

การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว

The tourism policy implementation of the Department of Tourism.

พรรษพร พงษ์อิม¹ อรนันท กุลันทปุระ²
Passaporn Pong-im, Oranun Gluntapura

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการท่องเที่ยวทุกตำแหน่งงาน จำนวน 205 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประมวลผลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว และด้านการสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยว ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords): การนำนโยบายไปปฏิบัติ; นโยบายด้านการท่องเที่ยว; กรมการท่องเที่ยว

Received: 2022-08-30 Revised: 2022-09-30 Accepted: 2023-05-21

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.
Corresponding Author e-mail: panuwit.l@ku.th

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.
e-mail: fsoclas@ku.ac.th

Abstract

The purposes of this study were as follows: 1) To study the level of tourism policy implementation at the Department of Tourism. 2) To compare the Department of Tourism's implementation of tourism policy. The study's samples were workers in the Department of Tourism who were classified based on personal characteristics such as gender, age, length of employment, and job title. The questionnaire was used by 205 persons to obtain data. Use statistical ready-made programs to analyze data. The statistics that are used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, and one - way: ANOVA. All the tests are statistically determined at level 0.05. The result of this study showed that the overall level of tourism policy implementation of the Department of Tourism was high. On a case-by-case basis, it was found that the tourism policy implementation of the Department of Tourism is at a high level in all aspects. The most important aspects are tourism development, goods and services, followed by tourism management integration, tourism personnel development, infrastructure development and tourism facilities, and tourism balancing, respectively. Hypothetical test results showed that Department of Tourism personnel with gender, age, duration of work, and position of work performed. The tourism policy implementation of the Department of Tourism no differently.

Keywords: policy implementation; tourism policy; department of tourism

บทนำ (Introduction)

การท่องเที่ยวของประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างคนที่เดินทาง ไม่ว่าจะเป็นผู้มาเยือนหรือนักท่องเที่ยว ทำให้เกิดภาคธุรกิจขึ้นในด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ก่อให้เกิดสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว (สุวัฒน์ จูจากรณ์ และ จริญญา เจริญสุขใส, 2545:20) ซึ่งถือเป็นแหล่งสร้างรายได้สำคัญที่หมุนเวียนเศรษฐกิจในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับมหภาคจนถึงระดับท้องถิ่นโดยอุตสาหกรรมภาคการท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นมูลค่ามากกว่า 2,000 ล้านบาท และมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นจำนวนเฉลี่ยมากถึง 38 ล้านคนในแต่ละปี จากหลากหลายประเทศในทุกทวีป นอกจากนี้ประเทศไทยยังติดอันดับ 7 ในการจัดอันดับประเทศที่มีประสิทธิภาพที่สุดในโลก ปี 2021 (Best Countries 2021) จาก U.S. News & World Report อีกด้วย (U.S. news, 2021) แต่ถึงแม้ว่าจะ

มีปริมาณนักท่องเที่ยวและรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่กลับเกิดปัญหาจากการที่ประชาชนผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยว ในหลายภาคส่วนของประเทศยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการสร้างรายได้ ทำให้กลายเป็นดาบสองคมจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการท่องเที่ยวที่ผิดรูปแบบ ทำให้สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติค่อย ๆ เสื่อมโทรมลง รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวให้เกิดมูลค่ามากขึ้นตามไปด้วย

รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงได้มีนโยบายด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นแนวทางในการสร้างวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์การส่งเสริม และพัฒนาด้านการท่องเที่ยว โดยกำหนดกรอบการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว (แพรวดา พุพานิชย์พฤษ, 2560) ออกมาหลายหลายรูปแบบ อาทิ การจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติและแผนยุทธศาสตร์โดยจัดทำเป็นแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ รวมไปถึงพัฒนาด้านการท่องเที่ยวแบบระยะยาวให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเกิดการทำงานบูรณาการร่วมกันภายในหน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วนรวมถึงแนวคิดหรือนโยบายด้านการท่องเที่ยวจากผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อให้หน่วยงานนำนโยบายไปปฏิบัติให้ตอบสนองและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

