมีการพัฒนาในทุกด้านอยู่เสมอ การจัดการจึงเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนให้ความซับซ้อนต่างๆ ที่เกิดขึ้นคลี่คลายไปได้ด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้ จากความสำคัญข้างต้นจึงมีนักวิชาการจำนวนมากให้คำจำกัดความของคำว่า การจัดการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ดังที่ Robbins and Coulter (1999: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการ หมายถึง กระบวนการของการประสานงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์เราจึงต้องอาศัยการร่วมมือกับบุคคลอื่นๆ ด้วย

ในขณะเดียวกัน Griffin (2014: 4) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการที่มีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของกิจกรรมกับทรัพยากรขององค์กร โดย Griffin ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ

ความหมายของการจัดการไว้ว่า การจัดการ หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมต่างๆ อันได้แก่ การวางแผนและตัดสินใจ การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม โดยอาศัยทรัพยากรขององค์การ (ทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้ด้วยวิธีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกันกับ สาคร สุขศรีวงศ์ (2552: 26) ที่กล่าวถึงการจัดการ ว่าเป็นการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผ่านกิจกรรมต่างๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุมองค์การ

นอกจากนั้น ยังมีผู้นิยามถึงความหมายของการจัดการที่มุ่งเน้นในส่วนของผู้นำหรือผู้บริหาร โดย เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556: 2) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร และในทำนองเดียวกัน ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2546: 13) ได้กล่าวถึงการจัดการ ว่าเป็นศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์การ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงานและการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพที่สุดด้วยเช่นกัน

การจัดการจึงถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่ง วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 1) ได้กล่าวถึงการจัดการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันคือ การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ในองค์การอันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้วางไว้ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 9) ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ออกแบบสำหรับบุคคลเพื่อการทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นกระบวนการของการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรหรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาวะแวดล้อม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเห็นได้ว่าการจัดการเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคล โดยต้องมีผู้นำที่ทำหน้าที่ในการจัดการ ตั้งแต่การวางแผน การสั่งการ ตลอดจนการควบคุมให้เกิดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และสามารถกำหนดหน้าที่งานของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สำเร็จได้ด้วยดี ดังนั้น จากคำจำกัดความของการจัดการที่มีอยู่อย่างหลากหลายข้างต้น จึงสรุปความหมายของการจัดการ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายผ่านการดำเนินงานร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

หน้าที่ของการจัดการ

จากคำจำกัดความของการจัดการข้างต้นเห็นว่ามี mốiเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการ อันเป็นบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งมีกระบวนการตามบทบาทในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยมีนักวิชาการจำนวนมากได้จำแนกหน้าที่ของการจัดการไว้อย่างหลากหลาย โดย Donnelly et al. (1981: 49-52) กล่าวถึงหน้าที่ของการจัดการซึ่งระบุไว้ 5 หน้าที่ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้จัดการจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการ ตามแนวคิดของ Fayol ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ อันเกิดจากการกระทำของผู้จัดการ ซึ่งผู้จัดการต้องคาดการณ์ถึงสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต อันมีความเป็นไปได้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร พร้อมทั้งผลักดันให้เกิดแผนการดำเนินงานที่นำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจขององค์กรในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างในภาระงานและอำนาจหน้าที่ขององค์กร โดยหน้าที่ในด้านนี้ถือเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรอย่างเหมาะสม อันได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ทำให้ภาระงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ

3. การสั่งการ (Commanding) คือการสั่งการเกี่ยวกับงานและกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานนั้นเกิดความสำเร็จ โดย Fayol ได้กล่าวว่าผู้จัดการมีบทบาทในการชี้นำตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สำคัญในการสั่งการนั้นผู้จัดการจำเป็นต้องเข้าใจและรู้จักบุคลากรของตนอย่างแท้จริง รวมถึงเข้าใจในข้อตกลงและสัญญาระหว่างบุคลากรและองค์กร นอกจากนี้ในการสั่งการผู้จัดการควรใช้การสื่อสารแบบสองทางกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การสั่งการเป็นไปอย่างราบรื่น อย่างไรก็ตามผู้จัดการควรมีการประเมินผลโครงสร้างและบุคลากร โดยต้องไม่ลังเลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรหากพบข้อผิดพลาดหรือจุดบกพร่องของโครงสร้างและบุคลากรภายในองค์กร

4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นกิจกรรมที่พยายามรวบรวมความเป็นปัจเจกบุคคลของแต่ละคนในองค์กรเข้ารวมกัน และนำพวกเขาไปสู่วัตถุประสงค์อันเดียวกัน โดย Fayol ได้เห็นว่าการประสานงานเปรียบเสมือนพื้นฐานของส่วนประกอบต่างๆ ในกระบวนการเกี่ยวกับการจัดการ ในขณะเดียวกันการประสานงานก็เป็นดังกฎเกณฑ์สำคัญของกระบวนการจัดการด้วยเช่นกัน

5. การควบคุม (Controlling) เป็นกิจกรรมที่รับประกันเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับกระบวนการดำเนินงานขององค์กร โดยเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการวางแผน

ส่วน มนัส บุญวงศ์ และคณะ (2538: 5) ได้กล่าวถึงหน้าที่ในการจัดการไว้เช่นกัน โดยกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ ที่เรียกว่า POSDC ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่

หลัก 5 ประการเช่นเดียวกับแนวคิดของ Fayol ข้างต้น แต่ได้มีการเพิ่มเติมหน้าที่ในการจัดหาคนเข้าทำงาน และลดบทบาทของหน้าที่ในการประสานงานลง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) การคิดหาวิธีการหรือการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าทำอะไร ใครบ้าง ทำเมื่อไร เพื่ออะไร ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามความต้องการ
2. การจัดองค์การ (Organizing) การจัดรูปโครงสร้างขององค์การ กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในองค์การ ตำแหน่ง หน้าที่ต่างๆ ของสายการบังคับบัญชา
3. การจัดคนทำงาน (Staffing) คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เพื่อให้ได้บุคคลที่ทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึงการบำรุงรักษาพนักงานขององค์การ
4. การสั่งการ (Directing) คือ การที่พยายามให้พนักงานทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ
5. การควบคุม (Controlling) คือ การกำกับดูแลหรือการบังคับการดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ

เช่นเดียวกับ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ (2549: 18-20) ได้กล่าวถึงหน้าที่ทางการจัดการที่สำคัญ 5 ประการ โดยมองว่าหน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารหรือผู้นำที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นงานหน้าที่แรกทางการจัดการที่มีความสำคัญที่ต้องทำการศึกษา วิเคราะห์ และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ หาแนวทางและสร้างวิธีการปฏิบัติให้งานสำเร็จตามเป้าหมายนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ระยะเวลาและข้อจำกัดของแต่ละงาน
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้าง การจัดระบบงาน การรวมกลุ่มกิจกรรม การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันและบรรลุเป้าหมายที่ผู้จัดการกำหนด โดยการจัดองค์การเป็นเรื่องของการจัดระบบระเบียบ และความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ
3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการกำหนดความต้องการ โดยการสรรหาคัดเลือก บรรจุ ฝึกอบรม พัฒนา อารงรักษา และจูงใจบุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ตามต้องการ โดยยึดหลักการที่เรียกว่า การจัดคนให้เหมาะสมกับงานและช่วงเวลา ขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องทำงานอย่างมีความสุข หรือที่เรียกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. การนำ (Leading) คือการที่ผู้จัดการหรือผู้นำใช้ความสามารถและอิทธิพลในการชักจูงให้ผู้ตาม ซึ่งอาจเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้นำกำหนด

5. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการในการติดตาม ตรวจสอบ เปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายที่วางไว้ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่มี ตลอดจนทำการศึกษาและ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับจุดประสงค์และสถานการณ์

ในขณะที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 4-5) ได้กล่าวถึงหน้าที่และบทบาทของการจัดการว่า สามารถนำมาซึ่งการกำหนดกฎเกณฑ์ขององค์การให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่มีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ โดยผ่านกิจกรรมอันหลากหลายดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยการพัฒนากลยุทธ์ การใช้งบประมาณ เพื่อแบ่งสรรทรัพยากร และการวางนโยบายและวาง ขั้นตอนในการดำเนินการ

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การเตรียมงาน การจัดวางโครงสร้างขององค์การ การสร้างความรับผิดชอบและการสร้างความสัมพันธ์ภาพกับตำแหน่งหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งหน้าที่ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของแผนงาน

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การรับและคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งนั้นๆ การสอนงานและการฝึกอบรมพนักงานเพื่อช่วยพัฒนาให้มีความรู้และความชำนาญที่ เหมาะสม

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การใช้อิทธิพลและรางวัล เพื่อจูงใจพนักงานให้ ทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการให้ทำ รวมถึงการมอบหมายงาน การประสานงานกันของพนักงานและ การบริหารจัดการกับความขัดแย้ง

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบ การรายงานขึ้นมา ติดตามการทำงานของพนักงาน รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่พนักงานนั้นๆ ทำเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นตามความจำเป็น

นอกจากนั้น เบญจมาศ อัครเดช (2549: 29-30) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการจัดการ แต่มีมุมมอง ที่แตกต่างออกไป โดยมองหน้าที่หลักของการจัดการนั้นมีเพียง 4 หน้าที่ที่สำคัญและครอบคลุมการ จัดการได้อย่างลงตัว ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวคือ การวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้าง (Organizing) การ นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การปฏิบัติงานนี้เรียกว่ากระบวนการจัดการ หรือ ชื่อย่อ ว่า POCL ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติให้บรรลุผล สำเร็จ โดยผู้จัดการต้องเลือกทางที่ดีที่สุด

2. การจัดโครงสร้างองค์การ (Organizing) หมายถึง การเตรียมงาน เตรียมคน และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้งานสำเร็จ เช่น กำหนดงานที่ต้องทำ ผู้รับผิดชอบ ลำดับชั้นองค์การ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น

3. การนำ (Leading) หมายถึง การจูงใจ การสั่งการ และการมีอิทธิพลโน้มน้าวคนให้ทำงานอย่างหนักเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ท่ามกลางความต้องการที่มีแตกต่างกันของแต่ละกลุ่ม ดังนั้น จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องแก้ไขความแตกต่างเหล่านั้น

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การควบคุมประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นตามที่ผู้จัดการกำหนดเงื่อนไขการควบคุมนี้

จากความหลากหลายของหน้าที่ในการจัดการ เห็นได้ว่าในแต่ละหน้าที่ต่างมีบทบาทและความสำคัญที่ต้องประสานการทำงานร่วมกัน หากขาดบทบาทหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งไปย่อมส่งผลกระทบต่อกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนั้น จึงสรุปหน้าที่ของการจัดการเพื่อให้เห็นแนวทางในการจัดการที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่หลักที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การมีทิศทางสำหรับดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน อันก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้แผนงานต่างๆต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์การได้วางไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างและระบบต่างๆ ขององค์การ โดยมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนงานที่ได้วางไว้ ทั้งการจัดเตรียมงบประมาณ การจัดเตรียมกำลังคน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การทำงานขององค์การมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากรขององค์การเหล่านั้นเป็นไปอย่างเหมาะสมและลงตัว

3. การสั่งการหรือการนำ (Directing/Leading) ถือเป็นหน้าที่หลักของผู้นำในการนำพาองค์การไปยังเป้าหมายที่องค์การวางไว้ ทั้งนี้ผู้นำต้องแสดงศักยภาพและความสามารถเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง รวมถึงการปฏิบัติตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและพร้อมดำเนินงานต่างๆ ร่วมกับผู้นำด้วยความสมัครใจ

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การรวบรวมคนหรือกลุ่มคนที่มีทั้งความเหมือนและความแตกต่างกัน เข้ามารวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมทั้งจะดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่สร้างให้องค์การเกิดความเข้มแข็ง จนสามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ความเป็นปึกแผ่นเดียวกันของบุคลากรทุกคนในองค์การ

5. การควบคุม (Controlling) คือ กิจกรรมที่องค์การใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงานว่ามีข้อบกพร่องที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงอะไรบ้าง และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

ทั้งนี้ต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ เพื่อสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนั้นๆ

6. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รวมถึงการบรรจุตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ นอกจากนี้องค์กรต้องเข้าไปดูแลในด้านสวัสดิการ และพัฒนาความเชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ ของบุคลากรเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการฝึกอบรม การจัดสัมมนา และการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้พวกเขาเกิดความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการองค์การ

การจัดการองค์การที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย โดยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หากพิจารณาถึงปัจจัยขององค์การที่มีความเชื่อมโยงกับแนวความคิดเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน 7 ประการของแมคคินซี (7's) สามารถมองเห็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในหลายๆ ด้าน ซึ่ง นรินทร์ แจ่มจรัส (2550: 20-21) ได้กล่าวไว้ว่าประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. โครงสร้าง (Structure) มีการออกแบบองค์การให้มีรูปแบบเรียบง่ายธรรมดา มีความคล่องตัว ไม่มีพิธีรีตองมาก ผู้บริหารไม่ถือตัวให้พนักงานพบง่าย ผู้บริหารเดินตรวจตราพบปะผู้ร่วมงาน พนักงานก่อตั้งกลุ่มชมรมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ และมีการพบปะกันได้ทั้งที่เป็นการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนในด้านการประเมินผลงานเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปและเพื่อให้มีขั้นตอนการทำงานที่ไม่ยุ่งยาก

2. กลยุทธ์ (Strategy) มีวิธีการเอาชนะบริษัทคู่แข่งโดยการสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มลูกค้า เน้นการบริการความสัมพันธ์ใกล้ชิด โดยเฉพาะการบริการหลังการขาย การสร้างความพึงพอใจ และความประทับใจต่างๆ ต่อลูกค้า เพื่อให้ลูกค้ามีเจตคติที่ดี ไว้วางใจ และเชื่อมั่นในองค์กรของเรา

3. พนักงาน (Staff) เป็นการบริหารที่มุ่งไปที่คน โดยพนักงานต้องได้รับการผลักดันให้มีส่วนร่วมในการบริหาร สร้างการมีวินัยในตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมายและควบคุมผลงานได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้พนักงานต้องได้แสดงความสามารถ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พร้อมทั้งได้รับการอบรมพัฒนาที่มีเป้าหมาย พนักงานมีอิสระในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความรักและความผูกพันในองค์กร

4. คุณค่าร่วม (Shared value) ดำเนินการบริหารโดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ในสิ่งที่เป็นนามธรรมสอดคล้องกับองค์การ การมุ่งคุณภาพในงานมากกว่ามุ่งปริมาณ การกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องแสดงความสามารถออกมา เพราะองค์กรเชื่อถือและต้องการทำให้ลูกค้าเชื่อว่าองค์กรนี้ดี

ที่สุด มีสินค้าและบริการดี การสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว การสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในการทำงานจะทำให้สมาชิกทุกคนกระตือรือร้น

5. ระบบและวิธีการ (System) มีการดำเนินการบริหารโดยแบ่งกลุ่มทำงานเป็นกลุ่มเล็กเพื่อมุ่งปฏิบัติจริง โดยที่ทีมงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและมีส่วนร่วม ทำให้สะดวกต่อการระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหา มีการสร้างเจตคติให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและต่อองค์กร ซึ่งกลุ่มดังกล่าวมีจำนวนไม่เกิน 10 คน และมีภารกิจเป็นการทำงานเฉพาะกิจ ซึ่งใช้ระยะเวลาไม่มากนัก จึงทำให้พนักงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อสภาพที่มีความจำเจ

6. รูปแบบการบริหาร (Style) การดำเนินการบริหารสร้างบรรยากาศแบบครอบครัว ทำให้พนักงานอบอุ่นใจ แล้วเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาษาที่ใช้ต่อกันล้วนแต่ให้เกียรติให้ความสำคัญต่อพนักงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน การสื่อสารติดต่อกันมิได้ผูกขาดยึดติดในเรื่องของสายงานมากนัก ทำให้สะดวกแก่การสื่อสาร การรับสมัคร คัดเลือก จะมุ่งเน้นสรรหาบุคคลที่มั่นใจต้องการทำงานด้วยกันจริงๆ และเมื่อเข้ามาแล้วจะสามารถทำงานเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆได้

7. ทักษะและฝีมือ (Skill) การบริหารโดยอาศัยทักษะหรือสร้างฝีมือให้เป็นที่ยอมรับโดยการกดดันให้พนักงานเอาใจใส่ต่อลูกค้า ปลูกฝังการสร้างคุณภาพ และมีระดับของการให้บริการ การสื่อสารสองทาง พร้อมแก้ปัญหาให้ลูกค้า และการสร้างทักษะของการทำงาน เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน กิริติ ยศยิ่งยง (2548: 74-75) กล่าวว่าองค์การประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยองค์ประกอบขององค์การที่สำคัญ 7 ประการ โดยได้เพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดในส่วนของรูปแบบที่มีทั้งเรื่องของการบริหารจัดการและเรื่องของวัฒนธรรมองค์การผนวกเข้าไว้ด้วยกัน โดยแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการปฏิบัติตามแผนขององค์การในการเตรียมการ ตอบโต้หรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก

2. โครงสร้าง (Structure) เป็นพื้นฐานสำหรับความเชี่ยวชาญ และความร่วมมือที่มีอิทธิพลที่สำคัญต่อกลยุทธ์ ขนาดและความหลากหลายขององค์การ

3. ระบบ (System) เป็นกระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่สนับสนุนกลยุทธ์และโครงสร้าง

4. รูปแบบหรือวัฒนธรรม (Style/Culture) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

4.1 วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลหรือครอบงำคุณค่า ความเชื่อ และรูปแบบหรือบรรทัดฐานขององค์การซึ่งมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและความสัมพันธ์กับรูปแบบที่ยาวนานทนทานกับวิถีชีวิตขององค์การ

4.2 รูปแบบการจัดการ เป็นรูปแบบและวิธีการดำเนินการบริหารจัดการของผู้บริหารทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่น เป็นต้น อันเป็นพื้นฐานความรับผิดชอบของผู้บริหาร

5. บุคลากร (Staff) เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งในการพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงาน การสร้างคุณค่าพื้นฐาน การจ้างงาน การพัฒนาสายงานอาชีพ เป็นต้น

6. ทักษะ (Skill) เป็นขีดความสามารถพิเศษของบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้ต้องพิจารณาว่าองค์กรได้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในการเพิ่มขีดความสามารถบ้าง และมีวิธีการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถอย่างไร สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์ (2557: 37-42) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการยกระดับความสามารถของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ไม่ใช่เพียงแค่การจัดอบรมในห้องเรียน แต่ยังเป็นการส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการแบบผสมผสาน หรือที่เรียกว่า Blended learning method ที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การปฏิบัติจริง โดยจะต้องเข้าใจว่าองค์กรต้องการเพิ่มพูนทักษะบุคลากรในด้านใด เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถได้ตรงตามความต้องการ เช่นเดียวกับ อภิชัย ศรีเมือง (2555: 14-15) ที่ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรว่าหากเราไม่รู้ปัญหาขององค์กรว่าคืออะไร หรือต้องการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางไหน ก็ทำให้เราสามารถจัดการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายของบุคลากรและองค์กร

7. คุณค่าหรือเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร (Shared value/Superordinate goals) เป็นรูปแบบการแนะนำแนวคิด หรือความคิดพื้นฐานขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือสิ่งที่องค์กรต้องดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อสร้างพื้นฐานความรู้และความเข้าใจเหมือนกัน

เช่นเดียวกับ เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม (2556: ระบบออนไลน์) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยองค์ประกอบทั้ง 7 ประการ (7's Mckinsey) ในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องและเดินไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบทั้ง 7 ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือรูปแบบของการจัดองค์การ แสดงความสัมพันธ์และสายการบังคับบัญชา กำหนดขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ รูปแบบองค์การอาจเป็นแบบการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจ หรือกระจายอำนาจการตัดสินใจ องค์กรมีการแบ่งเป็นฝ่าย ส่วน แผนก หลายระดับ หรือเป็นองค์การในแนวนอน การวิเคราะห์ Mckinsey 7's นั้นให้ความสำคัญที่รูปแบบองค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ และการปรับเปลี่ยนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

2. กลยุทธ์ (Strategy) คือแผนการใช้ทรัพยากรทั้งหมดขององค์กรที่มีอยู่เพื่อบรรลุจุดหมายที่วางไว้ กลยุทธ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและการกระทำต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งที่เป็นอุปสรรคและโอกาสต่อความสำเร็จ ซึ่งกล่าวได้ว่า กลยุทธ์ คือ วิธีคิดแผนเดินทางสู่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภายในองค์กร โอกาส อุปสรรค ภายนอกองค์กร แล้ววางแผนให้เหมาะสม เช่น ใช้จุดแข็งแสวงหาโอกาส หรือฟันฝ่าอุปสรรค หรือใช้จุดแข็งในโอกาสที่มี เป็นต้น เช่นเดียวกับ พิชสิริ ชมภูคำ (ม.ป.ป.: 101-115) ที่ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ตามแนวคิดมูมมิง

พื้นฐานทรัพยากร (Resource-based view) โดยเชื่อว่าการวางกลยุทธ์ตามทรัพยากรภายในที่ดีขององค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนมากกว่าการวางกลยุทธ์ตามโอกาสที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกสามารถเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นเรื่องยากที่องค์กรจัดการควบคุมปัจจัยเหล่านั้นได้ ดังนั้นองค์กรควรมุ่งแข่งขันกันด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ โดยลักษณะของทรัพยากรที่นำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ มีคุณค่า หายาก และลอกเลียนแบบได้ยาก ซึ่งหากองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ขึ้นภายในองค์กร สิ่งสำคัญที่ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องคือ การควบคุมกลยุทธ์โดยการทบทวนแผนกลยุทธ์ขององค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนกลยุทธ์ดำเนินไปอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ จำเป็นต้องมีระบบที่เข้ามาช่วยในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผน โดยระบบการควบคุมกลยุทธ์นั้นควรต้องมีการออกแบบอย่างระมัดระวังไว้ล่วงหน้าก่อนส่งแผนกลยุทธ์ลงไปในระดับถัดลงไป การติดตามและควบคุมนี้สามารถทำให้ทราบปัญหาและแก้ไขปัญหาก็อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันที่

3. ระบบ (System) คือกระบวนการและลำดับขั้นตอนการทำงานที่สอดคล้องกัน เช่น ระบบบัญชี ระบบการจัดส่งสินค้า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ทั้งที่เป็นระบบหลัก และระบบสนับสนุน ซึ่งจำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าขององค์กร เช่นเดียวกับ ชูชัย สมธิธิกร (2550: 366-372) ที่ได้กล่าวถึงการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรและศักยภาพของบุคลากร รวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมต่อองค์กร ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาระบบ โดยการสร้างระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีเกณฑ์การประเมินผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. บุคลากร (Staff) คือการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่รวมถึงตั้งแต่การพิจารณาคัดเลือกพนักงาน การบรรจุพนักงานให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน การควบคุมติดตามประเมินผลการทำงาน และการให้เงินเดือน รางวัล ผลตอบแทน หรือแม้แต่การลงโทษให้ออกจากงาน เป็นต้น เรื่องของคนจึงถือว่ามีสำคัญที่สุด และยากที่สุดสำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบัน

5. ทักษะ (Skill) คือความเชี่ยวชาญ ความโดดเด่น ความสามารถในการทำงานของพนักงาน เช่น ทักษะในการวิเคราะห์ ทักษะในการผลิต เป็นต้น ทักษะที่ว่านี้อาจมาจากการได้รับความรู้ จากการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกฝน หรืออาจเป็นพรสวรรค์ที่มีอยู่ในตัวพนักงานนั้นๆ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีทักษะเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุด (2547: 102) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ต้องมีการเพิ่มศักยภาพและขีด

ความสามารถของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ โดยถือว่าคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ เนื่องด้วยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรดำเนินกิจการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คนที่อยู่ในองค์กรต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการสร้างและพัฒนาทีมงาน รวมทั้งสามารถปรับองค์การให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้นๆ เจริญก้าวหน้าเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ของผู้บริหาร ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยต้องเป็นแบบอย่างของพนักงาน รู้จักสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ ทองหล่อ เดชไทย (2544: 43-45) บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารกับวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางองค์กรว่า วิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางสำหรับภาวะผู้นำ ดังนั้นการริเริ่มในการสร้างวิสัยทัศน์จึงเป็นบทบาทหลักของผู้นำ โดยผู้นำต้องเป็นผู้สร้างงานให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งดึงดูดผู้ตามให้เข้ามาร่วมมีบทบาทและเติมพลังให้กับผู้ตาม เพื่อสร้างการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่รูปแบบของการบริหารจัดการที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันออกไป

7. คุณค่าหรือค่านิยมร่วม (Shared value) คือสิ่งที่คนทั้งองค์กรยึดถือร่วมกัน มุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน ทำโดยไม่มีการบังคับ แต่เป็นวัฒนธรรมองค์กร วิธีปฏิบัติ ปรัชญาการทำงานทุกคนยอมรับและทำตาม ค่านิยมร่วมเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรที่เชื่อมประสานองค์กรทั้งองค์กรเข้าด้วยกัน ร่วมเดินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความสำเร็จ

นอกจากนั้น เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 374-375) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพขององค์กรที่เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ซึ่งเป็นแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7's framework) โดยต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 7 ประการ ขององค์กรว่ามีลักษณะและมีสถานภาพอย่างไร อันประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร

2. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดของการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาค ได้อย่างเหมาะสม

3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

4. รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร

5. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staff) การคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554: 142-143) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร

ด้วยการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นดังต่อไปนี้ คือ เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร ช่วยลดการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน และช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

6. ทักษะ (Skill) ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ

7. ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ดังนั้น ในการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยสนใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานของ McKinsey โดยระบุไว้ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร 7 ประการ ประกอบด้วย

1. โครงสร้าง (Structure) คือ การสร้างความสัมพันธ์และหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างชัดเจน มีทิศทาง และลดปัญหาของการทำงานที่ซ้ำซ้อน นอกจากนี้ โครงสร้างยังเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นภาพรวมของการทำงานในแต่ละฝ่ายได้มากยิ่งขึ้น โดยรูปแบบของโครงสร้างองค์การสามารถจำแนกได้หลายรูปแบบ ซึ่ง พัทสิริ ชมภูคำ (ม.ป.ป.: 142-148) ได้กล่าวถึงรูปแบบของโครงสร้างที่แบ่งออกมาได้ 8 รูปแบบ ดังนี้คือ

1.1 โครงสร้างองค์การตามหน้าที่งาน (Functional structure) เป็นการแบ่งตามหน้าที่หรือลักษณะงานที่ต้องกระทำ โดยอาศัยความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งการแบ่งตามหน้าที่นั้นต้องพิจารณาว่าอะไรคือหน้าที่หลักและหน้าที่รองที่ต้องทำภายในองค์กร ซึ่งโครงสร้างแบบนี้มักพบในองค์กรขนาดเล็กที่ยังไม่ค่อยมีความซับซ้อนในการดำเนินงาน

1.2 โครงสร้างองค์การตามที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ (Geographical structure) การจัดโครงสร้างองค์การตามที่ตั้งทางภูมิศาสตร์นั้นในแต่ละพื้นที่โดยมีผู้จัดการรับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นทั้งหมด ซึ่งโครงสร้างในรูปแบบนี้เหมาะกับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีข้อจำกัดด้านที่ตั้งทางกายภาพที่ไม่เอื้อต่อการบริหารงานแบบรวมศูนย์ที่ส่วนกลาง การจัดโครงสร้างดังกล่าวต้องทำการอบรมพื้นฐานของการบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้จัดการที่ส่งออกไปประจำการ ณ สถานที่ต่างๆ เพื่อให้้องค์การสามารถทำการสลับสับเปลี่ยนผู้จัดการไปตามแต่ละเขตพื้นที่และทำการประเมินความก้าวหน้าในแต่ละพื้นที่ได้

1.3 โครงสร้างตามผลิตภัณฑ์ (Product structure) โครงสร้างรูปแบบนี้เหมาะสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ โดยทำการแบ่งกลุ่มงานตามชนิดของผลิตภัณฑ์ทั้งในส่วนของการผลิตและการขาย ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของผู้จัดการผลิตภัณฑ์เพียงคน

เดียว ดังนั้นอำนาจและความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด และการแก้ไขปัญหาต่างๆ จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูง

1.4 โครงสร้างตามลูกค้า (Client structure) เป็นรูปแบบโครงสร้างที่แบ่งกลุ่มงานตามความต้องการของลูกค้า เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละกลุ่มลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ธนาคารที่มีการแบ่งแผนกสินเชื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ปล่อยเงินกู้ให้กับภาคอุตสาหกรรม ภาคการพาณิชย์ และภาคเกษตรกรรม โดยลูกค้าได้รับการบริการจากเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งที่ได้รับผิดชอบในงานส่วนนั้นโดยตรงตามประเภทลูกค้า เป็นต้น

1.5 โครงสร้างองค์การแบบผสม (Hybrid structure) โครงสร้างองค์การแบบผสมเป็นโครงสร้างองค์การที่มีการใช้โครงสร้างหลายๆ รูปแบบผสมกันเพื่อได้ใช้ประโยชน์จากข้อดีของรูปแบบโครงสร้างองค์การในรูปแบบต่างๆ

1.6 โครงสร้างองค์การแบบเมตริกซ์ (Matrix Structure) โครงสร้างองค์การรูปแบบนี้ได้เชื่อมโยงรูปแบบโครงสร้างองค์การแบบแบ่งตามหน้าที่ของงาน และแบบแบ่งตามส่วนของงาน โดยในแนวนอนเป็นการจัดเรียงแบบแบ่งตามหน้าที่งาน ส่วนแนวตั้งเป็นการแบ่งตามส่วนงานโครงการ ซึ่งทำให้พนักงานต้องมีผู้บังคับบัญชาถึง 2 คนด้วยกัน คือหัวหน้างานแผนกงานโดยตรงกับหัวหน้าโครงการ

1.7 โครงสร้างองค์การแบบทีม (Team structure) โครงสร้างแบบทีมเป็นการจัดโครงสร้างที่เน้นลักษณะการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการประสานงานที่ดีและช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างแผนก ตลอดจนมีการตัดสินใจในรูปแบบทีม องค์ประกอบของสมาชิกในทีมก็มีทั้งที่เป็นพนักงานทั่วไป และพนักงานที่มีความชำนาญเฉพาะทาง โดยข้อดีของโครงสร้างแบบทีมคือ แต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยลดอุปสรรคการทำงานที่เกิดขึ้นของแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มคุณภาพและความรวดเร็วในการตัดสินใจในการทำงาน

1.8 โครงสร้างองค์การแบบเครือข่าย (Network structure) โครงสร้างองค์การแบบเครือข่ายมีการเชื่อมโยงจากศูนย์กลางการทำงานขององค์การ ไปยังกลุ่มแผนกหรือบริษัทย่อยภายนอกด้วยการติดต่อประสานงานกันโดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเสมือนว่าบริหารงานแบบองค์การเดียว หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า องค์การเสมือนจริง

ทั้งนี้ในการจัดโครงสร้างรูปแบบต่างๆ สิ่งที่สำคัญเพื่อให้การแบ่งกลุ่มงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นคือการมีการสื่อสารที่ดีภายใน โดย พิกพ วังเงิน (2547: 130-131) ได้กล่าวถึงการจัดโครงสร้างองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ อันได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การจัดโครงสร้าง การปฏิสัมพันธ์ การตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ การควบคุม และที่สำคัญคือการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้องค์การเป็นระบบ สามารถแพร่ข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถสื่อข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการถ่ายทอด

2. ระบบ (System) คือ กระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ขององค์การ ที่มีการกำหนดลำดับขั้นในการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน และเกิดการประสานงานของฝ่ายต่างๆ ตามบทบาทที่ได้รับไว้ในโครงสร้างองค์การ

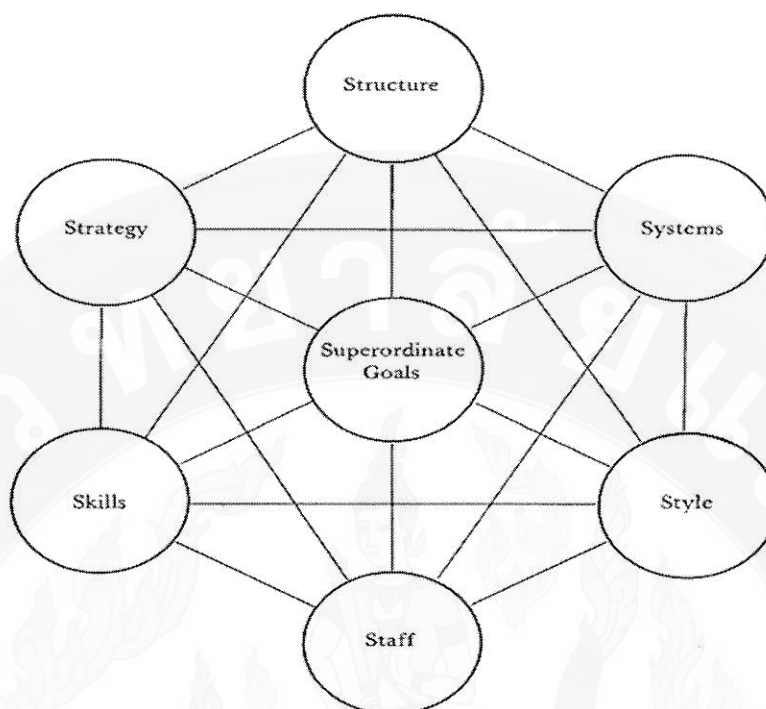
3. รูปแบบ (Style) คือ รูปแบบการบริหารจัดการอันเป็นเอกลักษณ์ขององค์การนั้นๆ โดยนำไปสู่พื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของผู้นำในการวางรูปแบบของการบริหารจัดการดังกล่าวให้เป็นไปในทิศทางที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

4. กลยุทธ์ (Strategy) คือ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่องค์การสร้างขึ้นเพื่อดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ และใช้เทคนิคดังกล่าวในการแข่งขันกับคู่แข่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยกลยุทธ์นั้นเป็นสิ่งที่ใช้พัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ

5. บุคลากร (Staff) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรคือผู้ที่ขับเคลื่อนและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งแต่ผู้นำจนถึงผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละฝ่าย โดยการพิจารณาหน้าที่และบทบาทของบุคลากรที่ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้พวกเขาสามารถแสดงศักยภาพที่มีได้อย่างเต็มที่ สร้างความน่าเชื่อถือและภาคภูมิใจ อีกทั้งงานต่างๆ ขององค์การก็สามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น

6. ทักษะ (Skill) คือ ความชำนาญของบุคลากรในองค์การ ซึ่งทำให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่ที่องค์การต้องมอบหมายงานให้ตรงตามทักษะนั้นๆ นอกจากนั้นองค์การยังต้องมีการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะของบุคลากร เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านความรู้ และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าต่อไปเรื่อยๆ

7. คุณค่าร่วม (Shared value) คือ หัวใจขององค์การที่เสริมสร้างให้บุคลากรทุกคนมีแนวคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และมุ่งมั่นที่ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การมีจุดยืนที่เข้มแข็งและชัดเจน



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการองค์การ 7 ประการ

ที่มา: Peter et al. (1980: 14-26 อ้างใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2548: 133)

โดยปัจจัยในแต่ละปัจจัยล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กัน สามารถพิจารณาได้จากภาพ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการองค์การ 7 ประการ แสดงให้เห็นได้ว่าแต่ละปัจจัยถูกเชื่อมโยงด้วยคุณค่าร่วมที่มีต่อกัน อันเปรียบเสมือนเส้นใยที่ทอที่มีชีวิต และถ้าขาดปัจจัยส่วนใดส่วนหนึ่งไปย่อมส่งผลให้การจัดการในองค์การนั้นๆ ไม่สามารถดำเนินได้อย่างบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญคือการประสานงานของปัจจัยต่างๆ ให้เสมือนชีพจรชีวิตของมนุษย์ที่ยังคงมีลมหายใจและขับเคลื่อนต่อไปอยู่เสมอ

โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาปัจจัยด้านการจัดการองค์การไปปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการท่องเที่ยว โดยได้นำปัจจัยทั้ง 7 ประการ อันประกอบด้วย โครงสร้าง (Structure) เพื่อให้เห็นทิศทางของการดำเนินการที่ชัดเจน ระบบ (System) เพื่อให้เห็นกระบวนการและขั้นตอนในการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน รูปแบบ (Style) เพื่อให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของชุมชนเวียงลอว่ามีรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวอย่างไร กลยุทธ์ (Strategy) เพื่อให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่ชุมชนใช้ในการดึงดูดนักท่องเที่ยวหรือกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยวภายในชุมชน บุคลากร (Staff) ถือเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงหน้าที่และบทบาทของบุคลากรทางการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอตั้งแต่ผู้นำทางการท่องเที่ยวและบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชา ทักษะ (Skill) เพื่อให้เห็นถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญใน

งานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรแต่ละคน และปัจจัยประการสุดท้ายคือ คุณค่าร่วม (Shared value) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความศรัทธาและความมุ่งมั่นที่ชุมชนท่องเที่ยวเวียงลอในการนำพาการท่องเที่ยวของชุมชนเดินทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งถือว่าปัจจัยทั้ง 7 ประการนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ เพื่อหาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับความเข้มแข็งในชุมชนเวียงลอ

ความหมายของการจัดการการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวในปัจจุบันมีความซับซ้อนและมีการผสมผสานกับวิทยาการแขนงต่างๆ มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความน่าสนใจและความหลากหลายทางการท่องเที่ยวให้เป็นทางเลือกใหม่ๆ แก่นักท่องเที่ยว ซึ่งกระบวนการทางการท่องเที่ยวจำเป็นต้องอาศัยหลักของการจัดการเข้ามาช่วยให้เกิดระบบระเบียบที่ชัดเจน ดังนั้น ในขั้นแรกจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวว่าแท้จริงแล้วมีความหมายว่าอย่างไร ซึ่ง บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2542: 75) ได้อธิบายถึงการจัดการการท่องเที่ยว หมายถึง การวางแผนการท่องเที่ยว และดำเนินการให้เป็นไปตามแผน โดยมีการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมอย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ พร้อมทั้งมีการประเมินผลแผนการท่องเที่ยวด้วย

