

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

A Potential Development Framework to Support Provincial Tourism-Sports Office Managerial Personnel in the Digital Economy

อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ¹ สมนึก วิสุทธิแพทย์² ชีรวิทย์ บุญยโสภณ³ และชาญชัย ทองประสิทธิ์⁴

Adisak Woraphiwut¹ Somnoek Wisuttapaet² Teravuti Boonyasophon³ and Chanchai Thongprasit⁴

¹ ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

²⁻⁴ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Corresponding Author: E-mail: adisakw@hotmail.com

Received: 16 มี.ค. 65 Revised: 2 พ.ค. 65 Accepted: 18 ก.ค. 65

DOI: 10.14416/j.ted.2024.09.012

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และเพื่อจัดทำคู่มือการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวและกีฬาจากหน่วยงานภาครัฐ และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและกีฬาในภาคเอกชน จำนวน 7 คน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ทกจ.) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วย ทกจ.) ผู้บริหารสมาคมท่องเที่ยวจังหวัด และผู้บริหารสมาคมกีฬาจังหวัด รวมทั้งหมดจำนวน 267 คน จาก 77 จังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง การบันทึกข้อมูล การประชุมสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ด้าน 10 องค์ประกอบ มีดังนี้ 1) ด้านความรู้ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) อุตสาหกรรมของท้องถิ่นและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (2) การบริหารจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และ (3) เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านทักษะ



มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเรียนรู้ (2) การสร้างเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวและกีฬา (3) การบริหารจัดการ และ (4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการท่องเที่ยวและกีฬา และ 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสำเร็จในงาน (2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ (3) ภาวะผู้นำ โดยรูปแบบและคู่มือแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเอกฉันท์ว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด เศรษฐกิจดิจิทัล

Abstract

The study key aims are 1) to identify potential knowledge and skills needed, which would become the components of the potential development model of management-level personnel under Provincial Tourism-Sports Office in the digital economy, and 2) to create a user manual that provides guidelines relating to the topic. The combined use of quantitative and qualitative methods was applied. The study sample for qualitative data was represented by 7 individuals comprising administrators working at Thailand's Provincial Tourism and Sports Office along with public and private sectors' professional experts whose areas of expertise are the sports-tourism industry. The target groups for quantitative study encompassed 277 members of management level from Thailand's 77 provinces. They were then classified into Provincial Office's top-level and middle-level executives, together with managerial personnel associated with Provincial Tourism Association and Provincial Sports Association. Research instruments involved a semi-structured in-depth interview form, a record of group discussion sessions and a survey form. Qualitative analysis was performed using content analysis and content validity whereas frequency distribution, percentage, standard deviation and exploratory factor analysis were used for quantitative analysis.

As results, the explored competency framework for personalized performance development is made up of three essential components along with their ten subcomponents as follows: 1) Knowledge competence, with three subcomponents (local identity and related laws, organizational and human resource management practices, and digital savviness); 2) Skills, with four subcomponents (skills in learning, building sports tourism-based partnership networks, management skills, and implementation of digital technology in that sector); 3) Desirable features, with three subcomponents (career success, interpersonal skills in the workplace, and leadership skills). According to the assessment, the panel of experts provided a unanimous consent in favor of the potential development model and the developed manual with respect to their acceptability, appropriateness, and feasibility.

Keywords: Potential Development, Executives, Provincial Tourism and Sports Office, Digital Economy



1. บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ และนำเงินเข้าประเทศมากกว่าแสนล้านบาทต่อปี รวมทั้งส่งผลทางบวกต่อระบบเศรษฐกิจหลายประการ ก่อให้เกิดการจ้างงาน การกระจายรายได้ในแหล่งชุมชน การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามจังหวัดต่าง ๆ รวมถึงการสร้างระบบบริการพื้นฐาน จากข้อมูลสถานการณ์การท่องเที่ยวเดือนมกราคม-สิงหาคม พ.ศ. 2562 รายได้รวมจากการท่องเที่ยวมีมูลค่า 2.00 ล้านล้านบาท โดยรายได้รวมขยายตัวร้อยละ 3.27 จากปีที่ผ่านมา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเติบโตอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายเชิงรุกในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวซึ่งกำหนดเป็นแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) [1] เพื่อยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยเน้นความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม และวิถีไทย เพื่อแสดงเอกลักษณ์และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางมายังประเทศไทย ซึ่งจะสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยอย่างมหาศาล นอกเหนือจากการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาถือเป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้ประเทศไทย ดังเช่น จังหวัดบุรีรัมย์ที่พัฒนาอุตสาหกรรมกีฬางานประสบความสำเร็จ โดยจังหวัดบุรีรัมย์สร้างสนามช้าง อินเตอร์เนชั่นแนล เซอร์กิต ที่ใช้เป็นสนามจัดการแข่งขันรถระดับมาตรฐาน ซึ่งได้รับการรับรองจากสมาพันธ์รถยนต์นานาชาติ ว่าเป็นสนามแข่งรถระดับมาตรฐาน เอฟไอเอ เกรด 1 (FIA Grade 1) ซึ่งเป็นระดับสนามที่อนุญาตให้ใช้จัดการแข่งขันรถสูตรหนึ่ง (ฟอร์มูลาวัน) และได้รับการรับรองจากสมาพันธ์จักรยานยนต์นานาชาติ (FIM) ว่าเป็นสนามแข่งรถระดับมาตรฐาน เอฟไอเอ็ม เกรด เอ (FIM Grade A) ซึ่งเป็นระดับสนามที่อนุญาตให้ใช้จัดการแข่งขันโมโตจีพี และสร้างสนามฟุตบอล Chang Arena ที่ได้มาตรฐานแห่งแรกและแห่งเดียวในประเทศไทยที่ผ่านมาตรฐานฟีฟ่า เอเอฟซี และ เอเอฟเอฟ จากการพัฒนาจังหวัดดังกล่าวเป็นการยกระดับจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและกีฬามาตรฐานโลกที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับประเทศอย่างมหาศาล จากที่กล่าวมา

ทั้งหมดผู้ที่มีหน้าที่แปลงนโยบายของภาครัฐไปสู่ภาคปฏิบัติในระดับพื้นที่แต่ละจังหวัด คือ ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ทกจ.) และผู้บริหารระดับรองลงมา (ผู้ช่วย ทกจ.) โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแต่ละจังหวัดนั้นต้องคำนึงถึงหลักความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว และความสะอาดในแหล่งท่องเที่ยวให้ครอบคลุมทุกจังหวัด รวมถึงการโปรโมทการท่องเที่ยวของทุกจังหวัดเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวมายังประเทศไทย ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในทุกจังหวัดควรให้ความสนใจ เนื่องจากผู้บริหารถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังมีส่วนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันกับต่างประเทศ ทั้งนี้จึงจำเป็นที่จะต้องดึงศักยภาพทางด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ออกมาเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าว และนำไปสู่การพัฒนา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของผู้บริหาร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพให้ข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหาร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญด้าน



การทองเที่ยวและกีฬาจากหน่วยงานภาครัฐ และผูเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทองเที่ยวและกีฬาในภาคเอกชน จำนวน 7 คน

กลุมที่ 2 กลุมผูใหขอมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ทกจ.) และผูบริหารระดับรองลงมา (ผูช่วย ทกจ.) ผูบริหารสมาคมทองเที่ยวจังหวัด ผูบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด จำนวน 267 คน จาก 77 จังหวัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัด ผูเชี่ยวชาญด้านการทองเที่ยวและกีฬาจากหน่วยงานภาครัฐ และผูเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทองเที่ยวและกีฬาในภาคเอกชน จำนวน 7 คน โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีของ McClelland [2]

3.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาศัภายภาพของผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2) จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัด ผูเชี่ยวชาญด้านการทองเที่ยวและกีฬาจากหน่วยงานภาครัฐ และผูเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทองเที่ยวและกีฬาในภาคเอกชน จำนวน 7 คน

3) เก็บรวบรวมขอมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัด ผูเชี่ยวชาญด้านการทองเที่ยวและกีฬาจากหน่วยงานภาครัฐ และผูเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทองเที่ยวและกีฬาในภาคเอกชน จำนวน 7 คน

4) สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นโดยนำผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศัภายภาพของผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล พร้อมทั้งกำหนดชนิดของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ จำนวน 20 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 25 ข้อ และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำนวน 22 ข้อ รวมทั้งหมด จำนวน 67 ข้อ

5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาคุณภาพโดยให้ผูเชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ และความเที่ยงตรง (Validity) โดยพิจารณาจากความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงคของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุมตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

7) เก็บรวบรวมขอมูลด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงเรียบร้อยแล้วกับผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ทกจ.) และผูบริหารระดับรองลงมา (ผูช่วย ทกจ.) ผูบริหารสมาคมทองเที่ยวจังหวัด ผูบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด จำนวน 267 คน จาก 77 จังหวัด

8) นำขอมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป

9) สรุปผลการวิจัย และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศัภายภาพของผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

3.4 การเก็บรวบรวมขอมูล

1) ขอมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth



Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 7 คน ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวและกีฬาจากหน่วยงานภาครัฐ และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและกีฬาในภาคเอกชน จำนวน 7 คน และขอเข้าสู่สัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาของศักยภาพผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

2) ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 267 คน โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ททจ.) และผู้บริหารระดับรองลงมา (ผู้ช่วย ททจ.) ผู้บริหารสมาคมท่องเที่ยวจังหวัด ผู้บริหารสมาคมกีฬาจังหวัด จำนวน 267 คน จาก 77 จังหวัด และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และบางส่วนส่งผ่านลิงค์ของแบบสอบถามออนไลน์ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา และจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวนทั้งสิ้น 267 คน ดังนั้นจึงคิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยรวม

ศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
โดยรวม	4.40	0.71	มาก
1. ด้านความรู้ (Knowledge)	4.38	0.70	มาก
2. ด้านทักษะ (Skill)	4.36	0.74	มาก
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)	4.46	0.68	มาก

ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) ด้านทักษะความสามารถ (Skills) และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attributes) ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) การวิเคราะห์หาค่าองค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล ด้วยการหาค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser Meyer Olkin: KMO) และค่า The Barlettett's test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการหาค่าน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรภายในองค์ประกอบ

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยรวม และรายด้าน



จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญ ศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยรวม พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะ (Skill) มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การวิเคราะห์หาองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรรูปแบบ การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและ กีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่า จากการตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ จำนวน 20 ตัวแปร ด้านทักษะ จำนวน 25 ตัวแปร และด้าน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำนวน 22 ตัวแปร รวมทั้งหมด จำนวน 67 ตัวแปร ด้วยค่าสถิติ KMO ของไกเซอร์-ไมเยอร์- ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling

Adequacy) พบว่า ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.846 0.925 และ 0.899 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละด้านมีค่า KMO มากกว่า 0.50 แสดงว่าค่า KMO ที่ได้มีความเหมาะสมที่จะนำกลุ่มตัวแปร ไปทำการวิเคราะห์เพื่อระบุดองค์ประกอบ โดยการสกัด องค์ประกอบขั้นต้น (Factor Extraction) ด้วยวิธี Principal Component Analysis (PCA) ด้วยการหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบรวมที่ชัดเจน ซึ่งใช้การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) โดยใช้วิธี แวริแมกซ์ (varimax) ซึ่งใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวน องค์ประกอบพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigenvalues) มีค่า มากกว่า 1 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมมีค่าร้อยละ 60 ขึ้นไป และเกณฑ์ในการพิจารณาตัวแปรใดควรอยู่ใน องค์ประกอบใดของแต่ละองค์ประกอบหลังการหมุนแกน จะต้องมิต้านน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.35 ขึ้นไป อ้างอิง มาจาก สุกมาส [3] สำหรับขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวน ตั้งแต่ 250 ตัวอย่างขึ้นไป อ้างอิงมาจาก Hair and others [4] ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบของ กลุ่มตัวแปรรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม
ด้านความรู้	1. อัตลักษณ์ของท้องถิ่นและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	7.581	37.903	37.903
	2. การบริหารจัดการและการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	6.172	30.862	68.765
	3. เทคโนโลยีดิจิทัล	3.494	17.471	86.236
ด้านทักษะ	4. การเรียนรู้	12.012	48.048	48.048
	5. การสร้างเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว และกีฬา	4.925	19.699	67.747
	6. การบริหารจัดการ	3.565	14.261	82.008
	7. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการท่องเที่ยวและกีฬา	1.859	7.435	89.443