กรมการท่องเที่ยว ถือเป็นหน่วยงานส่วนราชการของภาครัฐ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีภารกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวอย่างครอบคลุมในมิติ เช่น การบริการด้านการท่องเที่ยว การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การประกอบธุรกิจนำเที่ยว การขอใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์ การขึ้นทะเบียนผู้นำเที่ยว การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานด้านการท่องเที่ยว อีกทั้งทั้งกรมการท่องเที่ยวยังเป็นหน่วยงานหลักที่อนุญาตให้มีการถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย โดยมีกฎหมายที่หน่วยงานเป็นผู้กำหนดและบังคับใช้ให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยนโยบายที่กรมการท่องเที่ยวต้องปฏิบัติงาน เช่น พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2551 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2559 กฎกระทรวงการอนุญาตประกอบธุรกิจนำเที่ยว พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 (เฉพาะส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย) รวมไปถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศอย่างรอบด้านทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (กรมการท่องเที่ยว, 2561)

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในกรมการท่องเที่ยว ถือเป็นกำลังสำคัญในการในการขับเคลื่อนการบริหารนโยบายภาคการท่องเที่ยวของประเทศที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้น โดยดำเนินงานภายใต้

นโยบายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการท่องเที่ยวของรัฐบาลและกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะทำให้นโยบายเกิดความเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรมตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้ผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถดำเนินการได้ (ณัฐธา วิจินนัยภาค, 2554) ซึ่งการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และต้องอาศัยความร่วมมือกันหลาย ๆ ปัจจัยในนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ แต่เนื่องจากด้วยความหลากหลายบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่มีความแตกต่างกัน เช่น ช่วงอายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น รวมไปถึงการมีองค์ความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจต่อการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งหากหน่วยงานขาดการถ่ายทอดการทำงานของผู้มีประสบการณ์หรือผู้นำภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานที่ดี และการบูรณาการการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างครอบคลุม อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามนโยบายด้านการท่องเที่ยวของกรมการท่องเที่ยวไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษา “การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว” เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการเรียนรู้และทราบถึงผลลัพธ์จากการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย และพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีเพศแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีอายุแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบวิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน จำนวน 420 คน ได้แก่ ข้าราชการทุกระดับ จำนวน 149 คน พนักงานราชการ จำนวน 150 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 121 คน (ข้อมูลจาก กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ กรมการท่องเที่ยว ประจำปีเดือนพฤษภาคม 2565) และหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่เหมาะสมสำหรับใช้เป็นตัวแทน ของประชากรสำหรับการศึกษา ด้วยวิธีการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 205 คน จากนั้นหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน จำแนกได้ 3 ประเภท คือ ข้าราชการ จำนวน 73 คน พนักงานราชการ จำนวน 73 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 59 คน และแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีข้อมูลที่ต้องการสอบถามปรากฏในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสินค้าและบริการ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ด้านการสร้าง ความสมดุลให้การท่องเที่ยว ด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว โดยคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต แบ่งเกณฑ์การให้

คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และหาช่วงคะแนนโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างอันตรภาคชั้น 3 ระดับ สามารถตีความหมายได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ย $3.68 - 5.00 =$ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนํานโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย $2.34 - 3.67 =$ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนํานโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย $1.00 - 2.23 =$ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนํานโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวอยู่ในระดับน้อย และทดสอบค่าความตรง (Validity) มีความตรงเชิงเนื้อหา และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try-Out) ที่มีคุณสมบัติและลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 30 คน ผลค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) ของความคิดเห็นการนํานโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว ในภาพรวมของแบบสอบถาม = 0.972 และจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ = 0.920 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว = 0.878 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว เท่ากับ 0.906 ด้านการสร้าง ความสมดุลให้การท่องเที่ยว = 0.956 ด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว = 0.946 และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบสอบถามทั้งแบบปกติ (Questionnaires) และแบบออนไลน์ (Online Questionnaires) โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2565 และได้สอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)
- 3) การทดสอบค่าที (Independent Sample t-Test)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กว่าครึ่งเป็นเพศหญิง มีจำนวน 135 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.9 มีอายุตั้งแต่

31 - 40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี - 10 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 โดยมีตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ มีตำแหน่งละจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6

2. ระดับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้าน

การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยว ไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ	3.99	0.64	มาก
2. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว	3.83	0.76	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	3.90	0.67	มาก
4. ด้านการสร้างสมดุลให้การท่องเที่ยว	3.79	0.63	มาก
5. ด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว	3.98	0.70	มาก
ภาพรวม	3.90	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวมีระดับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ ($\bar{X} = 3.99$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.83$) ในขณะที่ด้านการสร้างสมดุลให้การท่องเที่ยวน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีเพศแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามเพศ

การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยว ไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย		หญิง			
	n = 70		n = 135			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		

1. ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ	4.04	0.62	3.97	0.65	0.755	0.451
2. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการท่องเที่ยว	3.83	0.74	3.83	0.78	- 0.057	0.954
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว	3.99	0.66	3.83	0.67	1.552	0.122
4. ด้านการสร้างความสุข ให้กับการท่องเที่ยว	3.84	0.54	3.75	0.67	0.882	0.379
5. ด้านการบูรณาการการบริหาร จัดการการท่องเที่ยว	4.07	0.67	3.93	0.71	1.317	0.189
รวมเฉลี่ย	3.95	0.58	3.87	0.64	0.949	0.331

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบ t-test พบว่า ในภาพรวมและรายด้านค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ในภาพรวมบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีเพศแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.331) และในรายด้านบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีเพศแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ (Sig. = 0.451) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว (Sig. = 0.954) ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว (Sig. = 0.122) ด้านการสร้างความสุขให้กับการท่องเที่ยว (Sig. = 0.379) และด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว (Sig. = 0.189) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีอายุแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามอายุ

การนำนโยบายด้านการ ท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการ ท่องเที่ยว	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยว สินค้าและบริการ	ระหว่างกลุ่ม	.811	3	.270	.666	.574
	ภายในกลุ่ม	81.584	201	.406		
	รวม	82.395	204			
	ระหว่างกลุ่ม	2.759	3	.920	1.587	.194

การนำนโยบายด้านการ ท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการ ท่องเที่ยว	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
2. ด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาดด้านการท่องเที่ยว	ภายในกลุ่ม	116.515	201	.580		
	รวม	119.274	204			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	.656	3	.219	.486	.692
	ภายในกลุ่ม	90.417	201	.450		
	รวม	91.073	204			
4. ด้านการสร้างความสุข ให้การท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	1.604	3	.535	1.358	.257
	ภายในกลุ่ม	79.128	201	.394		
	รวม	80.732	204			
5. ด้านการบูรณาการ บริหารจัดการการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	1.863	3	.621	1.277	.283
	ภายในกลุ่ม	97.776	201	.486		
	รวม	99.639	204			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.192	3	.397	1.034	.379
	ภายในกลุ่ม	77.291	201	.385		
	รวม	78.483	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ค่า sig มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ในภาพรวมบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีอายุแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน (sig. = 0.379) และในรายด้านบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีอายุแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ (sig. = 0.574) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว (sig. = 0.194) ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว (sig. = 0.962) ด้านการสร้างความสุขให้การท่องเที่ยว (sig. = 0.257) และด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว (sig. = 0.283) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

การนำนโยบายด้านการ ท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการ ท่องเที่ยว	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยว สินค้าและบริการ	ระหว่างกลุ่ม	.359	3	.120	.293	.830
	ภายในกลุ่ม	82.037	201	.408		
	รวม	82.395	204			
2. ด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	.506	3	.169	.285	.836
	ภายในกลุ่ม	118.768	201	.591		
	รวม	119.274	204			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	.035	3	.012	.025	.995
	ภายในกลุ่ม	91.039	201	.453		
	รวม	91.073	204			
4. ด้านการสร้างความสุข ให้กับการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	.301	3	.100	.251	.861
	ภายในกลุ่ม	80.431	201	.400		
	รวม	80.732	204			
5. ด้านการบูรณาการการบริหาร จัดการการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	.186	3	.062	.125	.945
	ภายในกลุ่ม	99.453	201	.495		
	รวม	99.639	204			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.105	3	.035	.090	.966
	ภายในกลุ่ม	78.378	201	.390		
	รวม	78.483	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ค่า sig มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ในภาพรวมบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน (sig. = 0.966) และในรายด้านบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ (sig. = 0.830) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว (sig. = 0.836) ด้านการพัฒนา