ในทำนองเดียวกัน นิภาพร หนูอักษร (2548: 17) กล่าวถึงการจัดการการท่องเที่ยว หมายถึง การกระทำอย่างมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับหลักการทฤษฎีและแนวคิดที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงสภาพที่แท้จริง รวมทั้งข้อจำกัดต่างๆ ของสังคมและสภาพแวดล้อม การกำหนดแนวทาง มาตรการ และแผนปฏิบัติการที่ดี ต้องคำนึงถึงกรอบความคิดที่กำหนดไว้ มิฉะนั้นแล้วการจัดการการท่องเที่ยวอาจดำเนินไปอย่างไร้ทิศทาง และประสบความล้มเหลว การพิจารณาการจัดการการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องพิจารณาระบบย่อย หรือองค์ประกอบหลักของการจัดการการท่องเที่ยว บทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น รวมถึงการพิจารณาสภาพแวดล้อมของระบบการท่องเที่ยวด้วย

ส่วน ภัทรพร จินตะนิ (ม.ป.ป.: ระบบออนไลน์) ได้ให้คำจำกัดความของการจัดการการท่องเที่ยวไว้เช่นกันโดยกล่าวว่า หมายถึง การจัดให้บริการทางการท่องเที่ยวเป็นกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรทางการท่องเที่ยว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว (2557: ระบบออนไลน์) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวไว้ว่า หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์ทางธุรกิจ ในการจัดสร้างพัฒนาและปรับปรุง กับการอนุรักษ์ทรัพยากรของแหล่งท่องเที่ยว การมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วยแผนงาน แผนการเงิน และแผนบุคลากร เพื่อใช้เป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว รวมทั้งแผนการอนุรักษ์แหล่ง

ท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากร การรักษาความปลอดภัยหรือการบริหารจัดการนักท่องเที่ยว หรือมาตรการควบคุมทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ในระยะยาวต่อไป

ดังนั้น จึงสรุปความหมายของการจัดการการท่องเที่ยวหมายถึง การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ของชุมชน ทั้งที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการท่องเที่ยวต่างๆ ที่น่าสนใจ เช่น รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นต้น โดยจำเป็นต้องมีการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการหรือการนำ การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน และการควบคุม ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของการจัดการ เพื่อให้การจัดการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ชุมชน และนักท่องเที่ยว ในการประสานความร่วมมือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลกระทบทางลบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้สนใจศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้นำได้ใช้ทรัพยากรทางการท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณีของคนในชุมชน ในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆ ทางการท่องเที่ยวในพื้นที่โบราณสถาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน 7 ประการของแมคคินซีในการขับเคลื่อนชุมชนท่องเที่ยว อันประกอบด้วย โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว ระบบของกลุ่มการท่องเที่ยว รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว กลยุทธ์ที่กลุ่มการท่องเที่ยวใช้ดึงดูดนักท่องเที่ยว บุคลากรทางการท่องเที่ยวซึ่งรวมถึงผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชาทักษะของบุคลากรทางการท่องเที่ยว และคุณค่าร่วมที่ชุมชนท่องเที่ยวมีส่วนร่วมเพื่อนำพาองค์การของตนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ นั่นก็คือการสร้างคามเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชนท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนท่องเที่ยว

ชุมชนในปัจจุบันมิได้เป็นเพียงพื้นที่สำหรับให้ผู้คนเข้ามาอยู่อาศัยรวมกันเท่านั้น แต่ชุมชนยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้เกิดการเรียนรู้อีกมากมาย นอกจากนั้นภายใต้ความเรียบง่ายของชุมชนกลับแฝงไปด้วยเสน่ห์ที่เป็นเอกลักษณ์ สร้างความแตกต่างที่ให้ผู้คนเกิดความสนใจ จนนำไปสู่การเดินทางท่องเที่ยวเพื่อไปสัมผัสกับชุมชนในรูปแบบต่างๆ อย่างไรก็ตามการท่องเที่ยวในชุมชนเหล่านั้นต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากคนในชุมชนและบุคคลภายนอกในการจัดการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย และไม่สร้างผลกระทบทางลบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึง

จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดของชุมชนท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอันนำไปสู่การสร้างสรรค์กิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ความหมายของชุมชน

ชุมชน ถือเป็นกลุ่มสังคมหนึ่งที่มีความสำคัญ เป็นที่อยู่อาศัยของผู้คนที่มีความหลากหลาย และมีความซับซ้อนมากมาย แต่ในความซับซ้อนนั้นกลับมีกลไกที่สามารถควบคุมให้ชุมชนเป็นไปตามอัตลักษณ์ที่คนส่วนใหญ่ในชุมชนยอมรับ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในรูปแบบของชุมชนมากยิ่งขึ้นจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของชุมชนในมุมมองที่หลากหลาย โดยในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538: 272) ได้กล่าวถึงชุมชน หมายถึง หมู่ชน กลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคมนานาชาติ อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน เช่นเดียวกับ ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2525: 3) ได้กล่าวถึงชุมชนในลักษณะของการอาศัยอยู่ร่วมกันของคน โดยได้ให้นิยามของชุมชน หมายถึง พื้นที่อันเป็นที่อยู่อาศัยของคน และหมายความถึงกลุ่มของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้น โดยมีความสนใจ มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และจุดหมายในการที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ส่วน พัทยา สายหู (2534: 53) ได้ขยายความของคำจำกัดความของชุมชนไว้ โดยได้กล่าวถึงการยอมรับของผู้คนต่อการอยู่ร่วมกันในพื้นที่เดียวกัน ซึ่งได้กล่าวว่าชุมชน หมายถึง ครอบครัวหลายๆ ครอบครัวมาอยู่รวมกันในบริเวณเดียวกัน มีลักษณะเป็นเพื่อนบ้านกัน ซึ่งอาจเป็นญาติพี่น้องกันหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น คนที่อยู่รวมในบ้านเรือนหรือครอบครัวเดียวกัน จึงไม่ใช่ชุมชนในความหมายนี้ เพราะโดยสามัญสำนึกหรือความรู้สึกแล้ว คนที่อยู่รวมในบ้านหลังเดียว ถึงมีอาณาบริเวณเป็นภูมิลำเนาส่วนร่วมกัน ก็เรียกว่าเป็น ครอบครัว หรือ ครัวเรือน ไม่เป็น ชุมชน เพราะความรู้สึกที่ว่า ชุมชน ต้องประกอบด้วยหลายๆ ครัวเรือนที่อยู่ใกล้เคียงกัน ซึ่งทุกคนยอมรับว่าอยู่รวมกันในบริเวณเดียวกันนั่นเอง

ในขณะเดียวกัน ประเวศ วะสี (2541: 13) ได้ให้นิยามของคำว่าชุมชนที่เน้นในเรื่องของการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยได้กล่าวไว้ว่าชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน ดังเช่น สนธยา พลศรี (2547: 22) ได้อธิบายถึงความหมายของชุมชนที่ครอบคลุมถึงเรื่องการอยู่ร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยกล่าวว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่อาศัยอยู่ร่วมกันในอาณาเขตบริเวณเดียวกัน เช่น ครอบครัว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล หรือเรียกเป็นอย่างอื่น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันเอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน ร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

ส่วน ชีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2544: 30) ได้ให้คำจำกัดความของชุมชน มีความหมายในเชิงกระบวนการที่มีพลวัต ความเป็นชุมชนสามารถดูได้จากกิจกรรมหรือการเคลื่อนไหวของกลุ่มคนที่

รวมตัวกันว่ามีลักษณะอย่างไร นั่นคือ ลำพังเพียงการรวมตัวกันของคนในหมู่บ้านหรือพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด ไม่เพียงพอที่กล่าวได้ว่าที่นั่นมีความเป็นชุมชน หรือมีองค์การชุมชน แต่การรวมตัวนั้นต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ กิจกรรม การมีส่วนร่วมของคนในกลุ่ม และการจัดการกลุ่มหรือองค์การนั้นๆ ด้วย

นอกจากนั้น นภาภรณ์ หะวานนท์ และคณะ (2550: 34) ต่างให้นิยามของชุมชนด้วยเช่นกัน โดยกล่าวว่าชุมชน มีความหมายมากกว่าการที่ปัจเจกบุคคลมาอยู่รวมกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ชุมชนมิใช่ผลรวมของปัจเจกบุคคลที่มาอยู่รวมกัน หากแต่การที่ปัจเจกบุคคลมาอยู่รวมกันนั้น ปัจเจกบุคคลได้สร้างสายสัมพันธ์ โดยได้วางหลักการ เจเนอรัล กติกา ซึ่งเรียกโดยรวมว่า ระเบียบบรรทัดฐานของการอยู่รวมกัน รวมทั้งการสร้างระบบการจัดสรรอำนาจและเอกสิทธิ์ในการเข้าถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุและที่ไม่ใช่วัตถุ ซึ่งเรียกโดยรวมว่า ระเบียบความแตกต่าง ชุมชนจึงมีลักษณะเป็น องค์การทางสังคม ซึ่งมีการจัดระเบียบ ที่มีลักษณะเฉพาะ

ดังนั้น เห็นได้ว่าคำจำกัดความของชุมชนได้รับการขยายความและอธิบายไว้อย่างหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่ก็มีทิศทางที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งได้กล่าวถึงการอยู่รวมกันของผู้คนที่มีฐานรากของความคิด ความเชื่อ และศรัทธาที่เหมือนกันในขอบเขตของพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง มีกฎระเบียบ มีเป้าหมายร่วมกัน จึงสรุปความหมายของชุมชนได้ว่า ชุมชน หมายถึง พื้นที่พื้นที่หนึ่งที่มีคนหรือกลุ่มคนอาศัยอยู่รวมกัน พึ่งพาอาศัยและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ตลอดจนมีฐานสัมพันธ์เชื่อมโยงผูกพันกันหลากหลายรูปแบบ ทั้งในรูปแบบของครอบครัว ญาติพี่น้อง กลุ่มอาชีพ หรือชมรมสมาคมต่างๆ เป็นต้น โดยมีพื้นฐานทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมให้มีความกลมกลืน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละชุมชน ในขณะเดียวกันก็ต้องอาศัยกฎกติกาในการควบคุมดูแลสมาชิกในชุมชนเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ความหมายของชุมชนท้องถิ่น

หากกล่าวถึงมุมมองของชุมชนโดยทั่วไปแล้ว Delbridge and Bernard (1988: 185 อ้างใน Murphy & Murphy, 2004: 16) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าชุมชน คือ กลุ่มทางสังคมที่มีความหลากหลาย ทั้งรูปแบบและขนาด ซึ่งเป็นที่รวมของสมาชิกที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีวัฒนธรรมและมรดกทางประวัติศาสตร์ที่สืบทอดกันมา แต่หากกล่าวถึงความหมายของชุมชนในมุมมองของการท้องถิ่นนั้น มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป โดย Joppe (1996: 475 อ้างใน Murphy & Murphy, 2004: 16) ซึ่งได้กล่าวว่า ชุมชนในรูปแบบของการท้องถิ่น หมายถึง ชุมชนที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง โดยสมาชิกในชุมชนพร้อมใจที่ร่วมมือกันพัฒนาชุมชนไปด้วยเป้าหมายเดียวกัน อาทิเช่น การร่วมมือกัน โดยมีเป้าหมายของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ทั้งนี้ชุมชนทางการท้องถิ่น

ดังกล่าวต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบด้านสังคม 2) องค์ประกอบด้านพื้นที่ และ 3) องค์ประกอบจากปัจจัยภายนอก

โดย พิมพะระวี โรจน์รุ่งสัจย์ (2553: 11-12) ได้กล่าวถึงชุมชนโดยได้มองชุมชนในด้านการเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยพบความหมายสำคัญของคำว่า ชุมชนท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับมุมมอง 3 ด้าน คือ

1. ชุมชนที่เกิดขึ้นนั้นต้องเกิดจากการรวมตัวของกลุ่มบุคคล
2. ชุมชนต้องมีระบบทางเศรษฐกิจ ซึ่งเอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชน
3. ชุมชนต้องมีพื้นฐานในด้านการบริการ และระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการดำรงอยู่ของชุมชนและเอื้อต่อนักท่องเที่ยวด้วย

นอกจากนี้ พิมพะระวี โรจน์รุ่งสัจย์ (2553: 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการท่องเที่ยวชุมชนไว้ด้วยกัน 2 ประการ คือ

1. กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน ร่วมเป็นเจ้าของในพื้นที่หนึ่งร่วมกัน และเกิดกระบวนการการสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มคนนั้นขึ้น
2. มีปฏิสัมพันธ์ในสังคมของแต่ละคน จนรวมเป็นการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มคนและองค์การ ในพื้นที่เฉพาะพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งขึ้น

ส่วน มิสรา สามารถ (2543: 10) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนท่องเที่ยว หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครรูปแบบต่างๆ ในชุมชน ได้มาร่วมดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกันในการบริหารจัดการชุมชนท่องเที่ยว เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีความรับผิดชอบและสัมพันธ์กัน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปความหมายของชุมชนท่องเที่ยวได้ว่า ชุมชนท่องเที่ยว หมายถึง ชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มบุคคล โดยมีทรัพยากรที่น่าสนใจดึงดูดให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยวในรูปแบบต่างๆ ทั้งในรูปแบบของชุมชนท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชนท่องเที่ยวเชิงเกษตร ชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ หรือชุมชนท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น โดยคนในชุมชนต่างมีส่วนร่วมในการจัดการ และดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ของตนเอง พร้อมทั้งมีระบบการบริการและระบบสาธารณูปโภคสำหรับนักท่องเที่ยวและคนในชุมชนอย่างเพียงพอ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดชุมชนท่องเที่ยวพบว่า ชุมชนเวียงลอถือเป็นรูปแบบของชุมชนที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันแบบเครือข่าย โดยมีวัฒนธรรมโบราณในสมัยพญาลอหล่อหลอมให้ชุมชนเกิดความกลมเกลียว ซึ่งพื้นฐานทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเหล่านั้นได้ก่อให้เกิดทรัพยากรทางการท่องเที่ยวที่หลากหลายและน่าสนใจ ส่งผลให้ชุมชนเวียงลอเกิดการผลักดันตนเอง

ไปสู่การเป็นชุมชนท่องเที่ยวที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางมาสัมผัสและเยี่ยมชมความงดงามของประวัติศาสตร์ที่ยังมีลมหายใจ ณ ชุมชนแห่งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง

ชุมชนอันเป็นที่รวมของผู้คนโดยมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมประเพณี คติความเชื่อ และความศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนั้น ถือเป็นหน่วยทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ หากชุมชนใดมีความสามัคคี สมาชิกในชุมชนอยู่กันอย่างสงบ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ชุมชนนั้นย่อมมีพลังในการสร้างสิ่งดีงามอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ แต่หากชุมชนไม่มีความสามัคคี เกิดความวุ่นวายในชุมชน ย่อมส่งผลให้เกิดภาระแก่ประเทศชาติ ดังนั้น ชุมชนที่มีพื้นฐานที่เข้มแข็ง สมาชิกในชุมชนมีความสามัคคีและเป็นปึกแผ่นจะสามารถเป็นแรงผลักดันให้สังคมและประเทศชาติเกิดการพัฒนา ซึ่งเป็นการพัฒนาที่มีความยั่งยืนต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดของชุมชนเข้มแข็งให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคมของชุมชน องค์ประกอบขององค์การชุมชน ตลอดจนความหมายของชุมชนเข้มแข็งที่แท้จริงว่ามีลักษณะอย่างไร

โครงสร้างทางสังคมของชุมชน

ส่วนของโครงสร้างทางสังคมนั้นถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่บ่งบอกถึงหมวดหมู่ และความสัมพันธ์ของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มองเห็นถึงภาพรวมของชุมชนว่ามีความผูกพันเชื่อมโยงอย่างไรบ้าง โดย สนธยา พลศรี (2547: 23-24) ได้กล่าวว่าโครงสร้างทางสังคมของชุมชนมีโครงสร้างที่สำคัญ 2 ส่วน คือ องค์การทางสังคม และสถาบันทางสังคม ดังนี้

1. องค์การทางสังคมในชุมชน เป็นกระบวนการจัดระเบียบทางสังคมของสมาชิกในชุมชน และกลุ่มสมาชิกของชุมชนที่ได้จัดระเบียบทางสังคมแล้ว ซึ่งประกอบด้วย

1.1 กระบวนการจัดระเบียบทางสังคมของสมาชิกในชุมชน เป็นทั้งการสร้างและการสอนระเบียบของสังคมให้กับสมาชิกในชุมชน โดยการสร้างความเชื่อ ความรู้ ค่านิยม อุดมการณ์ บรรทัดฐาน คุณธรรม การกำหนดสถานภาพ และบทบาท ผ่านการขัดเกลาทางสังคม หรือการฝึกอบรมให้รู้ระเบียบของสังคม เพื่อให้สมาชิกยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบทางสังคมและสถานภาพบทบาทที่ดำรงอยู่

1.2 กลุ่มสมาชิกของชุมชนที่ได้จัดระเบียบทางสังคมแล้ว เป็นกลุ่มสมาชิกที่ได้ผ่านกระบวนการจัดระเบียบทางสังคม กลุ่มคนเหล่านี้มีหลายขนาดตามจำนวนของสมาชิก มีความซับซ้อน

ของโครงสร้างแตกต่างกัน แต่มีองค์ประกอบพื้นฐานร่วมกัน คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมแบบแผน พฤติกรรม และภาระหน้าที่ เช่น กลุ่มสังคม ครอบครัว สมาคมหรือสหกร ชนชั้น และสังคมมนุษย์

2. สถาบันทางสังคมในชุมชน เป็นแบบอย่างในการคิดของสมาชิกในชุมชน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรม และแบบอย่างในการกระทำสิ่งต่างๆ ของสมาชิก ได้แก่ บรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งมีความจำเป็นในการดำรงอยู่ของชุมชน และชุมชนได้สร้างสรรค์ สะสม ถ่ายทอดสืบต่อกันมา สถาบันทางสังคมมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

2.1 ตำแหน่งทางสังคมของบุคคล ซึ่งแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบของบุคคล ซึ่งเป็นไปตามสถานภาพ และบทบาทที่บุคคลดำรงตำแหน่ง

2.2 แบบแผนพฤติกรรมหรือกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติของบุคคล คือ ส่วนที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม มองเห็นได้และจับต้องได้ สถาบันทางสังคมในชุมชนที่สำคัญมีหลายสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันการเมือง สถาบันเศรษฐกิจ สถาบันศิลปะและนันทนาการ สถาบันภาษาและการสื่อสาร สถาบันการคมนาคมขนส่ง สถาบันอนามัยและสาธารณสุข สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

องค์การทางสังคมกับสถาบันทางสังคม เป็นโครงสร้างทางสังคมที่สำคัญของชุมชน และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมาก โดย สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2532: 149-181 อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 24) กล่าวว่าสถาบันทางสังคมต่างๆ จึงมีลักษณะเป็นองค์การทางสังคมองค์การหนึ่งด้วย ซึ่งสามารถแสดงโครงสร้างทางสังคมของชุมชนได้ดังนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างทางสังคมของชุมชน

ที่มา: สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2532: 163 อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 24)

ดังนั้น เห็นได้ว่าในแต่ละชุมชนล้วนแล้วแต่มีโครงสร้างทางสังคมที่มีการแบ่งและจำแนกบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งโครงสร้างดังกล่าวทำให้ชุมชนมีระบบแบบแผน และสามารถพัฒนาไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

องค์ประกอบขององค์การชุมชน

องค์การชุมชนถือเป็นส่วนสำคัญในการรวบรวมทรัพยากรบุคคลของชุมชน ซึ่งก็คือคนในชุมชนที่มีความรักและเข้าใจในความเป็นชุมชนของตนอย่างแท้จริงในการร่วมมือกันสร้างสรรค์กิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน โดย นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร (2546: 39-71) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การชุมชนที่มีการผสมผสานระหว่างองค์ประกอบในเชิงธุรกิจ และองค์ประกอบในเชิงของการพัฒนาชนบท ซึ่งได้กล่าวว่าในแต่ละองค์การต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง นั้น ขึ้นอยู่กับตัวแปร 2 ประการ คือ

1. ชนิดหรือประเภทของกลุ่ม เป็นสิ่งกำหนดลักษณะหรือจำนวนขององค์ประกอบ เช่น ถ้าโครงสร้างขององค์การเป็นแบบเชิงเดี่ยว องค์ประกอบขององค์การมีน้อย ในทางกลับกันถ้าโครงสร้างขององค์การเป็นแบบเชิงซ้อน องค์ประกอบขององค์การมีมากขึ้น หรือถ้าองค์การดำเนินธุรกิจที่เรียกว่า ธุรกิจชุมชน องค์ประกอบขององค์การก็แตกต่างจากองค์การประเภทดำเนินกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

2. ระดับการพัฒนาขององค์การ องค์ประกอบขององค์การขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาตามวงจรชีวิตขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยขั้นการเกิดและการเติบโต การเติบโตเต็มที่ การหยุดนิ่ง และการเสื่อมสลาย เช่น องค์การที่กำลังอยู่ในขั้นเกิดใหม่ องค์ประกอบขององค์การมีน้อย อาจมีเพียงโครงสร้างขององค์การที่มีประธานและสมาชิกเท่านั้น แต่เมื่อองค์การพัฒนาอยู่ในระยะการเติบโตเต็มที่ โครงสร้างขององค์การต้องระบุตำแหน่งหน้าที่หลายฝ่าย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบขององค์การสามารถจัดหมวดหมู่ได้ 4 ส่วนใหญ่ คือ บุคคล การเงิน กิจกรรมการผลิต และกิจกรรมการตลาด ซึ่งบุคคลในที่นี้ หมายถึง บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม มีความเป็นเจ้าของ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ และได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ โดย

1. แบ่งตามตำแหน่งหน้าที่เป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มผู้นำ และกลุ่มผู้ตามหรือกลุ่มสมาชิก
2. มีวัตถุประสงค์เป้าหมายที่บ่งบอกถึงสาเหตุของการมารวมกลุ่ม
3. มีโครงสร้างขององค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดตำแหน่งของบุคคลในองค์การ หรืออีกนัยหนึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปตามโครงสร้างขององค์การที่บอกว่าใครทำอะไร
4. มีกฎระเบียบและวัฒนธรรมขององค์การที่ให้บุคคลปฏิบัติตาม

5. มีการสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วมเป็นตัวร้อยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม

6. ต้องได้รับผลประโยชน์จากการรวมตัวเป็นกลุ่ม

นอกจากนี้ นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร (2546: 41) ได้กล่าวรวมถึงการเงินซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ประกอบด้วยการระดมทุน การใช้จ่ายเงิน ระบบควบคุมการเงินในทางบัญชีและการตรวจสอบ ส่วนกิจกรรมประกอบด้วยกิจกรรมทางการผลิตและการตลาดเป็นส่วนใหญ่ เว้นเสียแต่การรวมกลุ่มทำกิจกรรมในลักษณะสังคมสงเคราะห์ หรือกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องทางเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงได้จำแนกองค์ประกอบของกลุ่มออกเป็น 10 ประการ คือ

1. อุดมการณ์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์ขององค์การทำหน้าที่ 5 ประการ คือ

1.1 ระบุภาพรวมขององค์การนั้นๆ ว่าเป็นไปในลักษณะใด เช่น องค์การที่มีวัตถุประสงค์ส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์ของค่านั้นแสดงภาพเป็นสวัสดิการและการสร้างแหล่งทุนในหมู่บ้าน

1.2 แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและการคงอยู่ขององค์การนั้นๆ

1.3 เพิ่มความรู้สึกเป็นองค์การเดียวกัน และจงใจให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การ

1.4 เป็นแนวทางการทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานขององค์การ

1.5 เป็นแนวทางการวัดประเมินผลการทำงานขององค์การ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนทำให้วัดได้ง่าย ในขณะที่วัตถุประสงค์ที่ไม่ชัดเจนวัดได้ยากหรือวัดไม่ได้เลย

2. ผู้นำและสมาชิก ซึ่งผู้นำที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของงานพัฒนาชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาชนบทที่ใช้แนวทางการรวมเป็นองค์การขาดผู้นำที่มีคุณภาพไม่ได้เลย ในขณะเดียวกัน หากมีเฉพาะผู้นำที่มีคุณภาพ แต่ขาดสมาชิกที่มีคุณภาพ งานองค์การก็เป็นไปได้ยากอย่างยิ่ง ดังนั้น การทำความเข้าใจเรื่องผู้นำและสมาชิกจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในเบื้องต้นนี้ ควรต้องมีความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับผู้นำ 3 ประการ คือ รูปแบบ ลักษณะ และหน้าที่ พร้อมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก

2.1 รูปแบบของผู้นำ โดยรูปแบบของผู้นำองค์การชุมชนเด่นชัดในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับหรือเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ

2.1.1 การมีสถานภาพรองรับ เป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดให้ผู้นำเป็นไปในรูปแบบใดในที่นี้ สถานภาพของผู้นำมี 2 ลักษณะ คือ ผู้นำทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ผู้นำที่มีสถานภาพทางการรองรับ เช่น ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน เป็นต้น มีแนวโน้มเป็นผู้นำแบบเผด็จการ หรือผู้นำแบบตัวแทน หรือแบบติดต่อประสานงานราชการได้ดี ส่วนผู้นำที่ไม่เป็นทางการก็มักมีแนวโน้มเป็นผู้นำแบบบอกกล่าว ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือผู้นำทางความคิด

2.1.2 การมีประสบการณ์ชีวิต ประสบการณ์ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบผู้นำเช่นกัน กล่าวคือ ผู้นำที่มีประสบการณ์ชีวิตมาก ก็มีแนวโน้มเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบขายความคิด ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำทางความคิด หรือผู้นำทางด้านอาชีพ

2.1.3 การมีบารมี ในที่นี้จะหมายถึงบารมีที่อาจเกิดจากภูมิรัฐภูมิปัญญา การบวชเรียน หรือฐานะทางเศรษฐกิจ บารมีเป็นปัจจัยอีกข้อหนึ่งที่กำหนดรูปแบบของผู้นำ ผู้นำที่มีบารมีที่เกิดจากภูมิรัฐภูมิปัญญา หรือการบวชเรียน ก็มีแนวโน้มเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำทางด้านศีลธรรม ผู้นำทางความคิด ส่วนผู้นำที่มีบารมีที่เกิดจากฐานะทางเศรษฐกิจ ก็มีแนวโน้มเป็นผู้นำด้านอาชีพ ผู้นำด้านประสานทรัพยากร

นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 129-133) ได้กล่าวถึงรูปแบบของผู้นำ ซึ่งจำแนกตามทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พิจารณาความสำเร็จของการเป็นผู้นำจากการประพัตติปฏิบัติของผู้นำที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ โดยพิจารณาทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ที่มีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีหนทาง-เป้าหมาย ของ โรเบิร์ต เฮาส์ จึงสามารถแบ่งผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบชี้แนะ หรือแบบบงการ ผู้นำประเภทนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้นำคาดหวังอะไร จะมีการกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ทำ และการสอนงานการทำงานอย่างไรให้ประสบผล ซึ่งคล้ายกับผู้นำประเภทที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก 2) ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำประเภทนี้มีความเป็นมิตร และสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ประกอบก่อนที่ทำการตัดสินใจ ผู้นำมักรับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งผู้นำในรูปแบบนี้ส่งผลให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สามารถทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่ง สมยศ นาวิการ (2545: 24) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกำลังใจของพนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความราบรื่น 4) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ผู้นำประเภทนี้กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ และคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ในระดับที่ดีที่สุด

ขณะเดียวกัน นพมาศ อึ้งพระ (2553: 358-359) ก็ได้กล่าวถึงผู้นำ โดยได้จำแนกผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบ Task leader หรือผู้นำทางการทำงาน โดยผู้นำรูปแบบนี้กำหนดมาตรฐานและเป้าหมาย โดยมีการแสดงการบังคับบัญชาและออกคำสั่งให้ผู้ตามมุ่งบรรลุเป้าหมายงาน ถ้าผู้นำดังกล่าวมีความชาญฉลาดในการนำ ก็ทำให้ผู้ตามมีผลงานดี การมุ่งเป้าหมายทำให้ผู้ตามสามารถโฟกัสความสนใจของกลุ่ม หากสมาชิกได้รับผิดชอบงานต่อเป้าหมายเฉพาะที่ท้าทายความสามารถ และมีความสำเร็จเกิดขึ้นเป็นพักๆ ก็สามารถจูงใจให้กลุ่มมีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน 2) ผู้นำแบบ Social leader หรือผู้นำทางสังคม มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยผู้นำมีการนำแบบประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจ มีการเชื้อเชิญให้ผู้ตามเสนอผลงานและความคิดเห็นเพื่อ

ป้องกันอาการคิดเป็นกลุ่ม ซึ่งภาวะผู้นำในรูปแบบนี้ได้เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้สมาชิกของกลุ่มมีความพอใจมากขึ้นเมื่อตนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเมื่อสมาชิกมีบทบาทควบคุมการทำงานของตนเองก็ทำให้เกิดผลผลิตที่ดีขึ้น โดยการบริหารงานที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทำให้สมาชิกมีปฏิริยาเชิงบวกต่อกระบวนการตัดสินใจขององค์กร และเกิดความภาคภูมิใจภายใต้การนำของภาวะผู้นำดังกล่าว 3) ผู้นำแบบ Charismatic leader หรือผู้นำแบบมีบารมี มักมีวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมาย และมีความสามารถพิเศษในการสื่อสารด้วยภาษาที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน มีการมองโลกในแง่ดีและมีศรัทธาในผู้ตาม ทำให้ผู้ตามสนับสนุนการนำของผู้นำของตนเอง 4) ผู้นำแบบ Transformational leader หรือผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จูงใจให้ผู้ตามอุทิศตนให้กับเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหลายคนมีลักษณะเป็นผู้นำที่มีบารมี คล่องและมีพลัง มีความเชื่อมั่น เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย สามารถตั้งมาตรฐานที่สูงและชักจูงให้ผู้อื่นยอมรับวิสัยทัศน์ของตน โดยผู้นำในรูปแบบนี้ยังให้ความสนใจต่อผู้ตามอย่างใกล้ชิด จึงทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพัน ไว้วางใจผู้นำ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูง

2.2 ลักษณะของผู้นำ

- 2.2.1 ผู้นำมีพลังขับเคลื่อนและความทะเยอทะยานในการบรรลุเป้าหมาย
- 2.2.2 ผู้นำมีความซื่อสัตย์ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ
- 2.2.3 ผู้นำมีแรงจูงใจในการเป็นผู้นำ โดยต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
- 2.2.4 ผู้นำมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
- 2.2.5 ผู้นำมีความสามารถจดจำและสามารถจัดการข้อมูลจำนวนมากได้
- 2.2.6 ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.2.7 ผู้นำมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
- 2.2.8 ผู้นำมีความสามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์ได้
- 2.2.9 ผู้นำมีความสามารถในการตัดสินใจ
- 2.2.10 ผู้นำมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นต่อหน้าผู้อื่น
- 2.2.11 ผู้นำมีความรู้ทางธุรกิจ

2.3 หน้าที่ของผู้นำ โดย Carnall (1990 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2546: 49-50) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำในองค์กรมี 8 ประการ ประกอบด้วย

- 2.3.1 กำหนดคุณค่าทั้งหมดขององค์กร และกำหนดคุณค่าที่สำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งต้องดำเนินตามเป็นอันดับแรก
- 2.3.2 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและรับความเสี่ยง
- 2.3.3 จัดระบบการสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้รางวัลต่อคนทำงานดี

2.3.4 ตัดสินใจเรื่องต่างๆ และตัดสินใจกำหนดอันดับก่อนหลังของการทำงาน

2.3.5 ควบคุมความรับผิดชอบของคนในองค์การ โดยการให้คำแนะนำปรึกษา การชักชวน และการให้ความมั่นใจ

2.3.6 พัฒนาคนในองค์การให้มีทักษะในการแก้ปัญหา ความตั้งใจทำงาน และการปฏิบัติงานให้ถึงเป้าหมาย

2.3.7 ประสานการทำงานระหว่างคนระดับต่างๆ ภายในองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3.8 รักษาภาวะจิตใจของคนในองค์การโดยสร้างให้เกิดความสัมพันธ์และความเป็นเพื่อน กระตุ้นความไม่ใส่ใจในการทำงาน ระวังความตื่นตันที่เกิดเหตุของคนในองค์การ และระวังไม่ให้คนในองค์การมีความเชื่อมั่นตนเองมากเกินไปในการทำงาน

2.4 ประเภทของสมาชิก โดย Greenberg and Baron (1993 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร, 2546: 51-52) ได้กล่าวถึงสมาชิกขององค์การซึ่งสามารถจำแนกได้ 5 ประเภท คือ

2.4.1 ประเภททำตามที่ผู้นำบอกอย่างกระตือรือร้นแต่ไม่มีความคิดเห็น

2.4.2 ประเภทแสดงความคิดเห็นแต่ไม่ทำ

2.4.3 ประเภทช่วยงานแต่เป็นปัญหขององค์การ เช่น ขอบค้ำผู้นำ เป็นต้น

2.4.4 ประเภทวางเฉย

2.4.5 ประเภทแสดงความคิดเห็นและทำงานเต็มที่

แต่ละองค์การมีสมาชิกทั้ง 5 ประเภทนี้ มีแต่ละประเภทมากบ้างน้อยบ้าง ถ้าองค์การใดมีสมาชิกประเภทแสดงความคิดเห็นและทำงานเต็มที่จำนวนมาก องค์การก็เจริญเติบโตได้ดี แต่ถ้าองค์การมีสมาชิกประเภทแสดงความคิดเห็นแต่ไม่ทำและประเภทวางเฉยจำนวนมาก องค์การก็เฉื่อยเนือยและในที่สุดก็อาจล้มเลิกได้เพราะไม่มีคนทำงานในองค์การ

โดยสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้การทำงานของสมาชิกในองค์การของชุมชนมีประสิทธิภาพคือ ทักษะการทำงานเป็นทีมของสมาชิกหรือบุคลากรในองค์การ ซึ่ง เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556: 300) ได้กล่าวว่าปัจจุบันภาวะการเปลี่ยนแปลงองค์การเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นความสำเร็จในการประสานการทำงานของสมาชิกหลายฝ่ายเข้ามาทำงานร่วมกันได้ ทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่นเดียวกับ บุตรี จารุโรจน์ (2549: 34) ที่ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี เพราะบุคคลเกิดความพอใจในการทำงานร่วมกันมากกว่าที่ต่างคนต่างทำ ซึ่งการทำงานเป็นทีมสามารถจำแนกได้หลากหลายประเภท โดย รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556: 113-115) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมที่แบ่งตามวัตถุประสงค์

สามารถแบ่งได้ 4 ประเภทคือ 1) ทีมแก้ปัญหา (Problem-solving teams) ประกอบด้วยพนักงานหรือสมาชิก 5 ถึง 12 คน จากแผนกงานเดียวกัน มาพบปะกันประมาณสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่ออภิปรายแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โดยในทีมแก้ปัญหานั้น สมาชิกแลกเปลี่ยนแนวความคิด และเสนอข้อเสนอนะในการปรับปรุงกระบวนการการทำงาน และวิธีปฏิบัติงาน แต่ทีมเหล่านี้มักไม่ค่อยได้รับอำนาจในการนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ 2) ทีมงานบริหารโดยตนเอง (Self-managed work teams) ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานประมาณ 10 ถึง 15 คน ซึ่งปฏิบัติงานและรับผิดชอบหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเคยทำมาก่อน ความรับผิดชอบเหล่านี้ได้แก่ การวางแผนและจัดตารางเวลาการทำงาน มอบหมายงานแก่สมาชิก ร่วมกันควบคุมการดำเนินไปและความก้าวหน้าของงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา ประสานงานร่วมกับซัพพลายเออร์ และลูกค้า ทีมงานบริหารโดยตนเองเลือกสมาชิกทีมเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ดังนั้นตำแหน่งผู้บัญชาการชั้นต้นจึงลดความสำคัญลง และอาจหมดไปในที่สุด 3) ทีมประสานข้ามสายงาน (Cross-functional teams) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลที่ทำให้บุคลากรจากหลายๆ ฝ่ายภายในองค์กร หรือแม้แต่องค์การมาแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาแนวความคิดใหม่ๆ และแก้ปัญหารวมถึงการประสานงานเพื่อดำเนินโครงการที่มีความซับซ้อนร่วมกัน ในระยะแห่งการเริ่มต้นทีมงานประเภทนี้ใช้ระยะเวลาที่ยาวนานในการที่สมาชิกต้องเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายและซับซ้อน รวมทั้งต้องใช้เวลาในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะบุคคลที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีประสบการณ์และมุมมองแตกต่างกันมาก 4) ทีมเสมือนจริง (Virtual teams) ทีมงานประเภทต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วปฏิบัติงานโดยพบปะกันโดยตรง แต่ทีมงานเสมือนจริงใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อการประสานงานระหว่างสมาชิกที่กระจัดกระจายอยู่ในที่ต่างๆ เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทีมงานเสมือนจริงสามารถปฏิบัติงานทุกๆ ประเภทได้เฉกเช่นเดียวกับทีมงานประเภทอื่น อาทิเช่น การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูล การดำเนินการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็นต้น โดยสมาชิกของทีมประเภทนี้สามารถเป็นได้ทั้งสมาชิกที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน และสมาชิกที่มาจากองค์กรอื่น สำหรับข้อดีของทีมประเภทนี้คือ สามารถสื่อสารกันได้โดยไม่ต้องอุปสรรคในเรื่องของเวลาและสถานที่ แต่มีข้อเสียคือไม่สามารถสื่อสารโดยใช้อวัจนภาษา และขาดสัมพันธภาพทางสังคมระหว่างสมาชิก โดยเฉพาะถ้าสมาชิกในทีมไม่มีโอกาสพบปะทีมเสมือนจริง จึงเสมือนเป็นการติดต่อที่เน้นที่งานเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ความไว้วางใจที่สมาชิกมีต่อผู้นำนั้นก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดย รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 136-138) ได้กล่าวถึงการเชื่อมโยงความไว้วางใจสู่ภาวะผู้นำ ซึ่งความไว้วางใจถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นสำหรับภาวะผู้นำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้นำแล้ว พวกเขาจะเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในเรื่องความซื่อสัตย์ของผู้นำ ที่สร้างการยอมรับนับถือ สรรเสริญผู้นำ จนกระทั่งเกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำ โดยมี