ตารางที่ 2 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
คุณลักษณะที่พึงประสงค์	8. ความสำเร็จในงาน	6.547	29.757	29.757
	9. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	5.954	27.064	56.821
	10. ภาวะผู้นำ	5.227	23.758	80.579

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผูบริหารสำนักงานการทองเที่ยวและกีฬาจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย โดยพบว่า

1) องค์ประกอบด้านความรู้ พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ อัตลักษณ์ของท้องถิ่นและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และ เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าพิสัยของไอเกนอยู่ที่ 3.494-7.581 และมีค่าความแปรปรวนสะสมอยู่ที่ร้อยละ 86.236 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า (1) อัตลักษณ์ของท้องถิ่นและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 9 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทองเที่ยวและกีฬาประจำจังหวัดที่ตนดำรงตำแหน่ง มีค่าน้ำหนักของตัวแปร เท่ากับ 0.957 (2) ด้านการบริหารจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีจำนวน 7 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ มีความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร มีค่าน้ำหนักของตัวแปร เท่ากับ 0.968 และ (3) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวน 4 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการทองเที่ยวและกีฬาประจำจังหวัด มีค่าน้ำหนักของตัวแปร เท่ากับ 0.977

2) องค์ประกอบด้านทักษะ พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายด้านการทองเที่ยวและกีฬาการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทองเที่ยวและกีฬา มีค่าพิสัยของไอเกนอยู่ที่ 1.859-12.012 และมีค่าความแปรปรวนสะสมอยู่ที่ร้อยละ 89.443 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า (1) การเรียนรู้ มีจำนวน 14 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ ทักษะในการให้ความรู้ และคำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทองเที่ยว มีค่าน้ำหนักของตัวแปร เท่ากับ 0.979 (2) การสร้างเครือข่ายด้านการทองเที่ยวและกีฬา มีจำนวน 5 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ ทักษะในการแก้ไขปัญหา มีค่าน้ำหนักของตัวแปร เท่ากับ 0.984 (3) ด้านการบริหารจัดการ มีจำนวน 4 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการทองเที่ยวและกีฬาประจำจังหวัด มีค่าน้ำหนักของตัวแปร เท่ากับ 0.977 และ (4) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทองเที่ยวและกีฬา มีจำนวน 2 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการทองเที่ยว มีค่าน้ำหนักของตัวแปร เท่ากับ 0.961

3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ ภาวะผู้นำ มีค่าพิสัยของไอเกนอยู่ที่ 5.227-6.547 และมีค่าความแปรปรวนสะสมอยู่ที่ร้อยละ 80.579 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า (1) ความสำเร็จในงาน มีจำนวน 8 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีค่าน้ำหนักของ



ตัวแปร เทากับ 0.972 (2) การทํางานร่วมนักบผูอื่น มีจํานวน 7 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีคําน้ําหนักของคํประกอบสูงที่สุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคําน้ําหนักของตัวแปร เทากับ 0.962 และ (3) ดํานภาวะผู้นํา มีจํานวน 7 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีคําน้ําหนักของคํประกอบสูงที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคําน้ําหนักของตัวแปร เทากับ 0.952

5.สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

องค์ประกอบศักยภาพของผูบบริหารสํานักงานการทอองเทียะและกัฟางจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบศักยภาพของผูบบริหารสํานักงานการทอองเทียะและกัฟางจังหวัดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ในภาพรวมประกอบด้วย 3 ดําน ได้แก่ ดํานความรู้ ดํานทักษะ และดํานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งทั้ง 3 ดํานนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ซึ่งหากพิจารณาเป็นรายดําน พบว่า แต่ละดํานประกอบด้วยองค์ประกอบหลักซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