บุคลากรด้านการท่องเที่ยว (sig. = 0.995) ด้านการสร้างความสะดวกให้กับการท่องเที่ยว (sig. = 0.861) และด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว (sig. = 0.945) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

การนำนโยบายด้านการ ท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการ ท่องเที่ยว	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยว สินค้าและบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.207	2	.604	1.502	.225
	ภายในกลุ่ม	81.188	202	.402		
	รวม	82.395	204			
2. ด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.021	.036	.965
	ภายในกลุ่ม	119.232	202	.590		
	รวม	119.274	204			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	1.142	2	.571	1.283	.279
	ภายในกลุ่ม	89.931	202	.445		
	รวม	91.073	204			
4. ด้านการสร้างความสะดวก ให้กับการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	1.541	2	.770	1.965	.143
	ภายในกลุ่ม	79.191	202	.392		
	รวม	80.732	204			
5. ด้านการบูรณาการการ บริหารจัดการการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.034	.070	.933
	ภายในกลุ่ม	99.570	202	.493		
	รวม	99.639	204			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.419	2	.209	.542	.583
	ภายในกลุ่ม	78.064	202	.386		
	รวม	78.483	204			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ค่า P มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ในภาพรวมบุคลากรกรมการท่องเที่ยว

ที่มีตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน ($\text{sig.} = 0.583$) และในรายด้านบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ ($\text{sig.} = 0.225$) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ($\text{sig.} = 0.965$) ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ($\text{sig.} = 0.279$) ด้านการสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยว ($\text{sig.} = 0.143$) และด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ($\text{sig.} = 0.933$) ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า กรมการท่องเที่ยวมีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมการท่องเที่ยวมีแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายกำหนดนโยบายด้านท่องเที่ยวอย่างครอบคลุมครบทุกด้านตามแผนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) เนื่องจากกรมการท่องเที่ยวมีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยมีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวพร้อมทั้งพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวให้มีความครอบคลุมทั้งระบบการท่องเที่ยว ทำให้บุคลากรสามารถนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติได้อย่างตรงวัตถุประสงค์ของนโยบาย แต่ด้านการสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยมีน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) อาจเป็นเพราะกรมการท่องเที่ยวมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่มีการนำไปใช้เฉพาะในบางกองงานที่สังกัด เช่น พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2559 ที่มีการใช้เฉพาะบุคลากรที่สังกัดกองงานหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว และมัคคุเทศก์ จึงทำให้บุคลากรกรมการท่องเที่ยวในกองงานที่สังกัดอื่น ๆ มีการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าวไม่ทั่วถึง เกิดความไม่สมดุลในการปฏิบัติงาน

2. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัยพบว่าผลการทดสอบสมมุติฐาน จำนวน 4 ข้อ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานทั้ง 4 ข้อ กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวไม่มีผลต่อการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวในทุกปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีเพศแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน ($Sig. = 0.331$) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่แยกทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต่างมีการปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับของกรมการท่องเที่ยว และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีอายุแตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน ($Sig. = 0.397$) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่แยกในทุกช่วงอายุมีการใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ในการพัฒนาการท่องเที่ยวตามแนวทางการของนโยบายด้านการท่องเที่ยวของกรมการท่องเที่ยวที่มีความสอดคล้องในทิศทางของนโยบายร่วมกันอย่างเป็นที่ประจักษ์และเป็นรูปธรรม รวมถึงมีการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยว และช่วยประสานงานในการปฏิบัติงานร่วมงานในบุคลากรกรมการท่องเที่ยวทุกช่วงอายุ

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน ($Sig. = 0.966$) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ว่ากรมการท่องเที่ยวเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเป็นระยะเวลาไม่นาน อีกทั้งกรมการท่องเที่ยวยังมีการเปิดรับสมัคร คัดเลือก หรือโอนย้ายบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้บุคลากรมีระยะเวลาการทำงานภายในหน่วยงานไม่มากนัก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้หน่วยงานบุคลากรผู้มีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลานานจะมีการถ่ายทอดภารกิจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้มาใหม่โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เข้าใจทิศทางและการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อการนำ

นโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.583) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการกำหนดกรอบแนวคิดทางนโยบายของหน่วยงาน จะมีการหารือร่วมกันของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้สามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขและพัฒนา นโยบายด้านการท่องเที่ยวได้อย่างครอบคลุม พร้อมทั้งเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายให้สอดคล้องกันภายในหน่วยงานได้

สามารถสรุปภาพรวมจากผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน มีการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการท่องเที่ยวทุกเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการท่องเที่ยวที่มีความสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยวของกรมการท่องเที่ยว ซึ่งได้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินงานจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในทุกกองงานที่สังกัด โดยดำเนินการผ่านการจัดประชุมกลุ่มย่อยของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวร่วมกันตั้งแต่ระดับผู้บริหารลงมา เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรกรมการท่องเที่ยวร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ และทบทวนนโยบาย เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุง และดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานตามหน้าที่ของบุคลากร ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้

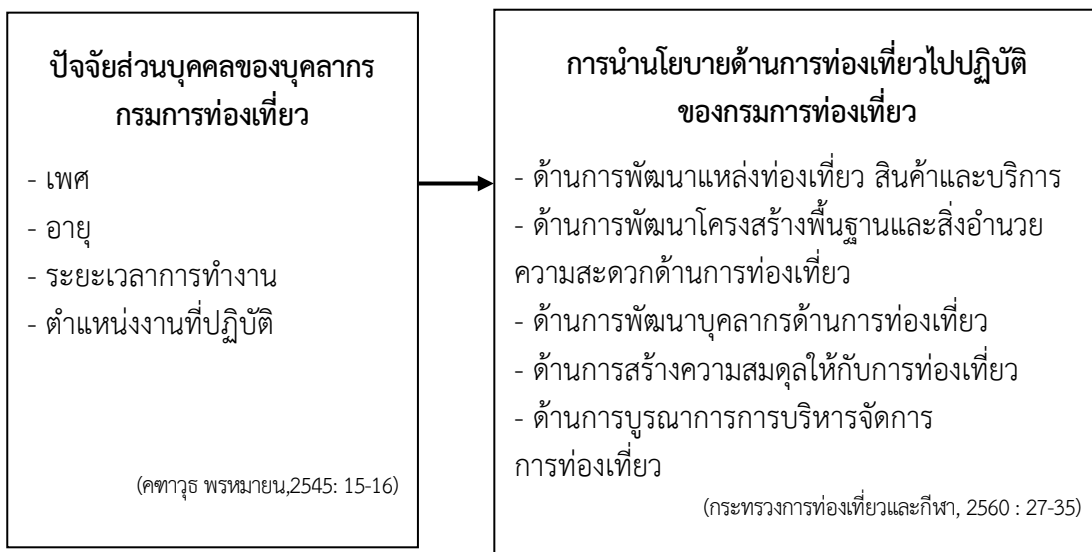
องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

ผู้วิจัยได้ใช้องค์ความรู้จากทบทวนแนวคิด ทฤษฎี นโยบายด้านการท่องเที่ยวมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยนำแนวคิดการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพจะถูกกำหนดจากคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) ที่มีความแตกต่างกัน (คฑาวุธ พรหมายน, 2545: 15-16) จึงใช้ ตัวแปรอิสระ (X) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรตาม (Y) ผู้วิจัยได้นำนโยบายด้านการท่องเที่ยวจากแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่เป็นแผนหลักของนโยบายด้านการท่องเที่ยวในแต่ละยุทธศาสตร์(กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560 : 27-35) มาปรับใช้ในการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของกรมการท่องเที่ยว 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาศูนย์

ด้านการท่องเที่ยว ด้านการสร้างความสะดวกให้กับการท่องเที่ยว และด้านการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยว โดยได้กรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรตาม (Y)



ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง

1) ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ และด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ควรมีการลงพื้นที่เพื่อสังเกตการณ์ สัมภาษณ์ ตรวจสอบทรัพยากรท่องเที่ยว หรือสอบถามคนในท้องถิ่นและชุมชนในแหล่งท่องเที่ยวนั้น ๆ อย่างเป็นประจำ และต่อเนื่อง เพื่อให้หน่วยงานทราบถึงสภาพปัญหา แนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้ตรงตามความต้องการและครอบคลุมในทุกด้านของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้คนในท้องถิ่น ชุมชนและแหล่งท่องเที่ยว ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า บริการ และโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวได้อย่างแท้จริง

2) ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้แก่บุคลากรของกรรมการท่องเที่ยวในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การทำงานตามนโยบายด้านการท่องเที่ยวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสมรรถนะของบุคลากร และเพิ่มการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ของบุคลากรภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะเดิม (Up skill) ที่มีอยู่และเพิ่มเติมทักษะใหม่ (Re skill)

ในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาทักษะการใช้งานระบบปฏิบัติการ Microsoft office เช่น Microsoft Word , Microsoft Excel เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3) ด้านการสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยว ควรมีการนำนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงาน ควรเพิ่มการป้องกันและปราบปรามการท่องเที่ยวที่ไม่เป็นธรรมทุกในกรณีทั้งต่อนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างประเทศ พร้อมทั้งมีการเฝ้าระวังอย่างเป็นรูปธรรม

4) ด้านการบูรณาการการบริหารจัดการท่องเที่ยว ควรมีการวิเคราะห์ ศักยภาพปัญหาที่แท้จริงในการดำเนินงานตามนโยบายต้องนำไปปฏิบัติก่อน เพื่อให้ได้นโยบายที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากที่สุด และเมื่อได้รับมอบหมายนโยบายแล้ว หน่วยงานควรเพิ่มการแจ้งเวียนเผยแพร่ หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวรับทราบและปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) หน่วยงานควรเพิ่มการลงสำรวจ พื้นที่ เพื่อสอบถามข้อแนะนำและข้อเสนอแนะจากคนในชุมชน ท้องถิ่น เพื่อพัฒนาอย่างทั่วถึง กระจายในทุกจังหวัดของประเทศไทย ทั้งในจังหวัดท่องเที่ยวหลักและจังหวัดเมืองรอง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของกรมการท่องเที่ยว ที่มีรายละเอียดของโครงการกิจกรรมการจัดสรรงบประมาณรายปี พร้อมระบุผลสัมฤทธิ์ของงาน และระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

2) หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับหรือมาตรฐานให้ชัดเจน พร้อมจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้สามารถปรับปรุง แก้ไข ให้สอดคล้องกับการทำงานได้อย่างตรงจุดและอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนด

3.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสอบถามถึงทัศนคติของผู้บริหารในหน่วยงานถึงการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติ เพื่อต่อยอดการศึกษาให้ได้ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพราะการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลอาจไม่สามารถวัดถึงทัศนคติ แนวคิดและแนวทางการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติของหน่วยงานที่แท้จริงของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างลึกซึ้ง

2) ควรทำการศึกษาในส่วนของภาคประชาชน ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการที่หน่วยงานนำนโยบายด้านการท่องเที่ยวไปปฏิบัติ เช่น นักท่องเที่ยว คนในชุมชนท้องถิ่น ว่ามีความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวตามนโยบายของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น และสามารถได้นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข นโยบาย

บานด้านการท่องเที่ยวภายในหน่วยงาน ให้ตอบสนองความต้องการประชาชนผู้ได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น

3) ควรเพิ่มการศึกษาศาสนาการทอเย็บ แยกเป็นกองงานที่สังกัด เนื่องจากด้วยข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีความครอบคลุมการทำงานในทุกโครงสร้างของนโยบายด้านการท่องเที่ยวภายในหน่วยงาน อาจทำให้บุคลากรบางคนที่ตอบคำถามที่ไม่ได้ทำงานในส่วนนโยบายนั้น ๆ โดยตรงมีการตอบแบบสอบถามคลาดเคลื่อนได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2561). *แผนยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยว พ.ศ. 2561 – 2564 ของกรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ VIP COPY PRINT (วีไอพี ก๊อปปี้ปริ้น).
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2564)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ศทวธ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐรา วินิจนัยภาค. (2554). *นโยบายสาธารณะ แนวทางในการศึกษาแบบสหวิทยาการ*. โครงการเอกสาร ตำราคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แพรวดาว พุพานิชย์พฤกษ์. (2559). *กรอบนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา เกาะช้าง จังหวัดตราด*. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. 23(1), 39-63
- สุวัฒน์ จุฑากรณ์ และจริญญา เจริญสุขใส. (2545). *แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว*. เอกสารการสอนชุดวิชา ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.