ปัจจัยหลักห้ามิติที่สำคัญเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อผู้นำ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความสามารถ ความมั่นคง ความจงรักภักดี และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งรูปแบบของความไว้วางใจสามารถแบ่งได้ 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบความไว้วางใจบนพื้นฐานของข้อกีดขวาง อาทิเช่น การละเมิด ฝ่าฝืน หรือความไม่อยู่ก็บ่งกับรอย เป็นสาเหตุของการทำลายความสัมพันธ์ของอีกฝ่าย และเมื่อความไว้วางใจได้ถูกฝ่าฝืนหรือถูกละเมิดก็ทำให้เกิดความกลัวและการแก้แค้น 2) รูปแบบความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ ส่วนใหญ่ความสัมพันธ์ขององค์กรอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความไว้วางใจอยู่บนพื้นฐานการคาดการณ์พฤติกรรมที่มีมาจากความสัมพันธ์ในอดีต ความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่เมื่อเรามีข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับบางคนที่เข้าใจพวกเขาดีพอ ก็สามารถนำข้อมูลนั้นไปทำนายพฤติกรรมของเขาได้อย่างถูกต้อง 3) รูปแบบความไว้วางใจบนพื้นฐานของการพิสูจน์ชื่อเสียงและหลักฐาน ความไว้วางใจสามารถบรรลุผลได้เมื่อความสัมพันธ์ทางอารมณ์ของทุกฝ่ายบรรลุผล ความไว้วางใจยังคงมีอยู่เพราะอีกฝ่ายเข้าใจอีกฝ่าย ในความตั้งใจและพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ และปรารถนาสิ่งสำคัญคือความเข้าใจ ทำให้การปฏิบัติต่ออีกฝ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. โครงสร้างขององค์กร หมายถึง รูปแบบการจัดความสัมพันธ์เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กรในรูปของนโยบาย สถานภาพ การแบ่งหรือจัดสรรงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจและระบบการตัดสินใจ โดยโครงสร้างอำนาจให้เกิดการประสานงานและการควบคุมการปฏิบัติของสมาชิก โดย Greenberg and Baron (1993 อ้างใน นันทิยา หุตานวัตร และ ณรงค์ หุตานวัตร, 2546: 53) ได้กล่าวถึงรูปแบบของโครงสร้างองค์กร 2 ชนิด ประกอบด้วย

3.1 Organic structure มีลักษณะความซับซ้อนของโครงสร้างเป็นแนวนอน มีความเป็นทางการต่ำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง มีการสื่อสารกระจายทั่วองค์กร และมีกฎน้อย

3.2 Mechanistic structure มีลักษณะความซับซ้อนของโครงสร้างเป็นแนวตั้ง มีความเป็นทางการสูง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่ำ การสื่อสารไม่กระจายทั่วองค์กร และมีกฎมาก

4. วัฒนธรรมองค์กร โดยการรวมตัวเป็นองค์กรมีสายใยวัฒนธรรมเป็นตัวยึดโยง หากชุมชนใดมีวัฒนธรรมของตนเข้มแข็ง การรวมตัวเป็นกลุ่มก็เหนียวแน่น และหากคนที่มารวมตัวกันมีวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกันก็ทำให้รวมตัวได้ดีกว่าคนต่างวัฒนธรรมรวมตัวกัน

เมื่อเกิดการรวมตัวเป็นองค์กรแล้ว องค์กรก็สร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนขึ้นมาจากวัฒนธรรมชุมชน แต่มีความคิดหรืออุดมการณ์ของผู้นำซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งเข้ามามีอิทธิพลต่อองค์กร เช่น การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิก การแสวงหาผู้นำใหม่ เป็นต้น หากผู้ก่อตั้งมีความเข้มแข็งเข้มงวดในการปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้นนั้นคงอยู่นาน แต่อย่างไรก็ดี เมื่อองค์กรขยายขึ้นก็มีการปะทะระหว่างวัฒนธรรมของเดิมและวัฒนธรรมใหม่ที่สมาชิกใหม่หรือผู้นำใหม่นำเข้ามา ซึ่งอาจเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดการหลอมรวมกันได้

ผู้นำรุ่นเก่ามีอุดมการณ์หรือแนวคิดที่กำหนดวัฒนธรรมองค์การให้มีกระแสหลักในเรื่องความเชื่อทางศาสนา การมีคุณธรรม การช่วยเหลือกัน และการอาสาสมัครเสียสละ ในขณะที่ผู้นำรุ่นใหม่มีอุดมการณ์หรือแนวคิดที่ต่างออกไป โดยรับวัฒนธรรมแบบเมือง การถือกฎระเบียบ มีหัวการค้า และทำงานแบบมืออาชีพ ซึ่งพัฒนาการของลักษณะผู้นำเป็นสิ่งที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงกระแสหลักของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา (2558: 30-39) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่าเปรียบเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณขององค์การที่สะท้อนออกมาจากวิสัยทัศน์ และพันธกิจของผู้ก่อตั้งหรือผู้นำองค์การ โดยเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างสูงต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ อันส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ องค์การจึงต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์การด้วยการสร้างพื้นฐานของค่านิยมหรือคุณค่าร่วมของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งเพื่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนต่อการดำเนินงานขององค์การ

5. กฎระเบียบ โดยกฎระเบียบเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคคลในกลุ่มว่า ควรทำอะไร อย่างไร และไม่ควรทำอะไร อย่างไร กฎระเบียบเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันของกลุ่ม และจำเป็นที่บุคคลภายในกลุ่มต้องประชุมร่วมกันกำหนดกฎระเบียบ ซึ่งทำให้เขามีความเป็นเจ้าของและเขาปฏิบัติตาม และมีการควบคุมในกลุ่มของเขาเอง

6. การสื่อสารและการประสานงาน โดยมีการสรุปหน้าที่ของการติดต่อสื่อสารได้ 4 ประการ คือ

6.1 ปฏิบัติการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก

6.2 จูงใจให้สมาชิกรู้ว่าทำอะไร และสามารถทำได้ดีเพียงใด พร้อมทั้งปรับปรุงงานอย่างไร

6.3 ระบายความพอใจหรือไม่พอใจ หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของสมาชิกภายในองค์การ

6.4 ให้ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิก

7. การมีส่วนร่วม ซึ่งการมีส่วนร่วมเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งของความอยู่รอดขององค์การ เพราะการมีส่วนร่วม (Participation) ทำให้เกิดความเป็นเจ้าของ (Sense of belonging) ความเป็นเจ้าของทำให้เกิดพันธะผูกพัน (Commitment) ของคนที่เข้าร่วม หรืออีกนัยหนึ่ง ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดพันธะผูกพัน เกิดความต้องการเข้ามาทำงานในองค์การ หรือช่วยเหลือกิจกรรมขององค์การ ตลอดจนถือสัญญาต่อองค์การ เช่น กลุ่มทอผ้าย้อมสีธรรมชาติมีระเบียบหรือสัญญาระหว่างสมาชิกในเรื่องการจำหน่ายผ้าทอที่ดำเนินโดยกลุ่มเท่านั้น หรือหากจำหน่ายด้วยตนเอง ก็ต้องกำหนดราคาเท่ากับการซื้อจากร้านค้าของกลุ่ม เป็นต้น

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของผู้นำและสมาชิกในองค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งซึ่งปรากฏในทุกขั้นตอนของการทำงานขององค์การ อันเริ่มตั้งแต่การคิด การตัดสินใจ การกระทำ

และการรับผลประโยชน์ ส่วนระดับการมีส่วนร่วมของผู้นำและสมาชิกในแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ของแต่ละพื้นที่

8. ผลประโยชน์ โดยระบบผลประโยชน์ในที่นี้ หมายถึง ประโยชน์ที่ต้องได้รับและสิ่งจูงใจหรือรางวัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญกับองค์การ โดย Galbraith (1977 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร, 2546: 59) ได้กล่าวว่าองค์การจำเป็นต้องมีระบบผลประโยชน์ซึ่งช่วยในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะบุคคลไม่สามารถทำงานอาสาสมัครได้โดยตลอด ระบบผลประโยชน์อาจแยกได้เป็นผลประโยชน์แบบนามธรรมซึ่งเป็นความพึงพอใจ และผลประโยชน์แบบรูปธรรมซึ่งเป็นวัตถุสิ่งของ โดยมีรูปแบบการจัดสรรผลประโยชน์ 5 รูปแบบ คือ

- 8.1 การให้ประโยชน์ตามกฎหมาย
- 8.2 การให้ประโยชน์เป็นกลุ่ม
- 8.3 การให้ประโยชน์เป็นบุคคล
- 8.4 การให้ประโยชน์ตามงานที่มอบหมาย
- 8.5 การประโยชน์เมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย

9. การเงิน เมื่อมีการรวมตัวกันเป็นองค์การ ไม่ว่าดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ต้องมีเรื่องของการเงินเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มดำเนินธุรกิจหรือดำเนินกิจกรรมที่เป็นโครงการรับการสนับสนุนจากรัฐหรือหน่วยงานใดๆ การจัดการการเงินขององค์การชุมชนเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ การควบคุมการเงินโดยระบบบัญชีเป็นมาตรการหนึ่งที่ต้องการต้องนำมาใช้

10. กิจกรรม ซึ่ง Galbraith (1977 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร, 2546: 70) ได้กล่าวถึงกิจกรรมว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความคงอยู่ขององค์การ เพราะหากองค์การใดไม่มีการกระทำกิจกรรม ก็หมายความว่า องค์การนั้นๆ ได้หยุดตัวเองชั่วคราวหรือถาวร กิจกรรมประสานเข้ากับส่วนอื่นๆ ขององค์การ กล่าวคือ กิจกรรมมีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์การ รูปแบบความเป็นผู้นำ ระบบผลประโยชน์และระบบการตัดสินใจ เป็นตัวกำหนดกิจกรรมขององค์การอยู่ในรูปแบบใด

ดังนั้น เห็นได้ว่า กลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอถือเป็นองค์การหนึ่งในรูปขององค์การชุมชน ซึ่งต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่หลากหลายหลอมรวมให้เกิดลักษณะที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของชุมชนนั้นๆ โดยวัตถุประสงค์หรืออุดมการณ์ที่องค์การชุมชนนั้นต้องการมุ่งไปถือเป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญ เพราะเป็นแนวทางให้สมาชิกขององค์การมีพลังในการผลักดันตนเองให้ดำเนินงานอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน องค์ประกอบลำดับต่อไปที่มีความสำคัญมากเช่นกันคือ ผู้นำและสมาชิกเป็นกลไกในการประสานการทำงานร่วมกันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีศักยภาพและผู้ตามที่มีคุณภาพในการสรรสร้างองค์การให้ดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนั้นยังต้องมีการวางโครงสร้างขององค์การ เพื่อให้เห็นถึงการทำงานขององค์การชุมชนในมุมมองที่ครอบคลุมในแต่ละหน้าที่งานของแต่ละบุคคล

ในขณะเดียวกัน ในการขับเคลื่อนองค์การชุมชนก็ต้องมีฐานที่เข้มแข็งอันสร้างอัตลักษณ์ขององค์การชุมชนนั้นๆ อย่างชัดเจน นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งอาจมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมของชุมชนที่ยึดถือกันมาช้านาน หรืออาจเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ผู้นำได้วางแนวความคิดของตนไว้ อย่างไรก็ตาม องค์การชุมชนยังต้องมีองค์ประกอบสำคัญอื่นๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การชุมชนที่เข้มแข็ง ได้แก่ กิจกรรมขององค์การ อันถือเป็นหัวใจของการดำเนินงานให้องค์การยังเดินหน้าต่อไป ภายใต้กฎระเบียบที่องค์การกำหนดไว้ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ต้องอาศัยการสื่อสารและการประสานงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่างๆ และก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างแท้จริง

ความหมายของชุมชนเข้มแข็ง

อุดมคติของชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย โดยอาศัยกรอบแนวคิดในเรื่องความเป็นชุมชน ซึ่งมองว่า ลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็ง โดย อุทัย ดุลยเกษม และ อรศรี งามวิทยาพงศ์ (2540: 8-10) อ้างใน นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ, 2550: 38-39) ได้กล่าวไว้ว่าประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ชุมชนที่มีสภาพรวมกันเป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้น ในทางกายภาพ สมาชิกของชุมชนมีศักยภาพในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของชุมชน รวมทั้งมีอุดมการณ์ ค่านิยมร่วมกัน ทำให้สมาชิกรู้สึกตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความผูกพันกับชุมชน
2. ชุมชนมีศักยภาพที่พึ่งตนเองได้ในระดับสูง โดยมีทุน แรงงาน ทรัพยากร เพื่อยังชีพพื้นฐานของตนเอง หากมีการพึ่งพาทภายนอก ชุมชนก็ต้องมีอำนาจในการจัดการ เลือกสรร และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้
3. ชุมชนสามารถควบคุมและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยอาศัยอำนาจ ความรู้ และองค์การทางสังคมในชุมชน เป็นกลไกในการแก้ปัญหา
4. ชุมชนต้องสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ และสร้างภูมิปัญญาของตนเองในด้านต่างๆ

ในขณะเดียวกัน เสรี พงศ์พิศ (2551: 136) ได้กล่าวถึงชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่พึ่งตนเองได้ โดยชุมชนที่เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้นั้นมีลักษณะสำคัญใหญ่ๆ 4 ประการ คือ

1. เป็นชุมชนเรียนรู้และพร้อมเรียนรู้ ไม่รอสูตรสำเร็จในการแก้ไขปัญหา ไม่นั่งรอความช่วยเหลือจากรัฐหรือภายนอก แต่ร่วมกันค้นหาทางออกจากปัญหาและพัฒนาศักยภาพของตนเอง
2. เป็นชุมชนที่ตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระ เป็นอิสระจากการครอบงำของคนอื่น สถาบันอื่น องค์การอื่น ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง พ่อค้า ข้าราชการ อาจารย์ เอ็นจีโอ เป็นอิสระเพราะตัดสินใจด้วยข้อมูลและความรู้ที่ค้นหามา ไม่ใช่เพราะคนอื่นบอกหรือแนะนำ

3. เป็นชุมชนที่จัดการทุนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ทุนซึ่งหมายถึงอะไรที่มากกว่าเงิน เป็นทุนทรัพยากร ความรู้ภูมิปัญญา ทุนโคกทรัพย์ และทุนทางสังคม ทำให้มีรากฐานมั่นคง มีหลักประกันชีวิตที่ไม่ได้ฝากชีวิตไว้กับธุรกิจการค้าที่ชุมชนมักไม่มีความรู้ความชำนาญ แต่ฝากไว้กับระบบเศรษฐกิจชุมชนที่มั่นคงและพอเพียง

4. เป็นชุมชนที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงานเพื่อประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ด้วยสันติวิธีและวิถีแห่งภูมิปัญญา

ดังนั้น ชุมชนเข้มแข็ง จึงหมายถึงชุมชนที่มีการรวมตัวของผู้น้อยอย่างแน่นแฟ้น โดยมีทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสรรค์กิจกรรมอันเป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างสมาชิก พร้อมทั้งมีหลักในการจัดการชุมชนเพื่อดูแลและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนได้ด้วยตัวของชุมชนเอง นอกจากนี้ยังมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองจนสามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถช่วยเหลือชุมชนอื่นๆ ได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็ง

ภายใต้กระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งและยุทธศาสตร์ชุมชนท้องถิ่นพัฒนา มีกลุ่มนักพัฒนาชนบทหลายกลุ่มได้พยายามศึกษาเพื่อพัฒนา โดยเฉพาะความเข้มแข็งขององค์การชุมชนในการจัดการกับปัญหาและการพัฒนา โดย บัณฑร อ่อนดำ และ วิริยา น้อยวงศ์ณรงค์ (2535) พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการพัฒนา โดยเน้นชุมชนเป็นตัวตั้ง ได้แก่

1. ภูมิปัญญา และความรู้ที่สืบสานและประยุกต์ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

2. องค์การชุมชนและกลุ่มผู้นำที่มีคุณธรรมและภูมิปัญญา รวมถึงการจัดตั้งกลุ่ม และจัดระเบียบในชุมชน

3. เวทีการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ในทำนองเดียวกัน จากการศึกษาของกลุ่มนักวิชาการในประเทศตะวันตก ได้สรุปเอาไว้และมีมุมมองที่สอดคล้องกับนักพัฒนาชุมชน จึงมีข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับสิ่งที่นักพัฒนาควรเข้าใจไปสนับสนุนและส่งเสริมคนในชุมชน ได้แก่

1. ปรัชญาหรือระบบความเชื่อในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างคนในชุมชน

2. กลไกที่ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน

3. กิจกรรมพัฒนาจิตสำนึก และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัญหาต่างๆ และแนวทางการแก้ไขปัญหา

ส่วน สีลาภรณ์ นาครทรรพ และคณะ (2538) ได้สรุปเกี่ยวกับตัวชี้วัดสำหรับงานพัฒนาความเข้มแข็งขององค์การชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

1. มีการนำมิติด้านวัฒนธรรมมาผสมผสานในการทำกิจกรรม เพราะการมีรากฐานทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สามารถสร้างองค์การชุมชนที่มีคุณภาพได้

2. มีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อปัญหา

3. มีการจัดกลุ่ม

4. มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5. มีผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกและชุมชน

6. มีการกระจายผลประโยชน์แก่สมาชิกอย่างยุติธรรม

7. ได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กรภายนอก

8. มีการขยายผล ขยายกิจกรรม และขยายเครือข่ายสมาชิก รวมถึงความร่วมมือ

ในขณะที่ บัญชร แก้วส่อง และคณะ (2537: 36) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาศักยภาพขององค์การชาวบ้าน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. อุดมการณ์ร่วม ในการสร้างอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและการเมืองแก่ชุมชน โดยมีพื้นฐานร่วมกันจากวัฒนธรรมชุมชน และร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยอุดมการณ์ดังกล่าวนี้เป็นแรงจูงใจและยึดเหนี่ยวให้ชุมชนสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งเป็นจุดแข็งหนึ่งของชุมชน

2. ศักยภาพในการริเริ่มโครงการ องค์การชาวบ้านในหลายพื้นที่สามารถรวมตัวกันเอง โดยริเริ่มโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา อีกทั้งความสามารถในการประสานประสบการณ์เพื่อใช้ในกิจกรรมโครงการ

3. ศักยภาพการบริหารจัดการ องค์การชาวบ้านหลายกลุ่มหลายองค์การสามารถแบ่งบทบาทหน้าที่ และจัดการทั้งในเรื่องคน เงิน และกิจกรรม รวมทั้งการกระจายผลประโยชน์สู่สมาชิกได้อย่างทั่วถึง

4. ศักยภาพในการระดมทุน มีทั้งการระดมทุนภายในชุมชนด้วยรูปแบบต่างๆ เช่น การลงหุ้น การเก็บเงินสมาชิก การทอดผ้าป่า เป็นต้น และการระดมทุนจากภายนอก เช่น ในรูปแบบของการกู้ยืมเงิน การประสานโครงการพัฒนาแบบให้เปล่าจากภาครัฐ การประสานงบประมาณจากองค์การพัฒนาเอกชนและแหล่งทุนจากภาครัฐกิจ ซึ่งหลายองค์การพบว่าสามารถเข้าถึงแหล่งทุนต่างๆ เหล่านี้ได้เป็นอย่างดี และมีความสามารถในการนำเงินทุนมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ศักยภาพในการต่อรองทางการเมือง การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายขององค์การชาวบ้านสามารถมีอำนาจต่อรองทางการเมือง ซึ่งมีให้เห็นในหลายกรณีปัญหา เช่น ปัญหาป่าไม้ ที่ดิน

สิ่งแวดล้อม หรือปัญหาการประกอบอาชีพ ซึ่งการต่อรองทางการเมือง ทำให้ชาวบ้านลดความกลัว และกล้าแสดงออกต่อผู้มีอำนาจ หรือกลุ่มทุนมากขึ้น

6. ศักยภาพของผู้นำชาวบ้าน ซึ่งผู้นำถือว่าเป็นคนที่มีความสำคัญอย่างสูง ผู้นำเหล่านี้อาจประกอบด้วยผู้นำทางความคิด ผู้นำทางด้านศีลธรรม ผู้นำทางด้านอาชีพหรือเทคนิคการปฏิบัติ ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานและประสานงานกับทางราชการและเอกชน รวมทั้งประสานภายในหมู่บ้าน ศักยภาพของผู้นำต่างๆ เหล่านี้มีอยู่จริง และได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยงานวิจัยประเมินผลนี้พบว่า ผู้นำที่สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การชาวบ้านมักมีคุณสมบัติหลายประการ คือ เป็นนักประสานงาน มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพูดที่ชักจูงคนได้ มีความสามารถในการจดจำและบันทึกได้ละเอียด ได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน มีความเท่าทันต่อสถานการณ์ภายนอกชุมชน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งหากชุมชนใดมีผู้นำลักษณะนี้ก็สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับทั้งองค์การชุมชนได้เป็นอย่างดี

นอกจากนั้น อีระพงษ์ แก้วหาญ (2544: 62-65) ก็ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องชุมชนเข้มแข็ง อันประกอบด้วย

1. อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ร่วม ฐานรากทางวัฒนธรรมอันเป็นทุนทางสังคมดั้งเดิมของชุมชน และอุดมการณ์ร่วม เป็นเครื่องมือที่สำคัญช่วยยึดเหนี่ยวคนในชุมชนและความเป็นชุมชน นอกจากนี้การมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายคุณภาพชีวิตที่ดีหรือค่านิยมสุภาพที่ดี เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ทุกคนเกิดสำนึกและร่วมในกิจกรรมการพัฒนา อีกทั้งการเชื่อมั่นในศักยภาพของคนในชุมชน การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทั้งตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมรอบข้างๆ ทำให้เกิดความสุขในการกระทำ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดอำนาจที่เป็นอำนาจสาธารณะของทุกคนและชุมชน

2. การจัดองค์การและการบริหารจัดการ ความเข้มแข็งของชุมชนส่วนหนึ่งสะท้อนภาพโดยความเข้มแข็งขององค์การชุมชน ซึ่งประเด็นสำคัญของความเข้มแข็งก็คือ

- 2.1 การจัดองค์การที่ก่อให้เกิดกิจกรรมและความร่วมมือ ซึ่งหมายถึงรูปแบบการจัดองค์การที่เหมาะสม มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ และประสานเครือข่าย เพื่อกระจายภาระงานพัฒนาไปสู่กลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายหรือกิจกรรมที่กระทำร่วมกัน รวมถึงการเสริมสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรินทร์ สิริสุนทร (2550: 74) ที่มองการว่าจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในองค์การเพื่อให้สามารถดำเนินงานร่วมกันตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นยังถือเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ในอดีตจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของตนเองหรือผู้อื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ (David Garvin, 1993 อ้างใน พัชรินทร์ สิริสุนทร, 2550: 74) ในขณะเดียวกัน ยุพพร ศุภรัตน์ (2553: 215-222) ก็ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผล

ต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยผู้นำหรือผู้บริหารในการผลักดันให้สมาชิกในองค์กรดำเนินตามแนวทางที่ต้องการ ดังนั้น ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำหรือผู้บริหารควรมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ เป็นผู้วิสัยทัศน์ เป็นตัวอย่างการเรียนรู้ที่พร้อมยอมรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนร่วมมือ ไม่เป็นผู้นำแบบเผด็จการ และเป็นผู้รับฟังในสิ่งที่ไม่อยากรับฟัง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2.2 มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี โดยสามารถระดมทรัพยากรทั้งคน วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.3 กระบวนการแผนมีประสิทธิภาพ เกิดการมีส่วนร่วมจากชุมชนหรือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยนัยของกระบวนการแผนนี้เริ่มตั้งแต่การเลือกใช้ข้อมูลที่เป็นและเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณะ (Civic infrastructure) อันหมายถึง ความสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร นำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง การส่งเสริมความร่วมมือของสาธารณชนในการร่วมปฏิบัติ ร่วมกำหนดนิยามหรือเกณฑ์ในความสำเร็จ และการติดตามตรวจสอบประเมินผล

3. การมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เป็นภาพของควมมีชีวิตชีวาของชุมชนและแสดงถึงการขยายกิจกรรมหรือเครือข่ายสมาชิก รวมทั้งความสามารถให้เข้าร่วมอย่างหลากหลายมากขึ้น ทั้งกิจกรรมกลุ่มคน และองค์กร นอกจากนี้ยังแสดงถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกิจกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์แก่อนุชนหรือคนรุ่นถัดไปในการรับช่วงต่อภาระงานของชุมชน

4. ทุน ที่เป็นต้นทุนในเชิงกายภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้นำด้านต่างๆ ที่มีอยู่ และมีความหลากหลายในชุมชน ทั้งผู้นำที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ตลอดจนบุคคลที่มีศักยภาพและมีสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในฐานะความเป็นพลเมือง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และพร้อมลงมือกระทำ เช่นเดียวกับ สำนักงานอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤต (2542: 2-4 อ้างใน ดำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง, 2556: 267-268) ได้กล่าวถึงรากฐานของชุมชนเข้มแข็งที่เริ่มต้นจากการพัฒนาโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งหมายถึง การพัฒนาประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของประชาชนโดยการฝึกอบรมหรือการจัดการศึกษาให้กับประชาชนต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้ลงมือทำการพัฒนาชุมชนของตนเอง และนอกจากทุนที่เป็นรูปแบบของทรัพยากรบุคคลบุคคลแล้ว ยังรวมถึงทุนที่เป็นตัวเงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมถึงทุนที่เป็นทุนทางวัฒนธรรม อันเป็นภูมิปัญญาพื้นบ้านที่เป็นประสบการณ์ การเรียนรู้ สู่วิถีการปฏิบัติและร่ายรัดผู้คนในชุมชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. เครือข่ายความร่วมมือ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือหุ้นเพื่อน ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือนี้ทำให้มีความหลากหลายทั้งกิจกรรม และองค์การ หรือกลุ่มคนที่เข้าร่วมพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือที่เกิดขึ้นมีทั้งในและนอกชุมชนนี้ก่อให้เกิดอำนาจต่อรองและการพัฒนากิจกรรมสาธารณะร่วมกัน ภายใต้กิจกรรมสาธารณะดังกล่าว ทำให้มีการติดต่อสื่อสาร มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะมากขึ้น มีการประมวลความคิด การตัดสินใจ และนิยามสถานการณ์ปัญหา หรือกำหนดกฎเกณฑ์การพัฒนาาร่วมกัน อีกทั้งมีการพบปะและสนทนากับคนแปลกหน้า เพื่อดึงเอาประสบการณ์ แนวร่วม และทรัพยากร เพื่อประสานผลประโยชน์แก่ชุมชน เครือข่ายความร่วมมือนี้ส่งเสริมให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดสำนึกร่วมในความเป็นชุมชน ท้องถิ่น และสำนึกสาธารณะเพื่อสังคมโดยรวม

6. สิทธิและอำนาจต่อรองทางการเมือง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความเป็นชุมชน เป็นอำนาจสาธารณะที่ก่อให้เกิดสิทธิตามมา เช่น สิทธิในการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น สิทธิในการกำหนดยุทธศาสตร์และกระจายผลประโยชน์ทางการพัฒนาอย่างเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกคนในชุมชน นอกจากนี้ อำนาจสาธารณะที่มีอยู่ทั้งในตัวบุคคลและชุมชนนี้เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมกลไกตลาด การเงิน กฎหมาย การปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประชาชน

7. เกิดการยอมรับจากสังคมภายนอก ซึ่งแสดงถึงสถานภาพหรือศักยภาพของชุมชนจนเป็นที่ยอมรับจากภายนอก และสิ่งนี้เป็นแรงผลักดันให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในขีดความสามารถและศักยภาพของชุมชนมากขึ้น และบอกได้ว่าประชาคมหรือความเป็นชุมชนที่มีสำนึกแห่งการพัฒนาเพื่อส่วนรวมคือคำตอบของการพัฒนา ความเป็นชุมชนเหล่านี้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดเทคโนโลยีซึ่งกันและกัน เป็นเครือข่ายทางสังคมหรือการพัฒนาในระดับมหภาคมากขึ้น

ในขณะที่ อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์ (2548: 127-128) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนว่าอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญ ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันในลักษณะตัวแปรตาม และตัวแปรต้น ดังนี้

1. ความเข้มแข็งของชุมชนมีองค์ประกอบย่อยมากกว่า 3 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง 2) ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเต็มภาคภูมิโดยไม่มีอิทธิพลจากภายนอกมาก้าวล่วงกระบวนการตัดสินใจ และ 3) ความสามารถในการจัดการได้ และสร้างผลผลิตในชุมชนได้ ตัวชี้วัดของตัวแปรตามดังกล่าว ได้แก่ การช่วยเหลือตนเอง การพึ่งพาตนเอง ศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และสถานที่ที่สามารถวัดได้

2. ปัจจัยภายในชุมชน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ วิธีการจัดการกระบวนการกลุ่ม โดยมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และลักษณะชุมชนเป็นบริบท แต่บางครั้งบริบทนี้ยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรต้นได้ตามลักษณะสถานการณ์

3. ปัจจัยภายนอกชุมชน ได้แก่ ความรู้ และความเข้าใจของคนนอกชุมชน นโยบายของรัฐ หรือองค์การภายนอก การตลาดที่มักนำแนวคิดของส่วนผสมการตลาดบางส่วน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด มาช่วยจำแนกและการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ผลผลิตทั้งในที่นี้อาจมีทั้งที่เป็นตัวสินค้าที่เป็นผลิตภัณฑ์จากชุมชนแบบสินค้าของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรืออาจเป็นตัวชุมชน ภูมิปัญญา วัฒนธรรม การบริการที่เปี่ยมไปด้วยความเอื้ออารีและมิตรภาพ เช่น การบริการด้านการท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมย่อยต่างๆ ได้แก่ การนวดแผนไทย การบริการสปา การจัดกิจกรรมดูนก และการชมสวนเมือง และการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวแบบโฮมสเตย์หรือการพักค้างคืนในหมู่บ้านเพื่อเรียนรู้วิถีชีวิตกับชุมชน เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดหนึ่ง เป็นต้น ดังนั้น ผลิตภัณฑ์ไม่จำเป็นต้องเป็นสินค้าสำเร็จรูปอย่างอื่นเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

นอกจากนั้น วันนี นนทศิริ (2544: 26 อ้างใน ดำรงค์ดี แก้วเพ็ง, 2556: 289) ยังได้กล่าวถึงเงื่อนไขปัจจัย 2 ส่วน อันได้แก่ ปัจจัยภายในและภายนอก ที่จะต้องอาศัยกระบวนการและกลไกการเรียนรู้กับระบบความสัมพันธ์ เป็นตัวเชื่อมปัจจัยทั้งสอง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นเจ้าของของชุมชน การรู้รอดปลอดภัยจากปัจเจก การจัดการภายในชุมชน กิจกรรมในชุมชน ภูมิปัญญาและองค์ความรู้ ผู้นำชุมชน และโครงสร้างทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากภายในชุมชนที่ผู้นำและสมาชิกหยิบยกปัญหามาพูดคุยกันในชุมชน ทำให้เกิดความตื่นตัวหาทางแก้ไขร่วมกัน จนทำให้สามารถพัฒนาสู่การเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน นอกจากนี้ลักษณะผู้นำที่ช่วยเสริมให้ชาวบ้านเข้มแข็ง ได้แก่ ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์ เสียสละ และมีกระบวนการในดำเนินงานที่ถูกต้อง

2. ปัจจัยภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายและการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม และนำข้อมูลสะท้อนกลับไปยังชุมชน รวมทั้งการกระตุ้น ปลุกเร้าจากองค์การเครือข่ายที่เป็นขบวนการเดียวกัน และมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างชุมชน

ดังนั้น จากการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็ง พบว่า มีหลากหลายองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ภูมิปัญญา คติความเชื่อ รวมถึงหลักปรัชญาของชุมชน ถือเป็นมรดกอันล้ำค่าที่บรรพบุรุษได้สะสมภูมิรู้และภูมิธรรมเอาไว้ ซึ่งชุมชนได้นำทรัพยากรเหล่านี้มาใช้เป็นทุนในการพัฒนาและต่อยอดชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งได้ด้วยตนเอง

2. อุทิศการณ์ของคนในชุมชนที่ต้องการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ซึ่งองค์ประกอบนี้ถือว่ามีผลสำคัญที่สร้างแรงบันดาลใจและแรงขับเคลื่อนให้ชุมชนเป็นไปในแนวทางอันเป็นประโยชน์และมุ่งสู่การพัฒนา

3. มีกระบวนการเรียนรู้ผ่านเวที หรือกิจกรรมในโครงการต่างๆ โดยการเรียนรู้ร่วมกันนั้นทำให้เกิดการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคนในชุมชน อันนำไปสู่กระบวนการในการแก้ปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

4. การมีผู้นำที่มีคุณธรรมและความสามารถ พร้อมทั้งต้องเป็นผู้นำที่ชุมชนให้การยอมรับ นอกจากนั้นผู้นำเองก็ต้องมีทีมงานที่ร่วมกันบริหารจัดการชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดบนพื้นฐานของทุนทางสังคมที่ชุมชนมีอยู่

5. มีการกระจายผลประโยชน์อันเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมของชุมชนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

6. ชุมชนต้องได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือชุมชนภายนอก รวมถึงการได้รับความร่วมมือในรูปแบบต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง

สำนักงานอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤต กระทรวงมหาดไทย (2542: 27 อ้างใน ดำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง, 2556: 284) ได้กำหนดลักษณะของชุมชนเข้มแข็งไว้ดังนี้

1. สมาชิกของชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและชุมชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

2. สมาชิกของชุมชนพร้อมร่วมกันจัดการกับปัญหาของตนและชุมชน

3. มีกระบวนการของชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีของชุมชน ซึ่งขับเคลื่อนโดยผู้นำองค์กรชุมชน ในลักษณะเปิดโอกาสให้กับสมาชิกทั้งหมดเข้ามีส่วนร่วม โปร่งใส และพร้อมรับการตรวจสอบ

4. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ร่วมคิด ตัดสินใจ ดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาของชุมชนผ่านกระบวนการของชุมชน

5. สมาชิกชุมชนเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการชุมชน

6. มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วย การพัฒนาทุกๆ ด้านของชุมชน ที่มุ่งการพึ่งตนเอง เอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุกๆ คน และหวังผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

7. การพึ่งความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นการพึ่งเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด ไม่ใช่การพึ่งพาตลอดไป

8. มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้านหรือชุมชนอื่น ภาคราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการและอื่นๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียม

ส่วน ประเวศ วะสี และ ไพบุลย์ วัฒนธรรมศิริ (2537 อ้างใน ดำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง, 2556: 279-280) ได้กล่าวว่าชุมชนที่เข้มแข็งควรมีลักษณะดังนี้

1. คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
 2. ชุมชนมีอำนาจในการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรของท้องถิ่น และมีอำนาจในการกำหนดเนื้อหาและทิศทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นของตน
 3. เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง ซึ่งทำให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ
 4. ชุมชนมีการรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวความเป็นชุมชนไว้ได้
 5. ระบบนิเวศของชุมชนมีความสมดุล และมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
- ในขณะเดียวกันก็กล่าวว่าชุมชนที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้คือ

1. ด้านการเมือง ควรเป็นระบบการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ มีอำนาจในการปกครองตนเอง และผู้ปกครองมีความเคารพในสิทธิมนุษยชน
2. ด้านเศรษฐกิจ ควรเป็นระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ปราศจากการผูกขาด และการเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค
3. ด้านสังคม คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบในการร่วมกันสร้างสรรค์สังคม ขณะเดียวกันก็ได้รับประโยชน์จากสังคมด้วยการได้รับเฉลี่ยความสุขสมบูรณ์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
4. ด้านสิ่งแวดล้อม ควรมีการตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
5. ด้านวัฒนธรรม ควรมีการรักษาซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม โดยเฉพาะภูมิปัญญาดั้งเดิม อันเป็นรากเหง้าของการพัฒนาชุมชน เช่นเดียวกับ ธีระภักธา เอกผาชัยสวัสดิ์ (2553: 128) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมชุมชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนว่า แกนกลางของวัฒนธรรมชุมชนคือ การให้ความสำคัญแก่การเป็นคนและความผสมกลมกลืนกันในชุมชน การพัฒนาชุมชนจึงต้องเริ่มจากฐานวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งเป็นปรากการที่แข็งแกร่งที่สุดของคนในชุมชน ถ้ามีวัฒนธรรมชุมชนเข้มแข็ง การรวมกลุ่มทำกิจกรรมของคนในชุมชนก็สำเร็จได้ไม่ยาก นอกจากนี้วัฒนธรรมชุมชนยังเป็นพลังผลักดันการพัฒนาชุมชนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่คนในชุมชนสร้างขึ้นมาเองจากการศึกษาประวัติศาสตร์และวิถีชีวิตในชุมชน โดยนักพัฒนาและปัญญาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันให้คนในชุมชนตื่นตัวและเกิดการเรียนรู้เอกลักษณ์และคุณค่าทางวัฒนธรรมของตนอย่างแจ่มชัดมากขึ้น

นอกจากนั้น สนธยา พลศรี (2547: 54-56) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนเข้มแข็ง 10 ประการ ประกอบด้วย

1. มีจิตสำนึกชุมชน (Community consciousness) หรือเป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ ซึ่งทวีศักดิ์ นพเกษร (2541: 8-10 อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 54) กล่าวว่า สมาชิกสำนึกว่าตนเอง

เป็นเจ้าของชุมชน มีความตั้งใจเข้าร่วมรับผิดชอบปัญหาต่างๆ กับบุคคลอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกันและมิตรภาพ ยอมรับในศักยภาพของกันและกัน และยอมรับในความแตกต่างหลากหลายระหว่างสมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกัน เป็นต้น

2. มีจิตวิญญาณชุมชน (Community spirituality) โดย สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2541: 17 อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 54) ได้กล่าวไว้ว่า คือการที่สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อชุมชน เสียสละทำงานเพื่อชุมชน ห่วงเห่นชุมชน มีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน เช่น วัด เครือญาติ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบต่างๆ ทำให้ชุมชนมีชีวิตจิตใจเหมือนเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ ประเวศ วะสี (2541: 14 อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 55) ได้กล่าวถึงความมีจิตวิญญาณของชุมชนที่ทำให้เกิดความปิติและเกิดพลังอย่างมโหฬาร ซึ่งเป็นพลังเอยวยาที่ทำให้คนและชุมชนมีความสุข

3. เป็นชุมชนเรียนรู้ (Community learning) โดย สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2541: 14-15 อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 55) ได้อธิบายไว้ว่าชุมชนเรียนรู้ คือ สมาชิกช่วยกันเรียนรู้ หรือการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ซึ่งมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รู้ข่าวสารในด้านต่างๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งอยู่นอกชุมชน และความรู้เกี่ยวกับชุมชนที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ หรือประสบการณ์ที่ได้รับร่วมกัน ในทำนองเดียวกัน ทวีศักดิ์ นพเกษร (2541: 10 อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 55) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน ความรู้ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาสุทิตย์ อาภาภโร (2548: 99-101) ที่ได้กล่าวถึงชุมชนกับการเรียนรู้ว่า พื้นฐานการเรียนรู้ของชุมชนส่วนหนึ่งมาจากการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับวิถีคิด ประสบการณ์ และการสร้างชุดความรู้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ โดยกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชนมักเกิดจากการทดลอง การแสวงหาคำตอบ การปฏิบัติจริงจนเกิดความเข้าใจและสร้างระบบคิดของชุมชนขึ้นมา ดังนั้นการเรียนรู้จึงถือเป็นเรื่องของชีวิตและการทำงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาและมีการจัดการตนเองเพื่อให้กลุ่มหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชนได้ประกอบกิจกรรมของตนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีปัญหาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องหนี้สิน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือปัญหาด้านทรัพยากร ก็ล้วนเป็นปัจจัยที่ชุมชนต้องเผชิญและหาทางออกร่วมกัน ซึ่งผลลัพธ์ของการแก้ไขปัญหา คือ การเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ของชุมชน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแนวทางอันนำไปสู่การพึ่งพาตนเองที่สามารถสร้างพลังเล็กๆ ของคนในชุมชนให้กลายเป็นกลุ่มประชาสังคมที่มีความเข้มแข็งได้

4. เมืองการเรียนรู้ชุมชนเข้มแข็ง คือ ประชาชนรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชนและจิตวิญญาณชุมชน โดยผนึกกำลังกันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาของชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ

5. มีการจัดการชุมชนที่ดี (Community management) คือ สมาชิกของชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชนได้ มีการวางแผน จัดกระบวนการ ดำเนินงานและประเมินผลการพัฒนาชุมชนของตนเองได้ ทำให้องค์การชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. มีเครือข่ายชุมชน โดย ทวีศักดิ์ นพเกษร (2541: 9 อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 55) ได้กล่าวถึงการมีเครือข่ายชุมชนว่า หมายถึง มีกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การชุมชนต่างๆ เข้าด้วยกัน ด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการประชาสัมพันธ์ด้วยความสมานฉันท์ ทำให้เกิดการรวมจิตสำนึกและจิตวิญญาณของสมาชิกและองค์การชุมชนต่างๆ ให้มีพลังเข้มแข็ง

7. มีภาวะผู้นำชุมชน (Community leadership) คือ ผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ประสานความคิดของสมาชิก ให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ไม่ผูกขาดความคิดหรือความเป็นเจ้าของชุมชนเพียงผู้เดียว พร้อมทั้งจะเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกับผู้อื่น ผนึกตัวเองเข้ากับชุมชนได้อย่างแนบแน่น และร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน โดยสรุป ผู้นำที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง คือ ผู้ที่เชื่อมประสานแนวความคิดต่างๆ ของสมาชิกและองค์การชุมชนเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

8. เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ คือ สมาชิกและองค์การต่างๆ ในชุมชนมีความเข้มแข็งพอช่วยเหลือหรือพึ่งตนเองได้ ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคมและวัฒนธรรม ทั้งในยามปกติและในยามประสบกับภาวะวิกฤติต่างๆ อันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนที่พึงประสงค์

9. เป็นชุมชนสงบสุข ชุมชนเข้มแข็งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสุข เมื่อคนมารวมกันเป็นชุมชน และสร้างชุมชนให้เข้มแข็งได้ ก็ทำให้คนและชุมชนมีความสุข บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน เช่นเดียวกับ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2541: 14-18 อ้างใน ดำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง, 2556: 279) ที่ได้กล่าวถึงชุมชนที่มีสันติภาพ โดยผู้คนในชุมชนมีความสุขความสามัคคี มีพลังในการทำงานเพื่อส่วนร่วม และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของชุมชน รวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาของชุมชนให้ลุล่วงผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

10. เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ชุมชนดำรงอยู่และดำรงต่อไปได้ โดยไม่ล่มสลายอันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนนั่นเอง สอดคล้องกับ ดำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง (2556: 268) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสังคมซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยการพัฒนาสังคมนั้นจะต้องเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม ที่เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่ทุกฝ่ายในชุมชนมีโอกาสได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทั้งทางด้านคุณภาพชีวิต จิตใจ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเพิ่มศักยภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมผลักดันให้ชุมชนเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน

ตัวชี้วัดความเข้มแข็งเป็นเครื่องมือในการวัดรูปแบบการดำเนินงานของชุมชนว่ามีความเข้มแข็งมากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนนั้นๆ ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันได้มีหน่วยงานต่างๆ จำแนกตัวชี้วัดไว้อย่างหลากหลาย โดย สายันต์ ไพเราะญัตร์ (2546) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนมีความเป็นอิสระในการกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนโดยไม่พึ่งพิงภายนอก มีอำนาจในการต่อรอง สามารถระดมทุนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน ซึ่งการวัดความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน มีตัวชี้วัด 4 ตัว คือ

1.1 การมีกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนโดยไม่ต้องพึ่งภายนอก โดยต้องเกิดจากความร่วมมือของคนในชุมชน การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

1.2 ความสำเร็จในการปฏิเสธข้อเสนอที่ไม่มีประโยชน์อย่างแท้จริงต่อชุมชน ทั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรเอกชนหรือพ่อค้านักธุรกิจ และนักพัฒนาที่พยายามหยิบยื่นโครงการให้กับชุมชน เช่นเดียวกับ กาญจนา แก้วเทพ (2538: 160-161) ที่ได้กล่าวถึงการปฏิเสธข้อเสนอจากบุคคลภายนอกจากความไม่ไว้วางใจและการเป็นฝ่ายเสียเปรียบบุคคลภายนอกว่า จากประวัติศาสตร์การติดต่อกันระหว่างชุมชนชนบทกับโลกภายนอก คนในชุมชนมักตกเป็นเบี้ยล่างและเสียเปรียบแก่บุคคลภายนอก ดังนั้น ความรู้สึกที่คนในชุมชนสร้างขึ้นมาก่อนคนภายนอกจึงมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ด้านหนึ่งเป็นความรู้สึกไม่ไว้วางใจ อีกด้านหนึ่งก็เป็นการพลักดันที่รู้สึกด้อยต่ำออกมาให้คนภายนอกเห็นอันเป็นกลไกการป้องกันตัวเองอย่างหนึ่ง สำหรับติดต่อกับคนภายนอกที่ไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งในทางปฏิบัติ แม้ว่าด้านที่มีศักยภาพของคนในชุมชนมีอยู่จริง แต่เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ไว้วางใจกันนั่นเองเป็นอุปสรรคปิดกั้นการแสดงศักยภาพของชุมชนออกมา สาเหตุของปัญหาจึงไม่ได้เกิดจากความรู้สึกต่ำต้อยของคนในชุมชน แต่อยู่ที่การแปรเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่ไม่ไว้วางใจกันให้กลายเป็นมิตรภาพแบบกัลยาณมิตร

1.3 การบริโภคผลผลิตที่ผลิตได้ในชุมชนต่อการบริโภคทั้งหมด สามารถผลิตอาหารเพื่อบริโภคภายในหมู่บ้านโดยไม่ต้องซื้ออาหารจากภายนอกชุมชน ลดการพึ่งพิงตลาด และลดค่าใช้จ่ายเพื่อซื้ออาหาร

1.4 ประสบการณ์ความสำเร็จในการระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ของชุมชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นความร่วมมือของชุมชนในการทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

เช่นเดียวกับ ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2541: 87-88) ที่ได้กล่าวถึงชุมชนพึ่งตนเอง โดยสมาชิกของสังคมยึดถือจริยธรรมแห่งชีวิตธรรมชาติ เป็นหลักการสำคัญที่สุดในการขึ้นำกิจกรรมทั้งปวงของชุมชน จริยธรรมนี้บ่งว่ามนุษย์ต้องเคารพกฎธรรมชาติ ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน มนุษย์

ต้องคำนึงถึงขีดจำกัดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยการเป็นชุมชนพึ่งตนเอง เน้นการสร้างองค์การขนาดเล็กที่อยู่กระจัดกระจายทั่วประเทศ เป็นองค์การเศรษฐกิจสังคมที่สามารถเลี้ยงตนเองได้ บนพื้นฐานของกิจกรรมผสมผสานระหว่างเกษตรกรรมธรรมชาติและอุตสาหกรรมขนาดย่อม ในชุมชนแบบนี้เน้นการใช้แรงงานร่วมกัน และให้ความสำคัญสูงแก่การทำงานแบบสร้างสรรค์ที่มีความหมายต่อชีวิต ดังนั้น ชุมชนพึ่งตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนทั่วไปสามารถใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการพัฒนาตนเอง ในขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นให้เกิดความรับผิดชอบต่อชุมชน สมาชิกของชุมชนจึงมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างหลากหลาย การมีส่วนร่วมนี้ต้องถือว่าเป็นกลไกสำคัญชนิดหนึ่งที่สมาชิกสังคมช่วยกันสร้างสรรค์และปรับปรุงให้ชุมชนสามารถสนองความต้องการของสมาชิกในวิถีทางที่สอดคล้องกับธรรมชาติได้

2. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน หมายถึง สภาพการณ์ที่คนในชุมชนมีความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน ทั้งในด้านสังคม การประกอบอาชีพ ทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากระบบความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ความใกล้ชิดกัน รู้จักกันเป็นอย่างดีและไว้วางใจกันได้ ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติเหตุ และความปลอดภัยของสมบัติสาธารณะ มีตัวชี้วัด 5 ตัว ได้แก่

2.1 ความใกล้ชิดและไว้วางใจกันของคนในชุมชน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของคนในชุมชน

2.2 ความปลอดภัยของสมบัติสาธารณะ

2.3 การมีระบบความช่วยเหลือให้คนในชุมชนดำรงอยู่ได้

2.4 อาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

2.5 อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในชุมชน

3. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน หมายถึง คนในชุมชนมีความเข้าใจในสภาพการณ์โดยทั่วไปของชุมชนทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง สามารถประเมินได้ว่าปัญหาที่ชุมชนกำลังเผชิญอยู่มีความเชื่อมโยงกับเงื่อนไขหรือปัจจัยต่างๆ อย่างไร มองว่าอนาคตต้องการให้ชุมชนเป็นอย่างไรบ้าง เป้าหมายและทิศทางในอนาคตที่มีความชัดเจน มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ

3.1 ความสามารถของชุมชนในการคาดการณ์สิ่งที่เกิดในอนาคต และแสดงความสามารถในการวางแผนการในอนาคต

3.2 ความสามารถของชุมชนในการมองเห็นแนวทางแก้ปัญหาของชุมชน

ซึ่งสอดคล้องกับ พชรินทร์ สิริสุนทร (2550: 72) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชน โดยต้องให้คนในชุมชนฝึกมองโลกหรือสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวตามสภาพความเป็นจริง และเรียนรู้ในการจัดการกับสภาพปัญหา นอกจากนั้นบุคคลต้องฝึกฝนในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะการที่บุคคลมีวิสัยทัศน์เฉพาะปัจเจกนั้นทำให้ยากต่อการนำชุมชนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. ความรักและห่วงหาผูกพัน หมายถึง คนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน มีความภาคภูมิใจและตระหนักในศักดิ์ศรีของชุมชน มีการสืบสานภูมิปัญญาของชุมชนอย่างต่อเนื่องมีตัวชี้วัด 4 ตัว ประกอบด้วย

- 4.1 เยาวชนรู้ภูมิปัญญาของชุมชนที่มีมาแต่เดิม
- 4.2 เยาวชนรู้ประเพณีและพิธีกรรมของชุมชนที่มีมาแต่เดิม
- 4.3 การดำรงอยู่ของประเพณี พิธีกรรมและการละเล่นที่มีมาแต่เดิม
- 4.4 การดำรงอยู่ของภูมิปัญญาของชุมชน

เช่นเดียวกับ พัทรินทร์ สิริสุนทร (2550: 8-20) ที่ได้กล่าวถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นว่าเปรียบเสมือนเครื่องมือในการสร้างฐานพลังงานอำนาจของชุมชนให้เข้มแข็ง โดยบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล กลุ่ม และชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่นของตนให้เป็นสังคมแห่งปัญญาที่สมาชิกในสังคมมีความสุขต่อไป มีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งด้วยกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยการถ่ายทอดภูมิปัญญาที่สำคัญมี 2 วิธี คือ การถ่ายทอดโดยตรงและการถ่ายทอดโดยอ้อม ซึ่งการถ่ายทอดโดยตรงนั้นส่วนใหญ่เป็นการบอกเล่าจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งด้วยการใช้ภาษาพูดหรืออาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนการถ่ายทอดโดยอ้อมนั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธี เช่น การสอดแทรกภูมิปัญญาไว้ในรูปของความเป็นที่ต่างๆ อาทิ ภาษาวาด สถาปัตยกรรม หรือคำร้องในบทเพลงประจำท้องถิ่น เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550: ระบบออนไลน์) ได้กำหนดตัวบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงเป้าหมายหรือกลไกการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งที่สำคัญได้รวม 7 ตัว บ่งชี้ และตัวชี้วัดรวม 16 ตัวชี้วัด โดยกระจายอยู่ในองค์ประกอบหลักของความเข้มแข็งของชุมชน ดังนี้

1. ชุมชนพึ่งตนเองได้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดที่สำคัญ คือ ความเข้มแข็งขององค์การชุมชน การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเศรษฐกิจชุมชน โดย

1.1 ความเข้มแข็งขององค์การชุมชน หมายถึง องค์การในชุมชนใดๆ มีการรวมตัวกันอย่างมั่นคงเป็นปึกแผ่น มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการที่ดี เป็นที่พึ่งพิงของคนในชุมชนในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ

1.1.1 ตัวชี้วัดความมีเสถียรภาพทางการเงินหรือความมั่นคงขององค์การต่างๆ ในชุมชนโดยรวม ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพขององค์การต่างๆ ของชุมชน ในการพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งพิงของสมาชิกกลุ่ม

1.1.2 ตัวชี้วัดกลุ่มองค์การในชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนให้มีความมั่นคงและพึ่งตนเองได้ในที่สุด

1.1.3 ตัวชี้วัดการพึ่งพิงการเงินในชุมชน ที่สะท้อนถึงขีดความสามารถการพึ่งพิงเงินขององค์กรต่างๆ ในชุมชน

1.1.4 ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของกลุ่มผู้นำในชุมชนสะท้อนถึงกลไกการขับเคลื่อนชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

1.2 การเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนหรือภาคีเครือข่ายการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวตลอดเวลา ตลอดจนการจัดการและการบริหารจัดการที่ดีของชุมชน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ

1.2.1 ตัวชี้วัดการเรียนรู้กับปราชญ์ชาวบ้านหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน สะท้อนถึงศักยภาพการเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถพึ่งตนเองได้ภายในชุมชน

1.2.2 ตัวชี้วัดผู้มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ชาวบ้านในหมู่บ้าน สะท้อนถึงศักยภาพของความรู้ของคนในชุมชนที่พัฒนาตนเองได้

1.2.3 ตัวชี้วัดภาคีเครือข่ายการพัฒนา สะท้อนถึงแหล่งเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ของชุมชนได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.2.4 ตัวชี้วัดการจัดทำแผนชุมชนที่มีคุณภาพ สะท้อนถึงศักยภาพของการเรียนรู้ที่พัฒนาชุมชนไปสู่การพึ่งตนเองได้

1.3 เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง ชุมชนที่มีศักยภาพและขีดความสามารถในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของชุมชนสูง รวมทั้งคนในชุมชนมีงานทำ และรายได้ที่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพของครอบครัว ไม่ให้มีการอพยพออกไปหางานทำที่อื่น โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ

1.3.1 ตัวชี้วัดผู้ย้ายถิ่นที่หางานทำและต้องการรายได้เพิ่ม ซึ่งสะท้อนถึงผลกระทบขั้นสุดท้ายของการเป็นชุมชนพึ่งตนเอง

1.3.2 ตัวชี้วัดการประกอบอาชีพเกษตรทฤษฎีใหม่ หรือการประกอบอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สะท้อนถึงการประกอบอาชีพแบบพึ่งตนเอง

2. ชุมชนเกื้อกูลกัน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดที่สำคัญ คือ การจัดสวัสดิการในชุมชน และความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน โดย

2.1 การจัดสวัสดิการในชุมชน หมายถึง การเป็นชุมชนที่มีความเอื้ออาทรในเรื่องการแบ่งปันผลประโยชน์หรือกำไรจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่

2.1.1 ตัวชี้วัดการจัดสวัสดิการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความสามารถของชุมชนที่ให้การช่วยเหลือและแบ่งปันของคนในชุมชน

2.2 ความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน หมายถึง ชุมชนมีความสามัคคี และการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันของคนในชุมชน ซึ่งมีตัวชี้วัดสำคัญ ได้แก่

2.2.1 ตัวชี้วัดครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะของชุมชน หมู่บ้าน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของคนในชุมชนที่เข้ามาร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของส่วนรวม

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดที่สำคัญ คือ การเป็นสมาชิกกลุ่ม และการรักษาคุณค่าของประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่นหรือเอกลักษณ์ความเป็นไทย โดย

3.1 การเป็นสมาชิกกลุ่ม หมายถึง คนในชุมชนเข้าร่วมกันพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่หรือร่วมแก้ไขปัญหาของตนเองให้ดีขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่

3.1.1 ตัวชี้วัดครัวเรือนที่เป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชน สะท้อนถึงการเข้าร่วมกับกลุ่มต่างๆ เพื่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่หรือแก้ไขปัญหาของคนในชุมชน

3.1.2 ตัวชี้วัดอาสาสมัครในองค์กรภาครัฐและเอกชน สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของคนในชุมชนในการร่วมกันพัฒนาชุมชนเพื่อให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

3.2 การรักษาคุณค่าของประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นหรือเอกลักษณ์ความเป็นไทย หมายถึง การเข้าร่วมกันรักษาคุณค่าของประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่นหรือของประเทศของคนในชุมชน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่

3.2.1 ตัวชี้วัดคนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม ประเพณี วัฒนธรรม สะท้อนถึงความเข้มแข็งด้านการรักษาธำรงไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น หรือเอกลักษณ์ความเป็นไทยได้อย่างต่อเนื่อง

3.2.2 ตัวชี้วัดคนในชุมชนที่เข้าร่วมรักษา พัฒนา ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สะท้อนถึงความเข้มแข็งด้านการรักษา พัฒนา ต่อยอดภูมิปัญญาให้เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนั้น สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของชุมชน ประกอบด้วย

1. ทุนการเงิน/ทุนที่สร้างขึ้น ได้แก่

1.1 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสาธารณูปโภคในชุมชน เช่น ความเพียงพอของสาธารณูปโภค ความทั่วถึงของสาธารณูปโภค เป็นต้น

1.2 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงข้อมูลข่าวสารภายในชุมชน เช่น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในชุมชน ระบบการสื่อสารภายในชุมชน เป็นต้น

1.3 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงการจ้างงานภายในชุมชน เช่น รายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การย้ายถิ่นออกจากชุมชนไปประกอบอาชีพ เป็นต้น

1.4 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลผลิตในชุมชน เช่น ผลผลิตในชุมชน การรวมกลุ่มเพื่อการผลิตในชุมชน ช่องทางการจัดจำหน่าย เป็นต้น

1.5 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงปัจจัยการผลิตในชุมชน เช่น แหล่งวัตถุดิบในชุมชนต้นทุนการผลิต เป็นต้น

1.6 ตัวชี้วัดการมีหนี้สิน การกู้ยืม และการออมในชุมชน เช่น การออมของประชาชนในชุมชน แหล่งเงินทุนในชุมชน ปัญหาหนี้สินของประชาชนในชุมชน เป็นต้น

1.7 ตัวชี้วัดการเข้าถึงแหล่งทุน เช่น องค์การการเงินในชุมชน การสนับสนุนทางการเงินจากหน่วยงานภายนอกชุมชน เป็นต้น

2. ทุนมนุษย์ ได้แก่

2.1 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ของประชาชนในชุมชน เช่น การได้รับโอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพในชุมชน หน่วยงานที่มาให้ความรู้ในชุมชน ประโยชน์ของความรู้ต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2.2 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสุขภาพอนามัย เช่น การออกกำลังกายของประชาชน การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน ปัญหาสุขภาพของประชาชน การให้บริการสาธารณสุขภายในชุมชน เป็นต้น

2.3 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงศีลธรรมจริยธรรม เช่น ความเชื่อถือในคำสอนทางศาสนา การไม่มียาเสพติดในชุมชน การเข้าวัดทำบุญของประชาชน เป็นต้น

2.4 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงชีวิตครอบครัว เช่น การมีครอบครัวที่อบอุ่น เยาวชนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การมีหัวหน้าครัวเรือนที่เข้มแข็ง การปรึกษากันภายในครัวเรือน เป็นต้น

2.5 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความภาคภูมิใจ เช่น ความภาคภูมิใจต่อตนเอง ความภาคภูมิใจต่อชุมชน การมีจิตสำนึกร่วม เป็นต้น

3. ทุนทางสังคม ได้แก่

3.1 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงวัฒนธรรมประเพณี เช่น การมีประเพณีในท้องถิ่น ความต่อเนื่องของการสืบทอดวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน การให้ความเคารพต่อผู้ใหญ่ในชุมชน เป็นต้น

3.2 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต การคงอยู่ของภูมิปัญญาในชุมชน การดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

3.3 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น ความสามัคคีในชุมชน การประชุมหรือการประชาคมในชุมชน การร่วมมือและช่วยเหลือกันในชุมชน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนในคนทุกเพศทุกวัย การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

3.4 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความเท่าเทียมกันในด้านต่างๆ เช่น การแสดงความคิดเห็นของประชาชน การให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การแบ่งแยกทางสังคม การรวมกลุ่มของสตรีที่เข้มแข็งภายในชุมชน เป็นต้น

3.5 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต เช่น ปัญหาเสพติด ปัญหาการลักขโมย การรักษาความปลอดภัยในชุมชน เป็นต้น

3.6 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงการจัดตั้งและการดำเนินงานขององค์กร เช่น การรวมกลุ่มภายในชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐกิจกรรมที่องค์กรดำเนินงาน การมีการวางแผนพัฒนาชุมชน เป็นต้น

3.7 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำชุมชน เช่น การมีผู้นำที่เป็นทางการที่เข้มแข็ง การมีผู้นำอย่างไม่เป็นทางการที่เข้มแข็ง เป็นต้น

4. ทุณธรรมชาติ ได้แก่

4.1 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงปริมาณของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ชนิดของทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

4.2 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ความเสี่ยงภัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

4.3 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชน การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติ ความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

ดังนั้น จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งมอมิตที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 ด้าน ตามการศึกษาของภาควิชาการพัฒนชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญและครอบคลุมเกี่ยวกับความเข้มแข็งภายในชุมชนเวียงลอ อันได้แก่

1. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน โดยการวัดความสามารถในการพึ่งพาตนเองนั้น ทำให้ทราบถึงศักยภาพของชุมชน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่ชุมชนเวียงลอจัดทำขึ้นจากความร่วมมือของคนในชุมชน โดยลดการพึ่งพาความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอก รวมถึงความสามารถในการบริโภคผลผลิตที่ชุมชนผลิตเอง เพื่อลดการพึ่งพิงจากกลุ่มพ่อค้าคนกลาง ตลอดจนความสำเร็จที่ผ่านมาของชุมชนเกี่ยวกับการระดมทุนเพื่อทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

2. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพทางสังคมของชุมชน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในการเดินทางท่องเที่ยวมายังชุมชนดังกล่าว นอกจากนั้น ยังเป็นการแสดงถึงการอยู่เย็นเป็นสุขของคนในชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็ง โดยรายละเอียดของตัวชี้วัดประกอบด้วย ความปลอดภัยของสมบัติสาธารณะ ปัญหาอาชญากรรม และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในชุมชน

3. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าชุมชนนั้นมีจุดยืนด้านความเข้มแข็งที่ชัดเจน ซึ่งชุมชนสามารถมองเห็นทิศทางและภาพในอนาคตของชุมชนว่าต้องการให้เป็นอย่างไร โดยรายละเอียดของตัวชี้วัดดังกล่าวประกอบด้วย การคาดการณ์ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และการวางแผนเพื่อรองรับต่อสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นเหตุการณ์ที่ทราบล่วงหน้า หรืออาจเป็นเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันในอนาคตก็ได้

4. ความรักและความหวงแหนชุมชน ซึ่งตัวชี้วัดประเด็นนี้ถือเป็นรากฐานที่สำคัญของความเข้มแข็ง เนื่องจากคนที่มีพื้นฐานของความรักและความเข้าใจย่อมมีพลังและแรงบันดาลใจทำในสิ่งที่พึงปรารถนาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งความรักและความหวงแหนที่ชุมชนมีนั้น ถูกส่งผ่านในรูปของความเชื่อและศรัทธาต่อวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของตนเอง ซึ่งมีการสืบสานจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ของทรัพยากรอันทรงคุณค่า ดังนั้น สิ่งนี้จึงเป็นเครื่องชี้วัดความเข้มแข็งได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว พบว่าชุมชนท่องเที่ยวที่มีการจัดการการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความเข้มแข็งในชุมชนท่องเที่ยวนั้นๆได้ ดังเห็นได้จากงานวิจัยอันหลากหลายที่สามารถจำแนกออกเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยว และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็ง ดังต่อไปนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว ได้แก่ งานวิจัยของ โสวัตรี ณ ถลาง และสุภารัตน์ รอดบุญส่ง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมความเข้มแข็งในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ยั่งยืนของชุมชนไทยวน อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี พบว่า การจัดการท่องเที่ยวของชุมชนมีลักษณะเป็นโครงข่ายเครือข่าย จึงทำให้การดำเนินการทางการท่องเที่ยวยังไม่ชัดเจนมากนัก และการบริหารงานยังไม่ได้ถูกวางระบบสำหรับรองรับต่อผลกระทบทางวัฒนธรรมที่อาจเกิดขึ้นจากการท่องเที่ยว โดยอัตลักษณ์ที่เข้มแข็งของชุมชนอาจถูกกระแสการท่องเที่ยวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมและวิถีชีวิต ซึ่งหากชุมชนยอมรับถึงผลที่ตามมา และเตรียมรับมือกับสถานการณ์ทางการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นอย่างมีจุดยืนตามศักยภาพของชุมชน การจัดการท่องเที่ยวของชุมชนก็มีแนวโน้มที่เข้มแข็งและยั่งยืนได้ ดังนั้นศิลปวัฒนธรรมของชุมชนที่มีคุณค่าก็ควรได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่คู่กับการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ต้องมีการจัดการที่ดี โดยอาศัยผู้นำและปราชญ์ชาวบ้านเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ในอัตลักษณ์ที่มีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมของชุมชน นอกจากนี้ชาวชุมชนไทยวนควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อเสริมความเข้มแข็งของการจัดการท่องเที่ยวภายในชุมชน โดยควรดำเนินการบนพื้นฐานของการปรับตัวแบบโลกเทศาณวัตร (glocalization) ที่เชื่อมโยงปัจจัยภายนอกเข้ากับปัจจัยภายใน หรือการทำให้ปัจจัยภายนอกด้านการ

ท่องเที่ยวประสานเชื่อมโยงกับปัจจัยท้องถิ่นอย่างลงตัวและไม่ขัดกัน ทั้งนี้ควรเลือกปัจจัยภายนอกที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของชุมชนเท่านั้น

พรวิไล วงศ์ไตรพิพัฒน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง เส้นทางสายหิน การจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีการจัดการการท่องเที่ยวโดยอาศัยความร่วมมือของคนและหน่วยงานในท้องถิ่น นอกจากนี้ หน่วยงานของรัฐ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้การสนับสนุน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง พร้อมทั้งทำการประชาสัมพันธ์ชุมชนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำนึก และร่วมกันอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว เพื่อความเข้มแข็งที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีการพัฒนาชุมชนที่เน้นโครงสร้างของชุมชน อันได้แก่ บุคคล กลุ่ม และองค์การ ซึ่งได้ศึกษาในเรื่องของการวางแผน บุคลากร การจัดการที่มีผู้นำเข้ามามีบทบาทในการร่วมดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการศึกษางบประมาณที่มีการจัดสรรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และกระจายรายได้สู่ชุมชนอย่างทั่วถึง

ศิริพร พันธลี และคณะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนห้วยหม้าย อำเภอสอง จังหวัดแพร่ พบว่า ชุมชนมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งเกิดจากการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของคนในพื้นที่ รวมถึงการรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาใช้ในวิถีชีวิต จนหลงลืมวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง ขาดการจัดกิจกรรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาพบสภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ชุมชนตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยได้มีการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยคนในชุมชนมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การจัดตั้งชมรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศชุมชนห้วยหม้ายขึ้น เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการและควบคุมดูแลกิจกรรมท่องเที่ยวชุมชน 2) การกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ 3) การกำหนดรูปแบบรายการนำเที่ยวตามศักยภาพและความเหมาะสมของพื้นที่ 4) การกำหนดกฎระเบียบสำหรับสมาชิกในชุมชนและนักท่องเที่ยว และ 5) การแบ่งปันผลประโยชน์ทางการท่องเที่ยวแก่สมาชิก ทั้งนี้แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวดังกล่าวได้ส่งผลให้ชุมชนเกิดความยั่งยืน โดยคนในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองและเสริมสร้างรายได้ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็ง ได้แก่งานวิจัยของ ประพันธ์ จันทรง และคณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง เงื่อนไขที่มีผลต่อการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา บ้านหาดผาชน หมู่ที่ 3 ตำบลเมืองจันท์ กิ่งอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดน่าน พบว่า เงื่อนไขที่มีผลต่อการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วย เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ผู้นำและกิจกรรมของผู้นำ กระบวนการสร้างกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และเครือข่ายเศรษฐกิจ เงื่อนไขทางสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วม การมีจิตสำนึกรักถิ่นฐาน และการ

พึ่งพาอาศัยกันของคนในชุมชน และเงื่อนไขทางประเพณีและวัฒนธรรม ได้แก่ การเข้าร่วมงาน ประเพณีและวัฒนธรรม การนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ และการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นโดย ปรารชณฺ์ชาวบ้าน ซึ่งอยู่บนฐานแห่งดุลยภาพทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านสังคมคุณภาพ 2) ด้านสังคมแห่ง ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และ 3) ด้านสังคมแห่งความสมานฉันท์และเอื้ออาทร

ภณฺฑิกา สหายมิตร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ทูทางสังคมที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน บ้านกัวลม ตำบลบ่อหลวง อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าทูทางสังคมในมิติด้านความไว้วางใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ซึ่งเกี่ยวข้องกับจิตสำนึกชุมชนอันเป็นความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันใน การสร้างเสริมความเข้มแข็งชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมของโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนในระดับ มาก ส่วนทูทางสังคมในมิติด้านกิจกรรมและความร่วมมือ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการจัดงานสำคัญตาม ประเพณีและกิจกรรมทางศาสนาในชุมชนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นช่องทางในการปฏิสัมพันธ์ ของคนภายในชุมชน และช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันทางจิตใจของสมาชิกภายใน ชุมชน ทั้งยังเป็นการแสดงความร่วมมือกับชุมชนและแสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ชุมชน อันส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชน และทูทางสังคม ในมิติด้านความสมานฉันท์ทางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม ความขัดแย้งและความรุนแรง ซึ่ง เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจากเหตุการณ์รุนแรงทางร่างกาย และความปลอดภัยที่เกิดจากเหตุการณ์ ชิงทรัพย์ลักขโมย โดยการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของสายสัมพันธ์ทาง สังคม หากชุมชนใดมีคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนที่มีต่อกันอย่างเหนียวแน่นมาก ก็ย่อมมีความ เป็นชุมชนมาก ซึ่งถือเป็นทูทางสังคมที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ปรียา โสภณ และคณะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความเข้มแข็งของ หมู่บ้านชุมชนชนบท ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความ เข้มแข็งของหมู่บ้านชุมชนชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1) บุคคล มี ผลระดับปานกลาง โดยบุคคลที่มีการเรียนรู้และสั่งสมทักษะประสบการณ์นั้นสามารถถ่ายทอดความรู้ และร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม 2) ครัวเรือน มีผลระดับปานกลาง โดยครัวเรือนที่มีการพัฒนา ครัวเรือนเป็นระบบ สมาชิกครัวเรือนมีส่วนร่วมวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สามารถนำไปสู่การมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนได้ 3) กองทุนชุมชน มีผลระดับมาก โดยกองทุนชุมชนเป็น กิจกรรมที่สมาชิกในหมู่บ้านชุมชนร่วมกันดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนองค์การชุมชน 4) กลุ่มองค์กร ชุมชน มีผลระดับปานกลาง โดยกลุ่มองค์กรชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนในการรวม ปังเจกบุคคลเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มด้วยความพึงพอใจ และดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก และชุมชน 5) เครือข่าย มีผลในระดับปานกลาง โดยพบว่าจำนวนของสมาชิกเครือข่าย การบริหาร จัดการเครือข่าย กระบวนการเรียนรู้ของเครือข่าย ทรัพยากรธรรมชาติและทุนขององค์การ ภูมิปัญญา

และฐานความรู้ การขยายเครือข่าย และการแบ่งปันผลประโยชน์นั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายองค์การชุมชน

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการการจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบ ปัจจัย และตัวชี้วัด ในพื้นที่ 12 ชุมชน 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ของไทย พบว่า กระบวนการจัดการก่อให้เกิดศักยภาพของการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งได้ โดยมีกระบวนการที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) กระบวนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 3) กระบวนการการฟื้นฟู ผลิตซ้ำและสร้างใหม่ 4) กระบวนการใช้สิทธิชุมชน และข้อบัญญัติของชุมชน 5) กระบวนการตัดสินใจร่วมกันของชุมชน 6) กระบวนการของเครือข่ายการพัฒนา 7) กระบวนการด้านการจัดการตนเอง โดยการจัดการชุมชนเข้มแข็งนั้นประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและองค์กรชุมชน ด้านวัฒนธรรม และการเรียนรู้ และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานของชุมชน ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสมาชิก ปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้นำชุมชน เนื่องจากผู้นำคือผู้ที่สืบสานอุดมการณ์ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

สาวิณี รอดสิน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนบ้านปางจำปี ตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความเข้มแข็งของชุมชนบ้านปางจำปี มีแรงผลักดันมาจากทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันของชาวบ้านที่ต้องการพลิกฟื้นผืนป่าให้กลับมา โดยมีกิจกรรมที่ส่งผลต่อความเข้มแข็ง ได้แก่ กิจกรรมการอนุรักษ์จัดการป่าและน้ำ กิจกรรมด้านการจัดการเงินของชุมชน กิจกรรมทางการบริหารชุมชน และกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ภายในชุมชน โดยมีตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน 4 ด้าน คือ 1) ทุนเงินหรือทุนที่สร้างขึ้น 2) ทุนมนุษย์ 3) ทุนทางสังคม และ 4) ทุนธรรมชาติ ซึ่งถือเป็นแนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้และการจัดการชุมชนไปยังเอกชนในพื้นที่ด้วยการดึงเยาวชนมาร่วมทำกิจกรรมเหล่านั้น นอกจากนั้นผู้นำก็มีส่วนในการพัฒนาความเข้มแข็ง โดยผู้นำได้เปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและกำหนดทิศทางของชุมชนร่วมกัน

กฤตยาวิติ เกตุวงศา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงด้วยวิถีวิทยาของการสร้างทฤษฎีฐานราก: กรณีศึกษาโรงเรียนชุมชนชาวนา บ้านปลาบู่ หมู่ที่ 14 ตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าการปรับตัวของความเข้มแข็งของโรงเรียนชุมชนชาวนาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันส่งผลให้ชุมชนที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้มแข็งในมิติต่างๆ อันได้แก่ 1) มิติด้านสังคม โดยส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งพาตนเองด้วยพื้นฐานของวิสัยทัศน์เดียวกัน 2) มิติด้านเศรษฐกิจ โดยมุ่งให้ชุมชนสร้างกลไกในการระดมเงินทุนของชุมชนเพื่อเป็นสินเชื่อให้กับสมาชิกในชุมชน รวมถึงระบบการผลิตที่สามารถลดต้นทุนในการผลิตของชุมชน

ด้วย 3) มิติด้านวัฒนธรรม ด้วยการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นบนฐานของศักยภาพชุมชน เพื่อให้เกิดความรักและหวงแหนชุมชน จนนำไปสู่การดำรงไว้ซึ่งประเพณีของชุมชน 4) มิติด้านสิ่งแวดล้อม โดยการจัดสรรทรัพยากรเชิงอนุรักษ์และกิจกรรมรณรงค์ที่สร้างจิตสำนึกให้คนในท้องถิ่นใส่ใจในสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น และ 5) มิติด้านผู้นำ โดยต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง โดยผู้นำนั้นต้องเป็นที่ยอมรับและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้คนในชุมชนหันมาสร้างประโยชน์แก่ชุมชนร่วมกัน

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ใน 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคอีสาน และภาคใต้ รวมจำนวน 32 ชุมชน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายในชุมชน ได้แก่ การมีแหล่งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมภายในชุมชน การส่งเสริมการออม และลดภาระหนี้ของครัวเรือน 2) กระบวนการที่มีรากฐานจากชุมชน ได้แก่ การที่สมาชิกในครัวเรือนไปประกอบอาชีพนอกชุมชนและส่งรายได้กลับมา การย้ายกลับมาประกอบอาชีพในชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 3) กระบวนการสนับสนุนจากภายนอกชุมชน ได้แก่ การมีงบประมาณและความช่วยเหลือด้านต่างๆ ให้แก่องค์กรหรือกลุ่มในชุมชน

ภาคสรุป

การจัดการการท่องเที่ยวถือเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการจัดระบบของหน่วยย่อยต่างๆ ให้เป็นไปตามแนวทางที่ได้วางไว้ ซึ่งต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่แต่ละพื้นที่ต้องการมุ่งไป โดยอาศัยหลักของการจัดการในการจัดกระบวนการหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในชุมชน อันได้แก่ การวางแผน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ลำดับแรกๆ ที่ช่วยให้การจัดการการท่องเที่ยวมีแนวทางที่ชัดเจน การจัดองค์การ เพื่อให้เห็นถึงโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีหน้าที่ทางการท่องเที่ยวในชุมชนท่องเที่ยว การสั่งการ อันเป็นบทบาทที่สำคัญที่ผู้นำทางการท่องเที่ยวจำเป็นต้องแสดงศักยภาพของตนเพื่อนำพาให้การดำเนินงานทางการท่องเที่ยวเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ การประสานงาน ซึ่งช่วยทำให้เกิดการรวมตัวกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมในการประสานหน้าที่งานร่วมกัน นอกจากนั้น ยังมีหน้าที่สำคัญที่ช่วยให้การจัดการการท่องเที่ยวเกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน คือ การจัดคนเข้าทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และพร้อมปฏิบัติงานทางการท่องเที่ยวภายในชุมชนของตนด้วยความสมัครใจ และในกระบวนการต่างๆ ของการจัดการการท่องเที่ยวไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากขาดการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อสามารถหาข้อบกพร่องแล้วทำ

การแก้ไขปรับปรุง ตลอดจนนำผลจากการตรวจสอบไปใช้ในการวางแผนทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาชุมชน
ท้องถิ่นต่อไป

อย่างไรก็ตาม การที่ชุมชนท้องถิ่นสามารถจัดการการท้องถิ่นของตนเองให้มี
ประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมต้องมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไป
ด้วยดี ในขณะเดียวกันหากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปก็อาจส่งถึงประสิทธิภาพของการจัดการได้ ซึ่ง
ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความเชื่อมโยงกับโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ 7 ประการ อันประกอบด้วย
โครงสร้างของกลุ่มการท้องถิ่นภายในชุมชน ระบบและวิธีการที่ได้วางไว้ในการจัดการการท้องถิ่น
รวมถึงรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท้องถิ่นในการจัดการการท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์
ของชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ นอกจากนั้น ยังประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ของกลุ่มการ
ท้องถิ่นที่ดึงดูดให้เกิดการเดินทางท้องถิ่นในชุมชนของตน โดยมีบุคลากรทางการท้องถิ่นที่มี
ทักษะและฝีมือมาช่วยให้การจัดการมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือ
คุณค่าร่วมของกลุ่มการท้องถิ่นที่ทำให้การจัดการการท้องถิ่นของชุมชนมีจุดยืนที่เข้มแข็งและ
ชัดเจน

จากข้างต้น จะเห็นว่าการจัดการมีบทบาทในการสร้างระบบระเบียบภายในชุมชน รวมทั้ง
สรรสร้างกิจกรรมให้ผู้คนได้ร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วม
เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการจัดการสามารถดำเนินงานได้จริงบนฐานของการยอมรับจากคนใน
ชุมชน ซึ่งอาศัยธรรมชาติเกี่ยวกับลักษณะของการมีส่วนร่วมนั้นเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการ
เรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือคนในชุมชนมีส่วนในการตัดสินใจทุกขั้นตอน ตั้งแต่การ
เตรียมการเกี่ยวกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ชุมชนกำลังเผชิญ มีการวางแผนเพื่อได้แนวทางในการ
ดำเนินการ โดยการปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่วิธีการที่เหมาะสม
จากนั้นจึงร่วมกันดำเนินกิจกรรมที่ผู้คนได้รับผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เสมือนกองทัพมด
งานที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และตราบดีที่มดงานเหล่านั้นยังคงร่วมแรงร่วมใจกัน ก็สามารถฝ่าฟันและ
ต่อกรกับศัตรูผู้ยิ่งใหญ่แม้ร่างตนมีเพียงน้อยนิดก็ตาม

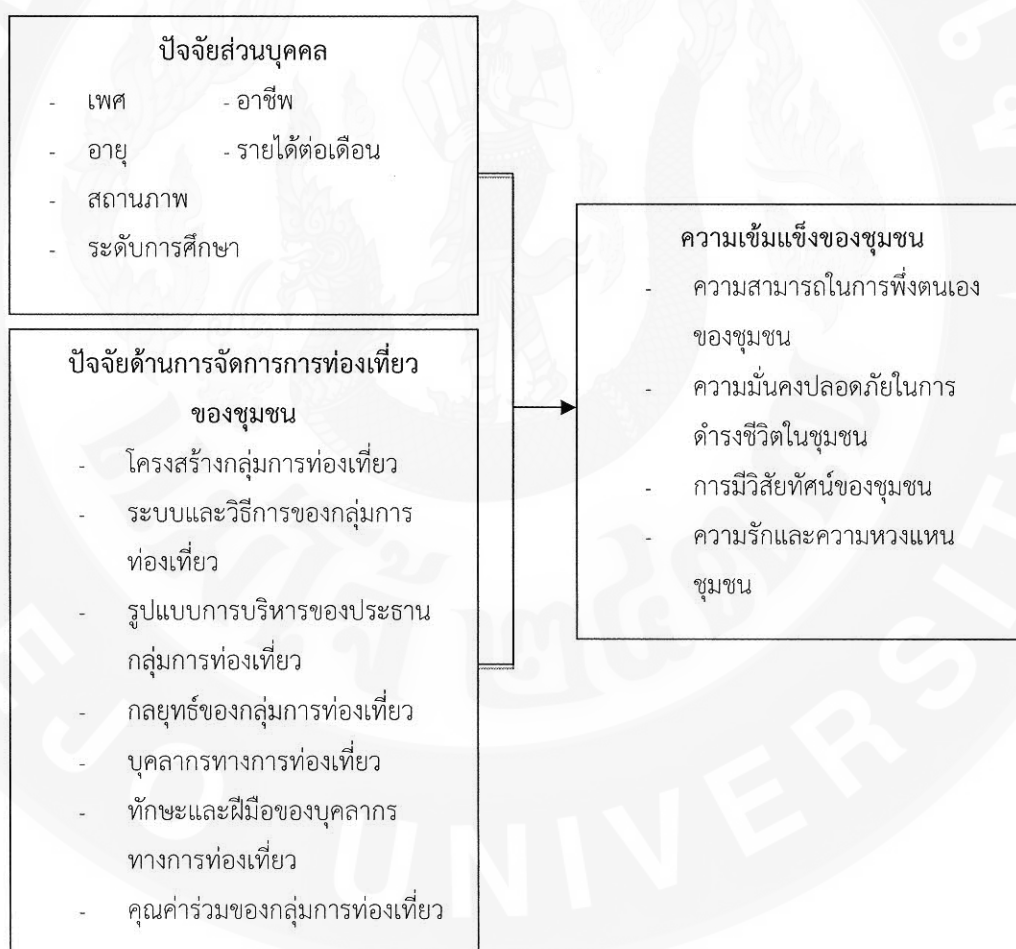
ดังนั้น เราจึงสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและความเข้มแข็งเพื่อให้เกิด
แนวทางการจัดการการท้องถิ่นที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของชุมชนได้ โดยชุมชนที่มีความ
เข้มแข็งนั้นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีกระบวนการ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผู้นำที่คุณธรรมและความสามารถ มีการกระจายผลประโยชน์อย่างยุติธรรม
และได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดถึงความเข้มแข็งของชุมชนนั้นคือ ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน
เพื่อชี้วัดถึงขีดความสามารถและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนต่อไป ซึ่งตัวชี้วัดความเข้มแข็ง
ประกอบด้วย การวัดความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน การวัดความมั่นคงปลอดภัยในการ

ดำรงชีวิตในชุมชน การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และตัวชี้วัดเกี่ยวกับความรักและห่วงแหนชุมชน ซึ่งในแต่ละตัวชี้วัดมีรายละเอียดปลีกย่อย เพื่อให้เห็นคุณลักษณะที่แท้จริงของความเข้มแข็ง โดยในการวัดความเข้มแข็งดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะการวัดทัศนคติของลัทธิ ซึ่งถือว่ามีเชื่อมั่นสูง และสามารถพัฒนาเพื่อวัดความรู้สึกได้หลายอย่าง

ดังนั้น จึงสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปแบบของกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว 7 ประการ จนนำไปสู่ความเชื่อมโยงของการจัดการการท่องเที่ยวและความเข้มแข็งของชุมชน โดยได้มาซึ่งความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

จากการวิจัย เรื่องความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชน ศึกษาความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรทางการท่องเที่ยวอันทรงคุณค่าด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม แต่การจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการศึกษาถึงการจัดการการท่องเที่ยว เพื่อให้ได้มาซึ่งความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน อันส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกสถานที่ดำเนินการวิจัยในพื้นที่ชุมชนเวียงลอ หมู่ที่ 11 ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา โดยมีเหตุผลในการเลือกสถานที่ดังนี้

1. ชุมชนเวียงลอเป็นชุมชนที่มีเรื่องราวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของผู้คนกลุ่มแม่น้ำอิงอันยาวนานกว่า 900 ปี โดยตั้งอยู่ในเขตโบราณสถานเวียงลอ ซึ่งถือเป็นแหล่งโบราณสถานที่มีความสำคัญตั้งแต่ในยุคสมัยของพ่อขุนงำเมือง เจ้าผู้ครองเมืองสุโขทัย อีกทั้งชุมชนเวียงลอยังมีวัฒนธรรมและประเพณีอันเป็นเอกลักษณ์ที่มีความผูกพันกับจิตวิญญาณแห่งชีวิตของผู้คน ได้แก่ ประเพณีปู้จ่าพญาลอ พิธีเลี้ยงผีขุนน้ำ และทรงน้ำประธาตุศรีเมือง เป็นต้น

2. ชุมชนเวียงลอได้รับความร่วมมือจากกรมศิลปากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขุดค้นโบราณวัตถุ และบูรณะโบราณสถานเป็นจำนวนมาก กระจายอยู่ทั่วบริเวณชุมชนเวียงลอ จึงทำให้เกิดรูปแบบทางการท่องเที่ยวในแหล่งโบราณสถาน และการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีที่มีคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นประจำทุกปี

3. ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวมีความต้องการให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพในพื้นที่ชุมชนเวียงลอ เพื่อเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิตดั้งเดิมที่เชื่อมต่อกันระหว่างอดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงเลือกพื้นที่ชุมชนเวียงลอในการดำเนินการวิจัย

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงล่อ ตำบลล่อ อำเภอลูน จังหวัดพะเยา ได้แก่ ภาครัฐ ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเวียงล่อ ผู้อำนวยการและคณาจารย์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลูน และภาคชุมชน ได้แก่ ประธานและคณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงล่อ และคนในชุมชนเวียงล่อ ตำบลล่อ อำเภอลูน จังหวัดพะเยา จำนวน 535 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ

1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา จำนวน 1 ท่าน เนื่องจากเป็นตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัดที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากการท่องเที่ยวโดยตรง จึงมีบทบาทในการแนะนำและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ รวมทั้งสามารถนำงานวิจัยในครั้งนีไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดพะเยาได้

2. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเวียงล่อ จำนวน 1 ท่าน เนื่องจากเป็นตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงถือว่ามืบทบาทในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชนเวียงล่อ

3. ผู้อำนวยการและคณาจารย์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลูน จำนวน 4 ท่าน เนื่องจากเป็นตัวแทนของภาคการศึกษาในระดับท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ของชุมชน และให้บริการทางการศึกษาที่ผนวกเข้ากับความรู้ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับเยาวชนในชุมชน

4. ประธานและคณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงล่อ จำนวน 15 ท่าน เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวในพื้นที่ให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ซึ่งถือว่ามืบทบาทสำคัญในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ

5. คนในชุมชนเวียงล่อ จำนวน 514 คน เนื่องจากคนในชุมชนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของชุมชน และเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นในชุมชนเวียงล่อ

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเพื่อศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างที่มีความเชื่อมั่น 95 % และให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งผลจากการคำนวณตามสูตรดังกล่าว ปรากฏผลดังนี้

จากสูตร	n	=	$\frac{N}{1+N(e)^2}$
โดย	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากรทั้งหมด
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
แทนค่า	n	=	$\frac{535}{1 + 535(0.05)^2}$
		=	228.88
		$\approx$	229 คน

จากการคำนวณแสดงให้เห็นว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 229 คน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อเนืองที่ได้จากแบบสอบถาม จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ตัวแปรและการวัดตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต่างๆ ในการวิจัยดังนี้

1. เพศ หมายถึง การแบ่งเพศของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยเพศชายและเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยระบุเป็นจำนวนปีของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล
3. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพในการครองตนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น สถานภาพโสด แต่งงาน และหย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างสำเร็จ โดยระบุเป็นวุฒิการศึกษาสูงสุด

5. อาชีพ หมายถึง อาชีพหลักของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับผลตอบแทนเป็นเงินสดหรือสิ่งของอื่นๆ ซึ่งให้ระบุได้เพียงอาชีพเดียว

6. รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินสดที่ได้จากการประกอบอาชีพหลักของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

7. ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่กระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในทิศทางใดทิศทางหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ และความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบล อำเภอน จังหัดพะเยา ดังนี้

ความคิดเห็นต่อบัปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบล อำเภอน จังหัดพะเยา โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เนื่องจากได้ค่าคะแนนความคิดเห็นที่ชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างสามารถให้ค่าคะแนนที่ตรงตามความต้องการ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว

เกณฑ์ให้คะแนน	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighted Mean Score: WMS) ในคำถามเชิงบวก ดังนี้

$$WMS = (5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5) / TN$$

โดย MWS คือ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

f1 คือ จำนวนผู้ตอบมากที่สุด

f2	คือ	จำนวนผู้ตอบมาก
f3	คือ	จำนวนผู้ตอบปานกลาง
f4	คือ	จำนวนผู้ตอบน้อย
f5	คือ	จำนวนผู้ตอบน้อยที่สุด
TNR	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมด

และในคำถามเชิงลบ ดังนี้

$$WMS = (5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5) / TNR$$

โดย MWS คือ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

f1	คือ	จำนวนผู้ตอบน้อยที่สุด
f2	คือ	จำนวนผู้ตอบน้อย
f3	คือ	จำนวนผู้ตอบปานกลาง
f4	คือ	จำนวนผู้ตอบมาก
f5	คือ	จำนวนผู้ตอบมากที่สุด
TNR	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมด

มีการกำหนดอันตรภาคชั้น ดังนี้

อันตรภาคชั้น (Class interval)	=	Rang/K
	=	$(X_{\max} - X_{\min}) / K$
เมื่อ Rang	=	พิสัย
$X_{\max}$	=	คะแนนสูงสุด
$X_{\min}$	=	คะแนนต่ำสุด
K	=	จำนวนชั้น

แทนค่า

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Class interval)} &= (5-1)/5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดระดับความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีค่าคะแนนต่างกัน 0.80 คะแนน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

ความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอรูน จังหวัดพะเยา โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เนื่องจากได้ค่าคะแนนความคิดเห็นที่ชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างสามารถให้ค่าคะแนนที่ตรงตามความต้องการ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน

เกณฑ์ให้คะแนน	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighted Mean Score: WMS) ในคำถามเชิงบวก ดังนี้

$$WMS = (5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5) / TNR$$

โดย MWS คือ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

f1 คือ จำนวนผู้ตอบมากที่สุด

f2 คือ จำนวนผู้ตอบมาก

f3 คือ จำนวนผู้ตอบปานกลาง

f4 คือ จำนวนผู้ตอบน้อย
 f5 คือ จำนวนผู้ตอบน้อยที่สุด
 TNR คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

และในคำถามเชิงลบ ดังนี้

$$WMS = (5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5) / TNR$$

โดย MWS คือ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

f1 คือ จำนวนผู้ตอบน้อยที่สุด

f2 คือ จำนวนผู้ตอบน้อย

f3 คือ จำนวนผู้ตอบปานกลาง

f4 คือ จำนวนผู้ตอบมาก

f5 คือ จำนวนผู้ตอบมากที่สุด

TNR คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

มีการกำหนดอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น (Class interval)} = \text{Rang} / K$$

$$= (X_{\max} - X_{\min}) / K$$

เมื่อ Rang = พิสัย

$X_{\max}$ = คะแนนสูงสุด

$X_{\min}$ = คะแนนต่ำสุด

K = จำนวนชั้น

แทนค่า

$$\text{อันตรภาคชั้น (Class interval)} = (5-1) / 5$$

$$= 0.80$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดระดับความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีค่าคะแนนต่างกัน 0.80 คะแนน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถามเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยการกำหนดองค์ประกอบของแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ซึ่งในขั้นแรกผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา หลังจากนั้นนำไปเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษา และกรรมการที่ปรึกษา เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปปรับปรุง แล้วจึงนำไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยเป็นลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยว โดยเนื้อหาครอบคลุมถึงการวัดความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว ได้แก่ โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว บุคลากรทางการท่องเที่ยว ทักษะและมีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว และคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว โดยลักษณะคำถามเป็นการใช้เกณฑ์ในการประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน โดยเนื้อหาครอบคลุมถึงการวัดความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และความรักความหวงแหนของชุมชน โดยลักษณะคำถามเป็นการใช้เกณฑ์ในการประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 สํารวจเก็บข้อมูล ภายหลังจากการพัฒนาแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลในพื้นที่หมู่ที่ 11 ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ คนที่อาศัยอยู่ในชุมชนเวียงลอ หมู่ที่ 11 ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ได้แก่ ประธานกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ และคณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling)

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลเชิงลึกและการวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำผลของการศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว และความเข้มแข็งของชุมชนมาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของการจัดการการท่องเที่ยวและความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้สถิติวิเคราะห์ หลังจากนั้นจึงพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus group) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการซักถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอให้เกิดความเข้มแข็ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเวียงลอ ผู้อำนวยการและคณาจารย์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภोजุน รวมถึงประธานกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ และคณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวิจัย จากนั้นจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องมากที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม โดยมีการทดสอบเครื่องมือ เพื่อสามารถนำไปใช้และให้เกิดประสิทธิภาพ โดยจำแนกการทดสอบเครื่องมือได้ดังต่อไปนี้

การทดสอบความตรงในเนื้อหา (Content of Validity) หมายถึง เครื่องมือนั้นได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือประเด็นที่ต้องการวัดได้ครบถ้วน โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ถูกต้อง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC Index) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{R}{N}$$

โดย IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการทดสอบความตรงในเนื้อหาโดยการหาค่าความสอดคล้อง คือ 0.98 คะแนน

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลที่แท้จริง โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว คือ กลุ่มตัวอย่างของชุมชนบ้านสระ ตำบลท่าฟ้าใต้ อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา จำนวน 30 ชุด เนื่องจากเป็นชุมชนท่องเที่ยวที่มีวิถีชีวิตผูกพันกับสายน้ำ พร้อมทั้งมีแหล่งโบราณสถานซึ่งถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสำคัญ และมีวัฒนธรรมประเพณีที่คล้ายคลึงกัน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ซึ่งแบ่งการทดสอบความเชื่อมั่นออกเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว และส่วนที่สอง การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{1 - \sum si^2}{\sum st^2} \right)$$

โดย α คือ ค่าความเชื่อมั่น
k คือ จำนวนข้อ
 $\sum si^2$ คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 $\sum st^2$ คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) คือ 0.97 คะแนน

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) คือ 0.84 คะแนน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้เพื่อขอความร่วมมือไปยังชุมชนเวียงลอ หมู่ที่ 11 ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา เพื่อแจ้งรายละเอียดและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัน เวลา และสถานที่ที่ระบุไว้
3. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปรผล และสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาถึงปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพทางการท่องเที่ยว
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาถึงความเข้มแข็งของชุมชน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวที่มีผลต่อความเข้มแข็งในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา โดยใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ
4. สรุปผลจากแบบสอบถาม และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างคนในชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการจัดการการท่องเที่ยวที่มีความเหมาะสมกับชุมชนท่องเที่ยวเวียงลอมากที่สุด

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้ระยะเวลา 13 เดือน 10 วัน โดยเริ่มตั้งแต่ 1 เมษายน 2558 ถึง 10 พฤษภาคม 2559 ซึ่งรวมถึงการวิจัยเอกสาร การเก็บข้อมูลภาคสนาม



บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา ได้แก่ ภาครัฐ ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเวียงลอ และผู้อำนวยการและคณาจารย์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภोजุน และภาคชุมชนท่องเที่ยว ประกอบด้วย ประธานกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ คณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ และคนในชุมชน จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งในการนำเสนอผลการวิจัยนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 ความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา โดยใช้การวิเคราะห์หาคู่แบบขั้นตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ

ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.70 เป็นเพศหญิง รองลงมา ร้อยละ 32.30 เป็นเพศชาย สอดคล้องกับรายงานสำมะโนประชากรและเคหะ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้กล่าวว่า ประชากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดพะเยา ในปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 471,380 คน โดยมีประชากรเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย คิดเป็นอัตราส่วนระหว่าง

เพศชายต่อเพศหญิงเท่ากับ 96.60 กล่าวคือประชากรเพศชาย 96 คน ต่อเพศหญิง 100 คน และมีอัตราที่เพิ่มขึ้นในทุกปี

อายุ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอส่วนใหญ่ ร้อยละ 36.70 มีอายุระหว่าง 42 ถึง 54 ปี ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสำมะโนประชากรและเคหะสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้กล่าวว่า ประชากรของจังหวัดพะเยาตามกลุ่มอายุส่วนใหญ่เป็นประชากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555: 6) รองลงมา ร้อยละ 25.30 มีอายุระหว่าง 55 ถึง 67 ปี ร้อยละ 23.10 มีอายุระหว่าง 29 ถึง 41 ปี ร้อยละ 9.20 มีอายุระหว่าง 16 ถึง 28 ปี ร้อยละ 4.40 มีอายุไม่เกิน 15 ปี และร้อยละ 1.30 มีอายุ 68 ปี ขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวที่มีอายุน้อยที่สุด คือ 8 ปี โดยบทบาทหน้าที่ในการเป็นมัคคุเทศก์น้อยของชุมชน ส่วนผู้ที่มีอายุมากที่สุด คือ 80 ปี โดยเป็นผู้สูงอายุที่ยังคงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนเพื่อถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นหลัง ซึ่งพบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอโดยเฉลี่ยแล้วมีอายุ 45 ปี

สถานภาพ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.60 มีสถานภาพสมรส สอดคล้องกับ รายงานสำมะโนประชากรและเคหะ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กล่าวว่า จากการสำรวจสถานภาพสมรสของประชากรในจังหวัดพะเยาพบว่า เกินกว่าร้อยละ 50.00 ของประชากรเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555: 26) รองลงมา ร้อยละ 16.20 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 13.10 มีสถานภาพหม้าย และร้อยละ 2.20 มีสถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ซึ่งเป็นสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.90 จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา รองลงมา ร้อยละ 34.50 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 6.10 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 3.50 ไม่ได้รับการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด สอดคล้องกับรายงานสำมะโนประชากรและเคหะของสำนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้กล่าวว่า ส่วนใหญ่ประชากรที่อยู่นอกเขตเทศบาลมีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษา เนื่องด้วยตามมาตรฐานสากล การศึกษาระดับประถมศึกษาถือเป็นจุดเริ่มต้นของ

การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องได้รับการฝึกทักษะด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2543 อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 17-18)

อาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.00 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมา ร้อยละ 12.70 ค้าขายหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 6.10 เป็นนักเรียนนักศึกษา ร้อยละ 2.60 รับราชการ และร้อยละ 1.70 ประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด สอดคล้องกับรายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2557 พบว่าอาชีพที่ประชากรของประเทศประกอบอาชีพมากที่สุดคือ การกสิกรรม ทำนา ทำไร่ ทำสวน (คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน, 2557: 9-10) เช่นเดียวกันกับรายงานสำมะโนประชากรและเคหะ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กล่าวว่า ประชากรของจังหวัดพะเยาที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปมีการประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังมีการประกอบธุรกิจส่วนตัว รองลงมาเป็นการทำงานในลักษณะของลูกจ้าง ทั้งในส่วนของผู้จ้างรัฐบาลและผู้จ้างรัฐวิสาหกิจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555: 29-30)

รายได้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.90 มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อคนต่อเดือน รองลงมา ร้อยละ 29.70 มีรายได้ตั้งแต่ 5,001 ถึง 10,000 บาทต่อคนต่อเดือน ร้อยละ 3.10 มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน ร้อยละ 2.20 มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 บาทต่อคนต่อเดือน ร้อยละ 1.30 มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาทต่อคนต่อเดือน และร้อยละ 0.90 มีรายได้ตั้งแต่ 25,001 บาทต่อคนต่อเดือนขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด โดยเฉลี่ยแล้วผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอมีรายได้ 5,533 บาทต่อคนต่อเดือน สอดคล้องกับรายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2557 กล่าวว่า รายได้เฉลี่ยของประชากรจังหวัดพะเยาเฉลี่ยอยู่ที่ 63,911 บาทต่อคนต่อปี หรือคิดเป็นรายได้เฉลี่ยประมาณ 5,325 บาทต่อคนต่อเดือน (คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน, 2557: 86) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		ประชาชน (n=229)	
		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	74	32.30
	หญิง	155	67.70
อายุ (ปี)			
	15 ปี หรือต่ำกว่า	10	4.40
	16 – 28 ปี	21	9.20
	29 – 41 ปี	53	23.10
	42 – 54 ปี	84	36.70
	55 – 67 ปี	58	25.30
	68 ปี หรือมากกว่า	3	1.30
ค่าต่ำสุด = 8 ค่าสูงสุด = 80 ค่าเฉลี่ย = 44.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 13.41			
สถานภาพ			
	โสด	37	16.20
	สมรส	157	68.60
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	2.20
	หม้าย	30	13.10
ระดับการศึกษา			
	ไม่ได้รับการศึกษา	8	3.50
	ประถมศึกษา	128	55.90
	มัธยมศึกษา	79	34.50
	ปริญญาตรี	14	6.10
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประชาชน (n=229)	
	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
นักเรียน/นักศึกษา	14	6.10
ข้าราชการ	6	2.60
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4	1.70
เกษตรกร	126	55.00
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	29	12.70
อื่นๆ	50	21.80
รายได้		
5,000 บาท หรือต่ำกว่า	144	62.90
5,001 – 10,000 บาท	68	29.70
10,001 – 15,000 บาท	7	3.10
15,001 – 20,000 บาท	3	1.30
20,001 – 25,000 บาท	5	2.20
25,001 บาท หรือมากกว่า	2	0.90
ค่าต่ำสุด =0 ค่าสูงสุด =33,950 ค่าเฉลี่ย =5,533.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน =5,125.24		

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอนู จังหวัดพะเยา ตามแนวคิดโครงสร้างพื้นฐานองค์การ 7 ประการ ของ Mckinsey ได้แก่ โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว (Structure) ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว (System) รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว (Style) กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว (Strategy) บุคลากรทางการท่องเที่ยว (Staff) ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว (Skill) และคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว (Shared value) ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighted Mean Score: WMS) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังปรากฏในตารางที่ 1 และ 2

ผลการวิจัยได้นำเสนอระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.36) โดยรูปแบบการบริหารของประธานกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยว (Style) เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาตามลำดับคือ คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว (Shared value) มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว (System) มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว (Structure) มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว (Strategy) มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) บุคลากรทางการท่องเที่ยว (Staff) มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) และปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว (Skill) ซึ่งมีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว

ปัจจัยด้านการจัดการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. รูปแบบการบริหารของประธานกรรมการท่องเที่ยว	3.50	0.85	มาก
2. คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว	3.46	0.86	มาก
3. ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว	3.46	0.96	มาก
4. โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว	3.34	0.88	ปานกลาง
5. กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว	3.31	0.81	ปานกลาง
6. บุคลากรทางการท่องเที่ยว	3.28	0.89	ปานกลาง
7. ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว	3.12	0.77	ปานกลาง
รวม	3.36	0.73	ปานกลาง

รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว (Style) ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.50) โดยมีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ มีการปฏิบัติงานที่ยึดตามระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) มีภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) มีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในชุมชน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) มีรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวที่ชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) มีนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการทำงานที่สื่อสารให้บุคลากรทางการท่องเที่ยวได้รับทราบอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตามลำดับ และมีการกำหนดเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร และการทำงาน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่สามารถเชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ดังรายละเอียดในตาราง

จากผลการวิจัยสรุปว่า กลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอมีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวรวมถึงคนในชุมชนได้แสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 131) ที่กล่าวว่าผู้นำแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ นอกจากนี้ประธานกลุ่มการท่องเที่ยวได้มีการกระตุ้นให้ทุกคนแสดงบทบาทและศักยภาพของตนเอง มีการมอบหมายงานและกิจกรรมต่างๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ นพมาศ อึ้งพระ (2553: 358-359) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบของผู้นำทางสังคมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจมากขึ้นเมื่อได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีบทบาทในการทำงานของตน ดังนั้นรูปแบบการบริหารในลักษณะนี้จึงได้สร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานยืนหยัดในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ขณะเดียวกัน ประธานกลุ่มการท่องเที่ยวยังมีรูปแบบการบริหารที่ต้องการให้สมาชิกได้เรียนรู้กิจกรรมและภาระงานทางการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เพื่อวางรากฐานของการบริหารงาน และเป็นต้นแบบของคนรุ่นหลังในการสืบทอดการบริหาร เสมือนเป็นทายาทของผู้นำกลุ่มการท่องเที่ยวต่อไป ทั้งนี้ในการวางรูปแบบการบริหารนั้น ผู้นำได้คำนึงถึงความเหมาะสมของสมาชิก โดยผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเชื่อมโยงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันผู้นำยังมุ่งเน้นให้เกิดการบริหารในรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ภายในกลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ เพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้งานทางด้านการท่องเที่ยว และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับ พชรินทร์ สิริสุนทร (2550: 74) ที่ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นการเรียนรู้
 อย่างเป็นระบบจากประสบการณ์ในอดีต และเรียนรู้จากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของตนเองหรือผู้อื่น
 พร้อมทั้งถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ

ดังนั้น รูปแบบการบริหารของผู้นำจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการผลักดันกลุ่มไปสู่การเรียนรู้ ซึ่ง
 ประธานกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอมีลักษณะที่สำคัญในการนำพากลุ่มการท่องเที่ยวไปสู่กลุ่ม
 แห่งการเรียนรู้ด้วยการเป็นตัวอย่างแห่งการเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก ซึ่งสอดคล้อง
 กับ ยุรพร ศุทธรัตน์ (2553: 215-222) ที่เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่ง
 การเรียนรู้ โดยลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้นำแห่งการเรียนรู้คือการเป็นตัวอย่างการเรียนรู้แก่
 สมาชิก สมาชิกให้ความสำคัญต่อการกระทำของผู้นำและเฝ้าดูสิ่งที่ผู้นำทำในสถานการณ์จริง ผู้นำต้อง
 มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกโดยการแสวงหาความรู้ ใ้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน
 รวมถึงต้องรับฟังในสิ่งที่อยากฟังจากสมาชิก ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างมากในการเรียนรู้ โดยผู้นำต้อง
 ถือเอาข้อตำหนิมาพิจารณาร่วมกันเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุง

นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่าประธานกลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอเป็นผู้นำที่มี
 ปัจจัยด้านสถานภาพรองรับ คือมีสถานภาพของการเป็นผู้ใหญ่บ้านของชุมชนเวียงลอสอดคล้องกับ
 นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร (2546: 41) ที่กล่าวถึงลักษณะเด่นชัดของผู้นำองค์การ
 ชุมชนส่วนใหญ่มีสถานภาพรองรับอันเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดรูปแบบการบริหารของผู้นำได้
 ดังนั้นเนื่องด้วยการมีสถานภาพรองรับดังกล่าวจึงทำให้สมาชิกกลุ่มมีความไว้วางใจต่อการบริหารงาน
 ของผู้นำ ซึ่งถือเป็นรูปแบบความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานในการ
 ดูแลชุมชนในฐานะของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 137) ที่กล่าวถึง
 รูปแบบความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำบนพื้นฐานความรู้ ซึ่งเกิดจากการคาดการณ์
 พฤติกรรมที่มีมาจากการสัมผัสในอดีต ความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่เมื่อเรามีข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับคน
 คนหนึ่งเพียงพอก็สามารถทราบถึงพฤติกรรมของคนคนนั้นได้อย่างถูกต้อง จนนำไปสู่แรงสนับสนุน
 ของสมาชิกในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอย่างเต็มที่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. มีการกำหนดเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร และการ ทำงาน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่ สามารถเชื่อมโยงกับสภาวะ แวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม	39	17.00	63	27.50	89	38.90	18	7.90	20	8.70	3.36	ปานกลาง
2. มีนโยบาย เป้าหมาย และทิศ ทางการทำงานที่สื่อสารให้ บุคลากรทางการท่องเที่ยวได้รับ ทราบอย่างชัดเจน	44	19.20	63	27.50	77	33.60	25	10.90	20	8.70	3.38	ปานกลาง
3. มีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ ร่วมกันของบุคลากรภายในชุมชน	39	17.00	77	33.60	87	38.00	19	8.30	7	3.10	3.53	มาก
4. มีการปฏิบัติงานที่ยึดตาม ระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน	37	16.20	88	38.40	81	35.40	16	7.00	7	3.10	3.58	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
5. มีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	52	22.70	76	33.20	79	34.50	14	6.10	8	3.50	3.66	มาก
6. มีรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวที่ชัดเจน	43	18.80	70	30.60	75	32.80	27	11.80	14	6.10	3.44	มาก
7. มีภาวะความเป็นผู้นำ	48	21.00	73	31.90	79	34.50	20	8.70	9	3.90	3.57	มาก
รวม											3.50	มาก

คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว (Shared value) ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.46) โดยมีวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรภายในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างบุคลากรภายในองค์การท่องเที่ยวของชุมชน มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) มีคุณค่าร่วมขององค์การลักษณะของคำขวัญหรือสโลแกน เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติ มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ตามลำดับ และหลักการขององค์กรที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ดังรายละเอียดในตาราง

คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว ปัจจัยในด้านนี้ก็เปรียบเสมือนหัวใจของกลุ่มการท่องเที่ยวเช่นกัน เสมือนสิ่งที่เชื่อมกลุ่มคนให้มีศรัทธาความเชื่อและพร้อมทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยจากการศึกษาพบว่าอารยธรรมดั้งเดิมของชุมชนเวียงลอเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวผู้คนเข้าไว้ด้วยกัน พร้อมทั้งสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นเวียงลอให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกของกลุ่มการท่องเที่ยวซึ่งก็คือผู้ที่มีสายเลือดของคนเวียงลออย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 214) ที่ได้กล่าวถึงคุณค่าร่วมที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาองค์การที่มีพื้นฐานของบุคลากรที่กระตือรือร้นและเชื่อมั่นในการธำรงรักษาวัฒนธรรมที่ดี ดังนั้นการพัฒนากลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องอาศัยคุณค่าร่วมอันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และสร้างคุณค่าในการทำงานให้กับชุมชน โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลสะท้อนในสองด้านคือ ด้านผลลัพธ์ ซึ่งหมายถึงความสำเร็จในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ และด้านกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการเสริมพลังให้แก่บุคลากรและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวด้วยอารยธรรมและขนบธรรมเนียมของชุมชนเวียงลอ โดยอยู่ในรูปของคำขวัญหรือสโลแกน ดังเช่น รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 207) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การหรือคุณค่าร่วมยังมีส่วนประกอบอื่นที่ถือว่าเป็นส่วนกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ คำขวัญ ซึ่งเป็นวลีที่แสดงถึงคุณค่าโดยคำขวัญของชุมชนเวียงลอ ประกอบด้วย พญาลอเรืองฤทธิ์ แหล่งผลิตข้าวพันธุ์ดี เขียวขจีพันธุ์ไม้สะอาดใสลำน้ำอิง รสเลิศยิ่งปลาข้าว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ถูกถ่ายทอดให้เห็นถึงค่านิยมการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอได้เป็นอย่างดี ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. มีวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรภายในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	39	17.00	74	32.30	88	38.40	21	9.20	7	3.10	3.51	มาก
2. มีคุณค่าร่วมขององค์การในลักษณะของคำขวัญหรือสโลแกนเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติ	31	13.50	75	32.80	86	37.60	30	13.10	7	3.10	3.41	มาก
3. มีหลักการขององค์การที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	31	13.50	85	37.10	75	32.80	20	8.70	18	7.90	3.40	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
4. มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อ สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ท่องเที่ยวของชุมชน	41	17.90	73	31.90	84	36.70	24	10.50	7	3.10	3.51	มาก
รวม											3.46	มาก

ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว (System) โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.46) มีระบบจัดการเพื่อดูแลสภาพภูมิทัศน์ของแหล่งโบราณสถาน และศูนย์ข้อมูลของชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมา คือ มีระบบของการจัดนำเที่ยวภายในชุมชนที่ชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) มีระบบการทำงานตามโครงสร้างหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดเผย และโปร่งใสที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ดังรายละเอียดในตาราง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยวมีการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยระบบในการดูแลรักษาแหล่งโบราณสถานและศูนย์ข้อมูลเวียงลอ และระบบในการจัดนำเที่ยว โดยการจัดระบบการดูแลสภาพภูมิทัศน์ของแหล่งโบราณสถานนั้น มีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบตามหมวดศิลปะของหมู่บ้านเพื่อให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล พร้อมทั้งมีการจ้างงานกลุ่มคนในชุมชนทำความสะอาดพื้นที่บริเวณโบราณสถานอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชน โดยกลุ่มคนดังกล่าวจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลพื้นที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความละเอียดอ่อน และการดำเนินการดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้การดูแลของกรมศิลปากรเพื่อให้เกิดความถูกต้องและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ได้ สำหรับศูนย์ข้อมูลเวียงลอซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลทางประวัติศาสตร์และโบราณวัตถุอันล้ำค่าของชุมชนเวียงลอ กลุ่มการท่องเที่ยวจึงต้องมีการวางระบบในการดูแลความปลอดภัย ทั้งในส่วนการการติดตั้งกล้องวงจรปิด และการจัดกลุ่มเวรยามในการดูแล ทั้งนี้ในอดีตพบปัญหาความซ้ำซ้อนในการดูแลสถานที่ เนื่องจากศูนย์ข้อมูลเวียงลออยู่ภายใต้การดูแลของเทศบาล ซึ่งทำให้ชุมชนไม่มีสิทธิ์เข้าไปดูแลอย่างเต็มที่ ดังนั้นการจัดตั้งกลุ่มท่องเที่ยวของชุมชนขึ้นมาในครั้งนี้ก็เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเข้ามาร่วมดูแลสมบัติของท้องถิ่นอย่างแท้จริง ด้านการจัดนำเที่ยวภายในชุมชนนั้นได้มีวางระบบการนำเที่ยวในแหล่งโบราณสถาน (ภูโบราณ) และการเยี่ยมชมศูนย์ข้อมูลเวียงลอ โดยมีผู้บรรยายให้ความรู้ทั้งสองพื้นที่ นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดข้อควรปฏิบัติในการเยี่ยมชมแหล่งโบราณสถาน ซึ่งผู้บรรยายต้องชี้แจงให้กับนักท่องเที่ยวได้ทราบก่อนการนำเที่ยว เพื่อให้กิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นไปอย่างราบรื่น

อย่างไรก็ตาม ระบบและวิธีการของกลุ่มท่องเที่ยวยังขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งถือว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยสาเหตุเนื่องมาจากการขาดความรู้ทางด้านวิชาการ จึงทำให้ไม่มีการจัดระบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดเผย และโปร่งใส ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาของグループการท่องเที่ยวไม่มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งการประเมินผลถือเป็นระบบและวิธีการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมาก สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2550:

366-367) ที่กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการองค์การ เพราะทำให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบายขององค์การหรือไม่ นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดในตารางที่ 9



ตารางที่ 9 ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดเผย และโปร่งใส	37	16.20	74	32.30	74	32.30	27	11.80	17	7.40	3.38	ปานกลาง
2. มีระบบการทำงานตามโครงสร้างหน้าที่อย่างชัดเจน	43	18.80	68	29.70	74	32.30	30	13.10	14	6.10	3.42	มาก
3. มีระบบจัดการเพื่อดูแลสภาพภูมิทัศน์ของแหล่งโบราณสถานและศูนย์ข้อมูลของชุมชน	55	24.00	67	29.30	80	34.90	16	7.00	11	4.80	3.60	มาก
4. มีระบบของการจัดนำเที่ยวภายในชุมชนที่ชัดเจน	47	20.50	66	28.80	73	31.90	25	10.90	18	7.90	3.43	มาก
รวม											3.46	มาก

โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว (Structure) ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.34) โดยมีการสื่อสารที่ทำให้คนในชุมชนทราบข้อมูลข่าวสารทางการท่องเที่ยวและทิศทางของการท่องเที่ยวภายในชุมชนได้อย่างทั่วถึงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ มีการตัดสินใจและการควบคุมกิจกรรมทางการท่องเที่ยวแบบกระจายอำนาจ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) มีการกำหนดขอบเขตของงานที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) มีลักษณะการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) มีการแบ่งงานตามความชำนาญของบุคลากรและครอบคลุมพันธกิจ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ และมีการปรับโครงสร้างและลำดับการบังคับบัญชาให้สามารถควบคุมการจัดการได้อย่างรวดเร็วที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15) ดังรายละเอียดในตาราง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ชุมชนได้มีการจัดตั้งโครงสร้างของกลุ่มการท่องเที่ยวขึ้นเพื่อใช้เป็นกลไกในการพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมถึงเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีและประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจให้แก่ผู้มาเยือน พร้อมทั้งสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนในท้องถิ่น โดยการจัดโครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารภายในกลุ่มและการสื่อสารกับคนในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สมาชิกกลุ่มและคนในชุมชนได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารและทิศทางของการท่องเที่ยวภายในชุมชนได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ พิลพ วังเงิน (2547: 130-131) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การว่าการติดต่อสื่อสารที่มีระบบทำให้เกิดการแพร่ข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว ได้สื่อสารข้อมูลเหล่านั้นได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการถ่ายทอด นอกจากนี้ยังถือเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์การ เพื่อให้การทำงานตามโครงสร้างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอได้มีการกำหนดโครงสร้างและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบออกเป็นสี่ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายกิจกรรมการท่องเที่ยว ฝ่ายการท่องเที่ยวทางน้ำ ฝ่ายต้อนรับและฝ่ายการเงิน ซึ่งในการทำงานของแต่ละฝ่ายจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่ดีเพื่อถ่ายทอดข้อมูลและคำสั่งไปสู่ฝ่ายต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานตามโครงสร้างได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายก็สามารถตัดสินใจและควบคุมกิจกรรมทางการท่องเที่ยวได้ตามเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ จึงถือได้ว่าเป็นโครงสร้างการทำงานที่มีการกระจายอำนาจ และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

รูปแบบโครงสร้างของกลุ่มการท่องเที่ยวเวียงลอมีการผสมผสานโครงสร้างสองรูปแบบ อันได้แก่ โครงสร้างที่แบ่งตามหน้าที่งาน (Functional structure) และโครงสร้างแบบทีม (Team

structure) ซึ่งสอดคล้องกับ พชสิริ ชมภูคำ (ม.ป.ป.: 142-147) ที่กล่าวถึงการจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่งานหรือลักษณะงานที่ต้องทำ โดยอาศัยความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ ซึ่งมักพบในองค์การขนาดเล็กที่ยังไม่ค่อยมีความซับซ้อนในการดำเนินงานเช่นเดียวกับกลุ่มการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ในขณะที่รูปแบบโครงสร้างที่แบ่งตามหน้าที่งานส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นเป้าหมายของงานมากกว่าภาพรวมขององค์การ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มการท่องเที่ยวเวียงลอที่มุ่งเน้นภาพรวมขององค์การมากกว่าจึงทำให้รูปแบบโครงสร้างของกลุ่มการท่องเที่ยวแห่งนี้มีการผสมผสานกับโครงสร้างแบบทีมเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และทีมงานแต่ละฝ่ายก็มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ อย่างไรก็ตามโครงสร้างการทำงานดังกล่าวก็ยังไม่สามารถตอบสนองต่อการจัดการที่รวดเร็วได้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการกำหนดขอบเขตงานตาม

โครงสร้างที่ไม่เหมาะสม ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน เปิดเผย และโปร่งใส	37	16.20	74	32.30	74	32.30	27	11.80	17	7.40	3.38	ปานกลาง
2. มีระบบการทำงานตาม โครงสร้างหน้าที่อย่างชัดเจน	43	18.80	68	29.70	74	32.30	30	13.10	14	6.10	3.42	มาก
3. มีระบบจัดการเพื่อดูแลภาพ ภูมิทัศน์ของแหล่งโบราณสถาน และศูนย์ข้อมูลของชุมชน	55	24.00	67	29.30	80	34.90	16	7.00	11	4.80	3.60	มาก
4. มีลักษณะการปฏิบัติงานตาม ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	31	13.50	69	30.10	85	37.10	28	12.20	16	7.00	3.31	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
5. มีการสื่อสารที่ทำให้คนในชุมชนทราบข้อมูลข่าวสารทางการท่องเที่ยวและทิศทางการท่องเที่ยวภายในชุมชนได้อย่างทั่วถึง	54	23.60	73	31.90	75	32.80	13	5.70	14	6.10	3.61	มาก
6. มีการตัดสินใจและการควบคุมกิจกรรมทางการท่องเที่ยวแบบกระจายอำนาจ	33	14.40	74	32.30	90	39.30	16	7.00	16	7.00	3.40	ปานกลาง
รวม											3.34	ปานกลาง

กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว (Strategy) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.31) โดยมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ทางการท่องเที่ยวให้คนในชุมชนได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทาง และแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) มีการพัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) มีการจัดทำกิจกรรมทางการท่องเที่ยวได้สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนทางการท่องเที่ยว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ และมีการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ดังรายละเอียดในตาราง

จากผลการวิจัยสรุปว่า กลยุทธ์ในการดึงดูดให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยวโดยชุมชนได้มีการคำนึงถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และได้มีการเร่งพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนอยู่เสมอ สอดคล้องกับ พัชสิริ ชมภูคำ (ม.ป.ป.: 101) ที่กล่าวถึงกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยกล่าวว่า การวางกลยุทธ์ตามทรัพยากรภายในที่ดีขององค์กรทำให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนมากกว่าการวางกลยุทธ์ตามโอกาสที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายนอกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นเรื่องยากที่องค์กรจัดการควบคุมปัจจัยเหล่านั้นได้ ซึ่งชุมชนเวียงลอถือว่ามีความจุดแข็งที่หลากหลายทั้งในส่วน of สิ่งแวดล้อมที่ดี การมีแหล่งโบราณสถานที่ยิ่งใหญ่ ค่อนช้างสมบูรณ์ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่ดี สิ่งเหล่านี้จึงทำให้ชุมชนมีความมั่นใจในศักยภาพของตน ซึ่งกลุ่มการท่องเที่ยวมีความพยายามในการใช้นวัตกรรมสมัยใหม่สร้างความน่าสนใจให้กับตลาดนักท่องเที่ยวรุ่นใหม่ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของแหล่งโบราณสถานผ่านสื่อที่ทันสมัยมากขึ้น ซึ่งถือว่าหากนวัตกรรมดังกล่าวประสบความสำเร็จก็สามารถสร้างก้าวอย่างมั่นใจให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม กลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอยังขาดการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้การพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่วางแผนกลยุทธ์ไว้ สอดคล้องกับ พัชสิริ ชมภูคำ (ม.ป.ป.: 114-115) ได้กล่าวว่า การทบทวนแผนกลยุทธ์ทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจได้ว่าแผนกลยุทธ์สามารถดำเนินไปอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงจำเป็นต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผน ก่อนดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ในระดับต่อไป ซึ่งทำให้องค์กรทราบถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาก็อาจเกิดขึ้นได้ทันเวลาที่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนทางการท่องเที่ยว	20	8.70	71	31.00	95	41.50	28	12.20	15	6.60	3.23	ปานกลาง
2. มีการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ	22	9.50	56	24.50	99	43.20	37	16.20	15	6.60	3.14	ปานกลาง
3. มีการกำหนดนโยบายเป้าหมาย ทิศทาง และแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี	28	12.20	73	31.90	95	41.50	24	10.50	9	3.90	3.38	ปานกลาง
4. มีการจัดทำกิจกรรมทางการท่องเที่ยวได้สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้	19	8.30	81	35.40	93	40.60	25	10.90	11	4.80	3.31	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
5. มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ทางการท่องเที่ยวให้คนในชุมชนได้รับทราบ	41	17.90	64	27.90	92	40.20	22	9.60	10	4.40	3.45	มาก
6. มีการพัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	31	13.50	59	25.80	108	47.20	24	10.50	7	3.10	3.36	ปานกลาง
รวม											3.31	ปานกลาง

บุคลากรทางการท่องเที่ยว (Staff)

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรทางการท่องเที่ยว (Staff) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.28) โดยกลุ่มการท่องเที่ยวกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ กลุ่มการท่องเที่ยวจัดฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานนอกพื้นที่ให้กับบุคลากร ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) กลุ่มการท่องเที่ยวมีการจัดอัตรากำลังคนกับความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสม มีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ และกลุ่มการท่องเที่ยวให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ดังรายละเอียดในตาราง

บุคลากรทางการท่องเที่ยวก็มีบทบาทที่สำคัญ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอมีบทบาทในการประสานงานต้อนรับนักท่องเที่ยว และการถ่ายทอดข้อมูลความเป็นมาทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งถือว่ามีการจัดอัตรากำลังคนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สำหรับการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ของบุคลากรนั้น ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนมากกว่าเป็นการเสริมทักษะความรู้ด้านการท่องเที่ยว ดังนั้นกลุ่มการท่องเที่ยวจึงควรเพิ่มกิจกรรมในส่วนของการศึกษาดูงานในพื้นที่ต้นแบบทางการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

ชุมชนเวียงลอได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ในการเข้ามาอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการ อันได้แก่ การอบรมเรื่องมัคคุเทศก์จากศูนย์พัฒนาท่องเที่ยวเชียงราย และการให้ความรู้เรื่องการท่องเที่ยวทางโบราณคดีและมัคคุเทศก์จากสำนักศิลปากรที่ 7 จังหวัดน่าน ซึ่งการอบรมถือว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ วิลาวรรณ ธิพิศาล (2554: 142) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมมีความจำเป็นสำหรับบุคลากรที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรอันเนื่องจากการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2546: 21) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบงานต่างๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมที่ผู้เรียนรู้สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานและการประสานงานให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามกลุ่มการท่องเที่ยวยังคงมุ่งเน้นขยายกลุ่มบุคลากรทางการท่องเที่ยวไปสู่กลุ่มคนรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เยาวชนเหล่านั้นเป็นเหมือนเชื้อไฟแห่งแรงศรัทธาที่ยังคงหล่อเลี้ยงรากเหง้าและภูมิปัญญาที่คนรุ่นปู่ย่าได้รับการไว้ให้สืบทอดไป ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 บุคลากรทางการท่องเที่ยว

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. กลุ่มการท่องเที่ยวกำหนด บทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่าง ชัดเจน	33	14.40	75	32.80	86	37.60	24	10.50	11	4.80	3.41	มาก
2. กลุ่มการท่องเที่ยวจัดฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานนอกพื้นที่ ให้กับบุคลากร	34	14.80	52	22.70	96	41.90	31	13.50	16	7.00	3.25	ปานกลาง
3. กลุ่มการท่องเที่ยวให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาและ แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร	23	10.00	62	27.10	99	43.20	30	13.10	15	6.60	3.21	ปานกลาง
4. กลุ่มการท่องเที่ยวมีการจัด อัตรากำลังคนกับความสามารถ ของบุคลากรที่เหมาะสม	24	10.50	62	27.10	100	43.70	28	12.20	15	6.60	3.23	ปานกลาง
รวม											3.28	ปานกลาง

ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว (Skill) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยรวม 3.12) โดยมีทักษะในการทำงานเป็นทีมซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) มีความสามารถในการปฏิบัติงานแทนกันได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ตามลำดับ และมีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างประเทศที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความคิดเห็นในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.08) ดังรายละเอียดในตาราง

ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว ก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวมีการรับรู้ต่ำสุดในปัจจัยเจ็ดประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการการท่องเที่ยวตามแนวคิดโครงสร้างพื้นฐานองค์การ 7 ประการของ McKinsey เนื่องจากบุคลากรยังขาดการพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลทางการท่องเที่ยวที่มีความน่าสนใจ และไม่สามารถจับประเด็นข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงของข้อมูลทางประวัติศาสตร์ และข้อมูลในเชิงภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรที่ต้องมีการฝึกฝนและพัฒนา เพื่อเกิดการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และสร้างความประทับใจให้กับผู้มาเยือน นอกจากนี้ยังรวมถึงทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ถือว่าเป็นปัญหาที่ต้องมีการฝึกฝนเช่นกัน เนื่องจากชุมชนเวียงลอมีนักท่องเที่ยวหลากหลายกลุ่ม ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ และการถ่ายทอดข้อมูลทางประวัติศาสตร์ที่ถูกต้องก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่สำคัญชุมชนมีความต้องการพัฒนาเวียงลอให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่มีชื่อเสียงระดับประเทศดังนั้นการจัดหลักสูตรอบรมด้านภาษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องร่วมกันแก้ไขโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มประชาคมอาเซียนในอนาคต

อย่างไรก็ตามทักษะที่โดดเด่นของบุคลากรทางการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอคือการทำงานเป็นทีมที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยมีความสอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 255) ที่ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่าเป็นความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของบุคลากรหลายฝ่ายเข้าด้วยกันโดยบรรลุผลสำเร็จ จนพัฒนาการทำงานมาเป็นทีมในรูปแบบต่างๆ ซึ่งการทำงานเป็นทีมของกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอถือเป็นทีมประสานข้ามสายงาน ตามแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556: 115) ซึ่งเป็นการทำงานในรูปแบบของทีมที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้บุคลากรจากหลายๆ ฝ่ายภายในองค์การร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ซึ่งโดยปกติการทำงานเป็นทีมประเภทนี้ต้องใช้เวลามากในการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน แต่ด้วยพื้นฐานทางวัฒนธรรมและคติความเชื่อของบุคลากร

ทางการท่องเที่ยวที่เหมือนกันจึงทำให้การทำงานเป็นทีมของกลุ่มการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอมี
ความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ดังรายละเอียดในตารางที่ 13



ตารางที่ 13 ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. มีทักษะในการทำงานเป็นทีม	47	20.50	77	33.60	73	31.90	17	7.40	15	6.60	3.54	มาก
2. มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	37	16.20	78	34.10	80	34.90	23	10.00	11	4.80	3.47	มาก
3. มีความสามารถในการปฏิบัติงานแทนกันได้	33	14.40	74	32.30	82	35.80	24	10.50	16	7.00	3.37	ปานกลาง
4. มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างประเทศได้	5	2.20	15	6.60	62	27.10	59	25.80	88	38.40	2.08	น้อย
รวม											3.12	ปานกลาง

ตอนที่ 2 ความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ตามตัวชี้วัดความเข้มแข็ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และความรักความหวงแหนของชุมชน ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighted Mean Score: WMS) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3 และ 4

ผลการวิจัยได้นำเสนอระดับความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา พบว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของชุมชนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.77) โดยความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชนเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ซึ่งมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาตามลำดับคือ ความรักความหวงแหนชุมชน มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) และตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน มีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ความเข้มแข็งของชุมชน

ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน	4.06	0.72	มาก
2. ความรักความหวงแหนชุมชน	3.73	0.83	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน	3.63	0.94	มาก
4. ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน	3.53	0.83	มาก
รวม	3.77	0.68	มาก

ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน

จากการศึกษาพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน เป็นตัวชี้วัดที่ส่วนใหญ่มองมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.06) โดยชุมชนมีความมั่นคงปลอดภัยด้านอุบัติเหตุ โดยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) เนื่องจากมีจำนวนการเกิดอุบัติเหตุขึ้นในชุมชนน้อยมากรองลงมาคือ ความมั่นคงปลอดภัยด้านปัญหาการลักขโมยหรือการทำร้ายร่างกายภายในชุมชน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35) เนื่องจากภายในชุมชนไม่มีปัญหาการลักขโมยหรือทำร้ายร่างกายคนในชุมชนอยู่กันอย่างสงบสุข จึงถือว่าชุมชนมีความปลอดภัยจากปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ชุมชนมีกลุ่มอาสาสมัครอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัย มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ชุมชนดูแลสาธารณสมบัติร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ และการคอยสอดส่องดูแลความปลอดภัยให้ซึ่งกันและกันถือว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ดังรายละเอียดในตาราง

ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของชุมชนเวียงลอสามารถจำแนกได้สองส่วนคือ ส่วนแรกเป็นความมั่นคงปลอดภัยของผู้คนที่อาศัยอยู่ในชุมชนถือเป็นชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่อาศัยกันแบบเครือญาติ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยพบว่าปัญหาในด้านความมั่นคงปลอดภัยพบได้น้อยมากเนื่องจากชุมชนเวียงลอไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการลักขโมย หรือทำร้ายร่างกาย รวมถึงการเกิดอุบัติเหตุในชุมชนยังพบได้น้อยมาก จึงถือได้ว่าเป็นชุมชนที่มีความสงบสุขและความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตที่สูงมาก ส่วนที่สองคือ ความมั่นคงปลอดภัยต่อการดูแลสาธารณสมบัติอันทรงคุณค่าของชุมชน ซึ่งชุมชนเวียงลอถือเป็นพื้นที่ที่พบหลักฐานทางโบราณคดีมากมาย ทั้งในรูปของโบราณสถาน อันได้แก่ กำแพงเมืองโบราณ วัดร้าง และกุโบราณ เป็นต้น และโบราณวัตถุ อาทิ ศิลาจารึก พระพุทธรูป พระพิมพ์ เทวรูป และภาชนะดินเผา เป็นต้น โดยในส่วนของแหล่งโบราณสถาน กลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอได้มีการแบ่งกลุ่มเพื่อคอยสอดส่องดูแล รวมถึงคนในชุมชนที่คอยดูแลสาธารณสมบัตินี้ร่วมกัน ส่วนโบราณวัตถุที่ค้นพบได้มีการเก็บรักษาในศูนย์ข้อมูลเวียงลอ ซึ่งถือเป็นพิพิธภัณฑ์ของท้องถิ่น มีการจัดแสดงถึงประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชุมชน ข้อมูลของแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ รวมถึงวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดังนั้นการดูแลความปลอดภัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นสมบัติที่ประเมินค่ามิได้ และถือเป็นประวัติศาสตร์ของชุมชน ซึ่งกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอมีการจัดเวรยามในการดูแล รวมถึงการติดกล้องวงจรปิดเพื่อคอยตรวจสอบความเรียบร้อย โดยความเข้มแข็งของชุมชนที่เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยพื้นฐานของความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดย พิกพ วังเงิน (2547: 161-162) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในชุมชนต่อการแสดงออกถึงพลังแห่งความเข้มแข็งที่ต้องการได้รับความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หลีกเสี่ยงจากการคุกคามและภัยอันตราย อันสร้างความรู้สึกมั่นคงและสุขสบายใจให้แก่คนในชุมชนเวียงลอ ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ชุมชนคอยสอดส่องดูแลความปลอดภัยซึ่งกันและกัน	68	29.70	89	38.90	50	21.80	14	6.10	8	3.50	3.85	มาก
2. ชุมชนดูแลสาธารณสมบัติร่วมกัน	70	30.60	92	40.20	42	18.30	16	7.00	9	3.90	3.86	มาก
3. ชุมชนมีกลุ่มอาสาสมัครอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัย	81	35.40	80	34.90	39	17.00	18	7.90	11	4.80	3.88	มาก
4. มีการเกิดปัญหาลักขโมยหรือการทำร้ายร่างกายภายในชุมชน	128	55.90	53	23.10	48	21.00	0	0.00	0	0.00	4.35	มากที่สุด
5. มีการเกิดอุบัติเหตุภายในชุมชน	131	57.20	53	23.10	45	19.70	0	0.00	0	0.00	4.38	มากที่สุด
รวม											4.06	มาก

ความรักความห่วงหาญชุมชน

จากการศึกษาพบว่า ความรักความห่วงหาญชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.73) โดยชุมชนมีการจัดงานเทศกาลประเพณีของท้องถิ่นเป็นประจำทุกปีซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ ชุมชนมีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) เยาวชนมีความรู้ในพิธีกรรมท้องถิ่นของชุมชน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ และเยาวชนมีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) ดังรายละเอียดในตาราง

เวียงลอเป็นชุมชนที่มีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่สมบูรณ์ ทั้งในส่วนของวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตดั้งเดิม ดังนั้นผู้คนจึงเกิดความรักและความห่วงหาญในสมบัติอันเป็นรากเหง้าของตน โดยจากการศึกษาพบว่าชุมชนเวียงลอมีงานประเพณีประจำเดือน งานประเพณีที่เกี่ยวกับชีวิต และขนบธรรมเนียมภูมิปัญญาท้องถิ่นที่คนในชุมชนต้องการที่ฟื้นฟูและอนุรักษ์ จึงได้มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้เฒ่าผู้แก่และปราชญ์ชาวบ้านในการให้ข้อมูลความรู้ เพื่อนำมาจัดทำเป็นแผนที่เดินดินภายในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่เยาวชนคนรุ่นหลังและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของพื้นที่ ซึ่งถือเป็นการถ่ายทอดภูมิปัญญาโดยตรง โดยการถ่ายทอดความรู้จากคนรุ่นก่อนสู่คนรุ่นหลัง ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดดังกล่าวเกิดขึ้นตั้งแต่ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากสมาชิกกลุ่มการท่องเที่ยวต้องมีการสอบถามจากผู้เฒ่าผู้แก่หรือปราชญ์ชาวบ้านภายในชุมชน สอดคล้องกับ พชรินทร์ สิริสุนทร (2550: 20) ได้กล่าวถึงการถ่ายทอดภูมิปัญญาโดยตรงว่าเป็นการถ่ายทอดโดยการบอกเล่าจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งอาจทำได้ทั้งการบอกเล่าโดยใช้ภาษาพูด และการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้การรับรู้ร่วมกันของกลุ่มคนเพียงกลุ่มเดียวเกิดการพัฒนาไปเป็นการยอมรับในภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนในชุมชน

ชุมชนเวียงลอมีประเพณีที่สำคัญที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี และเป็นที่ยึดถืออย่างแพร่หลายจากผู้คนทั้งในและต่างพื้นที่ ได้แก่ งานประเพณีบูชาพญาลอ ซึ่งถือเป็นจุดเด่นทางวัฒนธรรมของชุมชนเวียงลอ และเป็นประเพณีที่คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยแรงศรัทธาอย่างเต็มที่ โดยถือเป็นงานประเพณีที่สร้างความเป็นศิริมงคลให้กับผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ชุมชนเวียงลอยังมีงานประเพณีประจำเดือน ซึ่งเป็นงานประเพณีที่คนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกเดือนของแต่ละปี อันประกอบด้วยเดือนมกราคม ประเพณีแก้บนใหญ่อารักข์คำเขียว เดือนกุมภาพันธ์ ประเพณีเก็บฝักส้มป่อยเพื่อใช้ในพิธีกรรมต่างๆ เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน ประเพณีสงกรานต์และประเพณีบูชาพญาลอ เดือนพฤษภาคม ประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุศรีปิงเมือง เดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคม ประเพณีเกี่ยวกับการทำนา เดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม ประเพณีทานสลากภัต (ทานก๋วยสลาก) เดือนพฤศจิกายน ประเพณียี่เป็งและประเพณีตั้งธรรมหลวง และในเดือนธันวาคม ประเพณีแก้บนเล็กอารักข์คำเขียว

ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนเวียงลอที่ยังคงมีการเรียนรู้และถ่ายทอดกันจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ การสานแห การทำยอ และการทำเครื่องมือในการดักจับสัตว์น้ำประเภทอื่นๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงวิถีของชุมชนเวียงลอที่มีความผูกพันกับสายน้ำอันมีความแตกต่างจากท้องถิ่นอื่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงถือเป็นผลงานศิลปะที่ผสมผสานลักษณะของผู้คน สังคม และธรรมชาติของท้องถิ่นนั้นๆ และถูกนำเสนอออกมาในรูปลักษณะของสิ่งที่เรียกว่านามธรรมหรือรูปธรรมก็ได้โดยสร้างสรรค์คุณค่าและความภาคภูมิใจให้เกิดแก่คนในท้องถิ่น รวมทั้งยังเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีความสนใจในความเรียบง่ายทั้งงดงามของวิถีดั้งเดิมเพื่อใช้ในการศึกษาหาความรู้หรือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการสืบทอดอย่างต่อเนื่องสามารถนำมาใช้เป็นพลังให้คนในชุมชนเกิดแรงศรัทธาและเชื่อมั่นจนนำไปสู่ปัจจัยที่นำพาชุมชนสู่ความเข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ พัทรินทร์ สิริสุนทร (2550: 8) ได้กล่าวว่าสามารถนำภูมิปัญญามาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างฐานพลังอำนาจของชุมชนให้เข้มแข็ง โดยบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล กลุ่ม และชุมชน โดยภูมิปัญญาเหล่านี้ได้กลายเป็นอาวุธเชิงยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้บุคคลและสังคมรู้จักวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อพัฒนาชุมชนของตนให้เป็นสังคมแห่งปัญญาที่ทำให้คนในชุมชนมีความสุขอย่างยั่งยืน ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ความรักความหวงแหนชุมชน

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. เยาวชนมีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน	44	19.20	77	33.60	75	32.80	22	9.60	11	4.80	3.53	มาก
2. เยาวชนมีความรู้ในพิธีกรรมท้องถิ่นของชุมชน	47	20.50	73	31.90	75	32.80	27	11.80	7	3.10	3.55	มาก
3. ชุมชนจัดงานเทศกาลประเพณีของท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี	107	46.70	71	31.00	38	16.60	6	2.60	7	3.10	4.16	มาก
4. ชุมชนมีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในชีวิตรประจำวัน	50	21.80	87	38.00	70	30.60	14	6.10	8	3.50	3.69	มาก
รวม											3.73	มาก

การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน

จากการศึกษาพบว่า การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.63) โดยชุมชนสามารถวางแผนแนวทางการพัฒนาชุมชนร่วมกันได้ ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) และรองลงมาคือ ชุมชนสามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ดังรายละเอียดในตาราง

วิสัยทัศน์ของชุมชน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาชุมชนเวียงลอสู่ชุมชนที่มีอัตลักษณ์ชัดเจน โดยวิสัยทัศน์นั้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับคนภายในชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน จากการศึกษาพบว่าชุมชนเวียงลอมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์และพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมในพื้นที่เมืองโบราณเวียงลอให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ชุมชนได้ยึดอารยธรรมดั้งเดิมเป็นพื้นฐานเพื่อให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจ และพร้อมร่วมกันฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นจนชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้นในการวางแผนแนวทางการพัฒนาชุมชนในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน

คนในชุมชนเวียงลอ ถือว่าเป็นกลุ่มคนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี โดยในการจัดกิจกรรมหรือโครงการของชุมชน รวมถึงการหาหรือเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ผู้นำทำการจัดประชุมเพื่อให้คนในชุมชนได้รับทราบข่าวสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พร้อมเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมหรือแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อบทบาทของคนในชุมชน ทุกคนมีสิทธิ์และเสียงในการแสดงความคิดเห็น สร้างความรู้สึกของการมีส่วนร่วม จากนั้นสรุปเป็นข้อตกลงร่วมกัน ในกรณีที่เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ชุมชนกำลังจัดขึ้นก็มีการชี้แจงแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ส่วนในกรณีของการหาหรือเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่มีการกำหนดเป็นข้อปฏิบัติของคนในชุมชนร่วมกัน โดยผู้นำทำการประกาศเสียงตามสายภายในชุมชนเพื่อเป็นการกระจายข่าวสารข้อมูลให้แก่ลูกบ้านอีกครั้ง สอดคล้องกับ พระมหาสุทนต์ อาภาภโร (2548: 101) ซึ่งได้กล่าวถึงการพัฒนาชุมชนโดยการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ โดยการหาทางออกของปัญหาร่วมกันทำให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ของชุมชน จนนำไปสู่การเป็นกลุ่มประชาสังคมที่มีความเข้มแข็ง และเป็นตัวอย่างของการพัฒนาที่ใช้พลังและทุนทางสังคมเป็นปัจจัยในการดำเนินงานต่าง เพื่อให้ชุมชนมีวิถีชีวิตที่ออกมาอย่างสมบูรณ์

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและการจัดการกับปัญหาต่างๆ ของคนในชุมชน จำเป็นต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ที่ชุมชนยึดถือไว้ โดยชุมชนต้องมีการฝึกฝนให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัทรินทร์ สิริสุนทร (2550: 72) ซึ่งกล่าวว่าชุมชนต้องมีการฝึกฝนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เนื่องจากการที่บุคคลมีวิสัยทัศน์เฉพาะปัจเจกยากต่อการนำชุมชนไปสู่เป้าหมายได้ ดังนั้นการ

กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของชุมชนสามารถนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล และชุมชน พร้อมทั้งเพิ่มพลังของคนในชุมชนให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 17



ตารางที่ 17 การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ชุมชนสามารถวางแผนแนว ทางการพัฒนาชุมชนร่วมกันได้	43	18.80	91	39.70	72	31.40	13	5.70	10	4.40	3.63	มาก
2. ชุมชนสามารถมองเห็นแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาร่วมกัน	45	19.70	86	37.60	75	32.80	13	5.70	10	4.40	3.62	มาก
รวม											3.63	มาก

ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน

จากการศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอตามตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน พบว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการการท่องเที่ยวคิดเห็นต่อความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.53) โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวของตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ ชุมชนสามารถระดมเงินทุนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ชุมชนสามารถผลิตผลผลิตที่ใช้บริโภคเองได้ภายในชุมชนและนำไปจำหน่ายเพื่อหารายได้ให้กับคนในชุมชน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ และชุมชนสามารถปฏิเสธข้อเสนอที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนจากกลุ่มคนภายนอกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48) ดังรายละเอียดในตาราง

ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชนเวียงลอทำให้ชุมชนสามารถยืนหยัดความเป็นวิถีชีวิตดั้งเดิมของตนไว้ได้ จากการศึกษพบว่าความเป็นวิถีดั้งเดิมนี้อาจสามารถสร้างกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนที่น่าสนใจภายในชุมชนเวียงลอ อาทิเช่น ประเพณีบูชาพญาลอ ประเพณีสงกรานต์พระธาตุศรีปีเมือง ประเพณีเป็งเป้นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงกิจกรรมการท่องเที่ยวอื่นๆ ได้แก่ การชมแหล่งโบราณวัตถุในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติศรีปีเมือง การชมโบราณสถานที่ได้รับการบูรณะ และการนั่งเรือชมทิวทัศน์ริมแม่น้ำอิง เป็นต้น ซึ่งคนในชุมชนต่างมีส่วนร่วมทั้งกับกิจกรรมดังกล่าวตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างพร้อมเพรียง การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนดังกล่าวทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ดังเช่น บุตรี จารุโรจน์ (2549: 34) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เพราะบุคคลเกิดความพึงพอใจทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

ในด้านการระดมเงินทุนสำหรับการจัดกิจกรรมของชุมชนส่วนใหญ่เป็นการระดมเงินทุนภายในกลุ่มเล็กๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมงานนั้นๆ และมีทุนบางส่วนจากงบประมาณของภาครัฐส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในส่วนของเงินทุนสำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ ชุมชนยังคงได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคชุมชน สอดคล้องกับ นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2546: 59) ที่ได้กล่าวถึงการระดมเงินทุนในการรวมตัวกันเป็นองค์การหรือการทำกิจกรรมใดๆ ล้วนต้องมีเรื่องของเงินทุนเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มดำเนินธุรกิจหรือดำเนินกิจกรรมที่เป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและหน่วยงานอื่นก็ตาม

ชุมชนเวียงลอเคยได้รับความสนใจจากภาคเอกชน ในการเข้ามาลงทุนเชิงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว แต่การลงทุนนั้นได้ถูกปฏิเสธจากคนในชุมชน เนื่องจากชุมชนไม่มั่นใจในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่แฝงอยู่จากการลงทุนของภาคเอกชนดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนได้ อีกทั้งการเข้ามาลงทุนของภาคเอกชนอาจส่งผลกระทบต่ออุดมการณ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวภายในชุมชน

ให้เปลี่ยนแปลงได้ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา แก้วเทพ (2538: 160-161) ที่ได้กล่าวถึงความรู้สึกที่คนในชุมชนสร้างขึ้นมาก่อนภายนอก อันเนื่องจากประวัติศาสตร์การติดต่อระหว่างชุมชนชนบทกับโลกภายนอกที่ส่วนใหญ่คนในชุมชนตกเป็นเบี้ยล่างและเป็นฝ่ายเสียเปรียบแก่คนภายนอก จึงเกิดกลไกการป้องกันตัวเองอย่างหนึ่งสำหรับติดต่อกับคนภายนอกที่ไม่น่าไว้วางใจ จึงทำให้ชุมชนเวียงลอเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพึ่งพาตนเองมากกว่าการพึ่งพาจากบุคคลภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว

ในส่วนผลิตผลที่ชุมชนเวียงลอสามารถผลิตเองได้สำหรับบริโภคเองภายในชุมชน และนำไปจำหน่ายเพื่อหารายได้นั้นมีอยู่หลากหลาย ทั้งในเชิงของผลผลิตทางการเกษตรและการประมง ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ การปลูกข้าวนาปีและข้าวนาอ โดยมียังข้าวเก่า ข้าวพันธุ์สิรินธร และข้าวพันธุ์ กข ส่วนการประมงมีพันธุ์ปลาอันถือเป็นของดีที่สร้างชื่อเสียงให้กับชุมชนเวียงลอได้แก่ ปลาเค้า เนื่องจากภูมิประเทศอยู่ติดลำน้ำอิงจึงเอื้อต่อการทำนาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งลักษณะพิเศษของท้องน้ำอิงในบริเวณดังกล่าวที่เป็นพื้นทรายจึงทำให้เป็นแหล่งพันธุ์ปลาอันอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปลาเค้าที่มีรสชาติหวานอร่อย อันเป็นจุดเด่นของชุมชนเวียงลอจนนำชื่อของปลาเค้าไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของคำขวัญประจำชุมชน นอกจากนี้ชุมชนเวียงลอยังมีการแบ่งพื้นที่การทำประมงออกเป็นสองส่วนคือ เขตสัมปทานและนอกเขตสัมปทาน โดยพื้นที่เขตสัมปทานมีการเปิดให้ประมงและรายได้จากการประมงได้มอบให้เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของเยาวชน และการจัดกิจกรรมสาธารณะของชุมชน ส่วนพื้นที่นอกเขตสัมปทานนั้นคนในชุมชนสามารถทำการประมงได้ตามปกติ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2541: 87) ที่ได้กล่าวถึงชุมชนที่พึ่งตนเองนั้นเน้นการสร้างองค์การเศรษฐกิจสังคมขนาดเล็กที่สามารถเลี้ยงตนเองได้ บนพื้นฐานของกิจกรรมผสมผสานระหว่างเกษตรกรรมธรรมชาติและอุตสาหกรรมขนาดย่อม ซึ่งเน้นการใช้แรงงานร่วมกัน และให้ความสำคัญสูงแก่การทำงานแบบสร้างสรรค์ที่มีความหมายต่อชีวิต ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวของตนเอง	36	15.70	108	47.20	59	25.80	17	7.40	9	3.90	3.63	มาก
2. ชุมชนสามารถปฏิเสธข้อเสนอที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนจากกลุ่มคนภายนอก	38	16.60	87	38.00	66	28.80	24	10.50	14	6.10	3.48	มาก
3. ชุมชนสามารถผลิตผลผลิตที่ใช้บริโภคเองได้ภายในชุมชนและนำไปจำหน่ายเพื่อหารายได้ให้กับคนในชุมชน	37	16.20	79	34.50	80	34.90	22	9.60	11	4.80	3.48	มาก
4. ชุมชนสามารถระดมเงินทุนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชน	38	16.60	88	38.40	68	29.70	23	10.00	12	5.20	3.51	มาก
รวม											3.53	มาก

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยว

ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา

โดยใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยว

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวและความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา โดยใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเข้มแข็งของชุมชน โดยดำเนินการในการวิเคราะห์ข้อมูลสองขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นแรก การคัดเลือกปัจจัยเข้าสู่สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรต้นที่นำมาศึกษาเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ หากตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันสูงหรือไม่เป็นอิสระต่อกัน ทำให้เกิดปัญหาสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรต้นมากกว่าสองตัวขึ้นไป (Multicollinearity) ซึ่งไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ ขั้นตอนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันพบว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.78 ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรต้น

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X1	1						
X2	0.71	1					
X3	0.64	0.78	1				
X4	0.64	0.65	0.77	1			
X5	0.66	0.66	0.74	0.77	1		
X6	0.54	0.70	0.72	0.72	0.71	1	
X7	0.59	0.61	0.64	0.66	0.70	0.58	1

โดย

- X1 คือ โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว
- X2 คือ ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว
- X3 คือ รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว
- X4 คือ กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว
- X5 คือ บุคลากรทางการท่องเที่ยว
- X6 คือ ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
- X7 คือ คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว

จากการคัดเลือกตัวแปรต้นเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.78 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 นั้นหมายความว่าตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองหรือตัวแปรต้นมีความเป็นอิสระจากกัน จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรโครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว (X1) ตัวแปรระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว (X2) ตัวแปรกลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว (X4) และตัวแปรบุคลากรทางการท่องเที่ยว (X5) ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว (X3) ตัวแปรทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว (X6) และตัวแปรคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว (X7) มาวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน เพราะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชน ($R = 0.75$) ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 56.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ($R^2 = 0.56$; $\alpha < 0.05$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวและความเข้มแข็งของชุมชน

ตัวแปร	ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว (X7)	0.54	0.68	0.34	0.43	0.32	0.40
รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว (X3)			0.31	0.39	0.25	0.31
ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว (X6)					0.12	0.14
Constant	38.42		30.10		28.57	
R	0.68		0.74		0.75	
R ²	0.47		0.55		0.56	
F	197.11		139.94		96.35	

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

โดย	Constant	หมายถึง ค่าคงที่
	R ²	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรต้น (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y)
	F	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้เปรียบค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบความมีนัยสำคัญของ R
	B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นแต่ละตัว
	Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นแต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน
	R	หมายถึง ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) กับตัวแปรตาม (Y)

จากตารางที่ 20 ขั้นตอนที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ที่นำเข้ามาสมการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชน ดังนี้

คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Beta = 0.40$; $\alpha < 0.05$) หมายความว่า คนในชุมชนมีความคิดเห็นต่อคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว ซึ่งคุณค่าร่วมดังกล่าวส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน

รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Beta = 0.31$; $\alpha < 0.05$) หมายความว่า คนในชุมชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว ซึ่งรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยวส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน

ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Beta = 0.14$; $\alpha < 0.05$) หมายความว่า คนในชุมชนมีความคิดเห็นต่อทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว ซึ่งทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวนั้นส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน

นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนตามตาราง ยังพบระดับความสำคัญของตัวแปร ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยวสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรความเข้มแข็งของชุมชนได้ร้อยละ 46.50 (R^2 ในขั้นตอนที่ 1 = 0.47; $\alpha < 0.05$)

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อนำเอาตัวแปรคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว และตัวแปรรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยวมาอธิบายร่วมกันพบว่า ตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรความเข้มแข็งของชุมชนได้ร้อยละ 55.30 (R^2 ในขั้นตอนที่ 2 = 0.55; $\alpha < 0.05$) โดยตัวแปรรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยวสามารถอธิบายว่าได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.80 (R^2 Change = 8.80; $P < 0.05$)

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อนำเอาตัวแปรคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว ตัวแปรรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว และตัวแปรทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวมาอธิบายร่วมกันพบว่า ตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรความเข้มแข็งของชุมชนได้ร้อยละ 56.20 (R^2 ในขั้นตอนที่ 3 = 0.56; $\alpha < 0.05$) โดยตัวแปรทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวสามารถอธิบายว่าได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.90 (R^2 Change = 0.90; $P < 0.05$)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันตามขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนได้สูงสุดคือ คุณค่าร่วมของกลุ่มการ

ท่องเที่ยว รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว และทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยเพื่อแสดงน้ำหนักของแต่ละปัจจัยตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน โดยถือว่าเป็นสมการที่ดีที่สุดในการอธิบายความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งสามารถแสดงสมการได้ดังนี้

$$\text{Community Strength} = 0.40_{(\text{ShareValue})} + 0.31_{(\text{Style})} + 0.14_{(\text{Skill})}$$

โดย	Community Strength	หมายถึง ความเข้มแข็งของชุมชน
	Share Value	หมายถึง คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว
	Style	หมายถึง รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว
	Skill	หมายถึง ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

เพื่อแสดงให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลในตารางสรุป ดังรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ

ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว	ความเข้มแข็งของชุมชน	
	มีความสัมพันธ์	ไม่สามารถยืนยันความสัมพันธ์
1. โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว	-	✓
2. ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว	-	✓
3. รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว	✓	-
4. กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว	-	✓
5. บุคลากรทางการท่องเที่ยว	-	✓
6. ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว	✓	-
7. คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว	✓	-

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่มีต่อความเข้มแข็งของชุมชน เวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยาได้สูงสุดคือ คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบสำคัญของชุมชนเข้มแข็งในการมีอุดมการณ์ร่วม ซึ่งเป็นพื้นฐานร่วมกันจากวัฒนธรรมของชุมชน โดยอุดมการณ์ดังกล่าวเป็นแรงจูงใจและยึดเหนี่ยวให้ชุมชนสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเข้มแข็ง (บัณฺชร แก้วส่อง และคณะ, 2537: 36) ซึ่งคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยวที่สามารถจูงใจให้สมาชิกดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังผลักดันให้คนในชุมชนเวียงลอเข้ามารวมกลุ่มรวมใจกันได้คือ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีของพญาลอที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ อันถือเป็นจุดแข็งของชุมชนเวียงลอที่ก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างเข้มแข็ง ซึ่งรากฐานทางวัฒนธรรมดังกล่าวถือเป็นทุนทางสังคมที่ชุมชนได้ใช้ยึดเหนี่ยวคนในชุมชนให้เกิดจิตสำนึกในการรักษาความเป็นดั้งเดิมของชุมชน และร่วมในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ (ธีระพงษ์ แก้วหาญ, 2544: 62-65) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากคนในชุมชนในหลากหลายด้าน สิ่งเหล่านี้นอกจากสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนแล้ว ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของชุมชนท่องเที่ยวที่มีความเข้มแข็งของเวียงลอด้วย ดังนั้น ชุมชนเข้มแข็งจึงต้องเกิดจากการที่ผู้คนได้รวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชนและจิตวิญญาณชุมชน (สนธยา พลศรี, 2547: 54-56) ซึ่งคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยวสามารถขับเคลื่อนให้เกิดแนวทางการพัฒนาทางการท่องเที่ยวในทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาชุมชน พร้อมทั้งหล่อหลอมให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการท่องเที่ยว อันนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยารองลงมาคือ รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว โดย ธีระพงษ์ แก้วหาญ (2544: 62-65) ได้กล่าวว่าการจัดองค์การและการบริหารจัดการถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อชุมชนเข้มแข็ง โดยรูปแบบการบริหารนั้นต้องก่อให้เกิดกิจกรรมและความร่วมมือที่เหมาะสมกับชุมชน รวมทั้งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคนในชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเวียงลอจึงเป็นรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยสร้างกำลังใจให้แก่สมาชิกและชุมชน รวมถึงเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างคนในชุมชนให้เชื่อมถึงกันได้มากขึ้น (สมยศ นาวิการ, 2545: 24) ทำให้เกิดกระบวนการของชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะของการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมอย่างโปร่งใส อันเป็นลักษณะสำคัญของชุมชนเข้มแข็งที่ต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อน (สำนักงานอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤติ, 2542: 27 อ้างใน ดำรงค์ดี แก้วเพ็ง, 2556: 284) โดยผู้นำชุมชนที่มีกระบวนการและวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้องถือเป็น

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นชุมชนเข้มแข็งได้เป็นอย่างดี (วันนี นนทศิริ, 2544: 26 อ้างใน ดำรงค์ดี แก้วเพ็ง, 2556: 289) อันเนื่องจากผู้นำชุมชนเปรียบเสมือนผู้ประสานแนวคิดต่างๆ ของสมาชิกและองค์การชุมชนให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันได้อย่างเหมาะสม (สนธยา พลศรี, 2547: 54-56) เช่นเดียวกับผู้นำของชุมชนเวียงลอที่มีการพัฒนาชุมชนโดยมุ่งเน้นให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยเฉพาะกิจกรรมทางการท่องเที่ยว โดยผู้นำมีเป้าหมายให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ภายใต้วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น มีการพัฒนาชุมชนอย่างมีเอกลักษณ์และเป็นตัวของตัวเอง ไม่คล้อยตามกระแสจากภายนอกที่ทำให้ความงดงามแห่งวิถีดั้งเดิมเปลี่ยนไป

ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวยังเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา กล่าวคือ การพัฒนาชุมชนสู่ความเข้มแข็งนั้นต้องอาศัยการพัฒนาในหลากหลายด้าน โดยการพัฒนาคนหรือบุคลากรถือเป็นรากฐานของการพัฒนาที่มีความสำคัญ โดย สำนักงานอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤติ (2542: 2-4 อ้างใน ดำรงค์ดี แก้วเพ็ง, 2556: 267-268) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลาง โดยอธิบายว่าเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนในชุมชน โดยการฝึกอบรมหรือการจัดการศึกษาให้กับคนในชุมชนหรือประชาชน เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เช่นเดียวกับ ดนัย เทียนพุด (2547: 102) ที่ได้กล่าวว่าคนหรือบุคลากรเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากร ซึ่งการฝึกอบรมก็ถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าว ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพและเสริมสร้างทักษะฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวจึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในชุมชนเวียงลอ อันเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งต่อไป ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของชุมชนเวียงลอที่แผ่ขยายวงกว้างไปสู่บุคคลอื่นๆ ภายในชุมชน ให้พวกเขาเหล่านั้นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่ทำให้คนในชุมชนได้พัฒนาทักษะและฝีมือของตนจึงถือเป็นการสร้างสรรค์ให้ผู้คนได้มีส่วนรับผิดชอบในกิจกรรมชุมชนของตนเอง ขณะเดียวกันก็ได้รับประโยชน์จากชุมชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนที่เข้มแข็งในด้านสังคม (ประเวศ วะสี และ ไพบุลย์ วัฒนธรรมศิริ, 2537 อ้างใน ดำรงค์ดี แก้วเพ็ง, 2556: 279-280)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติดังกล่าวไปหาแนวทางร่วมกันในการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนให้มีส่วนในการผลักดันความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา โดยการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus group) กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ได้แก่ ภาครัฐ ประกอบด้วย นักวิเคราะห์

นโยบายและแผน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเวียงลอ ผู้อำนวยการและคณาจารย์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุน ในส่วนของภาคชุมชน ประกอบด้วย ประธานและคณะกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ และคนในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา โดยประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว และปัจจัยด้านทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

จากการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus group) พบว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในประเด็นของคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยวว่าการที่คนในชุมชนสามารถพัฒนาชุมชนและการท่องเที่ยวของชุมชนได้ คนในชุมชนต้องมีศรัทธา โดยสิ่งที่ทำให้คนส่วนใหญ่มารวมกลุ่มรวมใจกันได้ ณ เวลานี้ คือ วัฒนธรรม เนื่องจากคนในชุมชนเวียงลอยึดถือเอาวัฒนธรรมของชุมชนเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ชุมชนจึงได้นำเอาวัฒนธรรมเข้ามาผูกใจของคนในชุมชนก่อนเป็นครั้งแรก เพื่อให้กิจกรรมงานต่างๆ สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น ซึ่งชุมชนเวียงลอยังคงรักษาวัฒนธรรมและจารีตประเพณีเหล่านี้เพื่อเชื่อมผู้คนให้ร่วมมือร่วมใจกัน จนถึงรุ่นลูกหลาน (สนทนากลุ่ม, วันที่ 10 มีนาคม 2559)

ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชน โดยผู้นำชุมชนเวียงลอทำหน้าที่เป็นประธานกลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชน ดังนั้น ผู้นำชุมชนจึงมีการผลักดันและพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยตัวแทนจากสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยาได้กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งคือ ผู้นำ หากผู้นำมีความเข้มแข็งชุมชนก็ย่อมเข้มแข็งตามไปด้วย (สนทนากลุ่ม, วันที่ 10 มีนาคม 2559) ซึ่งประธานกลุ่มการท่องเที่ยวได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารของชุมชนเวียงลอว่า มีเป้าหมายให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาชุมชนโดยอาศัยการท่องเที่ยวอย่างค่อยเป็นค่อยไป และคงไว้ซึ่งวิถีท้องถิ่นที่เป็นธรรมชาติของชาวเวียงลออันปราศจากการปรุงแต่งจากภายนอก (สนทนากลุ่ม, วันที่ 10 มีนาคม 2559) โดยประธานกลุ่มการท่องเที่ยวหรือผู้นำชุมชนเวียงลอได้มีแนวคิดให้สมาชิกกลุ่มการท่องเที่ยวเป็นต้นแบบในการถ่ายทอดข้อมูลด้านวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ของเวียงลอให้แก่คนในชุมชนได้มีความรู้เกี่ยวกับชุมชนของตน อันนำไปสู่ภาคภูมิใจในท้องถิ่นตนและเข้ามามีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลแก่เยาวชนหรือนักท่องเที่ยวในฐานะของการเป็นเจ้าบ้านที่ดี สิ่งเหล่านี้ทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสร้างความเป็นปึกแผ่นของชุมชนสู่ความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว ยังคงเป็นปัจจัยที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการพัฒนา โดยได้มีทั้งส่วนของภาครัฐและภาคชุมชน

ท้องถิ่นให้ข้อเสนอแนะและหาแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน เนื่องด้วยทุกฝ่ายต่างเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอันเป็นรากฐานของการนำชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งโดยใช้คนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ภาคชุมชนได้มองเห็นว่าประเด็นในการพัฒนาด้านทักษะด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเป็นการรองรับการเปิดประเทศในกลุ่มอาเซียน โดยตัวแทนจากภาคชุมชนกล่าวว่าชุมชนเวียงลอกำลังเติบโตเป็นชุมชนท่องเที่ยวที่สร้างสรรค์ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีมูลค่าที่เพิ่มขึ้น โดยก่อนสร้างมูลค่าดังกล่าวเราต้องเริ่มต้นด้วยการเสริมสร้างทักษะในการเรียนรู้ของคนก่อน โดยในส่วนของทักษะด้านภาษาอังกฤษนั้นหากได้มีการเรียนรู้ในระดับพื้นฐานก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับชุมชน (สนทนากลุ่ม, วันที่ 10 มีนาคม 2559) ในขณะเดียวกันตัวแทนจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุนได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแก่บุคลากรทางการท่องเที่ยวและผู้ที่เกี่ยวข้องว่าหากคนในชุมชนมีความสนใจในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานในการสื่อสารเพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติทางสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุนสนับสนุนในการจัดอบรมด้านภาษาอังกฤษอย่างเต็มที่ (สนทนากลุ่ม, วันที่ 10 มีนาคม 2559) เช่นเดียวกับสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยาที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่างๆ โดยทักษะด้านภาษาอังกฤษก็เป็นสิ่งสำคัญที่ชุมชนจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทั้งนี้สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยาได้เสนอการสนับสนุนในด้านงบประมาณ และการจัดหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาอังกฤษ เพื่อจัดอบรมความรู้ทางด้านภาษาให้แก่บุคลากรทางการท่องเที่ยวและคนในชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในรูปของอาสาสมัครชุมชน (สนทนากลุ่ม, วันที่ 10 มีนาคม 2559)

นอกจากนี้ คนในชุมชนยังให้ความสนใจในการพัฒนาทักษะความรู้ด้านมัคคุเทศก์ เพื่อสามารถทำการถ่ายทอดข้อมูลของเวียงลอได้อย่างถูกต้องและน่าสนใจ ซึ่งสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยามีความคิดเห็นว่าควรได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องด้วยการพัฒนาทักษะด้านมัคคุเทศก์ช่วยเสริมความเป็นเจ้าบ้านที่ดีให้แก่คนในชุมชนได้ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยาพร้อมสนับสนุนให้มีการจัดอบรมในพื้นที่แก่บุคลากรทางการท่องเที่ยวและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีการวางแผนให้การจัดอบรมในเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริงในแหล่งโบราณสถานเวียงลอ (สนทนากลุ่ม, วันที่ 10 มีนาคม 2559) ทั้งนี้ตัวแทนจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุนได้กล่าวถึงการฝึกอบรมทักษะด้านมัคคุเทศก์ว่า การฝึกอบรมทักษะด้านมัคคุเทศก์ช่วยให้คนในชุมชนสามารถถ่ายทอดข้อมูลของเวียงลอให้นักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี ผสมกับความเป็นธรรมชาติของคนเวียงลอและบรรยากาศความเป็นกันเอง สิ่งเหล่านี้สร้างความประทับใจและดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเกิดการเดินทางเข้ามาเยี่ยมชมเยือนชุมชนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เราจึงควรมีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตชุมชน

อย่างน้อยอาทิตย์ละครั้ง เช่น กลุ่มจักสานที่รวมตัวกันทำเครื่องจักสานรูปแบบต่างๆ ในบริเวณศูนย์ข้อมูลเวียงลอ โดยมีคณาจารย์จากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุนเข้ามาให้ความรู้แก่คนในชุมชนเพื่อให้คนในชุมชนมีกิจกรรมร่วมกัน และเป็นการสร้างความมีชีวิตชีวาให้กับชุมชนเวียงลอได้เป็นอย่างดี (สนทนากลุ่ม, วันที่ 10 มีนาคม 2559)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์คือ ศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา ศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยเก็บแบบสอบถามจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา จำนวน 229 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) แบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาและทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences: SPSS) ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปตามกรอบวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีอายุระหว่าง 42-54 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 45 ปี จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา และประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 5,533 บาทต่อคนต่อเดือน ซึ่งเมื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวตามแนวคิดโครงสร้างพื้นฐานองค์การ 7 ประการ (7's) พบว่าคนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารของประธานกรรมการกลุ่มการท่องเที่ยว (Style) เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ซึ่งมีความคิดเห็นระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว (Shared value) มีความคิดเห็นระดับมาก ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว (System) มีความคิดเห็นระดับมาก โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว (Structure) มีความคิดเห็นระดับปานกลาง กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว (Strategy) มีความคิดเห็น

ระดับปานกลาง บุคลากรทางการท่องเที่ยว (Staff) มีความคิดเห็นระดับปานกลาง และปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว (Skill) ซึ่งมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ดังนั้นปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวที่มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ได้แก่ รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว และระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว ที่จะทำให้การจัดการการท่องเที่ยวมีประสิทธิภาพขึ้นได้

เมื่อทำการจัดอันดับตามค่าเฉลี่ย พบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละปัจจัย คือ การมีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว การมีวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรภายในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับปัจจัยด้านคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว การมีระบบจัดการเพื่อดูแลสภาพภูมิทัศน์ของแหล่งโบราณสถานและศูนย์ข้อมูลของชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับปัจจัยด้านระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว มีการสื่อสารที่ทำให้คนในชุมชนทราบข้อมูลข่าวสารทางการท่องเที่ยวและทิศทางของการท่องเที่ยวภายในชุมชนได้อย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับปัจจัยด้านโครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ทางการท่องเที่ยวให้คนในชุมชนได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับปัจจัยด้านกลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว การที่กลุ่มการท่องเที่ยวกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับปัจจัยด้านบุคลากรทางการท่องเที่ยว และการมีทักษะในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่วัดกันความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับปัจจัยด้านทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว สำหรับปัจจัยด้านทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

ความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา

ความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยา พบว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของชุมชนในระดับมาก โดยความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชนเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ซึ่งมีความคิดเห็นระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ ความรักความหวงแหนชุมชน มีความคิดเห็นระดับมาก การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน มีความคิดเห็นระดับมาก และตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน มีความคิดเห็นระดับมาก

เมื่อทำการจัดอันดับตามค่าเฉลี่ย พบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านของตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนคือ ชุมชนมีความมั่นคงปลอดภัยด้านอุบัติเหตุมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับตัวชี้วัดความเข้มแข็งด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ชุมชนมีการจัดงานเทศกาลประเพณีของ

ท้องถิ่นเป็นประจำทุกปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับตัวชี้วัดความเข้มแข็งด้านความรักความหวงแหนชุมชน ชุมชนสามารถวางแผนแนวทางการพัฒนาชุมชนร่วมกันได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับตัวชี้วัดความเข้มแข็งด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับตัวชี้วัดความเข้มแข็งด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजัน พะเยา

จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนได้พบระดับความสำคัญของตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรคุณค้ำรวมของกลุ่มการท่องเที่ยวสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรความเข้มแข็งของชุมชนได้ร้อยละ 46.50 เมื่อนำเอาตัวแปรคุณค้ำรวมของกลุ่มการท่องเที่ยว และตัวแปรรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยวมาอธิบายร่วมกันพบว่า ตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรความเข้มแข็งของชุมชนได้ร้อยละ 55.30 โดยตัวแปรรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยวสามารถอธิบายว่าได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.80 เมื่อนำเอาตัวแปรคุณค้ำรวมของกลุ่มการท่องเที่ยว ตัวแปรรูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว และตัวแปรทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวมาอธิบายร่วมกันพบว่า ตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรความเข้มแข็งของชุมชนได้ร้อยละ 56.20 โดยตัวแปรทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวสามารถอธิบายว่าได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.90 ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวได้สูงสุดคือ คุณค้ำรวมของกลุ่มการท่องเที่ยว รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว และทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजัน พะเยาแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว (Style) เป็นปัจจัยที่มีการรับรู้จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวและคนในชุมชนมากที่สุด ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของผู้นำองค์กรในการวางรูปแบบและแนวทางขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองหล่อ เดชไทย (2544: 43-45) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำกับวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางองค์กรว่า วิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางสำหรับภาวะผู้นำ ดังนั้นการริเริ่มในการสร้างวิสัยทัศน์จึงเป็นบทบาทหลักของผู้นำ โดยผู้นำต้องเป็นผู้สร้างงานให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งดึงดูดผู้

ตามให้เข้ามามีบทบาทและเติมพลังให้กับผู้ตาม เพื่อสร้างการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของประธานกลุ่มการท่องเที่ยวเพื่อวางรูปแบบแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวให้สามารถเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ดีได้นั้นต้องอาศัยหลักของการจัดการที่ดีเข้ามาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม โดยต้องได้รับการกระตุ้นจากผู้นำและปราชญ์ชาวบ้านเป็นสำคัญ (โสวัตรี ณ กลาง และ สุตารัตน์ รอดบุญส่ง, 2551) นอกจากนี้การกำหนดรูปแบบการบริหารของผู้นำกลุ่มการท่องเที่ยวยังสามารถเป็นแบบอย่างให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดเป็นกลุ่มการท่องเที่ยวมีอาชีพในชุมชนของตนเองได้

คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว (Shared value) เปรียบเสมือนวัฒนธรรมขององค์การที่สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ และเป็นเหมือนพลังที่ทำให้สมาชิกพร้อมสละกำลังที่มีอยู่เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยศรัทธาอย่างแรงกล้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม (2556: ระบบออนไลน์) ที่ได้กล่าวว่า คุณค่าร่วมคือ สิ่งที่คนทั้งองค์การยึดถือร่วมกันด้วยความสมัครใจ เป็นปรัชญาและวิธีการทำงานที่ทุกคนยอมรับ และใช้เชื่อมประสานองค์การให้เดินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความสำเร็จ เช่นเดียวกับ อาริรัตน์ นวลน้อย (2557) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการให้บริการประชาชน โดยพบว่าองค์การใดที่มีคุณค่าร่วมที่พัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์การที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานขององค์การนั้นมีคุณภาพ และวัฒนธรรมองค์การเหล่านั้นก็เปรียบเสมือนรากฐานที่ปลูกฝังให้องค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้น คุณค่าร่วมจึงเป็นหัวใจขององค์การที่เสริมสร้างให้บุคลากรทุกคนมีแนวคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และมุ่งมั่นดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การมีจุดยืนที่เข้มแข็งและชัดเจน

ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว (System) เป็นสิ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานของของกลุ่มการท่องเที่ยว ซึ่งก็คือกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานตามบทบาทที่ได้กำหนดในโครงสร้างขององค์กร ดังนั้นระบบและวิธีการจึงเปรียบเสมือนอวัยวะต่างๆ ของร่างกายที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนให้ร่างกายสามารถดำรงต่อไปได้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนายาวิราช (2556: 374-375) ที่ได้กล่าวว่า ระบบเป็นกระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ เช่นเดียวกับที่ นรินทร์ แจ่มจำรัส (2550: 20-21) ได้กล่าวถึงระบบและวิธีการเป็นการดำเนินงานบริหารของกลุ่มเพื่อให้เกิดการปฏิบัติจริงของหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กร ดังนั้นในการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ ระบบและวิธีการในการดำเนินงานจึงมีความสำคัญ เป็นส่วนของการปฏิบัติที่ส่งผลให้งานในฝ่ายต่างๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น และสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวและผู้มาเยือน

ดังนั้น เห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ มีส่วนผลักดันให้การท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีผู้นำทางความคิดที่ดีในการวางรูปแบบการบริหาร และสานต่อการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับคนในชุมชน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนของระบบการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการผูกโยงหัวใจและจิตวิญญาณของผู้คนด้วยคุณค่าร่วมที่ยึดเหนี่ยวกลุ่มคนให้สมัครสมานสามัคคี พร้อมมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และทำให้ปณิธานของการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนยังคงดำเนินต่อไปอย่างยั่งยืน

ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวที่สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานของกลุ่มการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอที่ขาดประสิทธิภาพ ได้แก่ โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว บุคลากรทางการท่องเที่ยว และทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการการท่องเที่ยวต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข ตั้งแต่การวางแผนโครงสร้างองค์การหรือกลุ่มการท่องเที่ยว เพื่อให้เห็นถึงโครงสร้างหน้าที่งานที่ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร รวมถึงคำสั่งงานต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองต่อการจัดการการท่องเที่ยวที่รวดเร็วได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ กลยุทธ์ทางการท่องเที่ยวก็เช่นเดียวกัน ควรมีการพัฒนากลยุทธ์ให้มีความสร้างสรรค์และทันสมัย เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าของกิจกรรมทางการท่องเที่ยวและดึงดูดนักท่องเที่ยวหลากหลายกลุ่มมากขึ้น โดยการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวนั้นล้วนต้องอาศัยบุคลากรทางการท่องเที่ยวเป็นฟันเฟืองสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนางานทุกฝ่ายขององค์การ ซึ่งเราต้องทราบว่าบุคลากรขาดทักษะด้านใด หรือต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านใดบ้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ อภิชัย ศรีเมือง (2555: 14-15) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรว่าหากเรารู้ปัญหาในการทำงานว่าคืออะไร หรือคาดการณ์ได้ว่าองค์การมีทิศทางการพัฒนาในด้านใด ก็ทำให้เราสามารถจัดฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของบุคลากรและองค์การ

จากผลการศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยาแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้คนในชุมชนพร้อมพัฒนาชุมชนของตนสู่การเป็นชุมชนเข้มแข็งได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ที่ได้มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมไทย ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่มุ่งพัฒนาเป็นขั้นพื้นฐานคือการพัฒนาคนและคุ้มครองทางสังคม โดยได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการเสริมสร้างให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด และปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545-2549 อ้างใน ดำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง, 2556: 299-300) ทั้งนี้ หากคนในชุมชน

ได้รับการตอบสนองด้านความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน ก็ย่อมส่งผลให้เกิดการดำรงชีวิตที่สงบสุขและสร้างความมั่นคงให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับ ภณทิกา สหายมิตร (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยได้กล่าวถึงทุนทางสังคมในมิติด้านความสมานฉันท์ทางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม ความขัดแย้งและความรุนแรงว่าหากชุมชนใดมีคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนที่มีต่อกันอย่างเหนียวแน่นก็ย่อมมีความเป็นชุมชนสูง ซึ่งถือเป็นทุนทางสังคมที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้ ดังนั้น หากชุมชนคือบ้านหลังหนึ่ง ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตจึงเปรียบได้กับฐานรากในการสร้างบ้านนั้นต้องมีความที่แข็งแรงและคงทนเพื่อให้เราสามารถต่อเติมส่วนต่างๆ ของบ้านหลังนี้ได้อย่างสมบูรณ์

นอกจากนั้น หากเราเปรียบชุมชนเป็นบ้านหลังหนึ่ง ความรักความหวงแหนชุมชนจึงถือเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงจิตวิญญาณของบ้านอันอบอุ่นและเข้มแข็ง โดยสิ่งที่ชุมชนเวียงลอได้แสดงให้เห็นถึงความรักความหวงแหนชุมชนที่ชัดเจนคือ การจัดงานเทศกาลประเพณีของท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี ได้แก่ งานประเพณีบูชาพญาลอ และประเพณีสงกรานต์พระธาตุศรีปีเมือง ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนเวียงลอที่สามารถนำพาผู้คนทั้งจากภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวเป็นจำนวนมาก อันเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับ ประพันธ์ จันทรผิง และคณะ (2548) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขที่มีผลต่อการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง โดยได้กล่าวถึงการเข้าร่วมงานประเพณีและวัฒนธรรม รวมถึงการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ ถือเป็นเงื่อนไขทางประเพณีและวัฒนธรรมที่ส่งผลทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ดังนั้น การสืบสานวัฒนธรรมและจารีตประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นจึงถือเป็นการถ่ายทอดและส่งต่อความรู้ภูมิปัญญาที่ทรงคุณค่าให้ยังคงอยู่ และชุมชนที่มีทุนทางวัฒนธรรมและสังคมดังกล่าว รวมถึงการสร้างความรู้สึกของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากการเข้าร่วมงานกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนร่วมกัน อันเป็นพื้นฐานของการสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง (ภณทิกา สหายมิตร, 2551)

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลอง จังหวัดพะเยาแสดงให้เห็นว่าคุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยวมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาชุมชนสู่ความเข้มแข็ง เนื่องด้วยคุณค่าร่วมเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้ผู้ที่มีความหลากหลายเข้ามามีส่วนร่วมต่อชุมชนอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดุจดั่งสายน้ำที่รวมตัวกันจนเป็นแม่น้ำสายใหญ่ที่แข็งแกร่ง มีอานุภาพต่อกับอุปสรรคต่างๆ ในขณะที่เดียวกันก็มีพลังที่สามารถสร้างสรรค์ความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับ ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ได้กล่าวว่าการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมที่ฝังรากลึกเป็นวัฒนธรรม และสื่อสารให้ทุกคนตระหนักถึงคุณค่าร่วมดังกล่าวให้เกิดการยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้เกิดพลังที่สร้างความเข้มแข็งขึ้นมาได้ เช่นเดียวกับ ชีระภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์

(2553: 128) ที่กล่าวว่าระบบคุณค่าหรือวิถีชีวิตของชุมชนก็คือวิถีชีวิตที่รวบรวมมาจากประวัติศาสตร์ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมชุมชนหรือคุณค่าร่วมที่นำไปสู่ทิศทางของการพัฒนาชุมชน และสามารถให้ วัฒนธรรมชุมชนนี้เป็นปรากฏการณ์ที่แข็งแกร่งที่ทำให้การดำเนินงานของชุมชนประสบความสำเร็จ และ ต่อต้านการเอารัดเอาเปรียบจากภายนอกได้ ซึ่งถือเป็นแนวทางของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ดังนั้น อารยธรรมดั้งเดิมของชุมชนเวียงลอซึ่งกลุ่มการท่องเที่ยวใช้เป็นคุณค่าร่วมขององค์การจึงถือเป็นพลัง นามธรรมที่มองไม่เห็น อ่อนไหวดั่งใยไหมแต่มีอานุภาพแข็งแกร่ง ที่ส่งต่อเป้าหมายของการพัฒนาการ ท่องเที่ยวสู่ความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอให้เป็นรูปธรรมได้ และสิ่งที่สำคัญคือผู้นำชุมชนและ นักพัฒนาต้องผลักดันให้คนในชุมชนตระหนักถึงวัฒนธรรมของตนเพื่อให้เกิดจิตสำนึกและพร้อม พัฒนาชุมชนร่วมกัน

รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยวถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง ของชุมชน โดยเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือประธานกลุ่มการท่องเที่ยวต้องวางแผนให้เกิดเป็นรูปธรรมในเชิง ปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งต้องอาศัยแนวคิดและอุดมการณ์ในการพัฒนาชุมชนสู่ความเข้มแข็งจากผู้นำใน การพัฒนา สอดคล้องกับ วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ ชุมชนเข้มแข็ง โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้นำชุมชน เนื่องจากผู้นำคือผู้ที่สืบสาน อุดมการณ์ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เช่นเดียวกับ ปาน กิมปี (2547) ที่ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนว่าผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองแนวคิดในการ พัฒนาชุมชน และเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิด เสนอข้อมูล ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ และรับผลประโยชน์ร่วมกัน และคุณลักษณะของผู้นำอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนคือ การเป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณของการพัฒนา มีความรักต่อชุมชน เป็นผู้ที่มีความเสียสละ อ่อนน้อม และ มุ่งมั่นช่วยเหลือผู้อื่น นอกจากนี้สิ่งที่ประธานกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอต้องคำนึงถึงในฐานะที่ได้ สวมบทบาทของการเป็นผู้นำชุมชนควบคู่ไปด้วยคือ ความสามารถในการกลั่นกรองกระแสการพัฒนา จากภายนอกที่เข้าสู่ชุมชนให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่ง ปาน กิมปี (2547) ถือว่าเป็นคุณลักษณะ ของผู้นำการพัฒนาที่สำคัญที่สุด โดยผู้นำชุมชนต้องมีมุมมองสำคัญที่ให้ชุมชนสามารถพัฒนาได้ด้วย ตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่คล้อยตามกระแสสังคมที่อาจทำให้ความงดงามในวิถีที่เป็นตัวตนของ ชุมชนเวียงลอเปลี่ยนไป ดังนั้น รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งได้ก็ต้องเริ่มต้นจากผู้นำที่ดี และมีความรู้ความสามารถในการจัดการและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง รวมถึงเป็นที่ยอมรับและสามารถ สร้างแรงบันดาลใจให้คนในชุมชนหันมาสร้างประโยชน์แก่ชุมชนร่วมกัน (กฤตยาวิทย์ เกตุวงศา, 2555) พร้อมทั้งมุ่งให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจของคนในชุมชน เช่นเดียวกับ สุมาลี สันติพล วุฒิ และคณะ (ม.ป.ป.) ที่ได้กล่าวว่ารากฐานจากชุมชนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง ของชุมชน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการต่อยอดและพัฒนาชุมชนได้อย่างไม่หยุดยั้ง เนื่องด้วยบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่างๆ ให้กับบุคลากร ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาชุมชนได้ (ดนัย เทียนพุฒ, 2547: 102) โดยใช้การฝึกอบรมในการเสริมสร้างทักษะต่างๆ ดังเช่นชุมชนเวียงลอที่ต้องเร่งพัฒนาทักษะของบุคลากรทางการท่องเที่ยวเพื่อให้บุคลากรทางการท่องเที่ยวเหล่านั้นเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนให้เข้มแข็งร่วมกับผู้นำ ทั้งในส่วน of ทักษะด้านภาษาอังกฤษเบื้องต้นที่ในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเพื่อสร้างความประทับใจ และเพื่อสร้างมาตรฐานในการรองรับนักท่องเที่ยวในการเปิดประเทศสู่ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ยังรวมถึงทักษะความรู้ด้านมัคคุเทศก์ที่จะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในข้อมูลต่างๆ ของเวียงลออย่างถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมเสริมทักษะในการถ่ายทอดข้อมูล และเทคนิควิธีการในการเป็นมัคคุเทศก์ที่ดี โดยสิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการสื่อสารกันภายในชุมชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันส่งผลต่อพลังที่ผลักดันความเข้มแข็งของชุมชนต่อไป ทั้งนี้ในการฝึกทักษะและฝีมือของบุคลากรเราสามารถให้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน ซึ่งสอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุฒ (2547: 41) ที่ได้กล่าวถึงการนำการฝึกอบรมมาใช้เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายที่ควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านทักษะที่เป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันการพัฒนาทักษะและฝีมือของบุคลากรควรมีการผสมผสานกับวิธีการอื่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ อาภรณ์ ภูวพิพนธ์ (2557: 37-42) ที่กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกว่าการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่เป็นการส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการแบบผสมผสาน หรือ Blended learning method ซึ่งมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานและการลงมือทำจริง โดยมีเป้าหมายในการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

เห็นได้ว่า การพัฒนาสู่ความเป็นชุมชนเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยว มีปัจจัยสำคัญในการชักจูงและร้อยเรียงให้เกิดเป็นผลงานที่มีความสมบูรณ์และเป็นรูปธรรม โดยมีคุณค่าร่วมอันได้แก่ จารีตประเพณีดั้งเดิมของชุมชนเป็นสิ่งที่หล่อหลอมและเชื่อมโยงผู้คนให้เข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนด้วยใจที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งเสริมให้เกิดความเป็นปึกแผ่นที่เหนียวแน่นของชุมชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยผู้นำในการวางแนวทางการคิด ความเชื่อ ความศรัทธาของคนในชุมชนให้ไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในขณะเดียวกัน การดำเนินงานต่างๆ สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะและฝีมือในการร่วมพัฒนาชุมชนสู่ความเข้มแข็งไปพร้อมกัน โดยทักษะและฝีมือของบุคลากรนั้นต้องมีการพัฒนาเสมออย่างไม่หยุดนิ่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

1. จากการศึกษาศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวพบว่า ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยวควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีศักยภาพที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ เนื่องด้วยบุคลากรเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดการการท่องเที่ยวให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชน ดังนั้น ทักษะของบุคลากรจึงจำเป็นต้องมีปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ โดยสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยาควรมีการจัดหลักสูตรอบรมทักษะด้านมัคคุเทศก์ให้แก่บุคลากรทางการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอในสถานที่จริงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดอบรมทักษะด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสารเบื้องต้นแก่บุคลากรทางการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอ ให้บุคลากรทางการท่องเที่ยวและคนในชุมชนที่มีความสนใจร่วมอบรมสามารถสื่อสารและทักทายกับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้มาเยือน

2. จากการศึกษาศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวพบว่า การสร้างกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น อาทิ กลุ่มจักสาน สามารถช่วยสร้างรายได้จากการจำหน่ายให้แก่นักท่องเที่ยวหรือผู้มาเยือน และทำให้คนในชุมชนมีกิจกรรมร่วมกัน เสริมสร้างความสามัคคีและความเข้มแข็งในชุมชน โดยเทศบาลตำบลเวียงลอควรส่งเสริมให้มีการจัดกลุ่มของคนในชุมชนเพิ่มเติม เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มดนตรีพื้นเมือง เป็นต้น โดยร่วมมือกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลำปาง ในการเข้ามาให้ความรู้ในการรวมกลุ่มแก่ชุมชน ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน เพื่อสร้างกิจกรรมให้คนในชุมชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งมีการรายงานผลความก้าวหน้าเพื่อให้ทราบถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

1. จากการศึกษาศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอพบว่า การจัดกิจกรรมของกลุ่มการท่องเที่ยวยังขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มการท่องเที่ยวทราบถึงปัญหาและข้อบกพร่อง จนสามารถนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ดังนั้น กลุ่มการท่องเที่ยวของชุมชนเวียงลอจึงควรมีการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการท่องเที่ยว และการประเมินผลกิจกรรมของกลุ่มการท่องเที่ยวอย่าง
สม่ำเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานของกลุ่มท่องเที่ยวต่อไป

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอพบว่า บุคลากรทางการ
ท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยกลางคนจนถึงกลุ่มวัยสูงอายุ ซึ่งมีความผูกพันต่อชุมชนเวียงลอ แต่กลุ่ม
การท่องเที่ยวยังขาดบุคลากรในกลุ่มเยาวชนคนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์
ที่สามารถร่วมกันพัฒนาด้านการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนได้ ดังนั้น กลุ่มการท่องเที่ยวของ
ชุมชนเวียงลอควรมีสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะสืบทอดเจตนารมณ์ของการพัฒนาท้องถิ่นทางการ
ท่องเที่ยวอันมีอัตลักษณ์ของตนต่อไป

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว พบว่าชุมชนเวียงลอมี
เส้นทางท่องเที่ยวรูปแบบเดียว คือการชมแหล่งโบราณสถาน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ
แนวทางในการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวใหม่เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการเดินทาง
ท่องเที่ยวของผู้มาเยือน

2. จากการศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว พบว่าการเชื่อมโยง
เครือข่ายทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ใกล้เคียงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นการสร้างเครือข่ายพันธมิตรที่จะช่วย
ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้มีความชัดเจนและเข้มแข็ง ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาการเชื่อมโยงเครือข่าย
ทางการท่องเที่ยวในรูปแบบของชุมชนท่องเที่ยวในจังหวัดพะเยา ให้เกิดเป็นระบบที่มีความชัดเจน
และสมบูรณ์ เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวในจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

- กรมการท่องเที่ยว. 2557. แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ทางประวัติศาสตร์
ทางวัฒนธรรม. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.tourism.go.th> (8 มีนาคม
2558).
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. ม.ป.ป. ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 2555-
2559. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กฤตยาวิทย์ เกตุวงศา. 2555. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงด้วย
วิทยาของการสร้างทฤษฎีฐานราก: กรณีศึกษาโรงเรียนชุมชนชวนา. วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 1(1), 12-24.
- กาญจนา แก้วเทพ. 2538. เครื่องมือการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน. กรุงเทพฯ: สมาคมทอเล็ก
แห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา. 2558. รายชื่อเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัด
พะเยา. พะเยา: การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา. (เอกสารอัดสำเนา).
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. 2558. เข้มทิศท่องเที่ยวมกราคม-มีนาคม 2558. [ระบบ
ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://marketingdatabase.tat.or.th> (16 มีนาคม 2558).
- กิริติ ยศยิ่งยง. 2548. การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเชิงกลยุทธ์.
กรุงเทพฯ: อริยมรรค.
- เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม. 2556. McKinsey 7 S. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://marketeer.co.th> (19 มีนาคม 2558).
- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. ม.ป.ป. แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ.
กรุงเทพฯ: คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ.
- คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน. 2557. รายงานคุณภาพชีวิตของ
คนไทย ปี 2557. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.
- เจมส์ แอล. เครย์ตัน. 2551. คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน: การตัดสินใจที่ดีกว่าโดยชุมชนมี
ส่วนร่วม. แปลโดย วันชัย วัฒนศัพท์, ถวิลวดี บุรีกุล และ เมธิศา พงษ์ศักดิ์ศรี (ผู้แปล).
ขอนแก่น: ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.
- ชูชัย สมितिไกร. 2550. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์ (1991).
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ. 2549. การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- दनัย เทียนพุด. 2547. การพัฒนามูลค่าทุนมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: กลุ่มแอตวานซ์ รีเสิร์ช.
- ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. 2556. ชุมชน. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- เดลินิวส์. 2558. วิถีไทยที่ว่าบางอย่างอาจดูเขยเมื่อเปรียบเทียบกับยุคนี้สมัยนี้ แต่บางครั้งบรรยากาศย่อยยุคกลับกลายเป็นสิ่งที่หลายคนแสวงหา. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://dailynews.co.th> (10 มีนาคม 2558).
- ทองหล่อ เดชไทย. 2544. ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทิดชาย ช่วยบำรุง. 2552. บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ธีระพงษ์ แก้วหาญ. 2544. กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.
- ธีระภัทร เอกผายสวัสดิ์. 2553. ชุมชนศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพมาศ อังพระ. 2553. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพร หะวานนท์, เพ็ญศิริ จีระเดชากุล และ สุรวุฒิ ปัดไธสง. 2550. ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. 2550. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร. 2546. การพัฒนาองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- นิภาพร หนูอักษร. 2548. ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. 2556. การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชร แก้วสอง และคณะ. 2537. การวางแผนงานสาธารณสุข. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัณฑิต อ่อนดำ และ วิริยา น้อยวงศ์. 2535. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชนบท : ประสบการณ์ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. 2542. การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน. เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- บุตรี จารุโรจน์. 2549. ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เบญจมาศ อัครเดช. 2549. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- ประพันธ์ จันทรผิง, วันเพ็ญ เพียรการ และ อุทัย เพียรการ. 2548. เงื่อนไขที่มีผลต่อการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา บ้านหาดผาชน หมู่ที่ 3 ตำบลเมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประเวศ วะสี. 2541. ประชาคมตำบล. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. 2541. เศรษฐศาสตร์สีเขียวเพื่อชีวิตและธรรมชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียา โสภณา, ชาตรี ศิริสวัสดิ์ และ สุวกิจ ศรีปัดถา. 2553. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความเข้มแข็งของหมู่บ้านชุมชนชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 4(2), 63-73.
- ปาน กิมปี. 2547. ผู้นำการพัฒนาในชุมชน. ครุศาสตร์, 33(1), 13-18.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2538. ชุมชน. หน้า 272. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พรวิไล วงศ์ไตรพัฒน์. 2552. เส้นทางสายหิน: การจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรินทร์ สิริสุนทร. 2550. ชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้: แนวคิด เทคนิค และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชสิริ ชมพุกคำ. ม.ป.ป. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- พัทยา สายหู. 2534. เอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอ่น). 2548. นวัตกรรมการเรียนรู้: คน ชุมชน และการพัฒนา. กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทยออฟเซต.
- พิภพ วังเงิน. 2547. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พิมพ์ระวี โรจน์รุ่งสัจ. 2553. การท่องเที่ยวชุมชน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- ภณติกา สหายมิตร. 2551. ทูทางสังคมที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านกิ้วลุม ตำบลบ่อหลวง อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ภัทรพร จินตะนี. 2548. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ. วารสารวิทยาการจัดการปริทรรศน์, 8(8), 69-96.

- _____. ม.ป.ป. การจัดการท่องเที่ยวบนพื้นฐานของชุมชน กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนเห็ด
 ตำบลท่าบ่อสามเรือน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [ระบบออนไลน์].
 แหล่งที่มา [http://management.aru.ac.th/mnge/images/
 pdf/Research/tourism_management.pdf](http://management.aru.ac.th/mnge/images/pdf/Research/tourism_management.pdf) (20 มิถุนายน 2559).
- มนัส บุญวงศ์, ตูลา มหาพสุธานนท์ และ จันทร์จิรา รังรองรัตน์. 2538. หลักการจัดการ.
 กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- มิตรา สามารถ. 2543. การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว
 เชียงใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- ยุพร ศุภรัตน์. 2553. องค์การเพื่อการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยวัฒน์ วุฒิเมธี. 2525. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: คณะ
 สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น
 อินโดไชน่า.
- _____. 2556. พฤติกรรมองค์การ. นนทบุรี: กรีนแอปเปิ้ล กราฟิกส์ พรินติ้ง.
- วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ. 2553. กระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบ ปัจจัย และ
 ตัวชี้วัด. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, 18(1), 138-175.
- วิเชียร วิหยอุดม. 2550. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2554. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิจิตร
 หัตถกร.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2546. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศิริพร พันธลี, วัฒนา วิณิชานนท์ และ วิลาลินี บุญธรรม. 2553. การพัฒนาการจัดการ
 การท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน
 ห้วยหม้าย อำเภอสอง จังหวัดแพร่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา. 2558. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งเพื่อความยั่งยืนต่อการ
 ดำเนินธุรกิจ: ปัจจัยลดความขัดแย้งขององค์การ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น
 เอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(1), 30-39.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. การจัดการและ
 พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- สนธยา พลศรี. 2547. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- สมยศ นาวิการ. 2545. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

- สาคร สุขศรีวงศ์. 2552. การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สายันต์ ไพเราะญัตร์. 2546. โบราณคดีชุมชน : การจัดการอดีตของชาวบ้านกับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โครงการโบราณคดีชุมชน ภาควิชาการพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาวณี รอดสิน. 2554. ชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษาชุมชนบ้านปางจำปี ตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2553. ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.nesdb.go.th> (9 มีนาคม 2558).
- สำนักงานจังหวัดพะเยา. 2557. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.phayao.go.th> (23 ธันวาคม 2557).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557. สภาวะการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555. สัมมะโนประชากรและเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2553 จังหวัดพะเยา. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สีลาภรณ์ นาคทรพร และคณะ. 2538. ตัวชี้วัดสำหรับงานพัฒนาชนบท : ประสพการณ์จากนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. 2546. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วี.เจ. พรี้นติ้ง.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ, โสมสกา เพชรานนท์ และ สมหมาย อุดมวิทิต. ม.ป.ป. ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสรี พงศ์พิศ. 2551. แนวคิดแนวปฏิบัติยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- โสวัตรี ณ ถลาง และ สุดาร์ตน์ รอดบุญส่ง. 2551. การศึกษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมความเข้มแข็งในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ยั่งยืนของจังหวัดสระบุรี. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนรรักษ์ ปัญญาวัฒน์. 2548. การศึกษาชุมชนเชิงพหุลักษณะ: บทเรียนจากวิจัยภาคสนาม. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.

- อภิชัย ศรีเมือง. 2555. กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ตอน: เทคนิคการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร. วารสารข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ (BLCI quarterly), 19(2), 14-17.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2557. แนวคิดการพัฒนาบุคลากรเชิงรุก. HR magazine, 12(138), 37-42.
- อารีรัตน์ นวลน้อย. 2557. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบเทศบาลตำบลยางเนิ้ง กับ เทศบาลตำบลสารภี อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อำนาจ อีระวนิช. 2547. การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซี.วี.แอล. การพิมพ์.
- Dietz, T. & C. Stern, Pual. 2008. **Public Participation in Environment Assessment and Decision Making**. Washington, DC.: The National Academies Press.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L. Jr. & Ivancevich, J. M. 1981. **Fundamentals of management**. Texas: Business Publications.
- Griffin, R. W. 2014. **Fundamentals of Management**. Mason: OH South-Western Cengage Learning.
- Murphy, P. E. & Murphy, A. E. 2004. **Strategic Management for Tourism Communities: Bridging the Gaps**. Clevedon: Channel View Publications.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. 1999. **Management**. New Jersey: Printice Hall International.
- The world bank. 2015. **East Asia and The Pacific Update**. [Online]. Available <http://worldbank.org> (17 March 2015).
- Yamane, T. 1973. **Statistics an Introductory Analysis**. New York: Harper & Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา โดย น.ส. กุสุมา พุ่มพรวน นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเวียงลอ รวมถึงเพื่อศึกษาความเข้มแข็งของชุมชน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ ตำบลลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

☐

หญิง

☐

ชาย

2. อายุ.....ปี (เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพ

☐

โสด

☐

สมรส

☐

หย่าร้าง/แยกกันอยู่

☐

หม้าย

4. ระดับการศึกษา

☐

ไม่ได้รับการศึกษา

☐

ประถมศึกษา

☐

มัธยมศึกษา

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพ

☐

นักเรียน/นักศึกษา

☐

ข้าราชการ

☐

พนักงานรัฐวิสาหกิจ

☐

เกษตรกร

☐

ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

☐

อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้.....บาทต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอ

คำชี้แจง ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเวียงลอได้แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ตามแนวคิดโครงสร้างพื้นฐานองค์การ 7 ประการ ของ Mckinsey คือ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบ กลยุทธ์ บุคลากร ทักษะ และ คุณค่าร่วม โดยให้ท่านพิจารณาว่าคำถามต่อไปนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวมากน้อยเพียงใด แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงตามระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยวของท่าน ซึ่งจำแนกระดับการรับรู้ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว					
1.1 มีการปรับโครงสร้างและลำดับการบังคับบัญชาให้สามารถควบคุมการจัดการได้อย่างรวดเร็ว					
1.2 มีการแบ่งงานตามความชำนาญของบุคลากรและครอบคลุมพันธกิจ					
1.3 มีการกำหนดขอบเขตของงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย					
1.4 มีลักษณะของการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด					
1.5 มีการสื่อสารที่ทำให้คนในชุมชนทราบข้อมูลข่าวสารทางการท่องเที่ยวและทิศทางของการท่องเที่ยวภายในชุมชนได้อย่างทั่วถึง					
1.6 มีการตัดสินใจและการควบคุมกิจกรรมทางการท่องเที่ยวแบบกระจายอำนาจ					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว					
2.1 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดเผย และโปร่งใส					
2.2 มีระบบการทำงานตามโครงสร้างหน้าที่อย่างชัดเจน					
2.3 มีระบบจัดการเพื่อดูแลสภาพภูมิทัศน์ของแหล่งโบราณสถาน และศูนย์ข้อมูลของชุมชน					
2.4 มีระบบของการจัดนำเที่ยวภายในชุมชนที่ชัดเจน					
3. รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว					
3.1 มีการกำหนดเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร และการทำงาน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่สามารถเชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม					
3.2 มีนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการทำงานที่สื่อสารให้บุคลากรทางการท่องเที่ยวได้รับทราบอย่างชัดเจน					
3.3 มีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในชุมชน					
3.4 มีการปฏิบัติงานที่ยึดตามระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน					
3.5 มีรูปแบบการบริหารงานแบบส่วนร่วม					
3.6 มีรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวที่ชัดเจน					
3.7 มีภาวะความเป็นผู้นำ					
4. กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว					
4.1 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนทางการท่องเที่ยว					
4.2 มีการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ					
4.3 มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทาง และแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับปัญหา และสามารถเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี					
4.4 มีการจัดทำกิจกรรมทางการท่องเที่ยวได้สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.5 มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ทางการท่องเที่ยวให้คนในชุมชนได้รับทราบ					
4.6 มีการพัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม					
5. บุคลากรทางการท่องเที่ยว					
5.1 กลุ่มการท่องเที่ยวกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
5.2 กลุ่มการท่องเที่ยวจัดฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานนอกพื้นที่ให้กับบุคลากร					
5.3 กลุ่มการท่องเที่ยวให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร					
5.4 กลุ่มการท่องเที่ยวมีการจัดอัตรากำลังคนกับความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสม					
6. ทักษะและมีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว					
6.1 มีทักษะในการทำงานเป็นทีม					
6.2 มีความรู้และความสามารถตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
6.3 มีความสามารถในการปฏิบัติงานแทนกันได้					
6.4 มีความรู้และความสามารถทางภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างประเทศได้					
7. คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว					
7.1 มีวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรภายในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.2 มีค่านิยมร่วมขององค์การในลักษณะของคำขวัญ หรือสโลแกน เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติ					
7.3 มีหลักการขององค์การที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
7.4 มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างบุคลากรภายในองค์การท่องเที่ยวของชุมชน					

ตอนที่ 3 ความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ

คำชี้แจง ความเข้มแข็งของชุมชนได้แบ่งตามตัวชี้วัดความเข้มแข็ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และความรักความหวงแหนชุมชน โดยให้ท่านพิจารณาว่าคำถามต่อไปนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านต่อความเข้มแข็งของชุมชนมากน้อยเพียงใด แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงตามระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน					
1.1 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวของตนเอง					
1.2 ชุมชนสามารถปฏิเสธข้อเสนอที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนจากกลุ่มคนภายนอก					
1.3 ชุมชนสามารถผลิตผลผลิตที่ใช้บริโภคเองได้ภายในชุมชนและนำไปจำหน่ายเพื่อหารายได้ให้กับคนในชุมชน					
1.4 ชุมชนสามารถระดมเงินทุนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆภายในชุมชน					
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน					
2.1 ชุมชนคอยสอดส่องดูแลความปลอดภัยซึ่งกันและกัน					
2.2 ชุมชนดูแลสาธารณสมบัติร่วมกัน					
2.3 ชุมชนมีกลุ่มอาสาสมัครอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัย					
2.4 มีการเกิดปัญหาลักขโมยหรือการทำร้ายร่างกายภายในชุมชน					
2.5 มีการเกิดอุบัติเหตุภายในชุมชน					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. วิสัยทัศน์ของชุมชน					
3.1 ชุมชนสามารถวางแผนแนวทางการพัฒนาชุมชนร่วมกันได้					
3.2 ชุมชนสามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
4. ความรักและความหวงแหนชุมชน					
4.1 เยาวชนมีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน					
4.2 เยาวชนมีความรู้ในพิธีกรรมท้องถิ่นของชุมชน					
4.3 ชุมชนจัดงานเทศกาลประเพณีของท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี					
4.4 ชุมชนมีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในชีวิตประจำวัน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

ตารางผนวกที่ 1 ผลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม

ข้อ	แบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล						
1.	เพศ	+1	+1	+1	3	1
	- ชาย					
	- หญิง					
2.	อายุ.....ปี	+1	+1	+1	3	1
3.	สถานภาพ	+1	+1	+1	3	1
	- โสด					
	- สมรส					
	- หย่าร้าง/แยกกันอยู่					
	- หม้าย					
4.	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	3	1
	- ไม่ได้รับการศึกษา					
	- ประถมศึกษา					
	- มัธยมศึกษา					
	- ปริญญาตรี					
	- สูงกว่าปริญญาตรี					
5.	อาชีพ	+1	+1	+1	3	1
	- นักเรียน/นักศึกษา					
	- ข้าราชการ					
	- พนักงานรัฐวิสาหกิจ					
	- เกษตรกร					
	- ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว					
	- อื่นๆ					
6.	รายได้.....บาท/เดือน	+1	0	+1	2	0.66

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการการท่องเที่ยว						
1.	โครงสร้างกลุ่มการท่องเที่ยว					
1.1	มีการปรับโครงสร้างและลำดับการบังคับบัญชาให้สามารถควบคุมการจัดการได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1
1.2	มีการแบ่งงานตามความชำนาญของบุคลากรและครอบคลุมพันธกิจ	+1	+1	+1	3	1
1.3	มีการกำหนดขอบเขตของงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	3	1
1.4	มีลักษณะของการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1
1.5	มีการสื่อสารที่ทำให้คนในชุมชนทราบข้อมูลข่าวสารทางการท่องเที่ยวและทิศทางของการท่องเที่ยวภายในชุมชนได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1
1.6	มีการตัดสินใจและการควบคุมกิจกรรมทางการท่องเที่ยวแบบกระจายอำนาจ	+1	+1	+1	3	1
2.	ระบบและวิธีการของกลุ่มการท่องเที่ยว					
2.1	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเปิดเผย และโปร่งใส	+1	+1	+1	3	1
2.2	มีระบบการทำงานตามโครงสร้างหน้าที่อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
2.3	มีระบบจัดการเพื่อดูแลสภาพภูมิทัศน์ของแหล่งโบราณสถานและศูนย์ข้อมูลของชุมชน	+1	+1	+1	3	1
2.4	มีระบบของการจัดนำเที่ยวภายในชุมชนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
3.	รูปแบบการบริหารของประธานกลุ่มการท่องเที่ยว					
3.1	มีการกำหนดเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร และการทำงาน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่สามารถเชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1
3.2	มีนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการทำงาน ที่สื่อสารให้บุคลากรทางการท่องเที่ยวได้รับทราบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
3.3	มีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในชุมชน	+1	+1	+1	3	1
3.4	มีการปฏิบัติงานที่ยึดตามระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน	+1	+1	+1	3	1
3.5	มีรูปแบบการบริหารงานแบบส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1
3.6	มีรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
3.7	มีภาวะความเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	3	1
4.	กลยุทธ์ของกลุ่มการท่องเที่ยว					
4.1	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนทางการท่องเที่ยว	+1	+1	+1	3	1
4.2	มีการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1
4.3	มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทาง และแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับปัญหา และสามารถเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
4.4	มีการจัดทำกิจกรรมทางการท่องเที่ยวได้สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้	+1	+1	+1	3	1
4.5	มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ทางการท่องเที่ยวให้คนในชุมชนได้รับทราบ	+1	+1	+1	3	1
4.6	มีการพัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1
5.	บุคลากรทางการท่องเที่ยว					
5.1	กลุ่มการท่องเที่ยวกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
5.2	กลุ่มการท่องเที่ยวจัดฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานนอกพื้นที่ให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1
5.3	กลุ่มการท่องเที่ยวให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1
5.4	กลุ่มการท่องเที่ยวมีการจัดอัตรากำลังคนกับความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
6.	ทักษะและฝีมือของบุคลากรทางการท่องเที่ยว					
6.1	มีทักษะในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1
6.2	มีความรู้และความสามารถตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1
6.3	มีความสามารถในการปฏิบัติงานแทนกันได้	+1	+1	+1	3	1
6.4	มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างประเทศได้	+1	+1	+1	3	1

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
7.	คุณค่าร่วมของกลุ่มการท่องเที่ยว					
7.1	มีวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรภายในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1
7.2	มีค่านิยมร่วมขององค์การในลักษณะของคำขวัญ หรือสโลแกน เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1
7.3	มีหลักการขององค์การที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1
7.4	มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างบุคลากรภายในองค์การท่องเที่ยวของชุมชน	+1	+1	+1	3	1
ตอนที่ 3 ความเข้มแข็งของชุมชนเวียงลอ						
1.	ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน					
1.1	ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวของตนเอง	+1	+1	+1	3	1
1.2	ชุมชนสามารถปฏิเสธข้อเสนอที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนจากกลุ่มคนภายนอก	+1	+1	+1	3	1
1.3	ชุมชนสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่ใช้บริโภคเองได้ภายในชุมชนและนำไปจำหน่ายเพื่อหารายได้ให้กับคนในชุมชน	+1	+1	+1	3	1
1.4	ชุมชนสามารถระดมเงินทุนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชน	+1	+1	+1	3	1

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
2.	ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน					
2.1	ชุมชนคอยสอดส่องดูแลความปลอดภัยซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1
2.2	ชุมชนดูแลสาธารณสมบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1
2.3	ชุมชนมีกลุ่มอาสาสมัครอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1
2.4	มีปัญหาหลักขโมยหรือการทำร้ายร่างกายภายในชุมชน	+1	+1	0	2	0.66
2.5	มีการเกิดอุบัติเหตุภายในชุมชน	+1	+1	0	2	0.66
3.	วิสัยทัศน์ของชุมชน					
3.1	ชุมชนสามารถวางแผนแนวทางการพัฒนาชุมชนร่วมกันได้	+1	+1	+1	3	1
3.2	ชุมชนสามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1
4.	ความรักและความหวงแหนชุมชน					
4.1	เยาวชนมีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน	+1	+1	+1	3	1
4.2	เยาวชนมีความรู้ในพิธีกรรมท้องถิ่นของชุมชน	+1	+1	+1	3	1
4.3	ชุมชนจัดงานเทศกาลประเพณีของท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	3	1
4.4	ชุมชนมีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในวิถีประจำวัน	+1	+1	+1	3	1
รวม					249	54.98



ตารางผนวกที่ 2 รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม วันที่ 10 มีนาคม 2559

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1.	นาย สันฐิราช นามเหลา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานการ ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา
2.	นาง ปราณี สีไม้	รองนายกเทศบาลตำบลเวียงลอ
3.	นางสาว กานต์ชนา มีฉลาด	อาจารย์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจุน
4.	นาย มนัส เวียงลอ	ผู้ใหญ่บ้านเวียงลอ
5.	นาย ทิน สักลอ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเวียงลอ
6.	นาง วิทย์ สักลอ	คนในชุมชนเวียงลอ
7.	นาง นงคราญ คำดีบ	คนในชุมชนเวียงลอ
8.	นาง ลำยอง อ้อยบำรุง	คนในชุมชนเวียงลอ
9.	นาย เชิด สุขลติ	คนในชุมชนเวียงลอ
10.	นาง มอย ใจตุ้ย	คนในชุมชนเวียงลอ
11.	นาง ดี ใจเขียว	คนในชุมชนเวียงลอ
12.	นาง สุนีย์ เสาร์โมก	คนในชุมชนเวียงลอ
13.	นาง วันดี สิทธิภา	คนในชุมชนเวียงลอ
14.	นาง บุญศรี ทองมา	คนในชุมชนเวียงลอ
15.	นาย สุรัตน์ ไข่ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
16.	นาย เอก รัสดี	คนในชุมชนเวียงลอ
17.	นาย ณรงค์ ถาสุมบูรณ์	คนในชุมชนเวียงลอ
18.	นาย ณัฐกานต์ ไข่ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
19.	นาย ทอน ศรีหล้า	คนในชุมชนเวียงลอ
20.	นาย กิตติ สิทธิภา	คนในชุมชนเวียงลอ
21.	นาย สุวรรณ ตาแก้ว	คนในชุมชนเวียงลอ

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
22.	นาย นุช กำจาว	คนในชุมชนเวียงลอ
23.	นาย วันชัย วงศ์ศิริ	คนในชุมชนเวียงลอ
24.	นาง สุภาพ พรหมเสน	คนในชุมชนเวียงลอ
25.	นาง สีมา ปะวัง	คนในชุมชนเวียงลอ
26.	นาง มูล วงศ์ใหญ่	คนในชุมชนเวียงลอ
27.	นาง สมหมาย อินตะวิบูล	คนในชุมชนเวียงลอ
28.	นาง แอ้ว ศรีหาล้า	คนในชุมชนเวียงลอ
29.	นาย ตา ไช่ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
30.	นาย รำจวน ไช่ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
31.	นาย ปวก ปันสา	คนในชุมชนเวียงลอ
32.	นาย ชา จันทน์พา	คนในชุมชนเวียงลอ
33.	นาง หล้า ศรีวิชัย	คนในชุมชนเวียงลอ
34.	นาง เทียน โพธิ์แก้ว	คนในชุมชนเวียงลอ
35.	นาง เติรียม ศรีวิชัย	คนในชุมชนเวียงลอ
36.	นาง พรรณ เวียงลอ	คนในชุมชนเวียงลอ
37.	นาย ปรีชา ไช่ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
38.	นาง เกียง ทองมา	คนในชุมชนเวียงลอ
39.	นาง มา บุญทาวัน	คนในชุมชนเวียงลอ
40.	นาง นิตย จุตาคำ	คนในชุมชนเวียงลอ
41.	นาย ตัน ไช่ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
42.	นาง นิด เวียงลอ	คนในชุมชนเวียงลอ
43.	นาง บัติ ศรีใจวงศ์	คนในชุมชนเวียงลอ
44.	นาย กาย ปงกำ	คนในชุมชนเวียงลอ
45.	นาง ชันแก้ว ไช่ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
46.	นาง เอ้ย สารบัตร	คนในชุมชนเวียงลอ

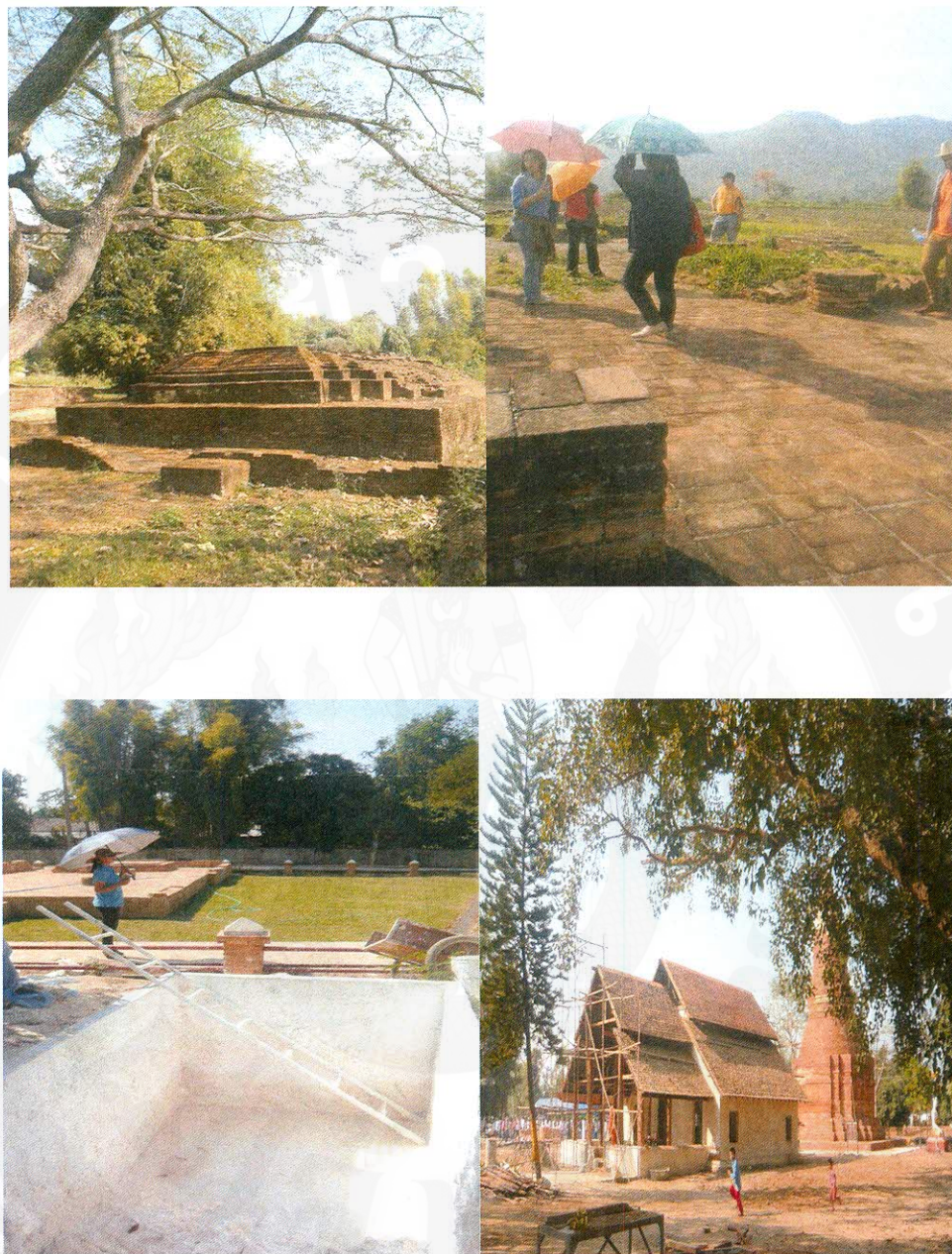
ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
47.	นาง แดง ยศอุป	คนในชุมชนเวียงลอ
48.	นางธนพร ไช้ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
49.	นาง ผา ศรีหล้า	คนในชุมชนเวียงลอ
50.	นาง นอง สักลอ	คนในชุมชนเวียงลอ
51.	นาง เจริญ ไช้ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
52.	นาย ศรายุทธ อินสางค์	คนในชุมชนเวียงลอ
53.	นาง อวน หลวงดีบ	คนในชุมชนเวียงลอ
54.	นาง ระดม ดีบั่น	คนในชุมชนเวียงลอ
55.	นาย สุเวช ไช้ทา	คนในชุมชนเวียงลอ
56.	นาง เฝื่อน ทำดี	คนในชุมชนเวียงลอ
57.	นาง แสงหล้า นามณีย์	คนในชุมชนเวียงลอ
58.	นาย อินเขียน อินสางค์	คนในชุมชนเวียงลอ
59.	นาง น้อย แก้วคำ	คนในชุมชนเวียงลอ
60.	นาง จันทร์ บัวแดง	คนในชุมชนเวียงลอ



ภาคผนวก ง

ภาพประกอบ



ภาพผนวกที่ 1 แหล่งโบราณสถานเวียงดอ



ภาพผนวกที่ 2 ศูนย์ข้อมูลเวียงลอ



ภาพผนวกที่ 3 กิจกรรมกลุ่มจักสานบริเวณด้านหน้าศูนย์ข้อมูลเวียงลอ



ภาพผนวกที่ 4 งานประเพณีบูชาพญาลอ



ภาพผนวกที่ 5 การเก็บข้อมูลแบบสอบถามในพื้นที่ชุมชนเวียงลอ



ภาพผนวกที่ 6 การสนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทาง
สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว



ภาควิชา

ประวัติศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวกุสุมา พุ่มพรวน
 เกิดเมื่อ 2 ตุลาคม 2528
 ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2551 ปริญญาตรี สาขาการจัดการการท่องเที่ยว
 สำนักการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เชียงราย
 พ.ศ. 2546 มัธยมศึกษา โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย ลำปาง
 ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2551-2556 ครูผู้สอน สาขาการตลาดและการท่องเที่ยว
 วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการลานนา เชียงใหม่
 E-mail koy.k_sky@hotmail.com