5.1.1 ดํานความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับอํตลักษณ์ของทอองถึนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษยในองค์กร และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดนักทอองเทียะ จําเป็นต้องนําเอาอํตลักษณ์ของชุมชนมาเชื่อมโยงและสร้างสรรค์ให้เกิดกิจกรรมการทอองเทียะที่มีคุณค่าและสร้างประสบการณ์ให้แก่นักทอองเทียะจดจําได้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสอดคล้องเหมาะสมด้านบริบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กิจกรรมการทอองเทียะที่เหมาะสมกับกลุ่มนักทอองเทียะหลักของชุมชน สามารถดึงดูดและจูงใจนักทอองเทียะได้ ถ้าผูบบริหารสํานักงานการทอองเทียะและกัฟางจังหวัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอํตลักษณ์ของทอองถึน ก็จะส่งผลต่อการบริหารจัดการการทอองเทียะและกัฟางจังหวัดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ดํานการสร้างองค์ความรู้ด้านการทอองเทียะและกัฟางภายใต้ยุทธศาสตร์กระทรวงการทอองเทียะและกัฟาง

ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) [5] โดยในการดําเนินการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละประเด็นให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ จําเป็นที่จะต้องอาศัยองค์ความรู้ในการพัฒนา ประกอบด้วย องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ องค์ความรู้ด้านการตลาดและเศรษฐกิจ การทอองเทียะและกัฟาง องค์ความรู้ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพด้านการทอองเทียะและกัฟาง องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกัฟาง เป็นต้น

5.1.2 ดํานทักษะ (Skill) ประกอบด้วย การเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายด้านการทอองเทียะและกัฟาง การบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทอองเทียะและกัฟาง ซึ่งทั้ง 4 ดํานนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการจากสถานการณ์แนวโน้มสําคัญในอนาคตของการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขนานใหญ่อย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งอาจทำให้องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแบบเก่าไม่ตอบโจทย์โลกยุคปัจจุบัน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรสร้างความตระหนักู้ในทักษะด้านดิจิทัลให้เกิดขึ้นกับกำลังคน และเร่งส่งเสริมพัฒนาทักษะในการนําเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทํางานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทํางาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับธีรภูมิ บุญยโสภณและวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ [6] ได้นําเสนอคุณสมบัติของผู้นำที่ดีที่จะประสบผลสำเร็จในการทํางานนั้นควรมีคุณสมบัติ กล่าวคือ 1) มีจิตสํานึกในหน้าที่ (A Sense of Mission) มีความเชื่อมั่นในตัวเองว่าสามารถจะเป็นผู้นำได้ และมีความรักในหน้าที่ของผู้นำ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงานและต่องานในหน้าที่ 2) กล้าปฏิเสธตัวเอง (Self-Denial) พร้อมทั้งจะเสียสละหรือเลิกความคิดเห็นของตนลงได้เมื่อพบว่าไม่ถูกต้อง 3) มีบุคลิกภาพดี (High Character) มีความพร้อมที่จะผจญกับปัญหาและเหตุการณ์ยุ่งยากอย่างมั่นคงและแน่วแน่ กล้าที่จะรับฟังการดําหนิในความบกพร่องของตนจากคนอื่น รวมทั้งมีความ



ข้อสัถยและเป็นที่วางใจได้ของคนทั้งหลาย 4) เชี่ยวชาญในงานที่ทำ (Job Competence) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในด้านการเป็นผู้นำนั้นมักจะเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เพราะส่วนหนึ่งของความเป็นผู้นำคือ ความศรัทธาจากคนงานในตัวของผู้ว่า สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการของพวกเขาได้ 5) มีวิจารณ์ญาณดี (Good Judgement) การมีสามัญสำนึก (Common Sense) มีชั้นเชิง (Tact) และปรีชาญาณในการมองปัญหาให้แจ้งกระจ่างพร้อมกับวางแผนงานได้ล่วงหน้า เหล่านี้รวมกันเข้าเป็นวิจารณ์ญาณที่ดี ซึ่งช่วยเสริมบุคคลให้เป็นผู้นำที่ดี 6) มีพลังกำลังพร้อม (Energetic) ผู้บริหารงานยิ่งระดับสูงขึ้นเท่าใด เวลาสำหรับตัวเองก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น หมายความว่า เขาจะต้องนอนดึกและตื่นเช้า พร้อมกับปัญหาต่าง ๆ รอบด้านที่ติดอยู่ในหัวสมองตลอดเวลา คนที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์และสภาพจิตที่ดีเท่านั้น จึงจะดำเนินชีวิตในลักษณะข้างต้นนี้ได้

5.1.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และภาวะผู้นำ ซึ่งทั้ง 3 ด้านนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการของภาครัฐในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน และตลอดเวลา จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดจะต้องปรับตัว ทั้งเรื่องการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านศักยภาพกำลังคน จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารในองค์กรภาครัฐต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิม ๆ ดังนั้น ความต้องการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และภาวะผู้นำ สอดคล้องกับสุรชัย พรหมพันธุ์ [7] กล่าวถึงความสำคัญของผู้บังคับบัญชาว่าต้องมีความฉลาดทางอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพในการนำหรือบริหาร และจะต้องมีสมรรถนะทางการบริการ (Service) ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ และตอบสนองต่อความต้องการของฝ่ายผู้ร่วมงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย ผู้บังคับบัญชาที่มีความ

สามารถด้านบริการสูงย่อมเข้าใจสร้างบรรยากาศด้านอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสโดยตรงกับลูกค้าสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญในการติดตามดูแลตรวจสอบถึงความต้องการมากที่สุด จะอยู่คอยใส่ใจดูแลและเปิดประตูกว้างให้พบปะได้เสมอเมื่อต้องการ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [8] ได้กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 ที่มีความซับซ้อนจะต้องมีการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และมีใจตั้งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ซึ่งกำลังคนในสถานประกอบการจะต้องมีความเป็นผู้นำในการสอนงานให้กับพนักงานในสถานประกอบการด้วยตนเอง สอดคล้องกับ Thongprasit, K. [9] ได้วิจัยแนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในเขตประกอบการอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในเขตประกอบการอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำนวน 4 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ได้แก่ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ความเป็นผู้นำ การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายพร้อมจัดทำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ให้สามารถพัฒนาระบบการบริหาร ระบบสารสนเทศ และด้านการท่องเที่ยว การกีฬาให้มีศักยภาพ และควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด หรือผู้บริหารของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของท้องถิ่น



และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการให้บริการการทอองเทียวและกัฟา ทักษะด้านการเรียนรู การสร้างเครือข่ายด้านการทอองเทียวและกัฟา การบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทอองเทียวและกัฟา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความมีภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารจัดการการทอองเทียวและกัฟาจังหวัดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและยั่งยืน

2) ฝ่ายบริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผูบรหารสํานักงานการทอองเทียวและกัฟาจังหวัด ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางเพื่อส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของท้องถิ่น และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคของเศรษฐกิจดิจิทัลเพื่อให้การพัฒนาการบริการการทอองเทียวและกัฟาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการทอองเทียว โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาเพื่อให้เป็นรูปธรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคง.

- [4] Hair, J F. and others. (2006). Multivariate Data Analysis. 6th ed. New Jersey: Pearsn Prentice-Hall International Inc.
- [5] กระทรวงการทอองเทียวและกัฟา. (2560). ยุทธศาสตร์กระทรวงการทอองเทียวและกัฟา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564). [ออนไลน์]. จาก https://www.mots.go.th/download/article/article_20171201174031.pdf
- [6] อธิวิทย์ บุญยโสภณ และวีรพงษ์ เณรมิจรรัตน์. (2556). พื้นฐานบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [7] สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). จำแนกสมรรถนะเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญา.
- [8] สํานักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). [ออนไลน์]. ระบบนักบริหารระดับสูง. [สืบค้นเมื่อ เมษายน 2563]. จาก <https://www.ocsc.go.th/ses>
- [9] Thongprasit, K.. (2022). Approaches for competency development of workforces in the manufacturing and service industry sector, eastern economic corridor (EEC): A case study of industrial land in Rayong province in Thailand. Journal of Management Information and Decision Sciences, 25(3),1-18.

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงการทอองเทียวและกัฟา. (2560). แผนพัฒนาการทอองเทียวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564). โรงพิมพ์สํานักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- [2] D.C. McClelland. (1973). "Testing for Competence Rather Than for Intelligence." American Psychologists. Vol.17 : 1-14.
- [3] สุกมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย